

Leidy Betzayda Caal Och

“Guía para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad para una Sociedad Incluyente sin Discriminación y Racismo, dirigida a CODISRA, Cobán, A.V.”

Asesor: Licenciado Sergio Aníbal Estrada Ponce



FACULTAD DE HUMANIDADES  
Departamento de Pedagogía

Guatemala, noviembre de 2019

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

## Indice

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo I: Diagnóstico	1
1.1 Contexto	1
1.1.1 Ubicación geográfica	1
1.1.2 Composición social	4
1.1.3 Desarrollo histórico	8
1.1.4 Situación económica	20
1.1.5 Vida política	25
1.1.6 Concepción filosófica	33
1.1.7 Competitividad	34
1.2 Diagnóstico Institucional	40
1.2.1 Identidad institucional	40
1.2.2 Desarrollo histórico	44
1.2.3 Los Usuarios	47
1.2.4 Infraestructura	49
1.2.5 Proyección social	52
1.2.6 Finanzas	54
1.2.7 Política laboral	56
1.2.8 Administración	57
1.2.9 Ambiente institucional	59
1.2.10 Otros aspectos	61
1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas	62
1.4 Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis acción (cuadro que visualice carencia-problema-hipótesis-acción)	64
1.5 Priorización del problema y su respectiva hipótesis acción (propuesta de intervención = proyecto)	68
1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad	71
Capítulo II: Fundamentación teórica	73
2.1 Elementos teóricos que clarifiquen el campo o ámbito en que se inserta el tema y problema abarcados en lo seleccionado en el diagnóstico y que apoya la intervención a realizar (proyecto)	73

2.2 Fundamentos legales, si los hubiese y que sean aplicables al caso del problema seleccionado	88
Capítulo III: Plan de acción o de la intervención (proyecto)	100
3.1 Tema/ o título del proyecto	100
3.2 Problema seleccionado	100
3.3 Hipótesis-acción (seleccionada en el diagnóstico)	100
3.4 Ubicación geográfica de la intervención	100
3.5 Unidad Ejecutora	100
3.6 Justificación de la intervención	100
3.7 Descripción de la intervención	101
3.8 Objetivos de la intervención: general y específicos	102
3.9 Metas	102
3.10 Beneficiarios (directos e indirectos)	103
3.11 Actividades para el logro de objetivos	103
3.12 Cronograma	104
3.13 Técnicas metodológicas	105
3.14 Recursos	105
3.15 Presupuesto	106
3.16 Responsables	106
3.17 Formato de instrumentos de control o evaluación de la intervención	107
Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención	108
4.1 Descripción de las actividades realizadas (Cuadro de actividades-resultados)	108
4.2 Productos, logros y evidencias (fotos, actas, etc)	110
4.3 Sistematización de la experiencia	111
4.3.1 Actores	112
4.3.2 Acciones	112
4.3.3 Resultados	113
4.3.4 Implicaciones	113
4.3.5 Lecciones aprendidas (en lo académico, social, económico, político, profesional, etc)	113
Capítulo V: Evaluación del proceso	155
5.1 Del diagnóstico	155

5.2 De la fundamentación teórica	155
5.3 Del diseño del plan de intervención	155
5.4 De la ejecución y sistematización de la intervención	156
Capítulo VI: El voluntariado	157
6.1 Plan de la acción realizada	157
6.2 Sistematización (descripción de la acción realizada)	171
6.3 Evidencias y comprobantes (fotos, documentos, finiquitos)	172
Conclusiones	182
Recomendaciones	183
Bibliografía o Fuentes de consultas	184
Apéndice	186
Anexos	192

## Resumen

El Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos, se realiza para mejorar la calidad en el desempeño de la función profesional del estudiante, mediante un trabajo pedagógico organizado. Todo el proceso fue realizado en la Comisión Presidencial contra la Discriminación y Racismo en contra de los Pueblos Indígenas en Guatemala (CODISRA), quien fue la entidad avaladora, que permitió promover los Derechos de las Personas con Discapacidad para una Sociedad incluyente sin Discriminación y Racismo junto a la entidad avalada del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI) del municipio de Cobán, Alta Verapaz.

La docencia concibe el aprendizaje como la adquisición de conocimientos por parte del estudiante dentro de un proceso académico fundamentado en la realidad nacional, que le permita transformarse en un profesional capaz de contribuir favorablemente al desarrollo humano de los habitantes del país.

La metodología aplicada en este proceso es la Investigación-acción, que promueve la realización de diagnósticos, la detección de carencias/debilidades, problematización de las carencias/debilidades, fundamentación teórica acorde al problema priorizado, plan de acción, ejecución y sistematización de la experiencia, evaluación y voluntariado, siendo éste la acción de brindar un beneficio social.

Entre los principales resultados se logra el enlace de lo teórico con lo práctico, siendo un buen recurso para promover el desarrollo social, útiles para la realización de tareas de administración, docencia, investigación y servicio, en la resolución de problemas concretos, relativos a procesos educativos.

## Introducción

El informe final tiene como objetivo contribuir con aportes que promuevan los derechos humanos y la conservación de los valores éticos y morales a través de proyectos educativos ejecutados por los epesistas, en el cuál se describen diferentes etapas que fueron necesarias realizar para el proceso del Ejercicio Profesional Supervisado, el cual tuvo como prioridad aplicar una metodología de investigación acción para detectar situaciones que afectan la realidad social. Para ello se cumplió con cierto procedimiento debiendo tener como fundamento un respaldo legal de alguna Institución gubernamental y no gubernamental; en este caso, se tuvo el respaldo legal de una institución gubernamental, siendo la Comisión Presidencial contra la Discriminación y Racismo contra los Pueblos Indígenas de Cobán, Alta Verapaz. Para ello se manifiesta lo realizado en seis capítulos, los cuales consisten en:

Capítulo I, diagnóstico, que abarca básicamente las siguientes fases: diagnóstico contextual e institucional, listado de deficiencias, carencias identificadas, problematización de carencias, hipótesis-acción, priorización del problema o plan de intervención y análisis de viabilidad y factibilidad.

Capítulo II, fundamentación teórica se refiere a un análisis documental de temas o leyes que se asocian al tema seleccionado, en ellos están escritas de manera concreta citas de fuentes bibliográficas de toda la información obtenida.

Capítulo III, Plan de acción o de la intervención (proyecto), esta etapa define todos los elementos necesarios para hacer la intervención surgida de la hipótesis-acción seleccionada. La estructura del plan se define de la siguiente manera: Identificación institucional y de la epesista, problema, hipótesis-acción, ubicación, justificación, objetivos, metas, beneficiarios directos e indirectos, actividades a realizar, técnicas metodológicas, tiempo de realización, responsables, presupuesto y la evaluación que permita valorar la pertinencia de cada uno de los aspectos contemplados en el plan.

Capítulo IV, Ejecución y sistematización de la intervención, consiste en la realización de cada una de las actividades determinadas en el cronograma del plan acción, en esta etapa se determina la disponibilidad de los recursos necesarios, la elaboración del producto pedagógico que se entregará al culminar la ejecución, el contar con un procedimiento de control que permita visualizar el avance y finalización de la ejecución del proyecto. En la sistematización se hace un relato descriptivo de las actividades realizadas, los resultados obtenidos, lo vivido, experimentado y las lecciones aprendidas durante la ejecución de la intervención (proyecto), específicamente de todo lo realizado durante el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).

Capítulo V, Evaluación del proceso, en esta etapa se presentan las evidencias de los instrumentos utilizados, permitiendo valorar lo planificado y lo realizado para obtener los resultados esperados durante las diferentes etapas del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).

Capítulo VI, Voluntariado, consiste en un informe que contiene la descripción de una acción de beneficio social realizado por parte de la epesista, además del proyecto ejecutado en la institución. La acción social realizada fue sobre un proyecto de reforestación, con el fin de: limpiar, conservar fuentes naturales de agua, senderos ecológicos y lograr la recuperación de áreas naturales.

Cada capítulo constituye el trabajo realizado por la epesista durante el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).

# Capítulo I Diagnóstico

## 1.1 Contexto

### 1.1.1 Ubicación geográfica

La oficina de la institución Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas (CODISRA), se localiza en la 1ª. Calle 3-25, Zona 1 dentro de las instalaciones de Oficinas Casa Blanca del centro de la ciudad de Cobán, municipio de Alta Verapaz, la cual se encuentra rodeada por un contexto urbano y céntrico de la ciudad, colindando con las zonas 2 y 3 de la misma.

La ciudad de Cobán, Alta Verapaz, cuenta con una extensión territorial de 2,132 km<sup>2</sup>. Su altura es de 1316 MSNM. Su topografía es variada, con montañas y simas o siguanes que sobrepasan los 1,000 m de elevación y los 100 m de profundidad respectivamente; las tierras bajas descienden hasta unos 300 metros sobre el nivel del mar en el área norte. (Reseña Histórica la Ciudad Imperial de Santo Domingo , 1996, pág. 2)

El clima se caracteriza por ser de temperamento frío y lluvioso, aunque últimamente han surgido cambios climáticos y lo que se conocía como chipi- chipi que era una lluvia suave ya no se logra admirar, ya que se ha tenido días muy calurosos durante la mayoría de los meses del año. Por lo que se marcan dos estaciones, los cuales son: Verano e invierno. La zona 1 se encuentra rodeada por una zona sub-tropical húmeda. En la parte baja hacia el norte del municipio, el clima es muy húmedo y cálido, con alturas entre los 150 a 700 metros sobre el nivel del mar; en la parte alta hacia el Sur, el clima predominante es muy húmedo de templado a frío, con alturas entre los 700 a 1 900 metros sobre el nivel del mar. La precipitación promedio anual es de más de 3 000 milímetros y la humedad relativa mayor del 80 por ciento. (Municipalidad de Cobán, 2017, pág. 2)

El contexto de la institución por ser una zona urbana y céntrica de la ciudad de Cobán, Alta Verapaz, se le puede describir que la superficie terrestre es de asfalto

en la mayoría de sus calles principales, aunque cabe resaltar que, en algunas calles del perímetro urbano, veredas y de las colonias aledañas están pavimentadas, pero en regulares condiciones. La tierra y calidad de la zona 1 es areno-arcilloso. Los suelos son heterogéneos sobre piedra caliza, los cuales hay muy profundos y pocos profundos. Cuenta con suelos de distintas características, que se clasifican de la siguiente manera: Suelo cultivable, Suelo mecanizable, Suelo no cultivable, Área urbana. La mayor parte de los suelos se caracterizan por ser cultivables, destinados para el cultivo de café y cardamomo, mientras que los suelos mecanizables son utilizados para la producción de granos básicos; los no cultivables están constituidos por las montañas y cerros que tienen poco o ningún cultivo, y en los suelos del área urbana se localizan los centros poblados, que incluyen proyectos habitacionales. (Monografía , 2014, pág. 7)

Según La Historia de Cobán La Imperial Ciudad de Carlos V (2009) “Entre sus principales accidentes se pueden mencionar: El río Cahabón, es uno de los más importantes por su tamaño y recorrido de 267 kilómetros, sin embargo, por falta de plantas de tratamiento de aguas servidas, es el más contaminado con aguas negras, basura, residuos industriales, aceite y combustible. Que ha pasado a ser un foco de contaminación dentro de la ciudad. Las dos lagunas que se ubican dentro del Parque Nacional “Las Victorias”. Las montañas que colindan alrededor de la zona 1 y 2 de la ciudad de Cobán, Alta Verapaz conocida como “Sa’apens. La montaña de Chicoj, que es una finca de café, en donde se puede realizar un coffee tour, guiado por la comunidad q’eqchi’, quienes explican el proceso de siembra y cosecha, y este tour termina con una aventura en canopy realizada sobre una laguna artificial paradisíaca. El cerrito del “Caracol”, rodeado por áreas boscosas de la zona 2 de Cobán. Las montañas de Chicoyogüito ubicadas a un costado de la Fábrica de Municiones que colinda con el Parque Nacional “Las Victorias”. (05:12-13)

**Recursos Naturales** Se caracteriza por sus frondosos bosques, singulares caídas de agua, piscinas naturales, variedad de flora y fauna. La riqueza natural de su suelo y clima permite que se caracterice por su riqueza en bellas orquídeas, dándolas a

conocer y engalanando la Exposición Internacional de Orquídeas, que se lleva a cabo en los primeros días del mes de diciembre de cada año. (Manual para Guía del Turismo Regional de las Verapaces, 2001, pág. 15)

El territorio es ideal para personas a las que les gustan los deportes y la recreación al aire libre. Desde el ascenso a las montañas de bosque húmedo, las visitas a las rutas del Biotopo del Quetzal como el rafting en los rápidos del río Cahabón, hacen de esta región un destino de aventura y de admiración de la naturaleza. Posee frondosos bosques, su flora y fauna incluye más de 800 especies de orquídeas que invitan a participar en un safari fotográfico, en el que además podría capturar al ave nacional “El Quetzal”. (Manual para Guía del Turismo Regional de las Verapaces, 2001, pág. 15)

Parque Nacional “Las Victorias”, se crea o nace como Área Protegida el 7 de febrero de 1980, pasando a ser patrimonio de todos los guatemaltecos y de la humanidad en general. Cuenta con una extensión de 82 hectáreas, equivalente a 1 Caballería con 52 manzanas. Parque Nacional Las Victorias es un área protegida que se encuentra situado en la 11 Avenida y 3a. Calle Zona 1, del municipio de Cobán, Alta Verapaz, con una extensión de más de 80 hectáreas, el cual es un lugar de riquezas naturales. (Guía Turística de Las Verapaces, 2012, pág. 2)

Las Victorias es uno de los más populares centros recreativos del departamento, en donde se mezclan bosques naturales de pino y liquidámbar con el canto del clarinero y el vuelo del gavián, siendo un excelente recurso para ecoturismo, recreación naturalista, senderismo, investigación y educación, todo dentro del perímetro urbano de la ciudad de Cobán, por lo que cualquier visitante que desee llenar sus pulmones con aire puro puede visitar este parque. Así mismo este parque es un lugar propicio para caminar y entrar en contacto con la naturaleza, entre sus 14 kilómetros de senderos que entre el verdor del bosque se diseminan, permitiendo vivir la aventura del ecoturismo, encontrándose durante el recorrido ardillas, armadillos, coches, conejos y gatos de monte, y por su ubicación dentro del perímetro urbano de Cobán contiguo a los terrenos de la iglesia

de El Calvario y con la Ermita de Santo Domingo construida en sus alrededores. (Guía Turística de Las Verapaces, 2012, pág. 2)

La Presa del Barrio Magdalena que permite admirar las corrientes del Río Cahabón que recorre el exterior del centro comercial Plaza Magdalena, Zona 2. (Guía Turística de Las Verapaces, 2012, pág. 3)

Entre las vías de comunicación, la ciudad de Cobán está ubicada a 216 km de la ciudad de Guatemala y su principal vía de acceso hacia el centro de la ciudad es por la conocida Rotonda del Monumento, la cual conduce hacia la calle principal para llegar a la institución. También se cuenta con varias vías de acceso terrestres como calles y avenidas principales de la zona 1, entre ellas: Calle Minerva, las vías del parque central, las cuales también colindan con algunas calles y avenidas de las zonas 2 y 3 del centro de la ciudad, otra vía de acceso es el único paso a desnivel que se encuentra a un costado de la institución y del parque central, el cual fue inaugurado con el nombre del joven Erick Barrondo en conmemoración al triunfo que obtuvo en los juegos olímpicos en Londres. Por ser una zona urbana y muy céntrica de la ciudad, la población suele desplazarse muy seguido por las diferentes calles y avenidas de la misma, ya sea caminando o haciendo uso de los medios de transporte posibles como: automóviles, motocicletas, bicicletas, camiones y buses urbanos para poder circular por las diferentes vías hacia donde se dirigen, transitando por las carreteras pavimentadas, o si dependiendo si es para transporte pesado pasan por algunas vías alternas al centro de la ciudad haciendo uso de puentes aledaños, en otros casos se cuenta con veredas y calles ordinarias no pavimentadas, siendo el caso en colonias cercanas al centro de la ciudad, en las que se cuentan con calles de terracería. También cabe resaltar que en las calles y avenidas principales de la zona 1 se cuenta con semáforos que brindan una mejor organización vehicular, permitiendo al transeúnte un mejor paso peatonal. (Circunscripción de los Barrios de la ciudad de Santo Domingo, 1989, pág. 20)

### **1.1.2 Composición social**

En referencia a la étnica, la población se caracteriza por ser de raza indígena y ladina, portando su traje respectivo que lo caracteriza como tal, el idioma materno

es el Q'eqchi' y el castellano siendo parte de la vida cotidiana de la población. No obstante, debe subrayarse que la etnia Q'eqchi' constituye uno de los cuatro grupos étnicos lingüísticos mayoritarios de Guatemala. (Culturas de Cobán, 2010, pág. 10)

Alrededor de la institución se encuentran instituciones educativas, que brindan una mejor atención a la población estudiantil y a la sociedad en general, entre ellas se pueden mencionar:

- ✓ Colegio Centro Educativo Guatemalteco
- ✓ Colegio Mixto ICA
- ✓ Colegio de Informática CENINFAV
- ✓ Escuela de Párvulos No.1 Federico Froebel
- ✓ Manitas a la Obra
- ✓ Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia, Centro de Atención Integral CAI Cobán
- ✓ Comandancia de las Reservas Militares
- ✓ Delegación Departamental de Estadística, Gobernación Nivel 2.
- ✓ Digebos, Palacio Gubernamental Of. I.N.A.B Niv.2
- ✓ Digesa Región II Palacio Departamental Niv.1
- ✓ Dirección Departamental de Educación
- ✓ Biblioteca Municipal
- ✓ Hemeroteca Municipal
- ✓ Dirección Departamental IGSS
- ✓ Centro Universitario Mariano Gálvez
- ✓ Juzgado de Paz de Cobán
- ✓ Juzgado de 1era. Instancia, Edificio de Tribunales, frente al Parque Central La Paz
- ✓ Municipalidad de Cobán
- ✓ Policía Nacional Civil
- ✓ Ministerio Público (MP)
- ✓ Programa de Apoyo al Sector Educativo en Guatemala, 1 Calle 5-19 Zona 1

- ✓ Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, Edificio Gobernación Nivel 2
- ✓ Superintendencia de Administración Tributaria SAT
- ✓ Comisión Presidencial en Derechos Humanos COPREDEH

Se cuenta en su mayoría con instituciones de salud, como las clínicas privadas destinadas a brindar una atención a la población. Entre ellas se pueden mencionar las siguientes:

- ✓ Clínica Dental Zone, Dr. Roberto Rodríguez, Cirujano Dentista
- ✓ Clínica Médica, Dr. Miguel Ramírez, Oficinas Casa Blanca
- ✓ Clínica Psicológica Psicomorfofis, Oficinas Casa Blanca
- ✓ Clínica Estética, Dr. Marvin Gutiérrez, Oficinas Casa Blanca
- ✓ Clínica Familiar, Dra. Sindy Magdalena Ipiña España, Oficinas Casa Blanca
- ✓ Dra. Miriam Scheel, especialidad en Cirugía General, Oficinas Casa Blanca
- ✓ Asociación de Médicos de A. V.
- ✓ Centro de Medicina Alternativa Quinesiterapia y Rehabilitación Física “El Pocho”
- ✓ Clínicas Médicas, Dr. Roberto Akú, Internista y Dra. Cynthia Akú, Psiquiatra
- ✓ Hospital privado María de Nazareth
- ✓ Clínica Médica y Sanatorio San José, Dr. Danilo Antonio Morraz y Icabalzeta
- ✓ Laboratorio Clínico Asistencial
- ✓ Centro Médico de Especialidades, Dr. Luis Carlos Bartlett Cuellar, Pediatra y Dra. Nancy Damaris Moreno Cano, Ginecóloga y Obstetra.
- ✓ Clínica Dental, Dra. Liliana Euler Coy

También se cuenta con farmacias, entre ellas:

- ✓ Farmacia La Botica Central
- ✓ Farmacia Minerva
- ✓ Farmacia Central
- ✓ Farmacia Batres
- ✓ Farmacia El Descuento
- ✓ Farmacia Verapaz
- ✓ Farmacia Re Li Neb´a

✓ Súper Farmacia América

Por ser un área urbana, las viviendas están construidas de block y en condiciones estables para cada familia, algunas con diseños coloniales, otras conservan su antigüedad con techos de tejas, en la actualidad muchas familias han realizado remodelaciones en sus viviendas y construcciones con diseños modernos. (Culturas de Cobán, 2010, pág. 12)

La ciudad de Cobán, es rica en patrimonio cultural e histórico, pero especialmente valioso porque comprende varias expresiones únicas, entre las cuales están: Los trajes típicos, la Platería, bailes de enmascarados y su comida típica. Los Güipiles son tejidos de gasa, únicos en el país y están en serio peligro de extinción, debido a la invasión de telas producidas industrialmente. El traje típico de la Mujer, casi no ha cambiado, teniendo especial cariño de la gente indígena en conservarlo, salvo algunas piezas que se ven solamente en las grandes ceremonias. Consta de Güipil blanco de “Kembil” o “Pikbil”, lo confeccionan en telares de mano y tienen la particularidad de que el tejido conlleva en sí figuras de cantaritos, venados marquesotes o bien la manta de tabaco. LA ENAGUA es de color verde o blanco y rojo, a rayas anchas o pequeñas, toda Señora lo lleva doblado en la sien como corona al peinado, que va atado, al clásico “TUPUY” rojo que es símbolo de alta jerarquía y de fecundación. CHACHALES Y ANILLOS lleva la mujer en los dedos de las manos con múltiples anillos de plata, de los que penden patitos, pajaritos, esferas y animalitos del monte, El Chachal de plata es también collar de monedas antiguas o bien de esferas o simples cadenas, que rematan en una gran cruz que se llama Cuansh. La platería por sus características particulares es patrimonio cultural, se elabora en Cobán. El patrimonio histórico se divide en dos grandes rubros: El Prehispánico y el Hispánico: La Iglesia antigua, el patrimonio colonial arquitectónico y artístico abarca especialmente los templos católicos de la ciudad de Cobán, el Reloj, el Palacio de Gobernación y la municipalidad. Como parte de la cultura también se puede mencionar la comida típica que es el “kaq’ik”, un caldo típico que se prepara con chunto, sazonado con samate, hierba y otros condimentos propios de la ciudad de Cobán, Alta Verapaz. (Cobán y sus Costumbres, 2012, pág. 3)

Al hablar de costumbres, se le considera a la zona 1 como la ciudad de Cobán más céntrica y como el lugar más folklórico del país; entre las costumbres que se pueden describir se encuentran: Sus propios rituales como el paabanc, de petición y gratitud ante una imagen de culto y fe religiosa ancestral, sincretizada con el cristianismo católico, que se celebra acompañado de comidas y bebidas sagradas. El baile de los moros, es un baile tradicional que se realiza en el Parque Central de la zona 1, donde los bailarines se disfrazan de indígenas y españoles, representando la lucha que se desarrolló durante la conquista. Las procesiones que se realizan durante la semana santa y sus respectivas alfombras. La ciudad de Cobán celebra su feria titular del 01 al 06 de agosto, en honor a su patrono santo Domingo de Guzmán, en la que se realiza una procesión y el tradicional pa'abanc y las tradicionales posadas que se realizan durante la navidad. (Cobán y sus Costumbres, 2012, pág. 3)

### **1.1.3 Desarrollo histórico.**

Los primeros pobladores que dieron origen a la zona céntrica de la ciudad de Cobán fueron indígenas traídos de lugares montañosos, como el barrio de Santo Domingo donde está la catedral y el convento, se pobló con indígenas de las montañas de Chichen y Xucaneb. Fue así como hace más de 450 años, Cobán nació para la historia, conformándose en una sociedad de origen cultural maya, catequizada por los religiosos dominicos, quienes para convivir con los pobladores aprendieron el idioma Q'eqchi'. Sus fundadores fueron delineando los llamados "taps" o "lotes" y así formaron los barrios: San Marcos, Magdalena, Fray Bartolomé, Santo Tomás, San Vicente, San Sebastián, Santo Domingo (barrio del Patrono) y San Juan Acalá, todos ellos integrados con habitantes de aldeas y caseríos, a quienes repartieron predios para sus rancherías. (Reseña Histórica la Ciudad Imperial de Santo Domingo , 1996, pág. 1)

Entre los sucesos importantes en la ciudad de Cobán, todos los años se logran realizar y presenciar diversas actividades importantes, como las siguientes:

- **La Media Maratón Internacional de Atletismo: Fue fundada por un grupo de cobaneros en el año de 1975**, con un recorrido de 21 Kilómetros. Para este acontecimiento, se invitan a atletas de varios países, quienes envían a sus mejores representantes. Es un evento importante que se ha convertido en un verdadero **patrimonio deportivo de los cobaneros** y que al mismo tiempo es una **competencia clásica del atletismo para los guatemaltecos**, tanto así que ha recibido la Orden del Quetzal. (Culturas de Cobán, 2010, pág. 5)
- **El Festival Folklórico Nacional:** Siendo éste, una fiesta de la raza indígena, cuyo propósito es enaltecer el espíritu de las etnias, tratar de conocer sus tradiciones, costumbres y bellas artes. Se realiza en el mes de julio de cada año, donde se logra presenciar previo a la elección, un desfile de las candidatas de cada departamento, luciendo así sus trajes y artesanías por las principales calles del centro de la ciudad de Cobán. (Culturas de Cobán, 2010, pág. 5)
- **Feria Titular:** Desde el año de 1,539 cuando se inauguró la primera feria de la ciudad de Cobán, se viene celebrando cada 4 de agosto y se realiza en conmemoración a su patrono santo Domingo de Guzmán. Durante la feria titular se realizan meses anteriores diversas actividades religiosas, culturales, sociales y deportivas, y durante la semana de feria que inicia desde el 30 de julio al 07 de agosto, se presentan diversos desfiles y actividades como las siguientes:
  - ✓ La elección de señoritas representantes de la belleza cobanera y reinas representantes de la belleza indígena de diferentes municipios de Cobán.
  - ✓ Se realiza un partido de futbol en el Estadio Verapaz con el equipo de la localidad llamado “Cobán Imperial” con algún equipo invitado.
  - ✓ **El día 30 de julio**, el desfile de los establecimientos públicos del nivel básico.
  - ✓ **El día 31 de julio**, el desfile de las escuelas públicas del nivel pre primario.

- ✓ **El día 1 de agosto**, se realiza la ceremonia en honor a santo Domingo de Guzmán y el desfile inaugural de la feria departamental, saliendo de calle Belice, pasando por el Calvario y finalizando en el Estadio Verapaz.
- ✓ **El día 2 de agosto**, se realiza el desfile de establecimientos del sector privado, saliendo de calle Belice a calle Minerva, finalizando por el centro comercial Plaza Magdalena, luego se realiza la Ceremonia de Cofradías en la ermita de santo Domingo de Guzmán.
- ✓ **El día 3 de agosto**, se realizan la procesión del patrono santo Domingo de Guzmán y Cortesías en el Parque Central Cobanero, por la noche el baile de gala en Sociedad de Beneficencia.
- ✓ **El día 4 de agosto**, se realiza el desfile del convite, desde el Parque San Marcos al Parque Central La Paz. A las 10:00 hrs, se realiza una misa en la iglesia Catedral en honor al patrono.
- ✓ **El día 5 de agosto**, se realiza la procesión de santo Domingo de Guzmán de la iglesia Catedral a la Ermita; luego a las 18:00 horas. Se inicia el desfile de carrozas desde el Parque San Marcos finalizando por el centro comercial Plaza Magdalena.
- ✓ **El día 6 de agosto**, se realiza por la tarde un show de Caballos y de Jaripeo Internacional y por la noche un concierto musical con algún grupo internacional en el Campo de la Feria.
- ✓ **El día 7 de agosto**, se realiza durante la mañana el colorido desfile Hípico, que inicia desde el Parque San Marcos hacia el Estadio Verapaz, por la tarde se realiza la clausura de la feria frente al Palacio Municipal.

Cabe resaltar que la feria de la ciudad de Cobán es muy importante ya que la población de los municipios del departamento se hace presente para disfrutar de momentos recreativos, culturales y de convivencia familiar. (Culturas de Cobán, 2010, pág. 6)

- **Mosaico del Instituto Normal Mixto del Norte Emilio Rosales Ponce:** Cada 4 de agosto para la inauguración de la feria titular la población espera presenciar el colorido mosaico que realizan los estudiantes del instituto en la cancha de futbol del estadio Verapaz “José Ángel Rossi”. Cada año los

profesores organizadores buscan un tema diferente para presentar, el mosaico es considerado como una tradición de valor cultural. (Culturas de Cobán, 2010, pág. 7)

- **Festival Cultural de Verano “Aplauso”:** Es un evento que fue creado por la Municipalidad de Cobán para promover el talento de los niños y jóvenes de diversos centros educativos públicos y privados. Se realizan presentaciones de: Teatro, Malabares, Oratoria, Mimos, Estatuas Vivas, Escultura, Dibujo y Pintura, Danza, Cuenta Cuentos y Canto. (Culturas de Cobán, 2010, pág. 7)

Entre las personalidades presentes y pasadas, se pueden mencionar a los siguientes:

#### **Hugo Leonel Tecum Sierra**

Lugar de origen: Cobán, Alta Verapaz, edad: 50 años, tiempo de servicio: 27 años (continúa laborando), **formación académica:** Maestro de Educación Primaria Urbana por el Instituto Normal Mixto del Norte Emilio Rosales Ponce, tiene un Profesorado en Enseñanza Media y Técnico en Administración Educativa; Profesorado en Educación Primaria Intercultural y una Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, todos por la USAC.

#### **Logros:**

- ✓ Elaboró módulos educativos de apoyo a jóvenes relacionados con el arte maya, formación ciudadana, artes plásticas y contabilidad general.
- ✓ Gestionó y fundó la Asociación Guatemalteca de Autores y Compositores en Alta Verapaz; presidió y coordinó los Amigos de la Marimba; el Tercer Bosque Sonoro del Hormigo; fundó un coro infantil en la iglesia.

#### **Antonio Pop Caal**

Fue un líder y abogado maya Q'eqchí', nació el 13 de junio de 1941 y murió a finales de 2002. Fundó la Academia de Lenguas Mayas de Guatemala. Fue el primer

abogado y notario oriundo de Alta Verapaz y escribió diversos ensayos sobre la diversidad cultural.

### **Raymundo Coy**

Nació justo el día en que a Juan José Arévalo le colocaron la banda presidencial, es decir el 15 de marzo de 1945. Egreso como actor de la Universidad Popular en 1970 y también se graduó de Maestro de Actuación el antiguo instituto de bellas artes. Su primera actuación a nivel profesional fue en la obra “De lo vivo a lo pintado” de Manuel Galich y a partir de ahí a actuado en más de 250 puestas en escena bajo la dirección de muchos directores. En la actualidad Raymundo Coy dirige a cuatro grupos de Alta Verapaz con el proyecto de teatro por los derechos humanos de COPREDHE.

### **Lolita Villacorta Vidaurre**

Nació en Cobán, Alta Verapaz. Trabajó como docente principalmente en el colegio La Inmaculada de la ciudad de Cobán, se desempeñó como una maestra de educación primaria y del nivel secundario en establecimientos del área de las Verapaces. Destaco por su metodología y didáctica. Pues la combinaba con historia guatemalteca y regional.

### **Víctor Chavarría Hernández**

Nació el 10 de marzo de 1867 en San Cristóbal Verapaz. Sus primeros estudios los hizo en Salamá, más tarde en el Instituto de Oriente Chiquimula, se graduó en el Instituto Central de Guatemala el 30 de Octubre de 1886. Fundó una escuelita en su terreno y allí impartió la enseñanza entre la gente humilde durante mucho tiempo.

### **Mario René Ac Chun**

Destacado folklorista, locutor e historiador, además poeta y pedagogo. Lugar y fecha de nacimiento: Cobán, Alta Verapaz, fecha: 7 de diciembre de 1948. Ha tenido una amplia proyección social, cultural y deportiva, se le considera pionero del rescate de nuestras costumbres y tradiciones, esto le ha valido ser galardonado en los dieciséis municipios de Alta Verapaz y fuera de nuestras fronteras. Es locutor y

productor del programa radial “Por los senderos de la Patria”. Ha sido miembro y conductor de innumerables festivales folklóricos a nivel nacional. La dirección departamental de Educación de Alta Verapaz, lo galardonó por sus múltiples méritos culturales en el año 2005.

### **Julio Ac Yat**

Gran artista, marimbero, ebanista, sastre, artesano, confeccionista. Reparador y ejecutor de toda clase de instrumentos de percusión, así como de muebles finos. Nació en Cobán, Alta Verapaz en el año de 1918 y murió el 16 de noviembre del año 2005 en Cobán. Grandes méritos exaltan a don Julio, tal como la habilidad en la fabricación de guitarras, mandolinas y violines de tecomates; así mismo afina toda clase de instrumentos de percusión, Don Julio es un caso ejemplar que expresa su gran técnica y brillante trayectoria artística, posee piezas antiguas de porcelana y plata, chachales, posee también imágenes antiguas que fueron orgullo de grandes y elegantes altares de cofradías que son riqueza de nuestra cultura.

### **Rafael Arévalo Morales**

Poeta, escritor y periodista, nació en el barrio Magdalena de la ciudad de Cobán en 1914. Inicio sus estudios superiores en la Facultad de Farmacia de la USAC, habiendo interrumpido su carrera por los sucesos políticos de 1944. Se dedicó al periodismo y se le consideró como uno de los más importantes investigadores del país, publico críticas, artículos de toda índole, ofreció información sobre certámenes literarios que se realizaron a nivel departamental y nacional. Fue un gran impulsor de nuestra cultura.

### **Tiburcio Caal**

Gran naturista, taxidermista, escritor, folklorista, pintor y músico. Escribió un diccionario en Q´eqchi´, nació en Cobán en el año 1853 y murió en Cobán el 14 de julio de 1918. Compuso varios sones, fue 24 años alcalde municipal de Cobán, fundador de la primera escuela nocturna, en la que impartió clases gratuitamente, por varios años.

### **Jorge Arnoldo Daetz Caal**

Escritor, folklorista, locutor, historiador, comunicador social y connotado jurista. Nació en Cobán el 4 de enero de 1,938, los idiomas que habla y domina son: el Q'eqchi', español, alemán e inglés. Ocupa un lugar en la galería de locutores destacados en Guatemala. Daetz Caal es impulsor de la investigación indígena, tiene como objetivo exaltar la identidad nacional a través de obras integradas con valores y temas nacionales.

### **Oscar René García**

Escritor y periodista. Nació en Cobán el 1 de noviembre de 1,933 y falleció el 26 de noviembre de 1,992. Fue promotor de la cultura autóctona, periodista cultural, sus trabajos literarios fueron publicados en periódicos y revistas a nivel departamental y nacional. Fue fundador y director de la revista "Verapaz".

### **Fredy Maldonado Cordero**

Músico, poeta, escritor y periodista. Nació en Cobán el 14 de noviembre de 1,952. Proyección social: Co-fundador y presidente de la Asociación Literaria Altaverapacense (ALAV).

### **Carlos Isaac Sierra Pereira**

Poeta, escritor y periodista. Nació en Cobán el 18 de noviembre de 1,933. Ha destacado en concursos de declamación, música, oratoria y composición. Fue socio fundador y primer presidente de la Casa de la Cultura de Alta Verapaz.

### **Manuel Tot**

Mártir de Cobán, hombre energético y solidario, garantizó una fuerza de 15 mil indios netamente altaverapacenses para entrar en acción al servicio de la causa libertadora. 1,813, pletórica del fuego de emancipación, surge el líder Manuel Tot, para hacer frente a la situación política a nivel nacional y centroamericano.

### **German Alfonso Wasem Chávez**

Escritor e investigador histórico. Nació en Cobán el 30 de enero de 1935. Fue Alcalde Municipal de Cobán en el periodo 1970-1974, durante su administración municipal se hizo la estatua del prócer de la independencia con don Manuel de la Cruz Salvador Tot, cobanero, prócer y mártir por la causa de nuestra independencia patria. En el parque central se puede apreciar y admirar la estatua que fue hecha por el renombrado escultor guatemalteco Rodolfo Galeooty Torres, en el semblante de Manuel Tot se aprecia la fuerza y la valentía de la etnia q'eqchi'.

### **Aroldo Wellmann Christ**

Folklorista y naturista. Nació en Cobán el 17 de octubre de 1,937. Es un folklorista estudioso de nuestra identidad y costumbrismo, sin vanidad impulsa la expresión folklórica, representada en ritos, costumbres y tradiciones, artesanías, danzas y música que conforma nuestro patrimonio cultural.

### **María Elena Winter Fihor**

Folklorista. Su sobrenombre: Nana Winter. Nació en Cobán el 3 de agosto de 1,942 doña Nana, lucha por resucitar la identidad y autenticidad regional y poderlas conservar puras y vivas. Es una mujer querida en la sociedad altaverapacense y por ende, guatemalteca. Ha representado a la mujer guatemalteca en países latinoamericanos con mucho orgullo. Ha recibido numerosos homenajes a nivel nacional e internacional.

### **Profa. Amalia Tomasa Cuz Rax de Quiroa**

Nació el 21 de febrero de 1929 en la ciudad de Senahú del departamento de Alta Verapaz. Obtuvo el título de Maestra especializada en Educación Rural. Fue nombrada fundadora de la Asociación de Amigos de Cobán en 1988. Logró la introducción de la carretera a la Escuela "Sarbelio Morán Chinchilla" y al cementerio. Por eso doña Amalia es considerada una de los valores cobaneros.

### **Prof. Soel Arturo Valdés Molina**

Nació el 18 de febrero de 1937 en la ciudad de Cobán. Obtuvo el Profesorado de Enseñanza Media en Artes Plásticas en la Universidad Mariano Gálvez de

Guatemala en 1,972. Fundó la Asociación Nacional de Maestros de Artes Plásticas, la Asociación de Amigos del Folklore, en 1983 recibió la orden Nacional “Francisco Marroquín” máxima condecoración al Magisterios Nacional de Guatemala.

#### **Sr. Fernando Ibañez Winter**

Nació en la ciudad de Cobán, el 1 de noviembre de 1,915. En 1,940 compra su primer carro marca Dodge, el cual lo trabajó como taxi. En 1947 compra su primer camión Chevrolet. Con dedicación, sacrificio y esmero fue creciendo y organizando la empresa Transportes Valenciana. En 1980 introduce unidades con la identificación “Monja Blanca”, haciendo dos clases de servicios de transportes de pasajeros. En 1951 decide mantener una sola empresa de transporte y vende Transporte Valenciana. Por eso y mucho más don Fernando es considerado uno de los valores cobaneros.

#### **José Ángel Rossi Ponce**

El Estadio Verapaz José Ángel Rossi Ponce fue inaugurado el 1 de agosto de 1,936. A partir de 1,952 principió su lucha para que un equipo cobanero llegara ocupar un lugar en la Liga Mayor del Fútbol Nacional, habiéndolo hecho con diferentes nombres: Juvenil Imperial, Selección de Alta Verapaz, Magisterio Cobán F.C. y finalmente Cobán Imperial. Fue declarado Presidente del Juventud Imperial.

#### **Sra. Leslie Glen Hempstead Dieseldorff de Fairhurst**

Nació el 31 de octubre de 1923 en Nueva Jersey, Estados Unidos. En 1927 llegó a Cobán con su mamá a caballo. En 1971 por su pasión y afán de conservar las tradiciones, costumbres y trajes autóctonos de la región, formó parte del Comité Folklórico Nacional durante doce años. Ha sido miembro de la Asociación Altaverapacense de Orquideología desde hace más de quince años.

#### **Oscar Sierra Iboy**

Fue nombrado Director fundador de la Escuela Normal del Instituto Anexo del Norte que después se llamó Instituto Normal Mixto del Norte y actualmente Emilio Rosales Ponce. Estando en la dirección de este establecimiento fue electo Diputado al Congreso Nacional por Alta Verapaz en el período 1947-1951. Fue declarado

ciudadano distinguido y también recibió la “Orden Francisco Marroquín” del Magisterio Nacional.

### **Matilde de León Valdez**

Nació en la ciudad de Cobán, entre los barrios San Vicente y San Sebastián. Obtuvo el título de Secretaría y Taquigrafía, profesión que no desempeñó ya que su vocación era atraída hacia los niños y el aula de maestros, fue llamada por la escuela Feliz Gómez, donde trabajó tres años. Fundó el “Colegio Verapaz”, el cual dirigió durante veintidós años. (De la Cruz, 2010, págs. 2-20)

Entre lugares de orgullo local, la zona 1 de Cobán y sus alrededores, por ser parte importante de la cabecera departamental es un centro comercial y turístico, siendo una de las primeras paradas de quien visita Alta Verapaz. En este lugar las personas pueden visitar:

- ✓ **El Vivero Verapaz:** Es un singular vivero de diversas plantas y orquídeas, ya que cuenta con una de las colecciones más completas del país; posee más de sesenta mil ejemplares, pertenecientes a setecientas cincuenta variedades, incluyendo doscientas orquídeas miniatura. Un bosque formado por helechos gigantes denominados 'Chut' (especie amenazada), de cuyo tronco se tallan las macetas para cultivar las orquídeas, sirve de sombra para sus plantaciones.
- ✓ **El arte colonial y su parque central:** Diseños con imágenes inolvidables. Cobán es una ciudad singular por su topografía, por el colorido mágico de los trajes de su gente Q'eqchi' y por lugares especiales que forman parte de sus atractivos.
- ✓ **Estadio Verapaz:** Construido en la administración de Jorge Ubico, allá por los años de 1930 e inaugurado el 01 de agosto de 1935, obra que se debe a toda la Verapaz, finqueros, maestros, alumnos, presos y soldados, todos unidos lo construyeron y por Decreto Presidencial se le nombró “Estadio Verapaz Monja Blanca”. Posteriormente, durante la administración del Gral.

Romeo Lucas García, se remodeló y se le incluyeron elementos modernos como el caso del Drenaje Francés y se decidió rendir un relevante homenaje a un hombre que ha dado toda su vida en favor del fútbol alta verapacense y que se hizo merecedor de que este estadio hoy lleve su nombre, ese hombre es: **“JOSÉ ÁNGEL ROSSI”**.

- ✓ **El Templo de El Calvario:** Centenario centro religioso católico que fue construido por Francisco Pop entre los años 1810 a 1816 y reconstruido posteriormente por un Comité encabezado por el distinguido ciudadano Rogelio Fernández. Las campanas instaladas en este templo, tienen grabadas las fechas de: 1833, 1840 y 1850, lo que supone, fechas en que fueron fabricadas. Para poder ascender al Templo de El Calvario, se necesita subir 134 gradas que permiten un recorrido místico y lleno de belleza natural.
  
- ✓ **Iglesia Catedral:** Ubicada en el centro de la Ciudad, edificio construido por Fray Melchor de los Reyes en el año 1543. Ha sido objeto de reconstrucciones en 1741, 1792 y 1965. En lo más alto de su frontispicio, está grabado el escudo de la Orden de los Dominicos, pues fueron ellos los fundadores de la Ciudad Imperial de Carlos V. Ha sobrevivido a muchos terremotos y sigue siendo una de las edificaciones más antiguas, construidas en la época de la colonia.
  
- ✓ **El Convento Santo Domingo:** Construido en 1551 por Fray Francisco de Viana. Es un edificio de dos niveles construido de madera, calicanto y teja, de trazo cuadrado y con arquería en sus cuatro corredores interiores. Actualmente se encuentran en él, las oficinas del gobierno eclesiástico de la Verapaz, eventualmente se instalan en su interior, exposiciones de orquídeas, artesanales y otras.
  
- ✓ **Edificio Municipal:** Aunque ha sido remozado varias veces, aún conserva su diseño original.

- ✓ **Palacio de Gobernación Departamental:** Se inició su construcción en 1874, fue inaugurado el 19 de julio de 1881. En su interior alberga actualmente, oficinas de diversas instancias gubernamentales y en su lado posterior, aún quedan vestigios de lo que fuera el Parque Infantil “Natividad”.
- ✓ **Parque Nacional “Las Victorias”:** Uno de los más hermosos parques naturales de Guatemala. Al lugar accesan turistas, deportistas y estudiantes, deseosos de respirar aire purificado y admirar la maravilla de la naturaleza.
- ✓ **Parque Infantil Navidad:** Es un legado que durante varias generaciones ha albergado actividades de la niñez y la juventud, allí se han realizado actividades **deportivas, sociales y culturales**, conciertos, presentación de películas durante el **Festival de Verano “Aplauso”** que organiza la **Municipalidad de Cobán**, en fin es un lugar icónico de la ciudad que vale la pena visitar y con suerte apreciar alguna **muestra de la cultura viva de Cobán**. Cuenta con juegos recreativos y áreas verdes. Se ubica en la parte trasera del Palacio de Gobernación de Cobán a una distancia de la ciudad capital de Guatemala de 212 Km y del centro de Cobán a 100 metros de distancia. Para transportarse hacia el parque se puede llegar caminando desde el centro de Cobán.
- ✓ **Mercado de Artesanías de Cobán:** Está localizado en el interior del **Parque Infantil Navidad**, es un área pública y el ingreso no tiene ningún costo. Este edificio fue construido hace pocos años y en él se pueden encontrar una gran variedad de productos, no solo **de la región de las Verapaces**, también artesanías de otras partes de Guatemala, entre ellas: Artesanías, dulces típicos, calzado y trajes típicos.
- ✓ **Calle de Los Enamorados:** Conocido también como Barrio Santo Domingo, es uno de los más antiguos de Cobán, posee la única calle empedrada como era a principios de siglo, conocida actualmente como el callejón de los enamorados. (Mérida, Irene del Carmen Tello, 1996)

#### **1.1.4 Situación económica.**

La zona 1 de la ciudad de Cobán, cuenta con todos los servicios básicos, algunas distracciones, mercado permanente, medios de comunicación como radiodifusoras, centros educativos, extensión y centro universitario, transporte, facilidades al turismo, hoteles de primera categoría, restaurantes, cafeterías y comedores. Como se sabe que un medio de producción o capital físico es un recurso económico que posibilita a los productores la realización de algún trabajo, generalmente para la producción de un artículo. Uno de los medios de producción con mayor demanda es la agricultura, al permitir la venta de productos de la canasta básica en el área del mercado central, la ganadería. Para la comercialización, es importante destacar la existencia de empresas comerciales y de servicios, en especial las relacionadas con bebidas, alimentos y del sistema financiero. También hay del sector construcción y otros servicios. Un elemento relevante en la economía de Cobán, es la presencia de agencias del sistema bancario nacional y otras organizaciones financieras, también existen centros comerciales que ofrecen diversión, los que permiten dinamizar el comercio con otros municipios. La actividad comercial tiende a la informalidad y se concentra en la compra y venta de productos de consumo, en especial tiendas y abarroterías que en conjunto superan los 600 negocios. En la ciudad de Cobán, haciendo referencia a la zona 1, ha proliferado la de ropa usada americana de “paca”, la que está en constante crecimiento, debido a que constituye una alternativa más económica para cubrir las necesidades de vestuario de la población; también destacan los talleres de reparación de vehículos automotores, salones de belleza, gasolineras, etc. (La Economía en Cobán, 2016, págs. 4-5)

- **Artesanal:** La producción artesanal también reviste importancia en el centro de la ciudad de la zona 1; es una actividad de herencia ancestral, por tradición y es complementaria a la agricultura. Este tipo de producción es realizada para complementar los ingresos familiares. Entre los principales productos artesanales cobaneros, se encuentran: carpinterías, tejido en hilo, platería. La artesanía de Cobán ha evolucionado a través de los años, en la actualidad utilizan herramientas de trabajo modernas para hacer productiva la actividad y en algunos casos, contratan ayudantes asalariados de otros

lugares, cabe resaltar que hay una demanda grande en la venta y compra de ropa, accesorios y calzados típicos en los locales de la zona. (La Economía en Cobán, 2016)

- **Industrial:** Existen empresas industriales que se localizan dentro del casco urbano y se pueden clasificar como micro, pequeña y mediana empresa con producción a pequeña escala, entre las cuales se pueden mencionar panaderías, derivados de la leche, tortillería, blockera y otras, que puede considerarse como industria artesanal. (La Economía en Cobán, 2016)
- **Turismo:** Cobán está de forma estratégica ubicado en el centro de Guatemala, por esa razón se le conoce como “El Corazón Verde de Guatemala”. En la actualidad es una de las zonas más visitadas, debido a la promoción del ecoturismo, dentro de los que resaltan los siguientes lugares: Parque Nacional Las Victorias, Parque Nacional Laguna Lachuá, Río Sachichá y el Balneario Talpetate. También es reconocido por el aporte en la arquitectura colonial, entre la que resalta el Calvario, la Catedral, el Palacio de Gobernación y el Convento Santo Domingo. Se cuenta con la oficina del INGUAT cerca de las instalaciones de la institución que brinda información sobre los lugares turísticos y se cuenta con el apoyo de guías turísticos. (Ecofuturo, 2014, pág. 8)
- **Fuentes laborales:** Se cuenta con una gran fuerza de trabajo porque la mayor parte de su población económicamente activa es joven, aunque muchos logren prepararse académicamente no se cuenta con oportunidades para laborar, también hay personas que por no tener un nivel académico profesional, se les dificulta conseguir un mejor empleo. Por la falta de formación, un sector importante de la población se gana la vida en trabajos formales, llamados así porque no necesitan mayor preparación para realizarlos, como vender verduras, frutas y dulces en las esquinas, lustrar zapatos o barrer las calles. El trabajo informal en la ciudad o en el campo genera pocos ingresos, por lo que a las familias sobre todo a las numerosas se les dificulta cubrir sus necesidades y por ello se logra observar en el contexto de la zona 1 de la ciudad de Cobán la venta de lo que logran

producir, a diferencia que en el área urbana, hay un promedio de cinco personas por cada familia, que permite una estabilidad regular en la cobertura de sus necesidades básicas. (Robles, 2015)

- **La Agricultura:** La ciudad de Cobán, por ser área urbana y céntrica no cuenta con áreas disponibles para la agricultura, solamente pequeñas áreas en lugares aledaños, ya que en el mercado central es donde se adquieren productos de consumo interno que traen de fincas o áreas productoras y de personas del área rural que llegan a vender lo que cultivan. Entre la producción agrícola, se pueden detallar los siguientes: Café, frijol, cardamomo, arroz, maíz y pimienta gorda. Las familias se esfuerzan mucho y ganan poco, porque a veces, su parcela produce básicamente para el consumo familiar y no les queda ningún excedente para vender y lo poco que logran producir en ocasiones lo traen a vender a la ciudad. (Robles, 2015)
- **El Comercio y los Servicios:** Son los mayores generadores de empleo. El primero se realiza por la venta de productos de consumo interno: maíz, frijol, verduras, vestuario y calzado; y por la reventa de productos importados, como electrodomésticos, vehículos y petróleo. El flujo comercial y financiero de Cobán está conformado por las importaciones y exportaciones de los bienes y servicios producidos en las diferentes regiones, en los que practican los sectores agrícola, pecuario, artesanal, comercio y servicios, con el fin de satisfacer la demanda nacional, regional, departamental e internacional. Entre los principales productos de importación se encuentran: abarrotes, frutas, verduras, ropa, calzado, hilos, telas, productos farmacéuticos, bebidas alcohólicas, juguetes, joyerías, artículos plásticos y fertilizantes. Entre el flujo comercial de Cobán se encuentra: herbicidas, fungicidas, equipo de fumigación e inseminación, materiales de construcción, electrodomésticos, combustibles, lubricantes, papelería y útiles, herramientas, repuestos varios, materiales eléctricos, vidrios, productos fotográficos, muebles, entre otros.

También entre los principales productos de exportación se encuentran los siguientes:

Los productos agrícolas como: el café y el cardamomo que se envían a Estados Unidos, Europa y países árabes; el maíz, hortalizas, joyas de plata, artesanías y madera, se envían a la ciudad de Guatemala y algunos se consumen a nivel local. Otro medio de comercio es la carpintería, es considerado como trabajo tradicional en Cobán, ya que muchas personas del área rural trabajan durante la semana haciendo muebles o esculturas de madera para luego salir a venderlas. Existen los tan mencionados "Muebles Chamelqueños" que son muy ofrecidos en Cobán. Estos comerciantes se benefician de ello como su único trabajo o como un extra para cubrir sus necesidades y las de sus familias, el trabajo normalmente es heredado en generaciones o surge por pura necesidad y creatividad. (Robles, 2015)

Existe también en la ciudad de Cobán la influencia de grandes empresas. Cobán es un lugar en desarrollo, uno de los más desarrollados en Guatemala, esto ha sido gracias a la influencia de grandes empresas internacionales que se han hecho de mucho poder económico y prestigio. Poco a poco Cobán está entrando cada vez más al mundo de la globalización donde la tecnología es vital y el dinero manda. Muchas empresas que han logrado dominar la parte económica de Cobán, han venido a brindar oportunidad de empleo a personas calificadas para diferentes puestos. Otras empresas necesitan obreros o una fácil mano de obra y les dan trabajo a personas que lo necesitan. En la ciudad de Cobán también se cuenta con pequeños comerciantes, hay muchas personas en Cobán que se benefician de trabajos pequeños, estas personas son amas de casa que hacen manualidades, padres de familia que no consiguen un trabajo fijo, niños explotados por sus padres, personas que han trabajado así por generaciones o simplemente personas que por su pura creatividad o necesidad venden sus creaciones a la gente en la calle, en ventas ambulantes o en algún mercado, viven el día a día con lo que tienen y dependen de ellos mismos. En Cobán están los mercados "Central" "La terminal" y "El Cantonal", en estos mercados se llevan a cabo diariamente grandes movimientos monetarios. Con el pasar del tiempo los

mercados se han convertido en una forma fácil y barata para comprar productos de primera necesidad. (Robles, 2015)

La ciudad también cuenta con "La Plaza Magdalena", es un centro comercial en el que se unen muchas empresas internacionales y nacionales para dar a los pobladores de la ciudad imperial un ambiente elegante y nuevo para comprar artículos de toda clase. Es el centro comercial más importante en Cobán. Los servicios profesionales y técnicos que se ofrecen a la población de Cobán, se concentran en gran manera en los alrededores de la zona 1, para prestar sus servicios de acuerdo a su especialidad a la población de lo requiera. Haciendo referencia a la ubicación socioeconómica de la población, el nivel en que se encuentra la economía de la población se puede decir que está debajo de la posición media, a pesar de ser una zona urbana y céntrica de la ciudad, la población está limitada a contar con una mayor probabilidad de estabilidad económica, eso se debe a la falta de empleo y los que cuentan con uno los salarios en su mayoría son bajos. (Valley, 2018)

En medios de comunicación, la zona 1 de la ciudad de Cobán cuenta con diferentes medios de comunicación, entre ellos se puede mencionar: Servicio de cable que ofrece la empresa Tigo, Claro, telefonía fija y móvil (celular) de las empresas antes mencionadas y la empresa Movistar, servicio de correo, radio como La Buena y FM Globo, televisión e Internet, donde número de abonados de telefonía fija es menor que la telefonía celular, porque este último es más eficaz, eficiente y conveniente para la población. Otro medio de comunicación utilizado por la población es el servicio de correo, ofrecido por tres empresas: Cargo Express, Guate Express y El Correo, este último recibe y envía el 75% de correspondencia, es elegido por ser de bajo costo, debido a que posee tarifas populares. Por ser una zona muy céntrica se cuenta con una diversidad de medios de comunicación, con la que la población está al margen del uso de la tecnología. La población que habita en los alrededores de la zona 1 cuenta con varios servicios de transporte, ya sea para trasladarse a diferentes puntos o para dirigirse a los municipios aledaños, entre ellos se pueden mencionar:

- ✓ La empresa de transporte de buses que presta sus servicios para viajes hacia la ciudad capital y a Cobán, es: Transportes Monja Blanca, la cual cuenta con buses tipo pulman, costers y microbuses tradicionales, cuyas tarifas varían según el tipo de servicio.
- ✓ El servicio de buses urbanos que se ubican en diferentes puntos de la ciudad y que brindan sus servicios a la población hacia diferentes direcciones están los que se dirigen:
  - Del centro de la ciudad de Cobán hacia las colonias aledañas como: Esfuerzo 1 y 2, La Esperanza, Peaje, Minerva, Colonia Municipal, Chirretzaaj, San José la Colonia, Cantón Las Casas, Carmelitas, Yalguo, La Libertad y Barrio San Marcos.
  - De Cobán hacia las aldeas de los municipios del departamento.
  - De Cobán hacia lo diferentes municipios del departamento.
  - De Cobán hacia el municipio de Salamá, Baja Verapaz.

Cabe resaltar que el cobro de los pasajes varía según el recorrido,

- ✓ Se cuenta con el servicio de taxis, el cual el cobro varía según el recorrido.
- ✓ automóviles
- ✓ motocicletas

El transporte urbano tiene más de 57 buses que funcionan en jornada diurna, 14 en horario nocturno y 157 taxis con línea autorizada.

#### **1.1.5 Vida política.**

La participación cívica ciudadana, es de gran importancia por la razón de que permite influir en la toma de decisiones públicas y permite la unidad en la población para luchar por sus derechos y hermanarse con las organizaciones de mujeres, sindicatos, estudiantes, vecinos, pueblos mayas, ONG y la sociedad en su conjunto.

La participación cívica ciudadana, es la clave para lograr el pleno desarrollo de la localidad, y se hace indispensable impulsar programas de educación y formación de la conciencia cívica ciudadana, hoy en día la unidad entre la población ha logrado presionar a las autoridades para que asuman el cumplimiento de sus obligaciones y también enseñar a las nuevas generaciones la importancia de ser buenos

ciudadanos al cumplir con sus obligaciones y hacer valer sus derechos, a emitir el sufragio para las elecciones de las autoridades nacionales y locales y el pago de los impuestos. (Municipalidad de Cobán, 2017, pág. 5)

En la zona 1 de la ciudad de Cobán, se cuenta con una organización de poder local conocido como el Consejo Comunitario de Desarrollo Urbano y Rural (COCODE). Sin embargo dentro de la realidad de la población se comenta que en algunas ocasiones son parte de manipulación y utilización para fines electorales; muchas de las obras realizadas por la gestión del COCODE son implementadas por pagos de favores políticos o por las negociaciones económicas que se dan fuera del marco de la ley. Cabe resaltar que la responsabilidad de los miembros de esta organización es gestionar y facilitar la participación de la población, priorizando necesidades y problemas que se tengan y desestabilizan las condiciones de vida de la población que habitan dicha zona. Las agrupaciones políticas, de acuerdo al contexto de la institución, la zona 1 de la ciudad de Cobán, cuenta con varias oficinas de agrupaciones políticas, entre ellas las del partido: Patriota, Líder, Une, Winaq, URNG, Maíz y Todos. (Municipalidad de Cobán, 2017, pág. 5)

Con la organización de sociedad civil en la zona 1 de la ciudad de Cobán, se pueden demandar acciones precisas a través de agrupaciones y movimientos, está dirigida por grupos humanos con el fin de satisfacer las necesidades y atender o responder a ofertas institucionales. A raíz de los acontecimientos del movimiento social, han surgido en la ciudad de Cobán otros colectivos de la Sociedad Civil que están organizados, conformados por personas de diversas agrupaciones y ciudadanos individuales conscientes de la necesidad de conformar una participación ciudadana activa, propositiva y no politizada, con el objetivo de apoyar a quienes han trabajado durante muchos años representando los intereses ciudadanos. (Municipalidad de Cobán, 2017, pág. 6)

El Gobierno local, actualmente está encabezado por el señor Alcalde Municipal: Jorge (Koky) Córdova Molina (electo por sufragio), acompañado por sus Concejales Titulares, que son la máxima autoridad, entre ellos:

- ✓ Juan Carlos Pérez Arriaza
- ✓ Karla Daniela Thomae Kress
- ✓ Liliana Esmeralda Macz Rey
- ✓ Rosa Maclovia Villela Flohr
- ✓ Gustavo Adolfo Pereira González
- ✓ Marco Tulio Sierra Lemus
- ✓ Alvaro Enrique Sontay Ical
- ✓ Isis Ivonne Hidalgo De León
- ✓ Leonel Waldemar García Stalling
- ✓ Carlos Manuel Hércules Milián

Entre los Concejales Suplentes, se encuentran:

- ✓ Rina Gabriela Ortega López de Delgado
- ✓ Ilse Aracely Wellman González de González
- ✓ Kevin David Gutiérrez Ponce
- ✓ Marvin Yovany Cucul Juc

Como Síndicos titulares, se encuentran:

- ✓ Juan Pablo López Morán
- ✓ María Guadalupe García Samayoa de Rivera
- ✓ Ángel Arturo Argueta Morales

Cuenta con un solo síndico suplente, quien es: Edwin Gamaliel Beb Regalado.  
(Municipalidad de Cobán, 2017, pág. 7)

Además de ellos, se cuenta con distintos jefes de oficinas de servicio; alcaldes auxiliares; y Concejales Municipales de Desarrollo, todos electos para un período de cuatro años. Sobresale también el caso de la zona 1 de la ciudad de Cobán, que por ser cabecera departamental, cuenta con la oficina de Gobernación

Departamental, a cargo del Lic. Erick Norberto Guerrero Milián, cabe resaltar que también existen representaciones de varias instituciones del gobierno central. (Municipalidad de Cobán, 2017, pág. 7)

La organización administrativa para el otorgamiento de servicios básicos municipales, responde al mandato Constitucional y al Código Municipal Decreto 12-2002 que la administración pública municipal (interna) lo conforman un Secretario municipal, la Dirección Administrativa Financiera Municipal – DAFIM, la Dirección Municipal de Planificación – DMP, la Oficina Municipal de la Mujer, Oficina de la Niñez, Adolescencia y Juventud, así como otras dependencias que contribuyen a las prestaciones de servicios e infraestructura, agua, limpieza, pisos de mercados de plaza y recolección de basura, entre ellas se encuentran las siguientes gerencias, direcciones y unidades de la municipalidad:

- ✓ **Secretaría Ejecutiva Municipal:** Tiene como función apoyar la realización de procesos administrativos, así como en la adopción y ejecución de los planes, programas y proyectos para la Personería Municipal en cumplimiento de direccionamiento estratégico y, procurando la oportuna y debida prestación del servicio
- ✓ **Secretaría Municipal:** Puesto administrativo nombrado por el Concejo Municipal y que a su vez atiende requerimientos del Alcalde, tiene bajo su responsabilidad la atención de las gestiones administrativas presentadas por los vecinos; y que deben ser resueltas por el Concejo o bien por el Alcalde.
- ✓ **Recepción Municipal: Se encarga de atender y brindar información básica a la población que llega a diferentes oficinas o a realizar trámites.**
- ✓ **Comunicación Social:** Encargada de dirigir y supervisar las campañas publicitarias que la Municipalidad promueve por los diferentes medios de comunicación.

- ✓ **Gerencia de Planificación:** Es el órgano de asesoramiento responsable de conducir y supervisar los procesos de planeamiento, modernización y desarrollo institucionales, de programar la inversión pública, de conducir las estrategias de cooperación técnica internacional, y de dirigir el gobierno electrónico y el sistema informático de la Municipalidad.
- ✓ **Gerencia Financiera:** Es la responsable de dirigir, planificar, organizar, administrar, Supervisar y evaluar, todas las operaciones presupuestarias, contables y financieras de las áreas de presupuesto, contabilidad y Tesorería de la Municipalidad, y coordinar con las demás unidades de la organización municipal, lo relativo a la información que deberá registrarse en el Sistema.
- ✓ **Auditoria Interna:** Proporciona servicios independientes y objetivos de aseguramiento y consulta, concebidos para agregar valor y mejorar las operaciones de la municipalidad.
- ✓ **Tesorería:** Es el órgano ordinario de recaudación de los ingresos municipales. Asimismo, realiza las erogaciones que deba hacer el ayuntamiento, con las excepciones que señale la Ley.
- ✓ **Adquisiciones:** Son los recursos que se necesitan para cubrir las necesidades de la municipalidad y de los proyectos que benefician a la población.
- ✓ **Almacén y compras:** Encargada de velar por los productos que abastasen las áreas de trabajo y los recursos que se utilizan en las diferentes oficinas.
- ✓ **Gerencia de Servicios:** Es el órgano de línea encargado y responsable de planificar, organizar, dirigir, supervisar y cautelar el cumplimiento de las actividades públicas en la prestación de servicios, la regulación de la comercialización de los productos alimenticios, así como la actividades destinados a la protección y defensa de la integridad física de la ciudadanía y el medio ambiente.

- ✓ **Servicios a la Comunidad:** Dentro de sus funciones esta la atención y coordinación entre las diferentes dependencias encargadas de las prestaciones de los servicios públicos que brinda la municipalidad a los vecinos, usuarios y clientes.
- ✓ **Recursos Naturales:** Es la dependencia que tiene como finalidad la integración de todas las actividades que la Municipalidad realiza en concepto de manejo de los espacios abiertos públicos y privados, así como la coordinación interinstitucional relacionada con la gestión ambiental. Propiciar el desarrollo social, económico y tecnológico que prevenga la contaminación del ambiente y mantenga el equilibrio ecológico en el Municipio de Guatemala.
- ✓ **Dirección de Informática:** Departamento de Procesamiento de Datos que manejan las diferentes oficinas de la municipalidad.
- ✓ **Policía Municipal:** Fue creada por la necesidad de proteger los bienes y patrimonios de la municipalidad y hacer cumplir las ordenanzas municipales. Velar por los bienes del municipio, el ornato público, el orden, la tranquilidad pública en los mercados, parques, plazas, villas, paseos, balnearios en general. Además, proporcionar seguridad en las dependencias, instalaciones y áreas municipales, en estrecha colaboración con los otros cuerpos de policía en la ejecución de sus funciones.
- ✓ **Policía Municipal de Transito:** Encargada de realizar funciones especializadas, como Agentes de la Autoridad de Tránsito, dentro del distrito municipal y en consecuencia le corresponde dirigir, controlar y administrar el tránsito conforme a la Ley y Reglamento de Tránsito, logrando que en el municipio, se tenga un tránsito vehicular y peatonal ordenado, mediante la labor profesional de la PMT; la comprensión y educación vial de cada uno de los habitantes.

- ✓ **Juzgado Municipal:** Son los encargados de hacer cumplir las disposiciones contenidas en los reglamentos, ordenanzas y acuerdos municipales, así como de imponer las sanciones por incumplimiento de los mismos.
- ✓ **Dirección Municipal de la Mujer:** Es responsable de elaborar e implementar propuestas de políticas municipales basadas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas para integrar a políticas, agendas locales y acciones municipales.
- ✓ **Folklor:** Oficina creada con el fin de velar por la organización de las actividades culturales que se realizan en la ciudad de Cobán.
- ✓ **Cooperación Externa:** Se manifiesta hacia el exterior con diversas instancias dependencias y organismos del gobierno central con la población.
- ✓ **Dirección de Planificación:** Es el órgano administrativo de la Municipalidad, encargado de emitir los lineamientos que permitan ejecutar la función de planificación en el ámbito municipal y controlar los planes, programas y proyectos, con la finalidad de lograr el desarrollo integral del municipio.
- ✓ **Dirección Técnica:** Se proyecta como un ente técnico altamente especializado, generador de información catastral de alta calidad resultado de las acciones precisas y exactas que garanticen confiabilidad, así como de la administración justa y equitativa del IUSI, con el fin de apoyar las gestiones de desarrollo del municipio y entre otras cosas, permite realizar proyecciones viales de centros de salud, de educación, estudios de mercadeo, etc.
- ✓ **Dirección Ejecutora de Proyectos:** Oficina encargada para el análisis, priorización y financiamiento de los proyectos a realizarse.
- ✓ **Desarrollo Social:** Con el objetivo de promover la Participación Ciudadana y la Organización Comunitaria, como herramienta en el análisis, priorización y resolución de los problemas barriales; así como la promoción del desarrollo integral de los vecinos. Es la unidad ejecutora municipal de proyectos de

infraestructura barrial, programas sociales, culturales y de mejoramiento del medio ambiente, logrando con ello una ciudad socialmente solidaria, económicamente competitiva y ambientalmente responsable, proporcionando a sus habitantes una vida digna, un desarrollo integral, con igualdad de oportunidades, que sea motivo de orgullo y punto de referencia para el resto del país.

- ✓ **Gerencia de Proyectos:** Organiza y administra los recursos, de forma tal que un proyecto dado sea terminado completamente dentro de las restricciones de alcance, tiempo y costos planteados a su inicio. Implica ejecutar una serie de actividades, que consumen recursos como tiempo, dinero, gente, materiales, energía, comunicación, entre otros.
- ✓ **Unidad de Información Pública Municipal:** Su función es mantener la información de oficio de la municipalidad disponible y en buen estado, para satisfacer las solicitudes de información del público en general.
- ✓ **Gerencia de Agua Potable y Saneamiento:** Desarrolla acciones de trabajo que garanticen la eficiencia en la distribución de agua potable y alcantarillado para asegurar salud y bienestar a la población de Cobán.
- ✓ **Gerencia de Recursos Humanos:** Es una unidad orgánica de apoyo de la Gerencia de Administración y Finanzas, que tiene por objetivo liderar y gestionar el desarrollo del potencial humano de la Municipalidad.
- ✓ **Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE):** Esta coordinada por el Alcalde Municipal y los síndicos concejales que determinan la corporación municipal.
- ✓ **Ventanilla Única Municipal de Empleo (VUME):** Es un espacio en la municipalidad que brinda un servicio público de empleo, orientación laboral, trayectorias ocupacionales (plan de vida) con el objetivo de vincularlos con la empresa, promoción para la capacitación, formación para el trabajo y

ofrecerles conocimientos e información necesaria para conseguir un empleo o emprender su propio negocio. (Municipalidad de Cobán, 2017, págs. 8-12)

#### **1.1.6 Concepción filosófica**

Las iglesias, de acuerdo al contexto de la zona 1 de la ciudad de Cobán, existen pocas denominaciones evangélicas, alrededor de 3, entre ellas la iglesia: Palabra y Poder, ubicada a cercanías del Parque Central, Iglesia de Dios Evangelio Completo, Calle Minerva y la Iglesia de la radio Fuente de Vida. También se cuenta con las iglesias católicas conocidas como: La Catedral, El Calvario y San Martín de Porres. (Cobán y sus Costumbres, 2012, pág. 4)

Las principales actividades religiosas en el medio son las siguientes:

- 06 de enero, día de los “santos reyes”, acostumbrando la mayoría de los indígenas, visitar la iglesia del Calvario, ubicada en la zona 1 de la ciudad de Cobán.
- 15 de enero, día de Esquipulas, la cofradía respectiva celebra por tres días consecutivos y es visitada la imagen que se encuentra en la iglesia del Calvario.
- 3 de agosto, se celebran las Cortesías. (saludos a todos los santos).
- 4 de agosto, feriado día de Santo Domingo de Guzmán.
- 8 de diciembre, día de la Virgen de Concepción.
- 12 de diciembre, día de la Virgen de Guadalupe (Aparte de los servicios religiosos en honor ella, la mayoría de los habitantes visten el tradicional traje típico de la región). (Cobán y sus Costumbres, 2012, pág. 4)

Como se sabe los valores apreciados y practicados en la convivencia familiar y social, son de gran importancia, ya que son convicciones profundas de los seres humanos que determinan su manera de ser y orientan su conducta y sus decisiones. Los valores, las actitudes y la conducta están relacionados y ayudan al ser humano a superarse. Hoy en día la práctica de valores en la familia y en la sociedad han estado muy ausentes, específicamente en la población joven, pero cabe resaltar que hay familias que hacen lo posible por lograr conservarlos e inculcarlos en sus hijos, entre esos valores se encuentran: La honestidad, honradez, responsabilidad,

respeto, integridad y la solidaridad, pero otras familias están enfocadas en sus negocios o en su labores diarias por buscar el sustento económico y ello no les permite pasar tiempo con sus familias. Al hablar de lo social, la población cobanera en su mayoría aún conserva el día domingo como día sagrado para ir a la iglesia juntamente en familia, también en muchas ocasiones salen a refaccionar al interior de los mercados o puestos de venta y en otros casos salen a recrearse en los pocos lugares que hay en la zona 1 de la ciudad durante los fines de semana, pero cuando hay casos de catástrofes naturales la población sin dudarlo pone en práctica la solidaridad para ayudar al que lo necesita, la población es muy generosa y en su mayoría también se puede observar la práctica de los siguientes valores:

- ✓ Cortesía
- ✓ Honestidad
- ✓ Humildad
- ✓ Honradez
- ✓ Integridad
- ✓ Igualdad
- ✓ Respeto
- ✓ Perseverancia
- ✓ Participación
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Solidaridad

#### **1.1.7 Competitividad.**

Existencia de instituciones que se dedican a similares servicios que ofrece CODISRA, entre ellas se pueden mencionar a:

### **LA COMISIÓN PRESIDENCIAL EN DERECHOS HUMANOS (COPREDEH)**

#### **Misión**

Ser la institución del Ejecutivo que coordine e impulse el respeto, la plena vigencia y el cumplimiento de las responsabilidades del Estado en materia de derechos humanos, para la construcción de un Estado Democrático. (Guatemala, 2016)

#### **Visión**

Para el 2017 COPREDEH, como ente rector en materia de derechos humanos, coordina las acciones de los ministerios e instituciones del Organismo Ejecutivo,

para hacer efectiva su vigencia y protección en cumplimiento de los compromisos de Estado.

La Comisión Presidencial coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos –**COPREDEH**-, es la institución rectora del Organismo Ejecutivo para la promoción y protección de los derechos humanos de las personas que integran la sociedad guatemalteca.

**COPREDEH** concreta su accionar en las siguientes estrategias:

- Sistema de planificación estratégica para el impulso del mandato y compromisos de **COPREDEH**.
- Apoyar en la mediación de la conflictividad latente en el país, en particular la protección de los defensores de derechos humanos;
- Generar estrategias de incidencia en la administración pública para que se institucionalice en las políticas del Estado el tema de derechos humanos;
- Fortalecer la educación en derechos humanos y cultura de paz, principalmente hacia los funcionarios públicos;
- Mejorar a nivel internacional la perspectiva de cómo se implementan los derechos humanos en el país, haciendo análisis e informes documentados de la realidad de nuestro país;
- Dar seguimiento y promover el cumplimiento de las recomendaciones hechas por los mecanismos convencionales y extra convencionales de protección internacional a los derechos humanos;
- Mejorar la atención a las víctimas del enfrentamiento armado interno y de violaciones a derechos humanos.

## **DEFENSORÍA DE LA MUJER INDÍGENA (DEMI)**

### **Misión**

Defender y promover el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas, para contribuir a la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación contra la mujer indígena. (Guatemala G. d., Defensoría de la Mujer Indígena, 2016)

## **Visión**

Ser una institución pública consolidada que promueve el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas en base a los principios y valores de los pueblos indígenas.

**MANDATO INSTITUCIONAL:** La Defensoría de la Mujer Indígena fue creada a través del Acuerdo Gubernativo No. 525-99, es una institución gubernamental con participación de las mujeres indígenas de las distintas comunidades lingüísticas del país. A partir de su creación, estuvo adscrita a la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos – COPREDEH. Para su fortalecimiento se modificó el acuerdo de creación mediante el acuerdo gubernativo 442-2007, convirtiéndola en una dependencia directa de la Presidencia de la República. Se sustenta legalmente en los Acuerdos de Paz, Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, especialmente la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer – CEDAW, especialmente se refiere a “promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.

### **Atribuciones de la Defensoría de la Mujer Indígena:**

1. Promover y desarrollar con entidades gubernamentales y no gubernamentales, acciones tendientes a la propuesta de políticas públicas, planes y programas para la prevención, defensa y erradicación de todas las formas de violencia y discriminación contra la mujer indígena.
2. Recibir y canalizar, a donde corresponda, las denuncias de mujeres indígenas violentadas en sus derechos y darle el ordenado seguimiento.
3. Proporcionar servicio de asesoría jurídica a mujeres indígenas víctimas de violencia, malos tratos, discriminación, acoso sexual y otras violaciones a sus derechos y dar seguimiento a los casos que sean planteados.
4. Diseñar, coordinar y ejecutar programas educativos de formación y divulgación de los derechos de la mujer indígena.

5. Proponer a la Presidencia de la República, anteproyectos de iniciativa de ley en materia de derechos humanos de la mujer indígena.

## **FONDO DE DESARROLLO INDÍGENA GUATEMALTECO (FODIGUA)**

### **Misión**

El FODIGUA está destinado a apoyar y fortalecer el proceso de desarrollo humano, sostenido y auto gestionado del Pueblo Indígena de ascendencia Maya, de sus comunidades y organizaciones en el marco de su cosmovisión para elevar su calidad de vida a través de la ejecución y financiamiento de sus programas y proyectos económicos, sociales y culturales. (Guatemala G. d., Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco FODIGUA, s.f.)

### **Visión**

Ser una institución indígena líder en la promoción del desarrollo sostenible con identidad, consolidada, jurídica, técnica y financieramente con carácter descentralizado, que contribuye a elevar el nivel de vida de hombres y mujeres de los pueblos Maya, Garífuna y Xinka e incide en la construcción de un Estado pluricultural y democrático.

Se posiciona al FODIGUA como una institución indígena del Estado, encargada de promover y generar procesos individuales y colectivos que aporten al desarrollo cultural, político, social, ambiental y económico de los Pueblos Maya, Garífuna y Xinka.

## **PROCURADURÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE GUATEMALA (PDH)**

También conocida como **PDH**– es una institución del Estado de Guatemala que vela por el cumplimiento de los Derechos Humanos en el país, de acuerdo a la Constitución Política de Guatemala. La Procuraduría de los Derechos Humanos busca que no se violen las facultades, prerrogativas y libertades fundamentales que gozan todas las personas y que no pueden ser vulneradas. Las leyes y el Estado de Guatemala tienen la obligación de reconocerlos, difundirlos y garantizarlos.

## **Función**

Se destaca que la Procuraduría de los Derechos Humanos pretende, principalmente, contribuir al desarrollo integral de las personas, imponer límites al accionar de servidores públicos, facilitar canales de participación ciudadana, la adopción de decisiones comunitarias y fijar un ámbito de autonomía en el cual las personas puedan actuar libremente contra los abusos de cualquier otro individuo o institución.

Los Derechos Humanos son entendidos, actualmente por la Procuraduría de los Derechos Humanos, con base en dos conceptos esenciales: Procuración y Victimología. El primer término se refiere a mantener amparo o protección contra una agresión o daño de procedencia ajena, ya perpetrado o por perpetrarse. El segundo se deriva de la relación víctima-victimario y que implica que se debe atender a la víctima de cualquier tipo de violencia o discriminación de que pudiera ser objeto, y no solo de protegerle sino buscar resarcir el daño

La Procuraduría de los Derechos Humanos se divide en nueve defensorías especiales: Defensoría del Adulto Mayor, Defensoría del Debido Proceso y del Recluso, Defensoría de la Mujer, Defensoría del Trabajador, Defensoría de las Personas con Discapacidad, Defensoría de la Niñez y Adolescencia, Defensoría de la Población Migrante, Defensoría de los Pueblos Indígenas y la Defensoría del Medio Ambiente y del Consumidor. (Humanos P. d., 2016, pág. 3)

## **MINISTERIO PÚBLICO (MP)**

### **Misión**

La misión del MP es promover la persecución penal, dirigir la investigación de los delitos de acción pública y velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país (Ministerio Público). (Ministerio Público, 2017)

### **Visión**

Su visión es ser una institución eficiente, eficaz y transparente, que, con apego al principio de legalidad, contribuya a la consolidación del Estado de derecho (Ministerio Público).

El **Ministerio Público** -también conocido como **MP**– es una institución auxiliar de la administración pública y de los tribunales, con funciones autónomas, cuyos fines principales son velar por el estricto cumplimiento de las leyes de Guatemala. En el ejercicio de esa función, el Ministerio Público perseguirá la realización de la justicia, y actuará con objetividad, imparcialidad y con apego al principio de legalidad, en los términos que la ley establece. El Ministerio Público es una institución con funciones autónomas, promueve la persecución penal y dirige la investigación de los delitos de acción pública; además velar por el estricto

El **Ministerio Público (MP)**, es una institución auxiliar de la administración pública y de los tribunales con funciones autónomas, cuyos fines principales son velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país, lo cual está descrito en la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 251.

El artículo 2 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, asigna a la institución las siguientes funciones, sin perjuicio de las que le atribuyan otras leyes:

- Investigar los delitos de acción pública y promover la persecución penal ante los tribunales, según las facultades que le confieren la Constitución, las leyes de la República, y los Tratados y Convenios Internacionales.
- Ejercer la acción civil en los casos previstos por la ley y asesorar a quien pretenda querellarse por delitos de acción privada, de conformidad con lo que establece el Código Procesal Penal.
- Dirigir a la policía y demás cuerpos de seguridad del Estado en la investigación de hechos delictivos.
- Preservar el Estado de derecho y el respeto a los derechos humanos, efectuando las diligencias necesarias ante los tribunales de justicia.

(Ministerio Público, 2017)

## **1.2 Diagnóstico Institucional**

### **1.2.1 Identidad institucional**

#### **Nombre**

Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo en contra de los Pueblos Indígenas en Guatemala (CODISRA), sede Cobán, Alta Verapaz. (CODISRA, Plan Estratégico Institucional, 2017-2021, pág. 1)

#### **Localización geográfica**

La oficina de la institución se localiza en la 1ra. Calle 3-25 Zona 1, en Oficinas Casa Blanca de Cobán, Alta Verapaz.

#### **Misión**

Ser una institución del organismo ejecutivo que asesore a las instituciones estatales y privadas en la formulación y gestión de Políticas Públicas e Institucionales para erradicar la discriminación y el racismo en contra de los Pueblos Indígenas en Guatemala. (CODISRA, Plan Estratégico Institucional, 2017-2021, pág. 36)

#### **Visión**

Ser la institución rectora en la erradicación de la discriminación y el racismo contra los pueblos indígenas, que contribuya a la construcción de un Estado plural, equitativo y garante de sus derechos. (CODISRA, Plan Estratégico Institucional, 2017-2021, pág. 36)

#### **Objetivos**

Objetivo superior

Erradicar el racismo y la discriminación contra los Pueblos Indígenas en Guatemala que contribuya a la construcción de un Estado plural, equitativo y garante de sus derechos. (CODISRA, Plan Estratégico Institucional, 2017-2021, pág. 39)

Estrategias Generales:

- ✓ Articular las políticas públicas y la legislación nacional, en observancia de los estándares internacionales en materia de derechos humanos para la

erradicación de la discriminación y el racismo contra los pueblos indígenas en Guatemala.

- ✓ Consolidar el fortalecimiento de desarrollo institucional, para el cumplimiento efectivo de las competencias. (CODISRA, Plan Estratégico Institucional, 2017-2021, pág. 39)

## **Principios**

- ✓ Gestión basada en el reconocimiento de los derechos individuales, colectivos y específicos de los Pueblos Indígenas.
- ✓ Cumplimiento de la Constitución Política de la República, así como tratados y convenios internacionales.
- ✓ Articulación de acciones en el marco de los Acuerdos de Paz, específicamente el AIDIPI (Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas) y el ASESА (Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria).
- ✓ Brinda servicios institucionales con enfoque a los derechos de los Pueblos Indígenas.
- ✓ Promueve la participación y representación de los Pueblos Indígenas.
- ✓ Asume y vive los principios y valores de los pueblos indígenas.

(CODISRA, Plan Estratégico Institucional, 2017-2021, pág. 37)

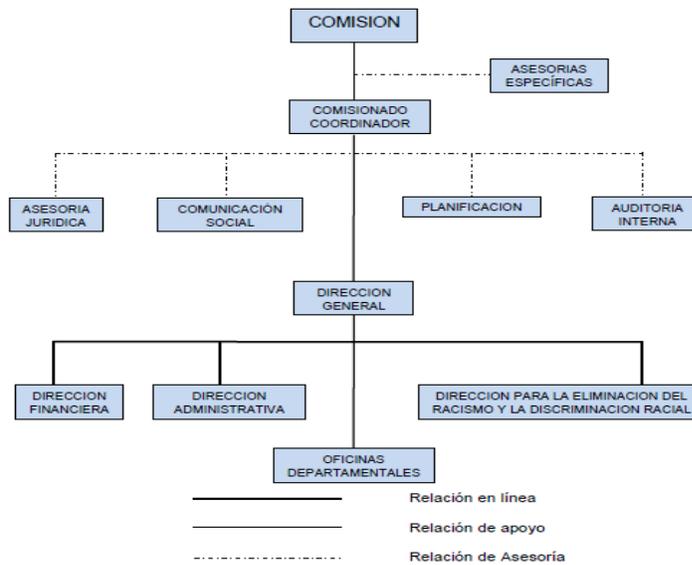
## **Valores**

- ✓ Responsabilidad (Individual, colectiva, social e institucional)
- ✓ Objetividad. (Neutralidad, imparcialidad, tolerancia)
- ✓ Complementariedad.
- ✓ Transparencia. (Rendición de cuentas, auditoria social).

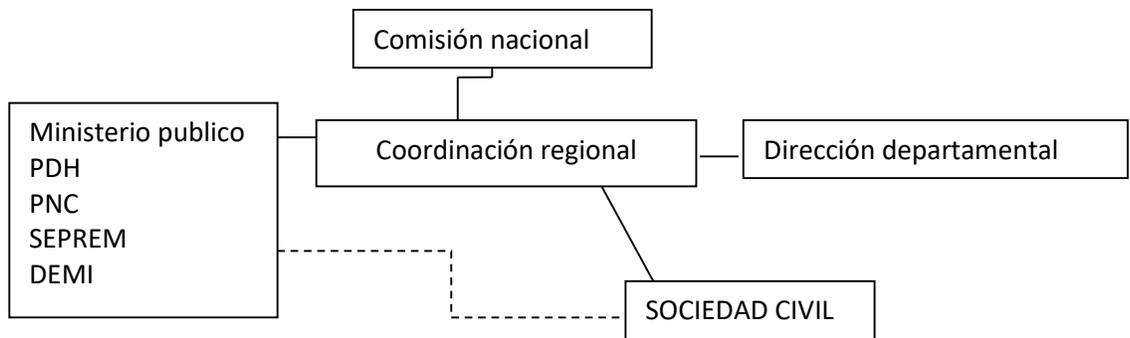
- ✓ Integridad. (Condición orientadora, decisiones responsables, gestión de recursos públicos).
- ✓ Credibilidad. (Confianza, mejora de relaciones personales y laborales).
- ✓ Solidaridad
- ✓ Compromiso social
- ✓ Respeto a la diversidad

(CODISRA, Plan Estratégico Institucional, 2017-2021, pág. 37)

### Organigrama



### Organigrama regional



(CODISRA, Plan Estratégico Institucional, 2017-2021, pág. 13)

### **Servicios que presta:**

- ✓ Asesorar y acompañar a las distintas instituciones y funcionarios del Estado, así como a las instituciones privadas, para desarrollar mecanismos efectivos en la erradicación de la Discriminación y el Racismo que se da contra los Pueblos Indígenas en Guatemala.
- ✓ Formular políticas públicas que garanticen la no discriminación y el racismo contra los indígenas y dar seguimiento a su ejecución.
- ✓ Monitorear las políticas de las instituciones privadas y sugerir criterios a adoptar para afrontar positivamente el problema de la discriminación.
- ✓ Actuar como enlace entre las organizaciones de los pueblos indígenas y el Organismo Ejecutivo en materia de discriminación y racismo.
- ✓ Llevar registro de denuncias de casos de racismo y discriminación, y canalizarlos a las instituciones competentes.
- ✓ Presentar al Presidente de la República informes semestrales sobre el avance del respeto y ejercicio de los derechos de los Pueblos Indígenas, los cuales serán públicos.
- ✓ Elaborar informes que el Estado de Guatemala deba presentar en materia de Pueblos Indígenas ante organismos internacionales.
- ✓ Impulsar campañas de sensibilización ciudadana en contra de los actos de discriminación.
- ✓ Gestionar y administrar la cooperación nacional e internacional para el cumplimiento de sus funciones.
- ✓ Coordinar acciones a nivel nacional con organizaciones de los Pueblos Indígenas, interesadas en la temática de la Comisión para definir políticas y acciones de Gobierno de la República en el ámbito internacional, referente a

los derechos de los pueblos indígenas. (CODISRA, Plan Estratégico Institucional, 2017-2021, pág. 39)

**Otros procesos que realiza:** Relación con otras instituciones como:

- ✓ Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH)
- ✓ Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI)
- ✓ Fondo de desarrollo Indígena (FODIGUA)
- ✓ Academia de Lenguas Mayas (ALMG)
- ✓ Ministerio de Cultura y Deportes (MCD)
- ✓ Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos. (COPREDEH)
- ✓ Ministerio Público (MP)

(CODISRA, Plan Estratégico Institucional, 2017-2021, pág. 39)

### **1.2.2 Desarrollo histórico.**

#### **Fundación y fundadores**

La Comisión Presidencial Contra la Discriminación y Racismo hacia los pueblos indígenas en Guatemala CODISRA, tiene sus orígenes en octubre del año 2002, mediante la aprobación del Acuerdo Gubernativo No. 390-2002 y reformado por el Acuerdo No. 519-2006, que en su primer artículo literalmente indica “Se crea La Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala, la que tendrá a su cargo la formulación de la política pública que tienda a erradicar la discriminación racial”. Además del mando y funciones establecidos en el Acuerdo antes mencionado. Existen otros instrumentos a los cuales se hace observancia en la gestión institucional. (CODISRA, Plan Estratégico Institucional, 2017-2021, pág. 5)

También se hace observancia a tratados internacionales materia de Derechos de los Pueblos indígenas y Discriminación Racial, entre los más relevantes: Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes (OIT), Declaración y Programa de Acción de Durban, Convención Internacional sobre la eliminación de todas la formas de Discriminación Racial –CERD, Declaración de las

Naciones Unidas sobre Derechos de los Pueblos Indígenas. (CODISRA, Plan Estratégico Institucional, 2017-2021, pág. 5)

Para el desarrollo de sus acciones, la CODISRA cuenta con una sede central ubicada en la ciudad de Guatemala, así como con oficinas departamentales en: Cuilapa, Santa Rosa; Quetzaltenango, Quetzaltenango; Huehuetenango, Huehuetenango; Cobán, Alta Verapaz y Puerto Barrios, Izabal. En la sede central funciona el área sustantiva que está conformada por los siguientes componentes: Eliminación del Racismo Económico, Formación para la prevención del Racismo y la Discriminación Racial, Eliminación del Racismo Legal, Eliminación del Racismo Institucional. (CODISRA, Plan Estratégico Institucional, 2017-2021, pág. 12)

CODISRA, estableció su plan estratégico desde el año 2005 al 2025 elaborado por participantes de diferentes organizaciones indígenas y de la sociedad civil en general, proponiendo la formulación de una política pública que inicie y oriente procesos encaminados a desactivar los mecanismos del racismo en la sociedad y en el Estado guatemalteco. Esta institución inició su cobertura en la zona sur de Petén, en el año 2012 se creó una oficina de CODISRA en Cobán Alta Verapaz para fortalecer el trabajo descentralizado para la eliminación del Racismo y la Discriminación en la región. Esta institución se ha prestado en asesorar a distintas organizaciones y personas individuales en casos de Niñez, Violencia de Género y Conflictos Comunitarios. El planteamiento institucional atiende además del mandato institucional antes descrito, los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo K'atun Nuestra Guatemala 2032; así como, el cumplimiento de acciones para dar respuesta a la Política Pública de Reparación a las Comunidades afectadas por la construcción de la Hidroeléctrica Chixoy. (CODISRA, Plan Estratégico Institucional, 2017-2021, pág. 10)

Las épocas más relevantes de la institución han sido en los años 2013, 2014, 2015 y 2017 ya que por todas las demandas que se han dado contra la discriminación, como institución presidencial ya se ha dado a conocer. Los personajes

sobresalientes son los comisionados que fundaron la institución: Comisionado Jacobo Bolvito Becker Chocooj, María Trinidad Gutiérrez, Rudy Camposeco.

(CODISRA, Plan Estratégico Institucional, 2017-2021, pág. 10)

### **Memorias**

La institución nace como producto de los Acuerdos de Paz, particularmente el Acuerdo sobre Identidad y Derecho Gubernativo 390-2002.

### **Anécdotas**

Una de las anécdotas más importantes que se ha vivido dentro de la institución como personal, es la satisfacción de poder apoyar a la población no solo en el tema de discriminación, sino también en el asesoramiento y acompañamiento a varios usuarios que se acercan a la institución.

### **Logros alcanzados**

Los logros alcanzados es dejar un precedente cada vez que haya una sentencia y la sensibilización en el caso de discriminación.

### **Archivos especiales**

Se conservan casos de denuncia confidencial y se trasladan o se recomiendan a las entidades encargadas para la resolución de los distintos casos que se presenten por ejemplo: maltrato infantil, violencia doméstica, pensiones alimenticias entre otros.

### **Estadísticas:**

Constituye una acción afirmativa hacia los Pueblos Indígenas en Guatemala, todos sus planteamientos deben ir enfocados a erradicar la discriminación y el racismo en contra de los mismos, otra población objetivo de la CODISRA, son los Pueblos Indígenas en Guatemala.

**Fotografías:**

En todas las actividades de participación se presenta ante la sociedad como una institución gubernativa que esta para apoyar en la erradicación de la discriminación y el racismo de Guatemala.

**Videos:**

En cualquier actividad realizada por CODISRA se toman videos y también cuando los comisionados de Guatemala como autoridades de la institución se presentan, siempre se les hace cordialmente la invitación a todos los medios de comunicación y se logra contar con la presencia de muchos de ellos para que de esa manera se hace verídico todo lo realizado. .

**1.2.3. Los Usuarios.****Procedencia**

La institución en su mayoría atiende a una población que proviene del área rural y en algunos casos provienen del área urbana, dicha población busca que la institución les brinde apoyo o asesore en casos en los que fueron víctimas de violación a sus derechos, situación a la que CODISRA corresponde darle apoyo o ya sea que emita los casos a las instituciones correspondientes, para que puedan darle el respectivo seguimiento si así se requiere.

**Estadísticas anuales**

De acuerdo al dato estadístico en casos de denuncias más recientes, se da a conocer que durante el año 2,013 el 20% de la población Q'eqchi' y el 10% de la población ladina ha presentado denuncias a la institución por casos de discriminación y desde el año 2,013 al 2,017 la cantidad de denuncias presentadas son las siguientes:

Para el año 2,013 fueron 30 denuncias.

Para el año 2,014 fueron 34 denuncias.

Para el año 2,015 fueron 12 denuncias.

Para el año 2,016 fueron 3 denuncias.

Para el año 2,017 se han presentado 2 casos de denuncias.

Este dato da a conocer que en un 97% los casos de denuncias presentadas han disminuido en relación a los años anteriores. La mayoría de los denunciantes, son del pueblo indígena, en gran porcentaje los casos son desestimados o cerrados por la falta de seguimiento que le da la persona afectada.

### **Las familias**

En la institución se han presentado familias indígenas y ladinas que presentan denuncias por ser víctimas de casos de discriminación y racismo al violentarles sus derechos, ya sea por tierras, afectados por mal trato en el área de salud, educativo o laboral.

### **Condiciones contractuales, usuarios- institución**

La institución permite establecer mecanismos o estrategias de abordaje en casos de discriminación y racismo en los que se vean afectados los derechos de la población, no comprometiéndola a la misma. Se cuenta con el apoyo de instituciones gubernamentales y no gubernamentales, con el objetivo de velar por el bienestar de la población, brindándoles el apoyo o asesoría que necesita cada usuario.

### **Tipo de usuarios**

La CODISRA constituye una acción afirmativa hacia usuarios específicamente del Pueblo Indígena en Guatemala y todos sus planteamientos deben ir enfocados a erradicar la discriminación y el racismo en contra de los mismos, por lo que la población atendida por la institución es de etnia Q'eqchi', Poqomchi' y Ladina.

### **Situación socioeconómica**

Dentro de la institución se realiza una planificación anual en la que se consideran específicamente situaciones que abarcan lo social y lo económico como lo siguiente:

- ✓ Expectativas de la población meta.
- ✓ Gestión interna. (Que rige en el funcionamiento interno)
- ✓ Capacidad organizacional y equipo humano para obtener mejores resultados (Capacitación, sistemas de información, bienestar y condiciones propicias para el personal para una mejor atención a la población).

- ✓ Aspectos presupuestarios y financieros (Lograr una mejora en la gestión institucional, cooperación internacional, coordinación interinstitucional, calidad del gasto y mejorar el presupuesto para las actividades).

Todo ello basadas en las necesidades de la institución, para mejorar su funcionamiento y de esa manera prestar una mejor atención a la población.

### **La movilidad de los usuarios**

Cada usuario que llega a la institución de manera individual o en grupo en caso fueran de alguna colonia o comunidad se organizan para acompañarse, movilizándose por cuenta propia, ya sea a pie, en vehículo o haciendo uso del transporte urbano, pero en casos especiales algunos usuarios no conocen suelen ser guiados o acompañados por personas que conocen la institución.

#### **1.2.4. Infraestructura.**

##### **Locales para la administración**

La institución cuenta con una oficina de tres espacios dentro de un lugar conocido como Oficinas Casa Blanca, del centro de la ciudad de Cobán.

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

La oficina de la institución cuenta con tres espacios para desarrollar el trabajo individual del personal: un espacio pertenece al área de asistencia psicológica, otro para la directora departamental y por último un espacio que se utiliza como recepción y como área de trabajo para el asistente administrativo.

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

La institución cuenta con un salón de reuniones que permite tener una amplitud para organizar diferentes actividades, sea que se realicen dentro de él o según sea el caso se reservan salones en Hoteles y Restaurantes, dependiendo de la actividad, si en caso fueran pequeñas tareas las instalaciones de la oficina son apropiadas para poder realizar el trabajo, ya que solo laboran dos personas.

### **Áreas de descanso**

El área donde se encuentra la oficina de CODISRA cuenta con un buen ambiente tranquilo y refrescante, ya que cuenta con áreas verdes, espacios de recepción con corredores que tienen amueblados de madera estilo sillones en el que los visitantes pueden descansar.

### **Áreas de recreación**

La institución no cuenta con áreas de recreación, solo corredores y pequeños espacios jardineados con área verde.

### **Locales de uso especializado**

Se cuenta únicamente con un salón que se utiliza específicamente para reuniones generales con las autoridades nacionales y regionales de CODISRA o ya sea con personal de otras instituciones para organizar diferentes actividades.

### **Áreas para eventos generales**

Dependiendo la actividad a realizar se podría utilizar el salón de reuniones que tiene una capacidad de acoplar espacios para 25 personas, si fuera una actividad con mayor realce se reservan salones en Hoteles y Restaurantes de la localidad.

### **El confort acústico**

Las áreas verdes y la estructura colonial de la oficina permiten que la estada durante las horas laborales mantenga una tranquila comodidad de concentración para trabajar.

### **El confort térmico**

Dentro de los espacios de la oficina se cuenta con pequeñas áreas de ventilación y en el salón se cuenta con ventiladores.

### **El confort visual**

Las áreas exteriores de la oficina, son agradables por permitir que se contemple la naturaleza a través de los jardines y áreas verdes que hay a sus alrededores.

### **Espacios de carácter higiénico**

La oficina cuenta con su propio servicio sanitario y su respectivo lavamanos y una bodega que se utiliza como depósito de las bolsas de basura, para luego ser llevadas por el personal de la misma a su respectivo depósito.

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

El complejo de Oficinas Casa Blanca dentro de los servicios que ofrece a la estadia de la oficina de la institución, se encuentran: El servicio de energía eléctrica, servicio de wifi, servicio de extracción de basura, servicio de agua potable, guardia nocturna y drenaje en buen estado, todo ello se incluye al pago del arrendamiento de las instalaciones. Ya la oficina de la institución cuenta con servicio propio de teléfono y servicio de telefax.

### **Área de primeros auxilios**

La institución no cuenta con algún botiquín o área de primeros auxilios, solo clínicas privadas que se encuentran a su alrededor que podrían atender en caso de emergencia.

### **Política de mantenimiento**

Se recomienda que todas las áreas que abarcan las instalaciones de la oficina de la institución ya sea laborales, servicios sanitarios, muebles, corredores o áreas verdes se mantengan en buenas condiciones. Ya que el complejo de Oficinas Casa Blanca cuenta con la contratación de personal operativo que se encarga de la guardia y realización de la limpieza, dentro de sus áreas sugiere el cuidado y conservación de lo antes mencionado.

### **Área disponible para ampliaciones**

No existen áreas disponibles para ampliaciones.

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

Se cuenta con corredores que contienen dos amueblados de madera estilo sillones para que se utilicen como áreas de espera y no se cuenta con área de parqueo vehicular.

### **1.2.5 Proyección social**

#### **Participación en eventos comunitarios**

La institución se hace presente en las actividades culturales, educativas y sociales a las que se le invita y en muchas ocasiones la misma organiza actividades en las que se involucra a otras instituciones y a la población en general. La institución cuenta con lo siguiente:

- ✓ Articulación de acciones en el marco de los Acuerdos de Paz, específicamente el AIDIPI (Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas).

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

Se ha apoyado con SEGEPLAN, DEMI, MUNICIPALIDADES DEL DEPARTAMENTO, PDH, POLICIA NACIONAL CIVIL, MINISTERIO PUBLICO, MINISTERIO DE EDUCACION, compartiendo temas de Discriminación y Racismo en Alta Verapaz, con el aval de los comisionados de CODISRA sede Central de Guatemala y en casos de denuncias presentadas por la población.

#### **Trabajo de voluntariado**

Actualmente se han aceptado a personas recomendadas y a estudiantes practicantes que al culminar su proceso se les solicita si fuera posible el apoyo de voluntariado para las actividades organizadas por la institución o ya sea para apoyar a otras instituciones, ya que por ser únicamente dos personas que laboran se necesita de voluntarios. También surge que por las actividades establecidas dentro del Plan Operativo Anual (POA) no es posible realizar otras fuera de ellas, únicamente se ha logrado apoyar a la Dirección General de la Casa de la Cultura en eventos de feria artesanal en el Parque Central de la localidad.

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

Se han realizado visitas a diferentes lugares, velando por niños, adolescentes o familias indígenas que sufren casos de discriminación o violencia de cualquier índole.

### **Acciones de solidaridad con los usuarios y sus familias.**

Como acción principal brindar asesoría y actuar como un enlace entre las organizaciones de los pueblos indígenas y el Organismo Ejecutivo en materia de discriminación y racismo, para defender los derechos de los usuarios y de sus familias.

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

Coordina acciones a nivel nacional con organizaciones de los Pueblos Indígenas, interesadas en la temática de la Comisión para definir políticas y acciones de Gobierno de la República en el ámbito internacional, referente a los derechos de los pueblos indígenas. Tomando en cuenta la gestión y administración de la cooperación nacional e internacional para el cumplimiento de sus funciones.

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

Se ha contado con la participación de la institución en actividades organizadas por otras instituciones, una de ellas fue para orientar a personas con capacidades especiales, obteniendo un resultado satisfactorio al tener la aceptación de la población y contar con la participación de muchos.

### **Participación en la prevención y asistencia en emergencias.**

En algunos casos la directora de la institución con el apoyo de algún personal asignado por las instituciones como PDH, Ministerio Público y la DEMI, han viajado por casos de emergencias en verificación de desalojos o linchamientos, para apoyar a las víctimas.

### **Fomento cultural.**

La institución se caracteriza por fomentar principalmente el respeto por los derechos de los Pueblos Indígenas, promoviendo valores y principios, como: Identidad, Equidad de Género, Igualdad, Solidaridad, Liderazgo, Conservación de los Idiomas Maternos y del traje indígena de cada región.

## **Participación cívica ciudadana con énfasis en Derechos Humanos**

La institución se caracteriza por brindar y participar en talleres y capacitaciones con temas basados específicamente en: Derechos de los Pueblos Indígenas, Participación Ciudadana, Derechos Humanos, Liderazgo, Convivencia Pacífica y la Auto identificación.

### **1.2.6 Finanzas.**

#### **Fuente de obtención de los fondos económicos.**

El planteamiento institucional atiende los lineamientos de las instituciones rectoras como: Ministerio de Finanza Publicas (MINFIN) y la Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN). La institución pertenece al renglón presupuestario 011, pero para el presupuesto del salario del personal, los recursos, mobiliarios y equipos de oficina y para las actividades planificadas deben de estar autorizadas y financiadas por las entidades antes descritas.

#### **Existencia de patrocinadores.**

No existen patrocinadores, pero en ocasiones y dependiendo de las actividades se solicita el apoyo de otras instituciones, ya sea con el intercambio de algunos insumos o la autorización de personal de apoyo.

#### **Venta de bienes y servicios.**

La institución no se dedica a la venta de bienes, el único servicio al que está dispuesto a brindar es a dar asesorías sobre denuncias por casos de discriminación y racismo y otros tipos de problemas referentes a la violación de los derechos del pueblo indígena o a toda aquella persona que ha sido afectada, no importando su condición.

#### **Política salarial.**

El personal que labora en su mayoría pertenece al renglón 011 por lo que cuenta con su respectivo salario, pero varía de acuerdo al cargo que desempeña.

**Cumplimiento con prestaciones de ley.**

Al personal de la institución se le garantiza el goce de las prestaciones de ley que establece el Estado.

**Flujo de pago por operación institucional.**

Se asigna un presupuesto, con gastos de funcionamientos, pagos de alquiler de oficina y un subproducto específico para las actividades que se realiza.

A nivel regional es del 23% que asume la cantidad de Q.99, 150.00, distribuidos de la siguiente manera: Q.59.150.00 gastos de funcionamiento, Q.40.000 utilizados en gastos institucionales de la región.

**Cartera de cuentas por cobrar y pagar.**

El personal encargado de la institución lleva el control en formatos específicos de los saldos, las fechas de vencimientos de pago a empresas o identidades a las que se les presta sus servicios, dando a conocer en el respectivo informe que no se tienen pagos pendientes.

**Previsión de imprevistos.**

Al realizar la planificación anual se incluyen todas las actividades que se van a ejecutar y se es necesario cumplir con lo que se ha establecido, ya que al finalizar cada actividad siempre se requiere la realización de un informe financiero de todos los gastos.

**Acceso de créditos.**

Para la realización de las actividades de mayor relevancia algunos proveedores dan créditos en cuestión de servicios de hospedaje en hoteles y restaurantes.

**Presupuesto general y específicos.**

Según Acuerdo Gubernativo 540-2013. Se debe de entregar a más tardar el 30 de abril de cada año, el POA y el PEI a la SEGEPLAN. De igual manera a más tardar el 15 de julio de cada año se debe de entregar el anteproyecto de presupuesto al MINFIN. Antes de la ejecución de las actividades.

### **1.2.7 Política laboral.**

#### **Proceso para contratar al personal.**

El proceso para poder contratar a algún personal se hace mediante la página de Guetempleo, ONCEC y recursos humanos.

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

Para poder obtener un puesto o cargo dentro de la institución, dependerá del nivel académico y la experiencia que tenga el solicitante.

#### **Proceso de inducción de personal.**

Se logra mediante talleres o capacitaciones, aunque cabe resaltar que durante las horas laborales se va adquiriendo experiencia y el interés personal crece conforme su desenvolvimiento.

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

La institución no capacita al personal que labora dentro de ella, es necesario que se le brinde al personal cursos que faciliten su desenvolvimiento laboral en el idioma materno.

#### **Mecanismos para el crecimiento profesional.**

Considera las siguientes dimensiones:

- Expectativas de la población meta.
- Gestión interna. (Que rige en el funcionamiento interno).
- Capacidad organizacional y equipo humano para obtener mejores resultados (Capacitación, sistemas de información, bienestar y condiciones propicias para el personal).
- Aspectos presupuestarios y financieros (Mejora de la gestión institucional, cooperación internacional, coordinación interinstitucional, calidad del gasto).

### **1.2.8 Administración.**

#### **Investigación**

De acuerdo a lo establecido dentro del reglamento de la institución se investigan cuáles deben de ser los beneficios que se debe brindar a la población. La institución es responsable de la formulación, seguimiento y coordinación de las acciones Políticas Públicas y de instrumentos legales para la reducción del racismo y discriminación hacia Pueblos Indígenas, a través de sus cuatro componentes: Componente para la eliminación del Racismo Institucional, Componente para la eliminación del Racismo Legal, Componente para la eliminación del Racismo Económico, Componente de Formación para la prevención del Racismo y la Discriminación racial.

#### **Planeación**

Se debe Planificar, programar y realizar acciones, que contribuyan al fomento y erradicación del racismo y la discriminación con pertinencia cultural. Las actividades a realizar, se planifican un año antes con la guía del Plan Operativo Anual (POA), se espera la aprobación de la misma para luego ejecutar las actividades de planificación, monitoreo y evaluación de los programas y acciones realizadas por las diferentes áreas de la CODISRA, para el cumplimiento de las metas institucionales.

#### **Programación**

Para la realización de una actividad con presupuesto se debe revisar el Plan Operativo Anual (POA) y en que subproducto se encuentra, para ello se debe de contar con: Personas capacitadas y asesoradas, asesorías y denuncias, empleados y funcionarios formados en el tema de discriminación y racismo.

#### **Dirección**

Se cuenta con un auditor interno en CODISRA y con un auditor externo de la Contraloría de Cuentas. La unidad de planificación monitorea la ejecución financiera de personas atendidas, presentado informe cada cuatrimestre. Para cada proceso se realiza una requisición, solicitando insumos a utilizar, luego la adquisición que

consiste en la cotización de insumos y por último la adjudicación de lo solicitado. Al concluir cada actividad se realiza una liquidación.

### **Control**

Se elabora un informe de todas las actividades realizadas para verificar si se cumplió con lo establecido y por aparte se lleva un control de la cantidad de personas que asisten a la misma en base a planillas que consta de listados con los datos de los participantes.

### **Evaluación**

Las actividades son evaluadas mediante técnicas y herramientas elaboradas por el personal encargado de la institución para verificar los resultados y logros obtenidos de cada actividad, la evaluación es indispensable para la entrega del informe que se elabora.

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

Se ha identificado a la institución en políticas no apropiadas de gobierno. La comunicación se difunde por redes sociales y vía telefónica hacia oficinas centrales y regionales de la institución. Los medios de comunicación se mantienen atentos a las actividades o pronunciamientos de la institución para luego divulgar información a la población.

### **Manuales de procedimientos.**

Las bases para el trabajo administrativo se realizan y se fundamentan de acuerdo al normativo y políticas establecidas por la institución.

### **Manuales de puestos y funciones.**

La oficina dispone de una guía de funciones que describe la estructura de la Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala, su organización, las líneas jerárquicas y las funciones generales que deberán desempeñar las personas que ocupen cada uno de los puestos que conforman las diferentes áreas como: administrativas, financieras, servicio operativo, recursos humanos, entre otros.

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

Se cuenta con leyes que amparan a CODISRA como institución del estado, en la que sobresalen sus funciones como órgano administrativo, político, para cumplir las políticas públicas, relativas al combate y la erradicación de la discriminación y el racismo contra los pueblos indígenas en Guatemala.

### **Las condiciones éticas.**

Se demuestran valores éticos que evitan el delito de acción pública, tomando en cuenta los casos especiales de atención de pertinencia cultural de la persona.

## **1.2.9 Ambiente institucional**

### **Relaciones interpersonales.**

Existe una buena relación interpersonal entre los dos miembros del personal de la institución.

### **Liderazgo.**

El personal de la institución muestra liderazgo profesional y una buena organización al momento de realizar de su trabajo y actividades programadas.

### **Coherencia de mando.**

El personal de la institución cumple con sus funciones establecidas por la institución, respetando la jerarquía. Cada orden recibido por el mando superior ha sido respetado de acuerdo a las normas establecidas por la presidencia.

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

La toma de decisiones se hace en equipo, para que la realización de las actividades se logre con éxito. Se respeta las órdenes dadas por la comisión presidencial y no se realiza ninguna actividad sin antes ser conocida y autorizada por las autoridades superiores.

### **Estilo de dirección.**

La institución impulsa campañas de sensibilización ciudadana en contra de los actos de discriminación.

**Claridad de disposiciones y procedimientos.**

Se cuenta con una disposición para atender a la población y para cumplir con responsabilidad el trabajo administrativo. Para los procedimientos a realizar se basan a través del normativo de la institución y de sus políticas establecidas que amparan a la institución gubernamental.

**Satisfacción laboral.**

El personal cumple al brindar asesoría a diferentes tipos de denuncias que realizan los usuarios en el momento de las visitas dentro de la institución.

**Posibilidades de desarrollo.**

No se da cumplimiento a la función de enlace entre las organizaciones de los Pueblos Indígenas y el Organismo Ejecutivo en materia de discriminación y racismo y ello atrasa los avances en la atención de la población.

**Motivación**

Es muy poca la motivación que se propicia en la institución, el personal se auto motiva en el cumplimiento de sus funciones.

**Reconocimiento.**

Los reconocimientos que ha obtenido la institución han sido a nivel departamental, por parte de las Naciones Unidas y por universidades. Es reconocida por la trayectoria del empoderamiento en el trato de temas de discriminación, impartición de temas en el 3er. Curso de Género en CREOMPAZ, asistir a diferentes actos que realizan las universidades y por representar a la institución en actividades departamentales en el sector justicia.

**El tratamiento de conflicto.**

Se trabaja conjuntamente con la Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH) y el Ministerio Público (MP) para tratar los casos de denuncias de mayor conflictividad.

### **La cooperación.**

La institución lleva un registro de denuncias de casos de discriminación y racismo, para luego canalizarlos a las instituciones competentes.

### **La cultura de diálogo.**

Es indispensable el diálogo para todo lo que se realiza, especialmente al coordinar los informes semestrales que se entregan a la presidencia, sobre el avance del ejercicio de los derechos de los pueblos indígenas.

#### **1.2.10 Otros aspectos.**

##### **Logística de los procesos o servicios. (Determinación y descripción de los recursos generales necesarios).**

Se organiza con otras instituciones del estado en el caso de recepción de denuncias, luego se trasladan si fuera el caso ante el Ministerio Público para darle seguimiento a la misma, se cuenta con componentes que trabajan con la logística económica, jurídica, la formación institucional y coordinación de los recursos necesarios para el cumplimiento de los procesos y servicios a brindar.

##### **Tecnológicos. (Identificación y uso de los recursos tecnológicos electrónicos), etc.**

La institución cuenta con equipo tecnológico como: 2 computadoras, internet, impresoras, escáner, fotocopidora, teléfono. Cuenta con el siguiente mobiliario y equipo: 30 Sillas de metal con forro de color negro, 1 mesa multiusos, 3 mesas plásticas, 2 banderas, 1 librera de metal, 1 basurero de metal, 3 basureros de plástico color negro, 1 dispensador de agua, 10 sillas plásticas, 3 archivos de metal de color negro, 1 tablero grande de formica, 2 ventiladores, 1 pizarrón mediano, 1 rotafolio. Cuenta con recursos de oficina como: Libros, hojas, tinta para impresora, crayones, tijeras, marcadores, selladores, lápices, lapiceros entre otros.

**1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas:** Consiste en integrar un solo listado con las deficiencias y carencias detectadas en el proceso de diagnóstico contextual y lo institucional, las cuales son las siguientes:

1. Ausencia de educación vial en muchos automovilistas.
2. Se encuentran calles deterioradas.
3. Ausencia de centros gratuitos para la atención de la salud.
4. Desinterés en la población al conservar el idioma materno y el traje típico.
5. Insuficiente mantenimiento de drenajes.
6. Irresponsabilidad en la población al tirar la basura en las calles.
7. Desinterés por parte de la población en conocer la historia, personalidades sobresalientes y acontecimientos importantes de la localidad.
8. Ausencia de personal que velen por la conservación de los recursos naturales y los lugares de orgullo local.
9. Falta de oportunidades de empleo.
10. Insuficiente recurso económico que brinde una estabilidad en las familias.
11. Existencia del trabajo infantil.
12. Insuficientes instituciones sociales que velen por la integridad y el cuidado de niños y adolescentes que viven en las calles.
13. Lentitud en la agilización de trámites por parte de las autoridades que velen por la seguridad de la población.
14. Ausencia de la práctica de valores por parte de la población, mayormente joven.
15. Insuficiente apoyo entre las instituciones del estado que velen por la integridad y el cumplimiento de los derechos de la población indígena y ladina.
16. Ausencia de centros o lugares de recreación que motiven la convivencia familiar y social.
17. Desinterés por parte de las autoridades locales para apoyar a la institución en caso de denuncias presentadas por la población indígena al ser violentados sus derechos.

18. Insuficiente asignación presupuestaria que permita la realización de actividades que promuevan los derechos de la población indígena.
19. Ausencia de material informativo que hable sobre el desarrollo histórico y los momentos relevantes de la institución en la localidad.
20. No existe una ley que ampare a la población en caso de ser víctimas de discriminación y racismo.
21. Escasa contratación de personal administrativo, operativo y de servicio.
22. Ausencia de personal que hablen el idioma materno de la localidad, para poder brindar una mejor atención a la población.
23. Insuficiente presupuesto para la remodelación de mobiliario y equipo de las áreas de trabajo de la institución.
24. Inexistencia de una política salarial para reivindicar el bienestar del personal de la institución.
25. No se da cumplimiento a la función de enlace entre las organizaciones de los pueblos indígenas y el Organismo Ejecutivo en materia de discriminación y racismo.
26. Desinterés por parte de las autoridades superiores en capacitar al personal de la institución en temas educativos, sociales.
27. Insuficiente apoyo hacia el personal de la institución para optar a cursos que mejoren la práctica del idioma materno, el Q'eqchi'.
28. Insuficientes estrategias laborales que brinden oportunidad de crecimiento profesional.
29. Deficiencia en el uso de la tecnología y publicidad que permita difundir a la sociedad las funciones y actividades que realiza la institución.
30. Escasos momentos de convivencia y recreación entre el personal de la institución.

**1.4** Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis acción (cuadro que visualice carencia-problema-hipótesis-acción).

<b>Problema (pregunta)</b>	<b>Hipótesis-acción</b>
1. ¿A qué se debe la falta de educación vial en muchos automovilistas?	Si se emplean cursos obligatorios de educación vial entonces los automovilistas serían más prudentes.
2. ¿Qué factores provocan que las calles estén deterioradas?	Si se utilizan materiales de buena calidad entonces las calles estarán en buen estado.
3. ¿Por qué existen pocos centros gratuitos para la atención a la salud?	Si se propicia un buen manejo del presupuesto en el sistema de salud entonces se tendría como prioridad centros gratuitos para la atención a la salud.
4. ¿Qué factores provocan el desinterés en la población para conservar el idioma materno y el traje típico?	Si se realiza un diagnostico comunitario entonces se podrían identificar los factores que provocan el desinterés en la población para conservar el idioma materno y el traje típico.
5. ¿Por qué es insuficiente el mantenimiento de drenajes?	Si se realiza una evaluación diagnostica entonces se determinara el insuficiente mantenimiento de drenajes.
6. ¿A qué se debe la irresponsabilidad de tirar la basura en las calles?  ¿Cómo concientizar a la población para que no tiren la basura en las calles?	Si se implementara el uso de recursos ambientales de limpieza que mejoren los hábitos de la población entonces se lograra que la basura se deposite en el debido lugar.  Si se realizan campañas que den a conocer las consecuencias de la contaminación ambiental entonces se logrará concientizar a la población el no tirar la basura en las calles.
7. ¿Cómo motivar a la población para que demuestre interés en conocer los acontecimientos importantes de la localidad?	Si se crearan campañas de motivación cultural entonces la población mostraría interés en conocer los acontecimientos importantes de la localidad.
8. ¿Por qué no se contrata personal que vele por la conservación de los recursos naturales y de orgullo local?	Si se emplean estrategias del buen financiamiento laboral entonces se contraría personal que vele por la

	conservación de los recursos naturales y de orgullo local.
9. ¿Qué factores provocan la falta de oportunidades de empleo?	Si se realiza una evaluación diagnóstica comunitaria entonces se identificarán los factores que provocan la falta de oportunidades de empleo.
10. ¿Por qué existe insuficiencia en el recurso económico de las familias?	Si se realiza un diagnóstico comunitario entonces se determinará la insuficiencia del recurso económico en las familias.
11. ¿Cómo erradicar el trabajo infantil?	Si se emplean estrategias de cambio y actividades educativas entonces se logrará erradicar el trabajo infantil.
12. ¿Por qué es necesario crear instituciones sociales que velen por el cuidado de los niños y adolescentes que viven en las calles?	Si se crean instituciones sociales que velen por la niñez y adolescencia entonces se combatiría con casos de violencia y se brindaría un lugar apropiado para vivir.
13. ¿Qué estrategias se deben tomar para presionar la agilización de trámites en temas de seguridad en la población?	Si se realiza una evaluación en la población y las instituciones correspondientes entonces se lograrán conocer las estrategias adecuadas para la agilización de trámites en temas de seguridad en la población.
14. ¿Cuáles son las causas de la falta de práctica de valores en la población joven?	Si se promueven actividades educativas motivacionales entonces se recuperará la práctica de valores en la población joven.
15. ¿De qué manera se puede lograr el apoyo entre las instituciones del estado para velar por la integridad y cumplimiento de los derechos humanos?	Si se establece una organización y un firme compromiso de unidad entonces las instituciones del estado lograrán apoyarse y así velar por la integridad y el cumplimiento de los derechos humanos.
16. ¿Por qué es necesario crear centros o lugares de recreación para la convivencia familiar y social?	Si se crearan centros o lugares de recreación entonces se combatiría la violencia y se fomentará la convivencia familiar y social.
17. ¿Por qué las autoridades no muestran interés en apoyar a la	Si se crea un normativo legal entonces las autoridades tendrán la obligación de

institución en casos de denuncias presentadas por violencia a los derechos humanos de la población indígena?	apoyar a la institución en casos de denuncias presentadas por violencia a los derechos humanos de la población indígena.
18. ¿A qué se debe la insuficiente asignación presupuestaria para la realización de actividades que promuevan los derechos de la población indígena?	Si se propicia el buen financiamiento en el presupuesto entonces se priorizara la realización de actividades que promuevan los derechos de la población indígena
19. ¿Por qué es necesario crear un material informativo que permita dar a conocer la historia y momentos relevantes de la institución?	Si se realiza un material informativo entonces la institución dará a conocer la historia y momentos relevantes a la población.
20. ¿Cómo promover una ley que ampare a la población en caso de ser víctimas de discriminación y racismo?	Si se crean campañas sociales que promuevan una ley que ampare a la población entonces se demostrará autoridad para combatir actos de discriminación y racismo.
21. ¿En qué afecta la escasa contratación de personal administrativo, operativo y de servicio en la institución?	Si se emplearan estrategias organizacionales en la institución entonces
22. ¿Qué hacer para contar con el personal capacitado que hable el idioma materno para atender a la población indígena?	Si se hace una evaluación diagnóstica en el idioma materno entonces se clasificará al personal capacitado para atender a la población indígena.
23. ¿Cuáles son las causas del insuficiente presupuesto que permita remodelar el mobiliario y equipo de las áreas de trabajo de la institución?	Si se prioriza el buen manejo del presupuesto institucional entonces permitirá mejorar y remodelar el mobiliario y equipo de las áreas de trabajo.
24. ¿Por qué es necesaria la existencia de una política salarial dentro de la institución?	Si se establece un salario de acuerdo a la productividad entonces se estimulara la superación personal dentro de la institución.
25. ¿Qué factores intervienen en el funcionamiento de las organizaciones indígenas y su	Si se realiza un diagnóstico institucional entonces se determinara los factores que intervienen en el funcionamiento de

enlace con el Organismo Ejecutivo en materia de discriminación y racismo?	las organizaciones indígenas y su enlace con el Organismo Ejecutivo en materia de discriminación y racismo.
26. ¿Por qué es necesario que las autoridades presten interés en capacitar al personal de la institución en temas educativos, culturales y sociales?	Si se ejecuta constantemente capacitar al personal de la institución entonces se obtendrán más conocimientos y una mejor preparación en temas educativos, culturales y sociales.
27. ¿Cuáles son las razones por las cuales no hay suficiente apoyo en la preparación del personal para optar a cursos de aprendizaje en el idioma materno?	Si se prioriza a las autoridades superiores la importancia de brindarle al personal de la institución cursos en el idioma materno entonces se contara con un personal mayormente capacitado para atender a la población.
28. ¿Qué estrategias son suficientes para brindar un crecimiento profesional en el personal de la institución?	Si se realiza una evaluación diagnóstica institucional entonces se obtendrán las estrategias a aplicar para el crecimiento profesional del personal de la institución
29. ¿Cuáles serían los medios tecnológicos y de publicidad necesarios que permitan difundir a la sociedad las funciones y actividades que realiza la institución?	Si se crea un diseño informativo entonces se hace uso de los medios tecnológicos y de publicidad necesarios que permitan difundir a la sociedad las funciones y actividades que realiza la institución
30. ¿Por qué es necesario crear momentos de convivencia y recreación entre el personal de la institución?	Si se fomenta la importancia de crear momentos de convivencia y recreación entonces se fortalecen las relaciones personales y laborales entre el personal de la institución.

### 1.5 Priorización del problema y su respectiva hipótesis acción (propuesta de intervención = proyecto)

Problema (pregunta)	Hipótesis-acción
<p>1. ¿De qué manera se puede utilizar la tecnología para difundir el desarrollo histórico, las funciones y actividades que realiza la institución en la localidad?</p>	<p>Si se utilizan las redes sociales como medio tecnológico entonces se podrá difundir el desarrollo histórico, las funciones y actividades que realiza la institución en la localidad.</p>
<p>2. ¿Cuáles serían las estrategias necesarias para promover una nueva iniciativa de ley que ampare a la población en caso de ser víctimas de discriminación y racismo?</p>	<p>Si se realizan campañas sociales con la ayuda de expertos y la participación de la población entonces se redactan las propuestas exponiendo los motivos por los cuales es necesaria la ley que ampare a la población en caso de ser víctimas de discriminación y racismo.</p>
<p>3. ¿Cómo evitar la violación de los derechos humanos y la exclusión de personas con discapacidad y qué acciones se deben seguir para combatir el racismo y la discriminación en la sociedad?</p>	<p>Si se crea una guía como producto informativo para la atención a personas con discapacidad, se crean anuncios informativos con el uso de las redes sociales, entonces en conjunto se logrará difundir con mayor impacto temas sobre la inclusión y los derechos de las personas con discapacidad, y las acciones que se deben seguir para combatir el racismo y la discriminación en la sociedad,</p>
<p>4. ¿Qué hacer para que el personal de la institución cuente con la capacidad de comunicarse y atender a la población indígena en el idioma materno?</p>	<p>Si se crea un manual de estudio en el idioma Q'eqchi' entonces el personal tendrá la capacidad de comunicarse y atender a la población indígena en el idioma materno.</p>
<p>5. ¿Cómo propiciar en las autoridades superiores la importancia de fortalecer el desarrollo profesional del personal en temas educativos, culturales y sociales dentro y fuera de la institución?</p>	<p>Si se implementan capacitaciones periódicas enfocadas a lograr la superación intelectual entonces se fortalecerá el desarrollo profesional del personal en temas educativos, culturales y sociales dentro y fuera de la institución.</p>

## Matriz de Priorización

A través de la priorización de cinco problemas más relevantes, se realizó la siguiente matriz:

Criterios	Problema 1	Problema 2	Problema 3	Problema 4	Problema 5
Problema 1		2	3	4	5
Problema 2	2		3	4	5
Problema 3	3	3		3	3
Problema 4	4	4	3		5
Problema 5	1	5	3	4	

Como resultado de la matriz de priorización y el análisis de cada una de las problematizaciones, a continuación, se presenta la jerarquización de los resultados obtenidos.

1º. ¿Cómo evitar la violación de los derechos humanos y la exclusión de personas con discapacidad y qué acciones se deben seguir para combatir el racismo y la discriminación en la sociedad?

2º. ¿Qué hacer para que el personal de la institución cuente con la capacidad de comunicarse y atender a la población indígena en el idioma materno?

3º. ¿Cómo propiciar en las autoridades superiores la importancia de fortalecer el desarrollo profesional del personal en temas educativos, culturales y sociales dentro y fuera de la institución?

4º. ¿Cuáles serían las estrategias necesarias para promover una nueva iniciativa de ley que ampare a la población en caso de ser víctimas de discriminación y racismo?

5º. ¿De qué manera se puede utilizar la tecnología para difundir el desarrollo histórico, las funciones y actividades que realiza la institución en la localidad?

De acuerdo a los resultados obtenidos de la matriz de priorización, a continuación, se presenta la siguiente problematización y su respectiva hipótesis:

<b>Problematización</b>	<b>Hipótesis</b>
¿Cómo evitar la violación de los derechos humanos y la exclusión de personas con discapacidad y qué acciones se deben seguir para combatir el racismo y la discriminación en la sociedad?	Si se crea una guía como producto informativo para la atención a personas con discapacidad, se crean anuncios informativos con el uso de las redes sociales, entonces en conjunto se logrará difundir con mayor impacto temas sobre la inclusión y los derechos de las personas con discapacidad, y las acciones que se deben seguir para combatir el racismo y la discriminación en la sociedad.

## 1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad

### Viabilidad

<b>Indicador</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
¿Se tiene, por parte de la Institución, el permiso para hacer el proyecto?	<b>X</b>	
¿Se cumplen con los requisitos necesarios para la autorización del proyecto?	<b>X</b>	
¿Existe alguna oposición para la realización del proyecto?		<b>X</b>

### 7.2 Estudio Técnico:

<b>Indicador</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
¿Está bien definida la ubicación de la realización del proyecto?	X	
¿Se tiene exacta idea de la magnitud del proyecto?	X	
¿El tiempo calculado para la ejecución del proyecto es el adecuado?	X	
¿Se tiene claridad de las actividades a realizar?	X	
¿Existe disponibilidad de los talentos humanos requeridos?	X	
¿Se cuenta con los recursos físicos y técnicos necesarios?	X	
¿Está claramente definido el proceso a seguir con el proyecto?	X	
¿Se ha previsto la organización de los participantes en la ejecución del proyecto?	X	
¿Se tiene la certeza jurídica del proyecto realizar?	X	

### 7.3 Estudio de Mercado:

<b>Indicador</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
¿Están bien identificados los beneficiarios del proyecto?	<b>X</b>	
¿Los beneficiarios realmente requieren la ejecución del proyecto?	<b>X</b>	
¿Los beneficiarios están dispuestos a la ejecución y continuidad del proyecto?	<b>X</b>	
¿Los beneficiarios identifican ventajas de la ejecución del proyecto?	<b>X</b>	

#### 7.4 Estudio Económico:

<b>Indicador</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
¿Se tiene calculado el valor en plaza de todos los recursos requeridos para el proyecto?	X	
¿Será necesario el pago de servicios profesionales?		X
¿Es necesario contabilizar gastos administrativos?	X	
¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?	X	
¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?	X	
¿Se ha definido el flujo de pagos con una periodicidad establecida?	X	
¿Los pagos se harán con cheque?		X
¿Los gastos se harán en efectivo?	X	
¿Es necesario pagar impuestos?		X

#### 7.5 Estudio Financiero:

<b>Indicador</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
¿Se tiene claridad de cómo obtener los fondos económicos para el proyecto?	X	
¿El proyecto se pagará con fondos de la institución/comunidad intervenida?		X
¿Será necesario gestionar crédito?		X
¿Se obtendrán donaciones monetarias de otras instituciones?		X
¿Se obtendrán donaciones de personas particulares?	X	
¿Se realizarán actividades de recaudación de fondos?		X

#### 7.6 Otros estudios:

<b>Indicador</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
¿Los sectores religiosos aprueban la ejecución del proyecto?	X	
¿El proyecto tendrá como enfoque beneficiar a los grupos étnicos?	X	
¿Se cuenta con un ambiente adecuado para la ejecución del proyecto?	X	
¿Se realizaran actividades que fortalezcan la cultura?	X	
¿Para la ejecución del proyecto se obtendrá la participación de la sociedad?	X	

## Capítulo II

### Fundamentación teórica

**2.1 Elementos teóricos que clarifiquen el campo o ámbito en que se inserta el tema y problema abarcados en lo seleccionado en el diagnóstico y que apoya la intervención a realizar (proyecto).**

#### ¿QUÉ ES DISCAPACIDAD?

Una discapacidad es una condición que hace que una persona sea considerada como discapacitada. Esto quiere decir que el sujeto en cuestión tendrá dificultades para desarrollar tareas cotidianas y corrientes que, al resto de los individuos, no les resultan complicadas. El origen de una discapacidad suele ser algún trastorno en las facultades físicas o mentales. (<https://es.wikipedia.org/wiki/Discapacidad>, 2010, pág. 4)

A lo largo de los años, la discapacidad ha sido percibida de distintas maneras por la sociedad. En el siglo XX se encontraba vinculada a una cierta función que se calificaba como dañada en comparación al estado general de un sujeto. Podía tratarse de una discapacidad física, intelectual o de otro tipo, originada por un trastorno mental o por una enfermedad de características crónicas. (<https://es.wikipedia.org/wiki/Discapacidad>, 2010, pág. 5)

Partiendo de lo expuesto tenemos que subrayar que básicamente cuando hablamos de discapacidad de tipo físico nos estamos refiriendo a la ausencia o a la disminución de capacidades motoras que tiene una persona lo que supone que le sea muy complicado llevar a cabo distintas actividades de la vida rutinaria. Problemas durante la gestación o al nacer, así como diversos accidentes que le hayan podido causar graves daños en su cuerpo, y en concreto en zonas como la médula, son algunas de las principales causas que traen consigo que alguien tenga una discapacidad física. También existe lo que se conoce como discapacidad psíquica. Está en concreto es la que surge en un ser humano como consecuencia

de que el mismo se encuentra sufriendo cuadros de esquizofrenia, trastorno bipolar o síndrome de Asperger, entre otros. Todo ello trae consigo que aquel tenga dificultades a la hora de integrarse y de comportarse en el ámbito social. Y finalmente tenemos la discapacidad mental. Con esta denominación se hace referencia a que alguien cuenta con un desarrollo y funcionamiento mental que es inferior a la media. Por todo ello, podríamos establecer que entre las personas que poseen este tipo de discapacidad se encontrarían las que tienen síndrome de Down así como todas aquellas que por problemas en el parto, por accidentes de tráfico o por lesiones prenatales hayan visto disminuida dicha capacidad intelectual. (<https://es.wikipedia.org/wiki/Discapacidad>, 2010, pág. 10)

En los últimos años, en cambio, la discapacidad comenzó a ser considerada a partir de una perspectiva de **derechos humanos**. El objetivo pasó a ser la integración de los discapacitados en la comunidad, facilitando esto a partir de la idea de accesibilidad. Este último concepto (accesibilidad) contempla la adecuación de entornos y dispositivos para que las personas con discapacidad puedan usarlos de la misma manera que el resto. Para esto se necesitan considerar ciertos aspectos técnicos que reduzcan las barreras para quienes tienen una discapacidad (como rampas para las personas que se movilizan en sillas de ruedas o semáforos con sonido para los que tienen discapacidad visual. (<https://es.wikipedia.org/wiki/Discapacidad>, 2010, pág. 11)

### **La capacidad**

Dentro del campo estrictamente jurídico, aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, oficio o empleo”. El Código Civil guatemalteco en su Artículo 8 establece: “Que la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad, por lo que legalmente se consideran mayores de edad a los que han cumplido dieciocho años, así como a los menores que han cumplido 14

años la ley les reconoce que son capaces para algunos actos determinados por la ley". (Cabanellas, 2012, pág. 103)

### **Clases de capacidad**

A continuación, se hace referencia a la capacidad de derecho o capacidad de goce, a la capacidad de ejercicio o de obrar y de la incapacidad de la manera siguiente:

#### **Capacidad de derecho o capacidad de goce**

Aptitud derivada de la personalidad, que toda persona tiene para ser titular como sujeto Activo o Pasivo de derechos y obligaciones. (Cabanellas, 2012, pág. 103)

#### **Capacidad de ejercicio o capacidad de obrar**

La persona puede actuar por si misma adquiriendo derechos y obligaciones, esta capacidad se adquiere cuando la persona individual cumple la mayoría de edad, entendiéndose que por ese hecho la persona se encuentra en pleno goce de sus facultades mentales, a este tipo de capacidad también se le denomina capacidad de obrar. (Cabanellas, 2012, pág. 103)

#### **La incapacidad**

Se le denomina así, cuando la persona no es capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones, por sí mismo. De tal suerte que la incapacidad puede ser natural y legal. La natural puede ser por razón de la edad, exponiendo como ejemplo la determinada para ciertos actos, en los cuales se necesita ser mayor de edad, así como para optar a algún trabajo, así como otras determinadas por la salud física o mental de la persona, que limita su capacidad de obrar. Desde el punto de vista legal, se puede establecer la incapacidad en aquellas personas que, por razón de conducta delictuosa, han sido sometidas a proceso penal y a través de una sentencia condenatoria se les ha limitado el ejercicio de ciertos derechos civiles y políticos. (Ossorio, 2010, pág. 85)

#### **Causas que limitan la capacidad**

Dentro de estas causas se pueden mencionar entre otras, las siguientes:

- La edad.
- El estado civil.
- La salud física o mental.

El ser humano, como ser pensante y racional, puede expresar su voluntad de manera indubitable. Según Ossorio (2010) establece respecto a la Autonomía de la Voluntad como: “La potestad que tienen los individuos para regular sus derechos y obligaciones mediante el ejercicio de un libre arbitrio, representada en convenciones o contratos que los obligue como la Ley misma y siempre que lo pactado no sea contrario a la Ley, a la moral, al orden público o a las buenas costumbres.” (Ossorio, 2010, pág. 85)

## **Tipos de discapacidad**

### **Definición de discapacidad**

La Constitución Política de la República establece en su Artículo 53: “Minusválidos. El Estado garantiza la protección de minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. ” El Artículo 3 del Decreto 135-96 del Congreso de la República Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, señala la definición legal de discapacidad estableciendo que: “Se considera como discapacidad cualquier deficiencia física, mental o sensorial congénita o adquirida, que limite substancialmente una o más de las actividades consideradas normales para una persona. (Constituyente, 1985)

### **Circunstancias que producen discapacidad**

Las circunstancias que provocan que una persona tenga una discapacidad pueden ser diversas, ejemplo: La ceguera, sordera, pérdida de la movilidad, etc. por lo que es necesario determinar los tipos que existen. (Chávez, 2015, pág. 20)

## **Tipos de discapacidad**

### **Sordera**

La sordera es la pérdida total de la audición. La prevención de la sordera es relativamente difícil debido a las numerosas causas que la provocan en los distintos

períodos tales como: El prenatal, perinatal y posnatal. La causa hereditaria o genética es la más importante y desgraciadamente poco previsible. En el período perinatal, la sordera se produce por problemas de partos anormales por causa fetal o materna. Dentro de las causas posnatales de sorderas, ocupa un lugar muy importante aún la meningitis bacteriana. La otitis media produce habitualmente un deterioro paulatino de la audición. Así como la sordera producida por ruidos de alta intensidad. La audiometría permite precisar el grado de sordera, evaluado en decibelios de pérdida, y su tipo. Así se distingue las sorderas de transmisión, que afectan al conducto auditivo externo (oído externo), el tímpano, la caja del tímpano y la cadena de huesecillos (oído medio), y las sorderas de percepción, que corresponden a una lesión de la cóclea o del nervio auditivo (oído interno). (Chávez, 2015, pág. 21)

### **La distonía muscular**

Se conoce con este nombre a un grupo de enfermedades, precisamente denominadas distonías. El síntoma o manifestación física, consiste en permanentes contracciones involuntarias de los músculos de una o más partes del cuerpo. Esto a menudo se manifiesta en torsiones o deformaciones de esa parte del cuerpo.

El trastorno es secundario a la disfunción del sistema nervioso central, probablemente en aquellas partes del cerebro llamados ganglios basales. En la de tipo primaria o distonía sin complicaciones, no hay alteración de la conciencia, de las sensaciones o de la función intelectual. La distonía puede estar acompañada de temblor, algunas veces parecido a los temblores que generalmente se observan en personas de edad, o por un temblor de tipo severo, de calidad irregular e inestable. Existen numerosas clasificaciones de la distonía, algunas dependiendo de las regiones del cuerpo involucradas, otras sobre si la causa es desconocida o secundaria a un golpe, toxinas, u otras enfermedades del sistema nervioso central. La distonía de torsión ideopática, ocurre típicamente en una parte del cuerpo, generalmente en un pie o pierna. Al caminar o luego de otro ejercicio, el pie puede girar debajo de manera que la persona camina sobre el lado externo del pie. Usualmente comienza en la niñez, pero a menudo se expande a otras partes del

cuerpo, incluyendo la espalda, el cuello, o brazo. Es heredada de manera autosómica dominante o es ocasionalmente esporádica. (Chávez, 2015, pág. 21)

### **Síndrome de Down**

El síndrome de Down es un accidente genético al que cualquier persona está expuesta. Es una alteración cromosómica, que ocurre en el momento de la concepción. Se produce en uno de cada 700 nacimientos, en todos los grupos étnicos y el número de afectados suele ser mayor en los niños que en las niñas no se sabe con exactitud porque. Cada célula del organismo lleva en su interior el patrimonio genético que caracteriza a cada persona. Este está contenido en los cromosomas, que en número de 46 por cada célula, identifican a la especie humana. Estos se presentan pareados, de tal forma que existen 23 pares por cada célula. Cuando se gesta un nuevo ser, éste hereda dos copias de cada cromosoma: uno de la madre y otra del padre, claro que la suma de ambos dará nuevamente 46 (23+23). Sin embargo, hay veces que aparece un cromosoma extra en el par N°21 un cromosoma supernumerario, una especie de convidado de piedra y es esto lo que caracteriza al Síndrome de Down o Trisomía 21. Es decir que allí donde debía haber 2 cromosomas, ahora hay tres. El niño nace entonces con una clara diferencia con el resto de sus 24 semejantes, porque mientras todos tienen 46 cromosomas, él cuenta con 47. (Chávez, 2015, pág. 22)

### **El autismo**

El autismo, es un trastorno que afecta físicamente el aspecto comunicacional, lo cual provoca gran impotencia en los familiares. No hay cifras exactas en Guatemala de las personas con autismo, pero las estadísticas mundiales señalan que uno de cada diez niños nacidos vienen al mundo con este síndrome conductual. El autismo es una discapacidad difícil de detectar y se define como un trastorno incurable que anula la capacidad de comunicarse. En 1943 se describió por primera vez. La enfermedad es más común en los varones y en la mayoría de los casos va asociada a un retardo mental. Existen varias formas comprometedoras; afectiva, social, cognitiva, de comunicación y lenguaje, entre otras. Según algunos estudios, la

causa del autismo es multi - factorial, puede ser producto de una rubéola materna hasta un problema hereditario, por lo cual no está bien definido. (Chávez, 2015, pág. 23)

Además, es un síndrome que tiene distintos niveles de compromiso; leve, severo y moderado, lo cual dependerá fundamentalmente de las causas que lo originen. Los casos de autismo se pueden dividir en dos grupos, de acuerdo a los grados de comunicación que estos presentan: los de baja y alta funcionalidad. En este último se encuentran del síndrome de Asperguer, quienes tienen coeficiente intelectual superior al de la mayoría de los autistas. Se trata de personas inteligentes, brillantes que saben todo de memoria y tienen distintas capacidades fuera de lo común y disarmónicas, sin embargo, en cosas mínimas no cuentan con medios para relacionarse con el resto de la sociedad. Por lo general, a los autistas se les suele confundir con personas con discapacidad mental; sin embargo, hay marcadas diferencias, porque no hay una evidente expresión de las emociones y, a veces, su coeficiente intelectual ni siquiera es bajo. (Chávez, 2015, pág. 23)

### **Cardiopatías congénitas**

Las comunicaciones interauriculares se producen por defectos en el tabique ínter auricular, lo cual hace que la sangre fluya desde la aurícula izquierda hacia la aurícula derecha. La localización del defecto en el tabique interauricular es variable, por lo que se suelen distinguir varios tipos. El defecto del tipo seno venoso se localiza en la parte alta del tabique interauricular, próximo a la entrada de la cava superior.

Un caso especial de corto circuito izquierda-derecha a nivel auricular es el que se produce por la ausencia congénita del tabique interauricular, lo que da lugar a una aurícula única, que es una anomalía poco frecuente. La causa de los defectos del tabique interauricular no es bien conocida. Lo más frecuente es que se encuentren de forma aislada, sin causa evidente ni enfermedad concomitante. En la mayoría de los casos, los niños y jóvenes con cardiopatías permanecen asintomáticos durante muchos años y el diagnóstico se hace frecuentemente en la edad adulta. En

ocasiones los niños refieren disnea y astenia con los esfuerzos. Estos niños suelen mostrar retraso en el desarrollo físico y propensión a las infecciones pulmonares. (Chávez, 2015, pág. 24)

### **Discapacidad psíquica**

Se considera que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes. La discapacidad psíquica puede ser provocada por diversos trastornos mentales, como la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar; los trastornos de pánico, el trastorno esquizomorfo y el síndrome orgánico. (Chávez, 2015, pág. 25)

### **El Alzheimer**

Científicamente, se define como una demencia progresiva y degenerativa del cerebro. Provoca en un principio un deterioro en la memoria inmediata. Las neuronas que controlan la memoria y el pensamiento se van deteriorando, interrumpiendo el paso de mensajes entre ellas. El mal de Alzheimer es la demencia más frecuente en la población anciana, representando un 50 % de las demencias. Se calcula que en el mundo hay 22 millones de personas que la sufren y que en tres décadas habrá el doble. (Chávez, 2015, pág. 25)

### **Discapacidad mental**

Según la American Association of Mental Retardation, el retraso mental alude a limitaciones sustanciales en el funcionamiento actual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que generalmente coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación tales como: Comunicación, autocuidado, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, auto dirección, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, tiempo libre y trabajo. A menudo, junto a limitaciones específicas coexisten potencialidades en otras áreas adaptativas o capacidades personales. (Chávez, 2015, pág. 25)

## **La discapacidad visual**

Es una visión insuficiente, aun con los mejores lentes correctivos, para realizar una tarea deseada. Desde el punto de vista funcional, pueden considerarse como personas con baja visión a aquellas que poseen un resto visual suficiente para ver la luz, orientarse por ella y emplearla con propósitos funcionales. Aunque la ceguera puede ser provocada por algún accidente, también existen numerosas enfermedades que la desencadenan tales como: Catarata, glaucoma, leucomas corneales, retinopatía diabética, retinopatía del prematuro, catarata y glaucoma congénitas, atrofia óptica, distrofia retinal y retinos is pigmentaria, entre otras. Existen diversas maneras de prevenir la discapacidad visual, como el evitar accidentes del tránsito, del trabajo y enfermedades ocupacionales; atención adecuada del embarazo; detección y registro de deficiencias en los recién nacidos y el asesoramiento genético a las familias en los casos de enfermedades hereditarias. La consulta oftalmológica precoz cuando hay antecedentes en la familia también contribuye a la prevención. (Chávez, 2015, pág. 26)

## **Enfoque Social**

El enfoque social de la discapacidad considera la aplicación de la discapacidad principalmente como problema social creado y básicamente como cuestión de la inclusión completa de los individuos en sociedad (la inclusión, como los derechos de la persona con discapacidad). Este paradigma toma a la persona con discapacidad como sujeto de derecho, derechos que no son ejercidos si vulnerados por su condición de inferioridad. (Peñasco, 2017, pág. 2)

En este enfoque la discapacidad, es una colección compleja de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social, razón por la cual la gerencia del problema requiere la acción social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación completa de la persona con discapacidad en todas las áreas de la vida La mayor desigualdad se da en la desinformación de la discapacidad que tiene enfrente las personas sin discapacidad y el no saber cómo desenvolverse con la persona con discapacidad, logrando un distanciamiento no querido. La sociedad debe eliminar

las barreras para lograr la equidad de oportunidades entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad. Para lograr esto, tenemos las tecnologías de apoyo. No contempla la discapacidad como un problema individual, sino como algo dado por las limitaciones que pueda tener una persona y las muchas barreras que levanta la sociedad. Esto es lo que causa la desigualdad social con personas sin discapacidad. (Peñasco, 2017, pág. 3)

### **¿Qué son los derechos humanos?**

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos. (Albores, 1995, pág. 20)

### **Universales e inalienables**

El principio de la universalidad de los derechos humanos es la piedra angular del derecho internacional de los derechos humanos. Este principio, tal como se destacara inicialmente en la Declaración Universal de Derechos Humanos, se ha reiterado en numerosos convenios, declaraciones y resoluciones internacionales de derechos humanos. En la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, por ejemplo, se dispuso que todos los Estados tenían el deber, independientemente de sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Los derechos humanos son inalienables. No deben suprimirse, salvo en determinadas situaciones y según las debidas garantías procesales. Por ejemplo, se puede restringir el derecho a la libertad si un tribunal de justicia dictamina que una persona es culpable de haber cometido un delito. (Albores, 1995, pág. 20)

### **Interdependientes e indivisibles**

Todos los derechos humanos, sean éstos los derechos civiles y políticos, como el derecho a la vida, la igualdad ante la ley y la libertad de expresión; los derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho al trabajo, la seguridad social y la educación; o los derechos colectivos, como los derechos al desarrollo y la libre determinación, todos son derechos indivisibles, interrelacionados e interdependientes. El avance de uno facilita el avance de los demás. De la misma manera, la privación de un derecho afecta negativamente a los demás. (Albores, 1995, pág. 21)

### **Iguales y no discriminatorios**

La no discriminación es un principio transversal en el derecho internacional de derechos humanos. Está presente en todos los principales tratados de derechos humanos y constituye el tema central de algunas convenciones internacionales como la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El principio se aplica a toda persona en relación con todos los derechos humanos y las libertades, y prohíbe la discriminación sobre la base de una lista no exhaustiva de categorías tales como sexo, raza, color, y así sucesivamente. El principio de la no discriminación se complementa con el principio de igualdad, como lo estipula el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. (Albores, 1995, pág. 22)

## **Derechos y obligaciones**

Los derechos humanos incluyen tanto derechos como obligaciones. Los Estados asumen las obligaciones y los deberes, en virtud del derecho internacional, de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos. La obligación de protegerlos exige que los Estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos. La obligación de realizarlos significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos. En el plano individual, así como debemos hacer respetar nuestros derechos humanos, también debemos respetar los derechos humanos de los demás. (Albores, 1995, pág. 22)

### **PRINCIPIOS**

**Convivencia:** Este principio supone vivir en armonía con los otros. Se distingue de la coexistencia en que la convivencia supone una interacción armoniosa en una comunidad de ciudadanos con un relacionamiento e interacción entre diversas culturas. La convivencia es un proceso gradual, una meta a alcanzar en un país diverso que transita desde la hostilidad hacia la coexistencia, hasta llegar a la convivencia armónica. El modelo multiculturalista aboga por una coexistencia entre los grupos socioculturales, mientras que la interculturalidad, plantea un paso más hacia una convivencia armónica entre pueblos y culturas pertenecientes a un mismo país. (CODISRA, 2017)

En conclusión, la convivencia es un principio básico que interactúa con otros como la inclusión, la tolerancia, la armonía y la ciudadanía, ya que supone un relacionamiento horizontal, con igualdad de derechos, respeto y reconocimiento mutuos, encaminado a la construcción de una nueva ciudadanía. (CODISRA, 2017)

**Igualdad:** En esencia y dignidad, todas las personas y todos los Pueblos son iguales. Existe una igualdad genérica entre los seres humanos que se manifiesta

en su capacidad de dirigir sus propios destinos o regirse a sí mismo. (Mayen & Orellana, 2010, pág. 22)

**Inclusión:** Es un principio que pretende superar el de integración y asimilación mediante un tratamiento entre iguales en derechos y en acceso a los recursos económicos. El principio de la inclusión es un proceso gradual de incorporación y participación ciudadana con el fin de lograr un grado de mayor igualdad económica y política con respeto a las diferencias étnicas-culturales y de género. Implica acoger, proteger y promover el derecho a la diferencia, así como cooperar con quienes nos son extraños bajo uno o varios aspectos, con vistas a la realización de los ideales de igualdad, justicia y libertad. (Mayen & Orellana, 2010, pág. 22)

## **FORMACIÓN CIUDADANA**

### **Acción Estratégica:**

Promover la formación y capacitación de las y los funcionarios públicos, en temas relacionados con el racismo y la discriminación. (CODISRA, 2017, pág. 10)

Promover la participación ciudadana y el ejercicio de las prácticas democráticas en niños y jóvenes para formar en ellos ciudadanos más conscientes y activos. (CODISRA, 2017, pág. 10)

Promover la inclusión, la igualdad y el respeto por los derechos de todos como requisito indispensable para formar el espíritu de cooperación y de trabajo en equipo, fundamentos de la cultura tributaria. (CODISRA, 2017, pág. 10)

## **CONCEPTUALIZACIÓN DEL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN**

### **Síntesis del desarrollo histórico del racismo y la discriminación**

Este estudio constituye un aporte a la documentación de la situación de la discriminación y el racismo en Guatemala desde la perspectiva de casos denunciados, los cuales continúan siendo mínimos en relación a la magnitud del

fenómeno de la discriminación. Asimismo, este estudio refleja la realidad de las personas indígenas y no indígenas. El racismo es un concepto asociado a cierto tipo de actitudes y acciones que se fundamentan en corrientes de pensamiento o ideologías que sostienen la superioridad de algunas razas. Con el transcurso del tiempo y a medida que las corrientes de pensamiento han variado, el concepto ha ido adquiriendo complejidad, lo cual se identifica al examinar su proceso de desarrollo histórico. El término racismo encierra multiplicidad de significados, que es necesario distinguir para alcanzar una mejor comprensión del fenómeno y sus consecuencias. (Asdi, 2011, pág. 3)

Actualmente se toma como marco de referencia la definición de la Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (CERD) de las Naciones Unidas (Adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1965 y vigente desde 1969), la cual establece que la expresión “Discriminación racial denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. La definición de la CERD, es muy importante debido a que constituye una definición jurídica de la discriminación en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que debe ser incorporada a los ordenamientos jurídicos nacionales en virtud de la armonización legislativa a que obliga la ratificación de la Convención. (Asdi, 2011, pág. 3)

Como una reacción a la situación de desigualdad social y violaciones de los derechos fundamentales de hombre, en 1948 la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual en sus artículos 1 y 2 recoge los principios básicos que sustentan el derecho a la igualdad y la no discriminación. Para efectos de la política, se concibe el racismo como la valoración generalizada y definitiva de unas diferencias, biológicas o culturales, reales o imaginarias, en provecho de un grupo y otros, con el fin de justificar una

agresión y un sistema de dominación. Estas actitudes pueden expresarse como imaginarios, ideologías, conductas o prácticas. Pueden proceder de una clase social, de un movimiento comunitario o provenir directamente de las instituciones del Estado. (Asdi, 2011, pág. 4)

El racismo opera como un mecanismo generador y reproductor de desigualdades y exclusiones económicas, sociales y políticas, a favor de un grupo determinado. Cuanto más desestructurada es una sociedad, mayores son las diferencias y las desigualdades sociales y culturales que alberga, mayores son también las probabilidades de acudir al racismo como mecanismo de justificación de la dominación de un grupo sobre otro. Asimismo, cuanto mayor sea el conflicto y la violencia prevaleciente en una sociedad y cuanto menor sea la capacidad del estado de servir de mediador entre los intereses ciudadanos, mayores probabilidades habrá de brotes, conductas o actitudes racistas. El racismo provoca y refleja pérdida de interacción y aun de las posibilidades mismas de comunicación entre pueblos y culturas que coexisten en un mismo espacio o territorio. Constituye entonces un fracaso de las relaciones sociales y en general, de la comunicación humana. El racismo es una forma de pensar o un conjunto de opiniones, creencias, estereotipos o prejuicios. Consiste en un sentimiento, una antipatía, un desagrado que subestima, genera hostilidad e irrespeto, de manera que se contrapone a las virtudes de la tolerancia, benevolencia, convivencia y la justicia. Constituye, por tanto, una inmoralidad injustificable. (Asdi, 2011, pág. 4)

### **Prejuicio y estereotipo**

El prejuicio se refiere a opiniones o actitudes mantenidas por los miembros de un grupo respecto a los de otros grupos. Es una opinión o idea acerca de un miembro de un grupo sin realmente conocer al individuo. Consiste en sostener puntos de vista preconcebidos. Las opiniones fundamentadas en prejuicios pueden ser positivas o negativas. (Mayen & Orellana, 2010, pág. 8)

El estereotipo es un conjunto de valoraciones o atributos negativos que se le adjudican a los miembros de un grupo. En otras palabras, los estereotipos son

conjuntos de apreciaciones positivas o negativas, que una persona o grupo mantiene acerca de las características del otro. Estas apreciaciones no tienen fundamento alguno en la realidad, sin embargo, las personas las repiten sin cuestionar su veracidad. Afecta la imagen que las personas tienen del otro y también las construcciones que las propias personas hacen de su propia identidad o imagen. (Mayen & Orellana, 2010, pág. 8)

Generalmente los prejuicios se basan en estereotipos. Los prejuicios y los estereotipos nutren actitudes racistas y discriminatorias hacia personas o grupos sociales diferentes del propio. El prejuicio se retroalimenta y el estereotipo se reafirma, ante la situación en que se encuentran los grupos victimizados en virtud de tales actitudes. (Mayen & Orellana, 2010, pág. 8)

## **2.2 Fundamentos legales, si los hubiese y que sean aplicables al caso del problema seleccionado.**

### **Antecedentes de la Discapacidad en Guatemala**

#### **Declaración Universal de los Derechos Humanos**

##### **Artículo 1**

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, adoptados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. (Humanos, 1948, pág. 2)

##### **Artículo 2**

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo

administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía. (Humanos, 1948, pág. 2)

## **Ley de Atención a las Personas con Discapacidad**

**Decreto Número 135-96**

**El Congreso de la República de Guatemala**

### **CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el deber del Estado frente a sus habitantes, garantizando su protección y desarrollo, al señalar que su fin supremo es la realización del bien común. Por lo cual establece el fundamento legal, para la creación de las instancias jurídico-políticas que coadyuven al desarrollo integral de la persona con discapacidad.

### **CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 53 establece que el Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales y declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad.

### **CONSIDERANDO:**

Que en la actualidad existen servicios fundamentales de rehabilitación de las personas con discapacidad a través de normas ordinarias y administrativas, las cuales están diseminadas en leyes dispersas que adolecen de un orden, de coordinación interinstitucional y multidisciplinario.

### **CONSIDERANDO:**

Que los tratados, convenios y conferencias internacionales, suscritos o ratificados por el Gobierno de la República, en las diversas áreas de la rehabilitación y derechos humanos, recomiendan la promoción, creación y apoyo de todos los esfuerzos en esta materia, optimizar el uso de los recursos y acelerar los procesos de incorporación plena de la población con discapacidad a la sociedad.

### **CONSIDERANDO:**

Que es imperativa la creación de un instrumento jurídico, marco de una moderna política nacional sobre la discapacidad, que se constituya en una herramienta eficaz al servicio de las personas con discapacidad, sus padres y demás familia, para que puedan ejercer sus derechos humanos y crear las condiciones para el mejor cumplimiento de sus obligaciones ciudadanas eliminando discriminaciones.

## **POR TANTO**

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República. **DECRETA:**

La siguiente:

## **LEY DE ATENCION A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **TITULO I**

#### **CAPITULO I**

##### **Principios Generales**

**ARTICULO 1.-** Declaración. Se declara de beneficio social el desarrollo integral de las personas con discapacidad, física, sensorial y/o psíquica (mental), en igualdad de condiciones, para su participación en el desarrollo económico, social, cultural y político del país.

**ARTÍCULO 2.-** Los objetivos de la presente ley son los siguientes:

- a) Servir como instrumento legal para la atención de las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su participación social y el ejercicio de los derechos y deberes en nuestro sistema jurídico.
- b) Garantizar la igualdad de oportunidades para las personas, con discapacidad en ámbitos como: salud, educación, trabajo, recreación, deportes, cultura y otros.
- c) Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.
- d) Establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad guatemalteca adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.
- e) Establecer los principios básicos sobre los cuales deberá descansar toda la legislación que se relaciona con las personas con discapacidad.
- f) Fortalecer los derechos y deberes fundamentales de las personas con discapacidad.
- g) Crear el ente con carácter de coordinador, asesor e impulsor de las políticas en materia de discapacidad.
- h) Definir a la persona con discapacidad y determinar las medidas que puedan adoptarse para su atención.

**ARTÍCULO 3.-** Definición. Se considera como discapacidad cualquier deficiencia física, mental o sensorial congénita o adquirida, que limite substancialmente una o más de las actividades consideradas normales para una persona.

**ARTÍCULO 4.-** Las disposiciones de la presente ley son de orden público, por tanto, los principios en ella establecidos son de carácter irrenunciable.

**ARTÍCULO 5.-** Todas las medidas o acciones que adopten personas individuales o jurídicas, en cuanto a favorecer el desarrollo integral de las personas con discapacidad, deberán tener una consideración y atención primordial.

**ARTÍCULO 6.-** Para los efectos de la presente ley, se entiende por atención a la persona con discapacidad, todas aquellas acciones encaminadas a favorecer su desarrollo, físico, psicológico, moral, mental, sensorial, social y afectivo, mediante programas sistemáticos y secuenciales que abarquen todas las áreas de desarrollo humano.

**ARTÍCULO 7.-** El Estado, las Organizaciones de y para personas con discapacidad y la familia, velarán por el cumplimiento de la presente ley y específicamente, porque las personas con discapacidad no sean expuestas a peligros físicos psíquicos, sensoriales o morales en relación con la actividad que realicen.

**ARTÍCULO 8.-** La familia de la persona con discapacidad promoverá y ejercerá los derechos y obligaciones de la misma, cuando por su limitación física o mental no pueda ejercerlos.

**ARTÍCULO 9.-** La interpretación y aplicación de las disposiciones de la presente ley deberán hacerse en armonía con los principios de normalización y democratización, con los principios generales del derecho y con la doctrina y normativa internacional en esta materia, de manera que garantice los derechos establecidos en la Constitución

Política de la República de Guatemala, los tratados, convenciones, pactos y demás instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Guatemala.

**ARTÍCULO 10.-** El ejercicio del derecho de libertad de asociación, reunión y manifestación pacífica, dentro de los límites de la ley, en ningún caso conllevará poner en peligro la vida o integridad física de las personas con discapacidad en manifestaciones públicas o actos de resistencia pacífica.

## **CAPITULO II**

Obligaciones del Estado y de la sociedad civil

**ARTÍCULO 11.-** Son obligaciones del Estado y de la sociedad civil para con las personas con discapacidad, las siguientes:

- a) Incluir en las políticas, planes, programas y proyectos de sus instituciones los principios de igualdad de oportunidad y accesibilidad a los servicios que se presten a las personas con discapacidad.
- b) Propiciar que el entorno, los servicios y las instalaciones de atención al público de edificios públicos sean accesibles para las personas con discapacidad.
- c) Eliminar las acciones y disposiciones que, directa o indirectamente, promuevan la discriminación o impidan a las personas con discapacidad tener acceso a programas y servicios en general.
- d) Apoyar a las organizaciones de personas con discapacidad, con el fin de alcanzar la igualdad de oportunidades.
- e) Garantizar el derecho de las organizaciones de personas con discapacidad de participar en las acciones relacionadas con la elaboración de planes, políticas, programas y servicios en los que estén involucrados.

f) Promover las reformas legales, la aprobación de nuevas leyes y el análisis de la legislación vigente para propiciar la eliminación de las normas que discriminan a las personas con discapacidad.

g) Contribuir al estudio y solución de los problemas nacionales, en lo relativo a la integración de las personas con discapacidad, a su familia y a las organizaciones de y para personas con discapacidad.

h) Apoyar a los sectores de la sociedad y organizaciones sin fines lucrativos a la consecución de sus planes de trabajo, relacionados con las personas con discapacidad.

**ARTÍCULO 12.-** La obligación primordial del desarrollo de la persona con discapacidad corresponde a los padres, tutores o personas encargadas, quienes tienen obligaciones comunes en lo que a esta norma se refiere. Para garantizar su cumplimiento el Estado deberá:

a) Elevar el nivel de vida y de atención a las personas con discapacidad.

b) Facilitar la creación de fuentes de trabajo, específicas para las personas con discapacidad.

c) Fomentar la creación de escuelas o centros especiales para la atención de personas con discapacidad, que, con motivo de su limitación física o mental, no puedan asistir a las escuelas regulares.

d) Mejorar el acceso de las personas con discapacidad a los servicios públicos esenciales en todo el país.

**ARTÍCULO 13.-** Las instituciones públicas y las privadas deberán proveer, a las personas con discapacidad, los servicios de apoyo y las ayudas técnicas requeridas para garantizar el ejercicio de sus derechos y deberes.

**ARTÍCULO 14.-** El Estado deberá adoptar las medidas administrativas, de orden legal y de cualquier otra índole, para cumplir con los principios y derechos reconocidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, la presente ley y otras disposiciones atinentes. En lo que respecta a los derechos económicos, laborales y sociales, el Estado deberá adoptar esas medidas con los recursos de que disponga, y cuando sea necesario, dentro del marco de la cooperación internacional.

**ARTÍCULO 15.-** Las instituciones públicas y privadas que brindan servicios a personas con discapacidad deberán proporcionar información veraz, oportuna, accesible y utilizable, en referencia a los tipos de discapacidades que atienden y a los servicios que prestan.

**ARTÍCULO 16.-** Las instituciones públicas, en la ejecución de sus programas o servicios, tendrán la obligación de cumplir con las normas que propicien el desarrollo integral de las personas con discapacidad.

**ARTÍCULO 17.-** Las municipalidades y las gobernaciones departamentales apoyarán a las instituciones públicas y privadas en el desarrollo, ejecución y

evaluación de programas, proyectos y servicios que promuevan la igualdad de oportunidades y el desarrollo de las personas con discapacidad.

**ARTICULO 18.-** Cuando por cualquier razón o propósito se trate o utilice el tema de la discapacidad, este deberá presentarse reforzando la dignidad e igualdad entre las personas en general. Se prohíbe a los medios de información emitir mensajes discriminatorios, en relación con la discapacidad.

**ARTÍCULO 19.-** La familia como institución social colaborará a que la persona con discapacidad desarrolle una vida digna y ejerza plenamente sus derechos y deberes, como guatemaltecos.

**ARTÍCULO 20.-** Las personas con discapacidad tendrán derecho de vivir con su familia y podrán contar con la protección del Estado. Para las personas con discapacidad que no cuenten con un hogar, el Estado deberá fomentar la creación de hogares especiales para su cuidado y manutención.

**ARTÍCULO 21.-** Los padres deberán brindar a sus hijos con discapacidad los cuidados necesarios para su adecuado desarrollo físico, mental, moral y social; asimismo, están obligados a participar en los programas de protección social y jurídica que estos requieran.

### **CAPITULO III**

#### **Consejo Nacional para la Atención de las personas con discapacidad**

**ARTÍCULO 22.-** Se crea el Consejo nacional para la atención de las personas con discapacidad, como entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio y con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad. Su conformación orgánica, su funcionamiento y ámbito de acción estarán definidos en el reglamento de la presente ley. El Consejo Nacional tendrá plena capacidad para adquirir derechos y obligaciones, para lo cual elegirá entre sus miembros, a su junta directiva, para un período de dos años.

**ARTÍCULO 23.-** El Consejo nacional para la atención de las personas con discapacidad tendrá las funciones siguientes:

- a) Diseñar las políticas generales de atención integral, que aseguren el efectivo cumplimiento de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad.
- b) Cumplir y procurar porque se cumplan las normas de la presente ley.

**ARTICULO 24.-** El Consejo nacional para la atención de las personas con discapacidad, estará integrado por delegados del sector público y de la sociedad civil, incluyendo las universidades del país, que realizan acciones en las diversas áreas, vinculadas a la rehabilitación integral, en materia de discapacidad.

Por el sector público:

- a) Un delegado de la Procuraduría de Derechos humanos.
- b) Un delegado del Ministerio de Educación.
- c) Un delegado del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

- d) Un delegado del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- e) Un delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- f) Un delegado de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia.
- g) Un delegado de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por la Sociedad Civil:

Un número igual al de delegados representantes del sector público, electos dentro de organizaciones que realicen acciones en las diversas áreas de las políticas generales de rehabilitación integral de las personas con discapacidad, incluyendo a las asociaciones de padres de familia de personas con discapacidad; para lo cual, dentro de los 60 días posteriores a la vigencia de la presente ley, se convocará a una asamblea general de todas las organizaciones no gubernamentales respectivas, a efecto de elegir a sus delegados ante el Consejo nacional para la atención de las personas con discapacidad.

## **CAPITULO IV**

### **Educación**

**ARTÍCULO 25.-** La persona con discapacidad tiene derecho a la educación desde la estimulación temprana hasta la educación superior, siempre y cuando su limitación física o mental se lo permita. Esta disposición incluye tanto la educación pública como la privada.

**ARTICULO 26.-** El Ministerio de Educación Pública promoverá la formulación de programas educativos contengan las necesidades especiales de las personas con discapacidad.

**ARTÍCULO 27.-** El Estado deberá desarrollar los medios necesarios para que las personas con discapacidad participen en los servicios educativos que favorezcan su condición y desarrollo.

**ARTÍCULO 28.-** Las autoridades educativas efectuarán las adaptaciones necesarias y proporcionarán los servicios de apoyo requeridos para que el derecho de las personas con discapacidad sea efectivo. Las adaptaciones y los servicios de apoyo incluyen los recursos humanos especializados, adecuaciones curriculares, evaluaciones, metodología, recursos didácticos y planta física.

**ARTÍCULO 29.-** La personas con discapacidad podrán recibir su educación en el sistema educativo regular, con los servicios de apoyo requeridos. Los estudiantes que no puedan satisfacer sus necesidades en las aulas regulares, contarán con servicios apropiados que garanticen su desarrollo y bienestar, incluyendo los brindados en los centros de enseñanza especial.

**ARTICULO 30.-** La educación de las personas con discapacidad deberá impartirse durante los mismos horarios de las regulares, preferentemente en el centro educativo más cercano al lugar de su residencia y basarse en las normas y aspiraciones que orientan los niveles del sistema educativo.

**ARTICULO 31.-** Es obligación de los padres, tutores o representantes, inscribir y velar porque las personas con discapacidad asistan regularmente a clases y participar activamente en el proceso educativo de éstos.

**ARTÍCULO 32.-** El Ministerio de Educación deberá desarrollar los mecanismos necesarios para que la persona con discapacidad del área rural tenga acceso a la educación, mediante programas adecuados a su realidad geográfica y étnica, garantizando la educación bilingüe, en las zonas de población mayoritariamente indígena.

**ARTÍCULO 33.-** El Estado deberá estimular las investigaciones y tomará en cuenta las nuevas propuestas relativas a la didáctica, evaluación, en currículo y metodologías que correspondan a las necesidades de las personas con discapacidad.

## **CAPITULO V**

### **Trabajo**

**ARTÍCULO 34.-** El Estado garantiza la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad, tengan el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten.

**ARTICULO 35.-** Se consideran actos de discriminación, el emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo. También se considera acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.

**ARTICULO 36.-** Se considera prioritaria la capacitación a las personas con discapacidad mayores de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral.

**ARTÍCULO 37.-** El Estado ofrecerá a los empleadores que lo requieran, asesoramiento técnico para que estos puedan adaptar el empleo y crear ambientes físicos adecuados a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad.

**ARTÍCULO 38.-** El patrono deberá proporcionar facilidades para que todas las personas con discapacidad, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo.

**ARTÍCULO 39.-** Las personas con discapacidad que realicen una labor lucrativa independientemente de su naturaleza, tendrán los mismos deberes, derechos y prestaciones establecidos en las leyes laborales del país, incluyendo las relativas a seguridad social.

**ARTÍCULO 40.-** La persona con discapacidad tiene derecho a gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo, legalmente establecido.

**ARTÍCULO 41.-** El trabajo de las personas con discapacidad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales.

**ARTÍCULO 42.-** El Estado garantizará la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión, desarrollen una discapacidad que les impida continuar en el trabajo que realizaban. Esta capacitación procurará que se adapten a nuevas condiciones de trabajo de acuerdo con las condiciones físicas de la persona.

**ARTÍCULO 43.-** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social proporcionará el servicio, con profesionales calificados, de asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad.

## **CAPITULO VI**

### **Salud**

**ARTÍCULO 44.-** Las personas con discapacidad tienen derecho al disfrute, bajo las mismas condiciones, de los servicios de salud y del tratamiento de las enfermedades y su rehabilitación. Los servicios de salud deberán ofrecerse evitando actos discriminatorios; considerándose como tal, el negarse a prestarlos, proporcionarlos de inferior calidad o no prestarlos en el hospital público o centro de salud que le corresponda.

**ARTÍCULO 45.-** El Estado deberá desarrollar políticas sociales y económicas que garanticen a la persona con discapacidad, su desarrollo físico, social y mental en condiciones dignas.

**ARTÍCULO 46.-** El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social establecerá funciones rectoras y los procedimientos de coordinación y supervisión para los centros públicos o privados que brinden servicios especializados de rehabilitación, con el fin de facilitar el establecimiento de políticas congruentes con las necesidades reales de la población.

**ARTÍCULO 47.-** El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, deberán ofrecer servicios de rehabilitación integral de las personas con discapacidad, en todas las regiones del país, donde cuenten con centros de salud o centros asistenciales, respectivamente.

**ARTÍCULO 48.-** Las instituciones públicas o privadas de salud responsables de suministrar servicios de prevención, promoción y rehabilitación a las discapacidades, deberán garantizar que los servicios a su cargo estén disponibles en forma oportuna, en todos los niveles de atención.

**ARTÍCULO 49.-** Las instituciones públicas que brindan servicios de rehabilitación deberán contar con medios de transporte adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad.

**ARTICULO 50.-** Es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social certificar la calidad y el estricto cumplimiento de las especificaciones de las ayudas técnicas que se otorguen en las instituciones estatales o privadas.

**ARTÍCULO 51.-** Cuando una persona con discapacidad sea hospitalizada, no se le podrá impedir el acceso a las ayudas técnicas o servicios de apoyo que rutinariamente utiliza para realizar sus actividades.

**ARTÍCULO 52.-** Los centros de rehabilitación públicos o privados, en los cuales se brinda atención de rehabilitación, deberán establecer para los usuarios y sus familias normas específicas para promover y facilitar el proceso de rehabilitación.

**ARTÍCULO 53.-** Con el fin de no lesionar la dignidad y facilitar el logro de los objetivos establecidos, los centros de rehabilitación públicos o privados deberán garantizar que sus instalaciones cuenten con las medidas de seguridad, comodidad y privacidad que los usuarios requieren y según la discapacidad que presenten.

## **CAPITULO VII**

### **Acceso al espacio físico y a medios de transporte**

**ARTÍCULO 54.-** Las construcciones nuevas, ampliaciones o remodelaciones de edificios públicos, parques, aceras, plazas, vías, servicios sanitarios y otros espacios de propiedad pública, deberán efectuarse conforme a especificaciones técnicas que permitan el fácil acceso y la locomoción de las personas con discapacidad a los lugares que visiten.

**ARTÍCULO 55.-** Las edificaciones privadas que impliquen concurrencia y brinden atención al público y los proyectos de vivienda multifamiliar, tipo condominio, financiados total o parcialmente con fondos públicos, deberán contar con las mismas características establecidas en el artículo anterior, incluyendo vías de evacuación por emergencias.

**ARTÍCULO 56.-** La Municipalidad y la Dirección General de Tránsito deberán colocar en los pasos peatonales, con los requisitos técnicos necesarios: rampas, pasamanos, señalizaciones visuales, auditivas y táctiles, con el fin de garantizar que sean utilizados, sin riesgo alguno, por las personas con discapacidad.

**ARTICULO 57.-** Los establecimientos públicos y privados de servicio al público, deberán reservar y habilitar un área específica, dentro del espacio para estacionamiento, con el fin de permitir el estacionamiento de los vehículos conducidos por personas con discapacidad o por las que las transporten, en lugares inmediatos a las entradas de edificaciones y con las facilidades necesarias para su desplazamiento y acceso. Estos espacios no podrán ser utilizados, en ningún

momento para otros fines. Las características de los espacios y servicios, así como la identificación de los vehículos, utilizados por personas con discapacidad serán definidas en el reglamento de esta ley.

**ARTÍCULO 58.-** Los ascensores de los edificios públicos o privados deberán contar con facilidades de acceso, manejo, señalización visual y táctil y con mecanismos de emergencia, de manera que puedan ser utilizados por todas las personas con discapacidad.

**ARTÍCULO 59.-** Para garantizar el acceso, la locomoción y seguridad en el transporte público, deberán adoptarse medidas técnicas conducentes a las necesidades de las personas con discapacidad; asimismo se acondicionarán los sistemas de señalización y orientación del espacio físico. Los medios de transporte público deberán ser totalmente accesibles y adecuados a las necesidades de todas las personas.

**ARTÍCULO 60.-** Las terminales y estaciones o parqueos de los medios de transporte colectivo deberán contar con las facilidades requeridas para el ingreso de usuarios con discapacidad; así mismo como para el abordaje y uso del medio de transporte.

## **CAPITULO VIII**

### **Acceso a la Información y a la Comunicación**

**ARTÍCULO 61.-** Las instituciones públicas y privadas deberán garantizar que la información correspondiente a la discapacidad, dirigida al público, sea accesible a todas las personas.

**ARTÍCULO 62.-** Los programas informativos transmitidos por los canales de televisión, públicos o privados, deberán contar con los servicios de apoyo, inclusive intérpretes en lenguaje o comunicación de sordo mudos o mensajes escritos en las pantallas de televisión, para garantizarles a las personas con deficiencias auditivas el ejercicio de sus derechos de informarse.

**ARTÍCULO 63.-** Las empresas telefónicas legalmente establecidas en el país, deberán garantizar a todas las personas el acceso a los aparatos telefónicos. Los teléfonos públicos deberán estar instalados y ubicados de manera que sean accesibles para todas las personas.

**ARTÍCULO 64.-** Las bibliotecas públicas o privadas de acceso público, deberán contar con servicios de apoyo, incluyendo el personal, el equipo y el mobiliario, apropiados para permitir que puedan ser efectivamente utilizadas por las personas con discapacidad.

## **CAPITULO IX**

### **Acceso a las actividades culturales, deportivas o recreativas**

**ARTÍCULO 65.-** Los espacios físicos en general y donde se realicen actividades culturales, deportivas o recreativas en particular, deberán ser accesibles a las personas con discapacidad. Las instituciones públicas y privadas que promuevan y realicen actividades de estos tipos, deberán proporcionar los medios técnicos necesarios para que todas las personas puedan disfrutarlas.

**ARTÍCULO 66.-** Se considera acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, se le niegue a una persona participar en actividades culturales, deportivas y recreativas que promuevan o realicen las instituciones públicas o privadas.

## **TITULO II**

### **CAPITULO UNICO**

#### **Disposiciones Generales Finales y Transitorias**

**ARTÍCULO 67.-** El reglamento de la presente ley deberá ser emitido por el Consejo nacional para la atención de las personas con discapacidad, dentro de los 90 días posteriores a su conformación.

**ARTICULO 68.-** Derogatoria. Se derogan todas las disposiciones que se opongan o contravengan la presente ley.

**ARTÍCULO 69.-** El presente decreto fue declarado de urgencia nacional, aprobada en una sola lectura con el voto favorable de más de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso de la República y entrará en vigencia el día de su publicación en el diario oficial. (Consejo Nacional para la atención de las Personas con Discapacidad, 1996, págs. 1-10)

## **Capítulo III**

### **Plan de acción o de la intervención (proyecto)**

#### **3.1 Tema/ o título del proyecto**

Guía Formativa para la Promoción de los Derechos de las Personas con Discapacidad para una Sociedad Incluyente sin Discriminación y Racismo.

#### **3.2 Problema seleccionado**

¿Cómo evitar la violación de los derechos humanos y la exclusión de personas con discapacidad y qué acciones se deben seguir para combatir el racismo y la discriminación en la sociedad?

#### **3.3 Hipótesis-acción (seleccionada en el diagnóstico)**

Si se crea una guía como producto informativo para la atención a personas con discapacidad, se crean anuncios informativos con el uso de las redes sociales, entonces en conjunto se logrará difundir con mayor impacto temas sobre la inclusión y los derechos de las personas con discapacidad, y las acciones que se deben seguir para combatir el racismo y la discriminación en la sociedad.

#### **3.4 Ubicación geográfica de la intervención**

El proyecto se realizará en el salón de la Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo en contra de los Pueblos Indígenas en Guatemala (CODISRA). Se localiza en la 1ra. Calle 3-25 Zona 1, en Oficinas Casa Blanca de Cobán, Alta Verapaz.

#### **3.5 Unidad Ejecutora**

Leidy Betzayda Caal Och, Epesista de la Facultad de Humanidades, Sección Cobán de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

#### **3.6 Justificación de la intervención**

De acuerdo a la problemática que se vive actualmente en el entorno social sobre la discriminación y exclusión de las personas con discapacidad, la falta de opciones

para el sustento económico, el acceso a la información y el desconocimiento de los derechos humanos, dan lugar a dichas acciones, en el que se promueve la creación de una guía pedagógica para la Promoción de los derechos humanos y la inclusión de las personas con discapacidad para combatir la discriminación y el racismo. Este proceso de enseñanza aprendizaje mejorara la atención a las personas con discapacidad, logrando un cambio significativo, en donde se planifica, elabora, monitorea, evalúa y aplica una guía pedagógica para promover los derechos de las personas con discapacidad y como combatir la exclusión, discriminación y racismo, esta guía servirá como herramienta para el personal de la institución para que fortalezca el proceso de la no vulnerabilidad a los derechos de las personas con discapacidad y como combatir la discriminación y racismo. Los resultados de la población serán observables en cuanto a los cambios de conducta, la valoración de la cultura, la inclusión y el respeto por las personas con discapacidad, será favorable para el desarrollo de los estudiantes para aplicar de manera correcta la guía elaborada de acuerdo al estudio previo realizado sobre su 19 implementación de manera satisfactoria y así se logrará la calidad educativa que se pretende alcanzar en un futuro. La aplicación correcta de la presente guía conllevará a obtener resultados satisfactorios en la sociedad.

### **3.7 Descripción de la intervención**

El proyecto denominado “Promoción de los Derechos de las Personas con Discapacidad para una Sociedad Incluyente sin Discriminación y Racismo” está basado en un proceso de investigación realizado en la etapa de diagnóstico institucional y contextual. Se desarrollarán tres talleres con fechas establecidas en el cronograma de actividades, interviniendo en ellos la epesista para dar a conocer los temas, actividades y la utilización de la guía, Se complementa esta línea con información relativa a los mecanismos de evaluación que se aplicarán para corroborar la utilidad de dichas dinámicas y estrategias para el cumplimiento del objetivo de ésta propuesta, así como los materiales a utilizar para el desarrollo de la misma, producto pedagógico elaborado por la epesista que podrán aplicar en

diversas actividades. Se tendrá la participación del personal de la institución (sede de la práctica) y personal de otras instituciones del Estado.

### **3.8 Objetivos de la intervención: general y específicos**

#### **General**

Contribuir a la promoción de los derechos humanos y como erradicar la discriminación y racismo al excluir a las personas con discapacidad en la Comisión Presidencial contra la Discriminación y Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala.

#### **Específicos:**

- a. Socializar la guía con el personal de la institución para fortalecer el compromiso de combatir la discriminación y racismo.
- b. Incluir la participación de personas con discapacidad durante el desarrollo de los diferentes talleres y actividades establecidas en la guía.
- c. Realizar actividades de convivencia descritas en la guía que promuevan la no discriminación y racismo.
- d. Capacitar a representantes de centros educativos, universidades e instituciones de Gobierno con temas establecidos en la guía para difundir los derechos de las personas con discapacidad.
- e. Concientizar en los representantes de las instituciones de Gobierno a mejorar la forma de atención que se le brinda a las personas con discapacidad.

#### **3.9 Metas**

- a. 15 guías pedagógicas que contengan información basada en temas sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- b. 1 guía proporcionada a cada institución de gobierno para su uso en diferentes presentaciones que el personal de cada institución realice.
- c. 3 actividades que promuevan la convivencia y solidaridad hacia personas con discapacidad dentro del entorno social.

- d. 2 actividades que informen a la población sobre los derechos de las personas con discapacidad y la prevención de actos discriminatorios que se cometen en el entorno social.

### **3.10 Beneficiarios (directos e indirectos)**

**Directos:** Directora y Asistente Administrativo de la institución.

**Indirectos:** Representantes de instituciones del Gobierno y población en general de Alta Verapaz.

### **3.11 Actividades para el logro de objetivos**

- a. Selección de la temática a utilizar en la creación de la guía
- b. Recopilar información y las bibliografías en relación a la temática seleccionada.
- c. Organizar los temas y subtemas de la guía
- d. Seleccionar ilustraciones para los contenidos de la guía
- e. Seleccionar las actividades a realizar
- f. Levantado de texto
- g. Primera revisión sobre los avances de la guía
- h. Reunión con la directora para coordinar un enlace interinstitucional con CONADI.
- i. Organización de las agendas para la ejecución de los diferentes talleres.
- j. Elaboración del diseño final de la guía.
- k. Segunda revisión sobre los avances de la guía.
- l. Impresión, aprobación y encuadernación de la guía
- m. Ejecución de los tres talleres
- n. Socialización con el personal de la institución sobre el uso y manejo adecuado de la guía.
- o. Entrega final de la guía al personal de las instituciones beneficiadas.

### 3.12 Cronograma

El tiempo para realizar las actividades planificadas será el siguiente:

#### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES GENERALES	MES	Mayo					Junio					Julio	
	Sem.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2
Selección de la temática a utilizar en la creación de la guía	P												
	E	■											
Recopilar información y las bibliografías en relación a la temática seleccionada	P												
	E	■	■										
Organizar los temas y subtemas de la guía	P												
	E		■										
Seleccionar ilustraciones para los contenidos de la guía	P												
	E		■										
Seleccionar las actividades a realizar	P												
	E			■									
Levantado de texto	P												
	E			■	■	■							
Primera revisión sobre los avances de la guía	P												
	E					■							
Reunión con la directora para coordinar un enlace interinstitucional con CONADI	P												
	E						■						
Organización de las agendas para la ejecución de los diferentes talleres	P												
	E						■	■					
Elaboración del diseño final de la guía	P												
	E							■					
Segunda revisión sobre los avances de la guía	P												
	E							■					
Impresión, aprobación y encuadernación de la guía	P												
	E								■				
Ejecución de los tres talleres	P												
	E									■	■	■	
Socialización con el personal de la institución sobre el uso adecuado de la guía	P												
	E											■	
Entrega de la guía al personal de las instituciones beneficiadas	P												
	E												■

### **3.13 Técnicas metodológicas**

- a. Observación: Técnica que permite socializar procesos de investigación, permitiendo ser partícipe de las mismas. Pueden ser participativas y no participativas de acuerdo a la necesidad del investigador.
- b. Entrevista: Técnica de obtención de información mediante el diálogo mantenido un encuentro formal y planeado, entre una o más personas, el objetivo es hacer sentir a la persona entrevistada que es escuchada, comprendida y atendida de manera digna.
- c. Análisis de los registros de denuncias por ser víctimas de discriminación.
- d. Análisis documental para determinar aspectos legales y fundamentos de los derechos.
- e. Gestión

### **3.14 Recursos**

- **Recursos Humanos:**

Epesista  
Asesor  
Directora de CODISRA  
Promotor de CONADI  
Representantes de instituciones del Estado

- **Recursos Tecnológicos:**

Bocinas  
Computadora  
Cañonera  
Celular  
Memoria USB  
Impresora

- **Recursos de Oficina**

Hojas  
Marcadores  
Fotocopias e impresiones  
Lapiceros

- **Recurso Financiero**

Autogestión

### 3.15 Presupuesto

El presupuesto para poder llevar a cabo el cumplimiento del proyecto se especifica a continuación:

Cantidad	Descripción	Valor Unitario	Total	Fuentes de Financiamiento		
				Institución	Epesista	Otros
2	Resma de hojas de papel bond.	Q.40.00	Q.40.00		X	
1	Caja de marcadores	Q.42.50	Q.42.50	X		
1	Rollo de sellador grande	Q.30.00	Q.30.00		X	
50	Impresiones a color	Q.01.00	Q.50.00		X	
100	Impresiones a blanco y negro	Q.0.50	Q.50.00		X	
2	Reproducción	Q.100.00	Q.200.00		X	
4	Pagos de pasaje en el transporte	Q.05.00	Q. 20.00		X	
2	Empastados	Q.15.00	Q.30.00		X	
1	Alquiler de cañonera	Q.60.00	Q.60.00		X	
20	Hojas, papel foto para empastados	Q.05.00	Q.100.00	X		
50	Refacciones	Q.05.00	Q.250.00	X	X	
	Imprevistos	Q.200.00	Q.200.00		X	X
Gran Total			Q.1,062.50			

### 3.16 Responsables

- a. Epesista, coordinadora ejecutora del proyecto.
- b. Promotor del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI).
- c. Directora de la Comisión Presidencial contra la Discriminación y Racismo en Guatemala CODISRA.

### 3.17 Formato de instrumentos de control o evaluación de la intervención

Para verificar el desarrollo y el cumplimiento de lo establecido en el plan se aplicará una lista de cotejo para determinar el logro positivo o negativo de los objetivos, metas y actividades planteadas.

**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Facultad de Humanidades, Sección Cobán**  
**Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos**  
**Ejercicio Profesional Supervisado (EPS)**



**INSTRUCCIONES:** La presente **Lista de cotejo** tiene como finalidad, evaluar el plan. Se agradece su colaboración. Después de leer, responda Sí, si las actividades se realizaron y No, si no se realizaron.

#### LISTA DE COTEJO

No.	INDICADORES	Si	NO
1.	El plan se realizó en base a los recursos disponibles planteados por la institución.	X	
2.	Los objetivos y metas del plan se ajustan a las necesidades de la institución.	X	
3.	El tiempo programado para la elaboración del plan fue suficiente.	X	
4.	La elaboración del plan se basó en el diseño del Ejercicio Profesional Supervisado establecido por la Facultad de Humanidades.	X	
5.	Los objetivos planteados dan respuesta al problema que se priorizó.	X	
6.	El plan fue elaborado de acuerdo al tiempo programado en el cronograma.	X	
7.	El plan de acción que se elaboró fue revisado y aprobado.	X	
8.	El plan tiene posibilidad de ser ejecutado con éxito.	X	
9.	Lo planificado representa una solución al problema priorizado.	X	
10.	Se determinó la cantidad y calidad de recursos humanos materiales y financieros necesarios.	X	

## Capítulo IV

### Ejecución y sistematización de la intervención

#### 4.1 Descripción de las actividades realizadas (Cuadro de actividades- resultados)

No.	Actividades	Resultados
1	Selección de la temática a utilizar en la creación de la guía	El 03 de mayo se priorizó el tema para elaborar el material pedagógico, siendo este el tema de Discapacidad.
2	Recopilar información y las bibliografías en relación a la temática seleccionada	Durante los días 7 y 8 de la segunda semana del mes de mayo con la autorización de la Directora se hizo uso de material informativo de la institución para consultar fuentes y temas en base a la Discapacidad.
3	Organizar los temas y subtemas de la guía	Los días 9 y 10 de mayo teniendo en su totalidad la información requerida, se procedió a organizar los temas y subtemas.
4	Seleccionar ilustraciones para los contenidos de la guía	Durante los mismos días 9 y 10 de mayo de acuerdo a los temas y subtemas se seleccionaron las respectivas ilustraciones y diseños a aplicarse en la guía.
5	Seleccionar las actividades a realizar	El día 14 de mayo se realizó la selección de las actividades a realizar organizándolas con la Directora de la Institución.
6	Levantado de texto	Las últimas dos semanas del mes de mayo se procedió a redactar todo lo investigado y a realizar la edición del diseño de la guía.
7	Primera revisión sobre los avances de la guía	El día 31 de mayo se tuvo la presentación con el asesor de la primera revisión de los avances de la guía, teniendo a bien corrección para su segunda revisión.
8	Coordinación para un enlace interinstitucional con CONADI	El día 01 de junio se tuvo una reunión con la directora de la institución para coordinar un posible enlace interinstitucional con el Lic. Byron Villanueva, Promotor Departamental de CONADI para tratar a profundidad temas de Discapacidad.

9	Organización de las agendas para la ejecución de los diferentes talleres	Durante los días 01 y 05 de junio se tuvo una reunión con la Directora de la institución, el Promotor de CONADI para organizar el lugar, las fechas y las agendas para la ejecución de los diferentes talleres.
10	Elaboración del diseño final de la guía	Los días 06 y 07 de junio el diseño final de la guía fue editado, seguidamente por instrucción del asesor fue presentada a la Directora para su aprobación o realizarle modificaciones, teniendo como resultado su aprobación.
11	Segunda revisión sobre los avances de la guía	Teniendo aprobada la guía por la directora, el día 09 de junio, se procedió a presentarla al asesor para su revisión, teniendo dos correcciones por redacción.
12	Impresión, aprobación y encuadernación de la guía	El día 13 de junio ya debidamente modificada la guía se obtuvo la aprobación para ser encuadernada y entregada en la ejecución de los talleres.
13	Ejecución de tres talleres	<b>Primer taller:</b> Se realizó el 20 de junio con los Delegados Municipales de la Juventud de A.V. en el salón de Conjuve del Palacio de Gobernación. <b>Segundo taller:</b> Se realizó el 27 de junio en el salón San Vicente con los Delegados Municipales del Censo y Población de A.V. <b>Tercer taller:</b> Se realizó el 05 de julio con representantes de distintas instituciones del Estado que conforman la Comisión Departamental de Discapacidad CODEDIS de A.V.
14	Socialización con el personal de la institución sobre el uso adecuado de la guía	El día 05 de julio al culminar los talleres se tuvo a bien socializar el uso adecuado de la guía con el personal de la institución, sede del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).
15	Entrega de la guía al personal de las instituciones beneficiadas	El día 06 de julio se realizó una pequeña clausura, procediendo a la entrega oficial de las guías para el personal de las instituciones presentes en la ejecución de los talleres por parte de la epeista.

## **4.2 Productos, logros y evidencias (fotos, actas, etc)**

### **Productos:**

Para llevar a cabo la ejecución del proyecto, se tuvo como producto la elaboración de una **Guía Formativa para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad para una Sociedad Incluyente sin Discriminación y Racismo.**

### **Logros:**

Entre los logros obtenidos al culminar la etapa de ejecución, se encuentran los siguientes:

- ✓ Empoderamiento en el proceso de aprendizaje en el abordaje sobre temas de Discapacidad.
- ✓ Enlaces interinstitucionales de entidades del Estado para la participación en los talleres.
- ✓ Diplomado en Temas de Discapacidad a los Delegados Departamentales de la Juventud de Alta Verapaz.
- ✓ Capacitaciones a estudiantes de primer año de la carrera de medicina y a estudiantes y epesistas de la carrera de Psicología del Centro Universitario del Norte de la Universidad de San Carlos de Guatemala de Cobán, Alta Verapaz.
- ✓ Participación en la Conmemoración del Día Internacional de la Juventud y de los Pueblos Indígenas con un Stand en temas de Discapacidad.
- ✓ Intervención en un foro con el abordaje de Conceptos básicos de Discapacidad en la Conmemoración del Día Internacional de la Juventud y de los Pueblos Indígenas.

### 4.3 Sistematización de la experiencia

Entre los procesos del Ejercicio Profesional Supervisado, se tuvo a bien desarrollar varias etapas en el que debido a la naturaleza de la carrera, las acciones a realizarse estarían netamente relacionadas a temas en Derechos Humanos. Como primera se tuvo a bien diseñar el Plan del Diagnóstico, para obtener información que abarcara dos grandes aspectos como el contexto, que consistió en describir el entorno de la institución y el diagnóstico institucional, que es la parte orientada a describir el estado y funcionalidad de la institución; ambos requirieron de un análisis que permitiera identificar las carencias, deficiencias o fallas que se puedan encontrar en los diversos aspectos evaluados, prestando especial atención a todo aquello que se refiera al campo de la especialidad de Derechos Humanos y para poder tener una idea más amplia de lo externo y lo interno de la institución. Al concluir con la realización de los dos diagnósticos contextual e institucional, se procedió a integrar un solo listado de las carencias, deficiencias y fallas detectadas. Al elaborar la respectiva lista, se procedió a problematizar y a seleccionar una hipótesis-acción una vez priorizado el problema (pregunta) para un proceso de solución y a la vez indicar como lograr la acción previo a realizar un estudio de viabilidad y factibilidad de la intervención. En la institución se contó con una buena viabilidad para la realización de la intervención ya propuesta en la hipótesis-acción, reconociendo de tal forma que la factibilidad para la realización de la misma permitió contar con un personal accesible, materiales, equipo, lugar y fondos. En la etapa de la fundamentación teórica de acuerdo al tema seleccionado se realizó la investigación de fuentes de información basados en ello, aplicando las normas APA a la descripción de los temas priorizados. Para el diseño del plan de intervención se describieron las actividades a ejecutar por medio de un cronograma indicando las fechas de su realización. El fin fue crear y diseñar una herramienta didáctica que quedaría para evidenciar el producto del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), una guía basada en temas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión en la Sociedad, logrando una excelente aprobación y de esa manera iniciar la etapa de ejecución y coordinar una reunión con el promotor del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad de Alta Verapaz (CONADI) para un enlace interinstitucional y así obtener un mejor respaldo legal en el desarrollo de los cuatro talleres. Al tener la aprobación se procedió a realizar una convocatoria para los Delegados Municipales de la Juventud y para representantes de instituciones del Estado para hacerlos partícipes de los talleres. Fue muy satisfactorio ver que el producto elaborado por la epesista tuvo una excelente aceptación y se logró involucrar a las instituciones y estudiantes para una sociedad incluyente, también para impartir un Diplomado y ser facilitadora en capacitaciones y lograr que la información descrita en la guía fuera replicada por estudiantes en diferentes instituciones, universidades y centros educativos.

#### **4.3.1 Actores**

##### **Organizadores de los Talleres**

- ✓ Epesista, ejecutora del proyecto.
- ✓ Directora de la Comisión Presidencial contra la Discriminación y Racismos contra los Pueblos Indígenas en Guatemala CODISRA.
- ✓ Promotor del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad de Alta Verapaz (CONADI).
- ✓ Delegado Departamental del Consejo Nacional de la Juventud de Alta Verapaz CONJUVE.

##### **Participantes en los talleres**

- ✓ Delegados Municipales de la Juventud de Alta Verapaz.
- ✓ Delegados Municipales del Censo y Población de Alta Verapaz.
- ✓ Representantes de las instituciones del Estado que conforman la Comisión Departamental de Discapacidad de Alta Verapaz (CODEDIS).

##### **Intervención de facilitadores en base a su experiencia en temas de Discapacidad en el proceso del Diplomado.**

- ✓ Licda. Jennifer Ramírez, Ministerio de Educación.
- ✓ Lic. Byron Villanueva, Promotor Departamental del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad de Alta Verapaz (CONADI).
- ✓ Víctor Col, Asistente Administrativo de la Comisión Presidencial contra la Discriminación y Racismos contra los Pueblos Indígenas en Guatemala CODISRA.
- ✓ Rudy Botzoc, Representante de Semillas de Amor ASODOWN.
- ✓ Leonela Perez, Representante de Semillas de Amor ASODOWN.

#### **4.3.2 Acciones**

- ✓ Elaboración de una Guía Formativa para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad para una Sociedad Incluyente sin Discriminación y Racismo.
- ✓ Ejecución de 3 talleres formativos sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión en la sociedad para demostrar la efectividad de la guía.
- ✓ Creación de enlaces interinstitucionales y ser facilitadora en temas de Discapacidad.

- ✓ Solicitar la apertura de una Oficina Municipal de Atención a Personas con Discapacidad ante el Alcalde Municipal y sus Concejales en la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz.

#### **4.3.3 Resultados**

- ✓ Impresión de 15 ejemplares de la guía para uso del personal de las entidades del Estado que participaron en los talleres.
- ✓ Aceptación y participación de Representantes de las Oficinas Municipales de la Juventud de Alta Verapaz.
- ✓ Réplicas de los temas descritos en la guía en universidades, centros educativos y en actividades interinstitucionales.

#### **4.3.4 Implicaciones**

Se tuvo dificultad en cuanto al tiempo para la demostración completa de la utilización de la guía con otras entidades del Estado debido a actividades de agenda laboral.

#### **4.3.5 lecciones aprendidas (en lo académico, social, económico, político, profesional, etc)**

##### **Académico**

Como estudiante perteneciente a la Facultad de Humanidades, previo a optar el título de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos, durante la realización del proceso del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), aprendí que es importante mantener un interés en mejorar la adquisición de nuevos conocimientos y el empoderamiento en temas no priorizados en la sociedad, en mi preparación académica prioricé lo concerniente a la Discapacidad. Ser constante en lo que realicé me permite creer que tengo la capacidad de desarrollar nuevas habilidades y destrezas que impacten mi vida y la de los que me rodean.

##### **Social**

Cuando se demuestra compromiso y motivación en lo que uno realiza, uno como estudiante da a conocer la capacidad que tiene para poder desenvolverse en la sociedad y llevar a la práctica los conocimientos adquiridos en la preparación académica. La satisfacción de ser partícipe en actividades educativas, culturales y sociales me impulsó aún más a no ser conformista, sino ser constante en mi

participación al iniciar un proceso de inclusión en la sociedad de personas con discapacidad con el apoyo de entidades del Estado y estudiantes, asumiendo el compromiso de ser humanitarios, replicadores de los Derechos que toda persona tiene sin distinción alguna y ser agentes de cambio para una sociedad incluyente.

### **Económico**

El ser estudiante en proceso de práctica requiere de inversión de tiempo y de sus propios recursos económicos, sabiendo que no se recibe algún incentivo cuando se apoya en las actividades, pero cuando hay interés en lo que se hace y se tiene la vocación de servicio uno adquiere nuevas experiencias y uno logra dar a conocer su trabajo, sus habilidades y de esa manera se obtienen nuevas oportunidades para ser partícipes de muchas actividades.

### **Político**

Como estudiante y futura profesional pude y puedo estar comprometida en lo que realizo. El estar convocada y ser involucrada como estudiante para brindar apoyo a las actividades de diferentes entidades del Estado, permitió darme cuenta que no es necesario tener un cargo político para ser un agente de cambio al promover los derechos de las personas, sabiendo que nuestro país al tener una forma de gobierno democrático constitucional, cada ciudadano está en la facultad de tomar sus propias decisiones y proponer aspectos que generen cambios positivos en nuestra sociedad.

### **Profesional**

Para ser profesional en lo que se hace, aprendí que se debe de tener: Humildad, Vocación, Compromiso, Responsabilidad, Disciplina, Puntualidad y una Mente Innovadora, no es profesional quien no supera obstáculos que más adelante serán experiencias para enfrentar situaciones en la vida personal, espiritual, laboral y social.

FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y DERECHOS HUMANOS  
SEDE COBÁN, A.V.



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



**GUÍA PARA PROMOVER LOS DERECHOS DE LAS  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA UNA  
SOCIEDAD INCLUYENTE SIN DISCRIMINACIÓN Y  
RACISMO, DIRIGIDA A CODISRA, COBAN, A.V.**

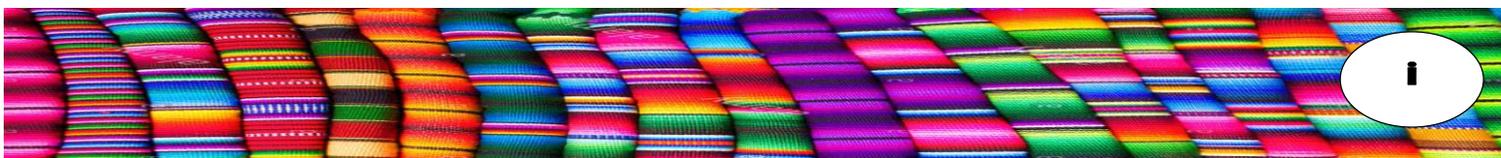


Epesista: Leidy Betzayda Caal Och  
Cobán, Alta Verapaz 2018



## ÍNDICE

Introducción.....	i
Objetivos.....	ii
Primer Taller: "Porque todos somos Iguales".....	1
Conociendo los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	2
Conceptos y Marco Normativo de los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	3
Derechos de las Personas con Discapacidad, según la Constitución Política de la República de Guatemala.....	4
Segundo Taller: Por una Sociedad Incluyente sin Discriminación y Racismo.....	7
"Corazones y Mentes Brillantes".....	8
Tipos de Discriminación.....	10
No te Excluyas de la Inclusión.....	11
Conceptos de Inclusión.....	12
Soy Indígena, haz valer mis Derechos.....	13
Tercer Taller: Estrategias de atención para diferentes discapacidades.....	14
Terminología correcta, como referirnos a las Personas con Discapacidad.....	17
Cuarto Taller: Ruta de la Denuncia.....	18
Información Institucional.....	19
La Discriminación es un Delito.....	20
Pasos para el lanzamiento de una Campaña Social.....	21
Conclusiones.....	29
Recomendaciones.....	30
Fuentes de Información.....	31



## INTRODUCCIÓN

Este documento brinda un aporte valioso e importante que permite facilitar el trato hacia las personas con discapacidad, donde se exponen ideas y se hacen planteamientos que pueden ayudar a fortalecer los derechos de las personas que sufren alguna limitación física o sensorial. Se dispone este recurso como una guía para poder trabajar la inclusión en la sociedad, teniendo como beneficio un aprendizaje significativo, participativo, analítico y activo. Al mismo tiempo se le hace conciencia a la población de cómo practicar la inclusión, y la importancia de valorar a las personas con discapacidad y lo que pueden lograr en la sociedad. Para lograr un cambio, es esencial conservar y poner en práctica los derechos de las personas con discapacidad. En el ámbito educativo es de suma importancia promover una educación integral, ya que titulares en educación y personal de entidades públicas y privadas tienen la obligación de promover acciones encaminadas a la inclusión, De ello depende si los actos de discriminación siguen en aumento o se logra un descenso, así como también concientizar e informar a la sociedad a ser partícipes en la prevención y erradicación de actos de discriminación y racismo que afectan a la población con discapacidad.



## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL:

Disponer de una guía formativa para la promoción de los Derechos de las Personas con Discapacidad que oriente la labor e inclusión social por parte del personal de entidades públicas y privadas.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- o Identificar cuáles son los derechos de las personas con discapacidad.
- o Conocer el marco normativo que garantiza los Derechos de las personas con Discapacidad.
- o Sensibilizar a miembros de entidades públicas y privadas para que puedan convertirse en agentes de inclusión en las instituciones y en su esfera pública de acción.

para que los derechos de todas  
las personas sean respetados



## ○ PRIMER TALLER

**PORQUE TODOS SOMOS IGUALES**

**Derechos Humanos**

Color  
Vivienda  
Igualdad  
Idioma  
votar  
Casarse  
Trabajar  
Descansar  
Raza  
Salud  
Familia  
Nacionalidad  
Opinión  
Libertad  
Bienestar  
Justicia  
Dignidad  
Asociación  
Religión  
Deberes  
Obligaciones  
Alimentación  
Propiedad  
Vestido

## Tema:

# "Conociendo los Derechos de las Personas con Discapacidad"

### OBJETIVO

Comprender que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que las demás personas.

Tiempo  
1:30 minutos

### Materiales:

- ✓ Tiras de papel de colores.
- ✓ Marcadores
- ✓ Sellador

## Actividades a Desarrollar

### o Actividad 1. (10 min.)

Presentación del tema y las instrucciones del desarrollo de las actividades

### o Actividad 2. (5 min.)

Organización de equipos de trabajo. (Se organizan de acuerdo a la cantidad de participantes).

### o Actividad Motivacional 3. (15 min.)

Proyección de un video sobre la discapacidad y los derechos humanos.

### o Actividad de Reflexión 4. (40 min.)

En tiras de papel de colores se escriben cada uno de los derechos de las personas con discapacidad, seguidamente se introducen en una caja para que un representante de cada equipo tome una tira de papel y en conjunto puedan realizar mímicas y permitir que los otros compañeros logren descifrar a que derecho se están refiriendo. Al finalizar la participación de cada equipo, deben compartir una conclusión del derecho elegido y una posible propuesta para lograr que tal derecho se cumpla.

### o Actividad final de Evaluación 5. (20 min.)

Análisis grupal de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y del video proyectado en la actividad motivacional.

## Conceptos Básicos de Discapacidad

### ¿Qué es Discapacidad?

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales, que limitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. (CDPD).

### Clasificación de la Discapacidad:

- ▶ Puede ser temporal o permanente.
- ▶ Física: Que afectan a los movimientos como parálisis cerebral.
- ▶ Sensorial: Afecta uno o más sentidos como la ceguera o la sordera.
- ▶ Intelectual/mental: Trastornos, dificultad para integrarse y comportarse en la sociedad.

Marco Normativo



Tema:

## Derechos de las personas con discapacidad, según la Constitución de mi país...

### OBJETIVO

Conocer que artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala garantizan los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Tiempo  
1:00 Hora

### MATERIALES

- ✓ Hojas del juego
- ✓ Dados
- ✓ Botones o Tapitas

### Actividades a Desarrollar

#### o Actividad 1. (10 min.)

Presentación del tema y las instrucciones del desarrollo de las actividades

#### o Actividad 2. (10 min.)

Se organizan tríos enumerando a cada participante, para luego agruparse con los de su mismo número.

#### o Actividad Motivacional 3. (25 min.)

El Juego de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

A cada trío se le hace entrega de dos dados y sus respectivos botones o tapitas.

El juego consiste en lanzar por turnos el dado y al caer en una imagen el participante describe a que derecho hace referencia y gana el participante que logre llegar al final.

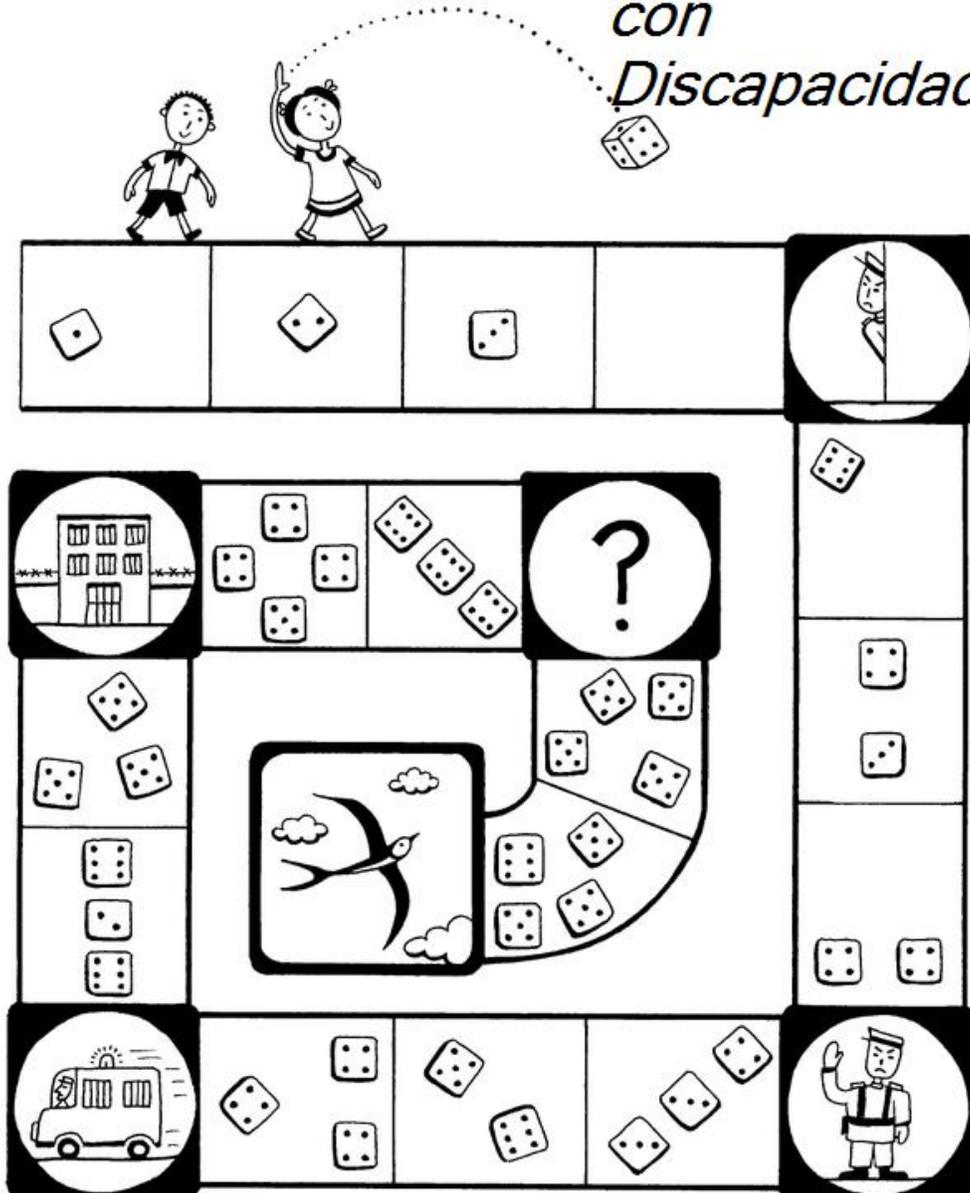
El juego inicia cuando el facilitador lo indique.

#### o Actividad de Reflexión 4. (15 min.)

Cada trío expone lo aprendido en cada proceso de la actividad, con comentarios o recomendaciones.

# el Juego

*de los derechos de las personas  
con  
Discapacidad*



## Infórmate

La Constitución Política de la República de Guatemala menciona en su:

- **Artículo 53.- Minusválidos.** El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. La ley regulará esta materia y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios.
- El Estado de Guatemala, reconoce que los seres humanos poseen derechos para poder llevar una vida digna. Estos deben ser respetados y garantizados por el Estado sin ningún tipo de discriminación. Se debe establecer una estructura institucional y legal que garantice su realización. Los derechos humanos son esos derechos que el Estado está obligado a respetar y velar porque se respeten. Las personas con discapacidad enfrentan discriminación y barreras que les impiden participar en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás todos los días. Se les niega su derecho a ser incluidos en el sistema escolar general, a ser empleados, a vivir de forma independiente en la comunidad, a moverse libremente, a votar, a participar en actividades deportivas y culturales, a disfrutar de protección social, a acceder a la justicia, a elegir el tratamiento médico y acepte libremente los compromisos legales, como comprar y vender propiedades. Un número desproporcionado de personas con discapacidad vive en países en desarrollo, a menudo marginados y en extrema pobreza.
- La protección garantizada en otros tratados de derechos humanos, y basada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, debe aplicarse a todos. Sin embargo, las personas con discapacidad han permanecido en gran medida "invisibilizadas", a menudo de forma paralela en el debate sobre los derechos y no pueden disfrutar de toda la gama de derechos humanos.





**SEGUNDO TALLER:**

**POR UNA SOCIEDAD INCLUYENTE SIN**

**DISCRIMINACIÓN Y RACISMO**



**UN COMPROMISO DE TODOS**

**"COMPROMETETE...  
NO TE CUESTA NADA"**

Tema:

## “Corazones y Mentes Brillantes”

### Objetivo

Fomentar el trabajo cooperativo, que incluye: responsabilidad compartida, respeto mutuo, aprender a escuchar y hablar con los demás.

Tiempo  
1:00 Hora

### Materiales

- ✓ Blocks de notas de colores.
- ✓ Marcadores
- ✓ Sellador

### Actividades a Desarrollar

#### o Actividad 1. (10 min.)

Presentación del tema y las instrucciones del desarrollo de las actividades

#### o Actividad 2. (10 min.)

Se organizan los equipos de acuerdo a la cantidad de participantes.

#### o Actividad Motivacional 3. (30 min.) “Carousel” (o “Cuatro esquinas”)

Pegar papel bond en las cuatro esquinas del salón y distribuir 4 marcadores (uno por esquina) con un problema a resolver (Tipos de Discriminación), en cada uno de ellos (4 diferentes). Asignar equipos para cada una de las cuatro esquinas. Cada grupo lee la propuesta, se escuchan entre sus miembros los aportes y registran la respuesta acordada en el papel bond. Cuando el facilitador dice: “¡tiempo!”, cada grupo rota hacia la siguiente esquina, y procede a resolver la situación presentada en el papel que tienen frente a sí, sin interferir con lo ya producido por el equipo anterior, ni copiar respuestas idénticas. Una vez que todos los equipos hayan recorrido las 4 esquinas y todas las situaciones problemáticas planteadas tengan respuestas con aportes de todos, los cuatro papeles se pegan en la pizarra o en carteleras para compartir, negociar o debatir.

#### o Actividad de Reflexión 4. (10 min.)

Socializar experiencias vividas en el desarrollo de la actividad.

Infórmate



Es la valorización y de generalizada definitiva diferencias biológicas o culturales, reales o imaginarias, en provecho de un grupo y en detrimento del otro, con el fin de justificar una agresión y un sistema de dominación.

¿Qué es Discriminación?

¿Qué es Racismo?

Es la distinción, exclusión, restricción o preferencia.

¿Entonces qué hace la discriminación?

Anula y/o menoscaba el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad, en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra de la vida pública.

## Tipos de Discriminación

1. Utilización de bienes y servicio. (Art. 9 CDPD).
2. Accesibilidad a medios de transporte. (Art. 9 CDPD).
3. Accesibilidad a la justicia. (Art. 13 CDPD).

4. Accesibilidad a medios de información. (Art. 9, 21 CDPD).
5. Laboral. (Art. 27 CDPD).
6. Educativo. (Art. 24 CDPD).

7. Participación social, política y cultural. (Art. 14, 17, 28, 29, 30 CDPD).
8. Salud, servicio médico hospitalario. (Art. 10, 25 CDPD).
9. Efectos jurídicos de la discriminación y exclusión. (Art. 5, 8, 12 CDPD).

Tema:

**“No te excluyas de la Inclusión”**

**Objetivo:**

Elaborar acciones en conjunto que contribuyan a una sociedad con igualdad,

**Tiempo**  
1:00 Hora

**Materiales:**

- ✓ 1 papelógrafo
- ✓ Proyector
- ✓ Computadora con audio
- ✓ Video
- ✓ Hojas y lápices para actividad grupal

Actividades a Desarrollar

o **Actividad 1. (10 min.)**

Presentación del tema y las instrucciones del desarrollo de las actividades

o **Actividad Motivacional 2. (25 min.)**

Invite a los y las participantes a ver el video “Una nueva mirada hacia la discapacidad” y pídales que durante el visionado registren la frase que les llame la atención.

- ◊ Después del video, anote en un papelógrafo las frases mencionadas por el grupo.
- ◊ Intencione el diálogo para que los participantes puedan explicar libremente lo que piensan, sienten o recuerdan con la frase que seleccionaron. Puede orientar el diálogo con las preguntas:

- » ¿Qué sentiste o recordaste al escuchar las frases del video?
- » ¿Qué otras frases similares recuerdas haber recibido o escuchado?
- » ¿En qué espacios se dan estos mensajes?
- » ¿Cómo crees que influyen estos mensajes en tu desenvolvimiento personal y profesional?

o **Actividad de Reflexión 4. (15 min.)**

Solicite que cada equipo escriba dos frases eligiendo a quien quieren dirigir las, con el propósito de orientar decisiones libres que aporten una inclusión en nuestra sociedad y combatir estereotipos de indiferencias.

- ◊ Oriente la actividad con la pregunta:
- » ¿Cómo erradicar estereotipos contra las personas con discapacidad para lograr su inclusión en la sociedad?
- ◊ Invite a un representante de cada grupo a escribir en el pizarrón las frases creadas.

## CONCEPTOS DE INCLUSIÓN

Inclusión de personas con discapacidades: Es garantizar que todo el mundo tenga las mismas oportunidades de participar en todos los aspectos de la vida al máximo de sus capacidades y deseos.

Incluir a personas con discapacidades en las actividades cotidianas y animarlas a que tengan roles similares a los de sus compañeros que no tienen una discapacidad es lo que se conoce como inclusión de personas con discapacidad. Esto implica más que simplemente animar a las personas; es necesario garantizar que haya políticas y prácticas adecuadas vigentes en una comunidad u organización.

La inclusión debería llevar a una mayor participación en roles y actividades de la vida que son socialmente previstos, como ser estudiante, trabajador, amigo, miembro de la comunidad, paciente, pareja, padre o madre.

Entre Las actividades socialmente previstas también se pueden incluir para participar en actividades sociales, utilizar recursos públicos como transporte y bienes, desplazarse dentro de comunidades, recibir atención médica adecuada, relacionarse con otras personas y disfrutar otras actividades del día a día.



## Infórmate

### "Soy Indígena, haz valer mis Derechos"

Las personas indígenas con discapacidad son más propensas a experimentar discapacidad en comparación con la población en general debido al alto nivel de pobreza, exposición a la degradación del medio ambiente, el alto impacto por grandes proyectos de desarrollo, además porque experimentan múltiples formas de discriminación.



Las personas indígenas con discapacidad saben que la injusticia social y estructural impone limitaciones al goce de sus derechos humanos, desarrollo y bienestar social, en especial cuando se trata de mujeres, porque a menudo están entre las más excluidas, debido a la condición que presentan.

Es importante señalar que es el momento para incluir a las personas indígenas con discapacidad en programas o acciones que representen un desarrollo en nuestro medio, ya que tienen la capacidad de desempeñar un papel de socios y contribuyentes del crecimiento de la sociedad.



### Discapacidad Visual:

Dificulta la realización de diversas actividades que requieren de la vista.

Se clasifican en dos grupos:

**\*Baja Visión:** Dificultad para ver o percibir objetos a su alrededor.

**\*Ceguera Total:** No perciben la luz, utilizan bastón blanco, perro guía o el apoyo de una persona.



☺ Si tiene dificultades, preguntarle si requiere de apoyo.

☺ En el momento de prestarle apoyo, colocarse del lado donde no lleva su bastón.

☺ Ofrecerle el brazo y mantenerse un paso adelante

☺ No gritarle y no hablar de ella/él como si no estuviera presente.

### Discapacidad Auditiva:

Afecta la comunicación de las personas a causa de la alteración en las funciones sensoriales auditivas o estructura del oído.

Para comunicarse, las personas utilizan el lenguaje de señas.



☺ Colocarse delante de la persona para que pueda ver el rostro cuando se le hable.

☺ Hablar despacio y con claridad, también se puede escribir lo que se quiere transmitir.

☺ Acompañar la información con gestos y ademanes.

### Discapacidad Física:

Es la condición que le genera a la persona una deficiencia física por amputaciones, lesión medular, parálisis cerebral, secuelas de enfermedades y otras causas, ante las barreras del entorno.



☺ Si la ve en dificultades, preguntarle si necesita ayuda.

☺ No tomar la silla de ruedas por los descansabrazos.

☺ Si se brinda apoyo en bajar gradas, ubicarse detrás de la silla, inclinarla hacia uno y bajarla de retroceso.

☺ Retirar de los espacios todo tipo de obstáculos.

☺ Si utiliza muletas, andadores o cualquier otra ayuda, no separarlas de ellas.

### Discapacidad Intelectual:

Se caracteriza por limitaciones en el funcionamiento intelectual y en la capacidad de adaptación de una persona. Por ejemplo en las personas con síndrome de Down, autismo y otros.



- ☺ Para entablar comunicación utilizar un lenguaje sencillo, como ademanes y gestos.
- ☺ De ser necesario repetirle varias veces una instrucción.
- ☺ Preguntarle si ha comprendido.
- ☺ Se debe actuar de manera natural, tal y como se es con todos los demás.
- ☺ No sentir lástima de su condición, no sobreprotegerlas ni rechazarlas.
- ☺ No burlarse de ella/él.

### Discapacidad Psicosocial:

Es la limitación de las personas que tienen disfunciones temporales o permanentes de la mente para realizar una o más actividades cotidianas o para ejercer sus derechos. Tales como: Depresión, bulimia, anorexia, trastorno obsesivo-compulsivo.



- ☺ Identificar la causa del problema.
- ☺ Evitar confrontaciones, edificando la confianza.
- ☺ Dedicar un tiempo exclusivo para la persona con tal discapacidad.
- ☺ Solicitar apoyo interinstitucional de ser necesario.

### Acondroplasia:

Trastorno del crecimiento caracterizado por una talla pequeña no proporcionada, con brazos y piernas cortas con relación a cabeza y tronco perfectamente normales. Es una deficiencia congénita debido a la falta de desarrollo del cartilago de crecimiento de los huesos



- ☺ No tratarlas como si fueran niños.
- ☺ No burlarse, no relacionarlas con espectáculos de circo, se debe poner o colocar todos los objetos a su alcance. (Manecillas de puertas, apagadores, escritorios, llaves de lavamanos y regaderas, etc).

## Terminología correcta sobre como referimos a las Personas con Discapacidad

### ¡Porque necesitamos cambiar los conceptos!

USO CORRECTO	INAPROPIADO
Personas con Discapacidad	Discapacitado, anormal, incapacitado, deficiente, minusválido, diferente
Persona sin discapacidad	Persona normal
Personas adultas mayores con discapacidad	Ancianos, viejos, mayores
Persona en condición de discapacidad	Persona que sufre una discapacidad
Persona exitosa, productiva	Ha superado su discapacidad
Posee, tiene discapacidad ...	Padece, sufre, aquejada de, víctima de...
Prevenir la discapacidad	Evitar la discapacidad
Reducir los índices de discapacidad	Eliminar la discapacidad
Persona ciega o con discapacidad visual	Ciego, invidente, no vidente
Persona con baja visión	Cieguito, cegato, corto de vista, tuerto, choco
Persona sorda o Persona con discapacidad auditiva	Sordomudo, mudo, mudito
Persona con discapacidad física o Persona con movilidad reducida	Mutilado, inválido, paralítico, cojo, tullido, lisiado, minusválido
Persona con síndrome de Down	Retrasado, deficiente mental, tonto, subnormal
Persona de talla pequeña	Enano, pitufo, chaparro
Persona usuaria de silla de ruedas	Confinado en una silla de ruedas, Postrado en silla de ruedas
Persona con parálisis cerebral	Víctima de la parálisis cerebral
Persona con discapacidad congénita	Defecto de nacimiento
Persona con epilepsia	Epiléptico
Persona con esquizofrenia	Esquizofrénico
Persona con discapacidad psicosocial, Persona con autismo	Loco, demente, trastornado, retrasado mental
Persona con discapacidad intelectual	Mongólico, retardado, retrasado mental, trastornado
Persona con discapacidad psíquica	Demente, enfermo mental, retardado



○ **CUARTO TALLER**  
**RUTA DE LA DENUNCIA**



## Información Institucional

### La Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala -CODISRA-

Es un órgano de formulación y seguimiento de políticas públicas y acciones orientadas al cumplimiento de las funciones que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes nacionales e internacionales en lo relativo a la igualdad ciudadana y al reconocimiento, respeto y promoción de los Derechos de los Pueblos Indígenas.

Fue Creada el 8 de octubre del año 2002, mediante el Acuerdo Gubernativo No. 390-2002 (reformado mediante el Acuerdo Gubernativo, No. 519-2006 de fecha 18 de octubre de 2006).

Entre sus funciones está el brindar asesoría, recibir y canalizar las denuncias de discriminación ante las autoridades de investigación competentes, asimismo darles acompañamiento a personas individuales y colectivas, así como a entidades públicas y privadas en el seguimiento de casos de discriminación.

En el marco legal según el Código Penal guatemalteco en su artículo 202 bis; se tipifica la discriminación como delito, el cual quedó regulado de la manera siguiente:

#### "Artículo 202 bis" Discriminación

Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala y los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos.

## Infórmate

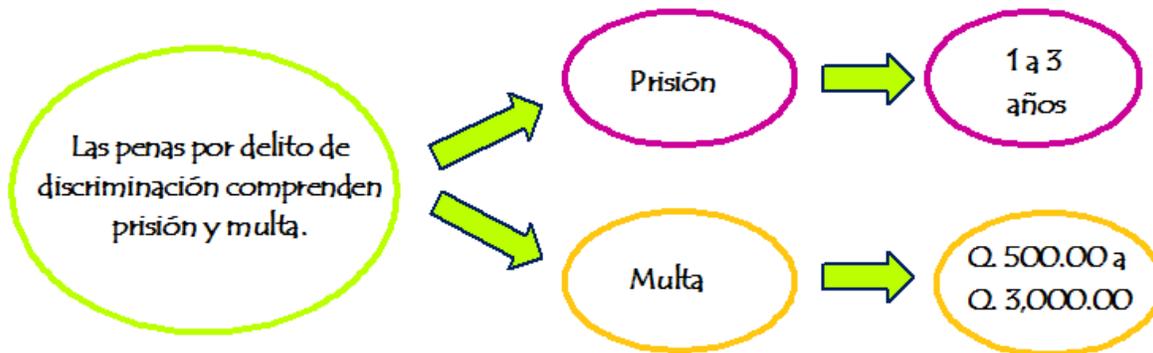
### LA DISCRIMINACIÓN ES UN DELITO

### IDENÚNCIALO!

Toda persona que es víctima de discriminación o racismo puede presentar su denuncia.

La denuncia es un derecho de petición, donde el denunciante no necesariamente forma parte del proceso penal.

Quien por acción u omisión incurriere en las conductas descritas anteriormente será sancionado.



Las denuncias se pueden realizar en las siguientes dependencias:



110

1515

2494-5300  
4504-1569

2501-6800



## **PASOS PARA EL LANZAMIENTO DE UNA CAMPAÑA SOCIAL**



¿Qué es una  
Campaña Social?



## Conceptos básicos

✓ Todas las campañas tienen en común que apuntan a un objetivo claro y están limitadas a un periodo de tiempo concreto.

✓ Una campaña se entiende generalmente como una línea de acción circunscrita a un tiempo específico, planificado, coordinado y organizado con la finalidad de cambiar la opinión, estimular acciones y/o modificar comportamientos y actitudes.

✓ Las campañas son uno de los medios más eficaces disponibles para fomentar la sensibilización acerca de una causa cualquiera.

¿Qué pasos debo de seguir para desarrollar una campaña social?

**Pasos para el lanzamiento de una Campaña:**

Las buenas campañas utilizan una gran variedad de medios, técnicas y tácticas interrelacionados para articular argumentos que contribuyan al cambio o la acción, den un fuerte impulso, creen energía y consigan la participación e implicación de sus grupos destinatarios.

Primero debe elaborarse un plan exhaustivo que incluya los elementos siguientes:

- un punto inicial
- una meta, unos fines alcanzables y unos objetivos mensurables
- un lema e identidad
- grupos y entornos destinatarios definidos
- mensajes fundamentales
- materiales fundamentales
- acciones fundamentales
- obtención de fondos y recursos
- vigilancia y evaluación
- un punto final

## 1. Punto Inicial

### Establecer los fundamentos

Antes de definir la meta y los objetivos de la campaña y de planificar las actividades que se llevarán a cabo, es importante hacerse la pregunta: "¿En qué punto estamos ahora?", y luego examinar y describir el "punto inicial", la situación existente o de referencia.

Esta descripción debería exponer sucintamente lo que es necesario cambiar y por qué. No es preciso que sea muy larga pero es crucial porque facilita el contexto para la campaña. De hecho, establece los **fundamentos** para la campaña.

### Desarrollar un consenso inicial

Para que la campaña cobre impulso y credibilidad es fundamental que esta primera parte se haga bien. El proceso de buscar las palabras adecuadas para describir el contexto debería ser lo más incluyente posible.

A menudo, identificar a las partes interesadas clave y luego animarlas a trabajar juntas para consensuar la descripción de los fundamentos es la primera tarea importante de cualquier campaña.

## 2. Una meta, unos fines alcanzables y unos objetivos medibles

### Meta

La meta debe ser **clara y ambiciosa**. Tiene que ser ambiciosa para estimular la imaginación de los participantes potenciales. Con frecuencia la meta es la articulación de un "sueño".

### Fines

La campaña se propone ayudar a mostrar el camino hacia la "meta" o "destino final".

Mientras que las metas suelen articular un sueño, los fines de la campaña deben ser más realistas en lo que pretenden alcanzar. Necesitan asegurar a los participantes que verán progresos hacia la meta, y que obtendrán un rendimiento de su inversión, si deciden participar en la campaña.

Los fines pueden reseñarse de cualquier forma, pero suele ser útil hacerlo en forma de un listado de apartados breves con puntos.

### Objetivos

Un objetivo debería ser una acción o actividad medible. Si los fines describen **adónde** queremos ir y **cómo** debería verse el resultado, entonces los objetivos tendrían que ayudarnos a entender **de qué manera** conseguiremos llegar hasta allí. Los objetivos siempre deberían incluir un verbo que describa la actividad de la campaña.

Los objetivos tendrían que describir cómo se organizará el trabajo para alcanzar los fines y hacer progresos hacia la meta.

La meta, fines y objetivos de la campaña deberían exponer en términos sencillos el **por qué, dónde, qué, cuándo y cómo** necesarios para desarrollar la campaña.

### 3. Un lema e identidad

Las campañas obtienen mucho rendimiento de desarrollar su propia identidad fácilmente reconocible para interconectar sus diferentes elementos. Esto por lo general conlleva diseñar un logotipo y/o formular un lema.

Un buen lema debe ser **breve y sencillo**. A menudo también puede tener distintas interpretaciones.

Mantener el mismo lema a lo largo de toda una campaña proporciona continuidad, reconocimiento y conexiones.

### 4. Grupos y entornos destinatarios definidos

Una vez se ha establecido el foco de interés de la campaña por medio del desarrollo de una meta, unos fines, unos objetivos y un lema, puede dirigirse la atención hacia las personas y los lugares. En otras palabras, los grupos y entornos destinatarios.

Tras haberse definido los destinatarios, es posible que se decida que la mejor manera de llegar a ellos es a través de un entorno determinado. Por ejemplo, en condiciones normales, puede establecerse contacto con los escolares a través de las escuelas, se llega a los trabajadores en sus lugares de trabajo, y a los fieles podemos encontrarlos en las iglesias.

### 5. Mensajes fundamentales

Después de establecer a quién va destinada la campaña y a través de qué entorno se llegará a los destinatarios, habrá que elaborar los mensajes fundamentales.

Con frecuencia se formulan **mensajes básicos** que conciernen a todos los beneficiarios de la campaña, junto con **mensajes específicos** dirigidos a grupos destinatarios particulares.

Una vez más, para alcanzar el máximo impacto los mensajes deben ser **claros, breves y concisos**.

### 6. Materiales fundamentales

Tras acordar los mensajes fundamentales, éstos deberían incluirse en una carpeta junto con el lema o identidad para valerse de los entornos y de los materiales disponibles pertinentes a los diversos grupos destinatarios.

El alcance de este trabajo dependerá de los recursos disponibles para la campaña.

Normalmente, una buena campaña nacional dispone de **diversos materiales** que por lo general incluyen carteles y postales presentaciones, volantes y folletos, hojas de datos, medios audiovisuales, peticiones y un sitio web propio.

Por su parte, esos medios pueden utilizarse para estimular la cobertura informativa gratuita de las actividades de la campaña.

Otro "recurso" importante consiste en proporcionar una dimensión humana a las cuestiones que aborda la campaña. Como mejor se consigue esto es por medio de **estudios de caso**, testimonios personales y fotografías. En la preparación de esos medios particulares de una campaña es fundamental asegurar que las personas involucradas comprendan plenamente las implicaciones de su participación y den su consentimiento informado.

## 7. Acciones fundamentales

Además de los materiales, para que una campaña tenga éxito debe organizarse una serie de acciones o actividades. Una campaña siempre debe procurar tener una **participación activa**. Si la campaña está orientada a cambiar la opinión y las actitudes, una acción podría ser algo tan simple como animar a las personas a firmar una petición o escribir un mensaje de apoyo.

## 8. Obtención de fondos y recursos

Todas las campañas necesitan recursos. Al principio necesitan recursos humanos para organizar la tarea de planificación descrita hasta aquí en esta guía. A medida que la planificación va adelante, puede prepararse un buen "**argumento**" para la campaña. El argumento, que suele ser simplemente la presentación de la meta, los fines y los objetivos propuestos, se utiliza para animar a los asociados a comprometer recursos para la campaña. En este momento es cuando deberían identificarse las personas y organizaciones que pueden ofrecer recursos prácticos, como personal, pericia técnica o fondos.

## 9. Vigilancia y evaluación

Tras el desarrollo de los elementos descritos del plan de la campaña, es importante pensar cómo pueden vigilarse de la mejor forma posible sus actividades y resultados. Una campaña con un punto inicial o de referencia bien definido y unos objetivos mensurables claramente establecidos tendrá un trabajo de vigilancia y evaluación más fácil que otra campaña que haya perdido de vista sus objetivos. El nivel de evaluación dependerá en gran manera de los recursos disponibles para la campaña. La vigilancia y evaluación pueden adoptar muchas formas, y deberían estimularse tanto la investigación formal como la informal **a lo largo de todo el tiempo que dure** la campaña para informar de nuevos enfoques y desarrollar ideas. La vigilancia y evaluación no son actividades que deban dejarse para el final de una campaña, sino que deben realizarse a lo largo de ella.

Por lo general las campañas tienen en cuenta dos tipos diferentes de investigación en las tareas de vigilancia y evaluación: la cualitativa y la cuantitativa.

La **investigación cualitativa** examina con cierto detalle las respuestas emocionales de los grupos destinatarios a elementos específicos de una campaña, y a menudo se utiliza como herramienta de desarrollo.

La **investigación cuantitativa** es más probable que proporcione puntos de referencia formales en el camino hacia la meta de la campaña. Esto puede incluir evaluar el número de personas a las que ha llegado la campaña o emprender una acción como resultado de la campaña a determinados intervalos.

10.

### Un punto final

Es importante que las campañas se circunscriban a un periodo de tiempo específico en lugar de que persistan en alcanzar los mismos objetivos, ya que inevitablemente el entorno y el contexto variarán. Necesitan un **punto final** que haya sido establecido desde el comienzo.

Siempre constituye una buena práctica hacer los planes para preparar un **informe** sobre el éxito de una campaña. Esto ayudará a proporcionar información a las futuras campañas que pretendan abordar cuestiones similares.

Dicho informe debería procurar reconocer las contribuciones de todos los que participaron en la campaña, así como resumir los progresos realizados hacia la consecución de las metas iniciales de la campaña.

#### Para terminar

##### Lista de verificación de la campaña

En conclusión, cuando se desarrolle una campaña puede resultar útil utilizar la lista de verificación que se presenta a continuación.

¿Incluye la campaña los elementos siguientes?:

Un punto inicial

¿Se han establecido sus fundamentos?

¿Desarrolla el consenso y consigue la participación de los críticos potenciales?

¿Se basa en un simple análisis de partes interesadas?

¿Se ha planificado un lanzamiento oficial?

### **Una meta ambiciosa, unos fines alcanzables y unos objetivos mensurables**

¿Son los objetivos, los fines y la meta ambiciosos, claros y realistas?

¿Describen el por qué, dónde, qué, cuándo y cómo?

### **Un lema e identidad**

¿El lema es breve y sencillo?

¿Lleva un subtítulo complementario?

### **Grupos y entornos destinatarios definidos**

¿Se identificó a todos los grupos en el análisis de partes interesadas?

¿Los entornos se basaron en un sistema de información y una evaluación locales?

¿Se ensayaron los mensajes y los materiales preliminares con grupos dirigidos de discusión?

### **Mensajes fundamentales**

¿Son claros, breves y concisos?

¿Se han preparado mensajes básicos y mensajes específicos?

### **Materiales fundamentales**

¿Se han preparado múltiples materiales?

¿Se utilizarán las asociaciones en la producción y distribución?

¿Se han preparado estudios de caso para dar una dimensión humana a los problemas relativos a las personas con discapacidad?

### **Acciones fundamentales**

¿La campaña tiene en cuenta la participación activa?

¿Las actividades fijan puntos de referencia específicos?

### **Obtención de fondos y recursos**

¿El plan de financiación articula los "argumentos" para la campaña?

¿Se ha pedido a los asociados que contribuyan de una forma específica?

### **Vigilancia y evaluación**

¿Se han planificado la vigilancia y evaluación a lo largo de todo lo que dure la campaña?

¿Incluirán investigaciones cualitativas y cuantitativas?

¿La campaña tendrá vínculos con estadísticas existentes?

### **Un punto final**

¿Cuándo se dará por concluida la campaña?

¿Existen planes para hacer un informe?

## CONCLUSIONES

- ✓ Se cuenta con derechos y políticas de integración social establecidas por el Estado, pero es lamentable que no se cumplan y que la población con discapacidad se mantenga al margen de decisiones y tengan una participación inclusiva.
- ✓ Aun cuando la discriminación en contra de las personas con discapacidad es prohibida, no se crean fuentes de trabajo y limitan el acceso para contratar a personal discapacitado.
- ✓ La falta de regulación de los diferentes tipos de discapacidad, permite considerar erróneamente al discapacitado como un ser inútil. Se les margina a nivel social y laboral, viéndosele con lastima, sin procurar su desarrollo integral personal y familiar.
- ✓ Las personas con algún tipo de discapacidad, han sido excluidos de los servicios sociales, salud, educación, transporte, espacios adecuados, sus necesidades no son tomadas en cuenta, por el contrario, la ayuda está centralizada los programas de ayuda a nivel local, para una reinserción laboral o de capacitación son mínimas.
- ✓ Las personas que sufren alguna discapacidad, desean ser consideradas independientes y con autonomía personal.

## RECOMENDACIONES

- ✓ Se hace necesario que el estado y la iniciativa privada implementen programas de integración social que abarquen a todo el territorio nacional, evitando la marginación de la población con algún tipo de discapacidad, enfocando programas de desarrollo e integración social y laboral.
- ✓ La integración laboral será una realidad, al momento de crear actividades que puedan ser desarrolladas por personas con discapacidad. El sector productivo con ayuda del Estado, debe establecer fuentes de trabajo, que permitan obtener un ingreso digno y justo para aquel que desee desarrollar algún tipo de trabajo.
- ✓ Las barreras arquitectónicas en edificaciones públicas y privadas, son limitantes para la movilidad y desenvolvimiento de las personas con discapacidad. La falta de servicios públicos enfocados a este sector de la población, tales como transporte y salud, deberán sufrir transformaciones y modificaciones que permitan el acceso a toda persona discapacitada.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- ✓ GÁLVEZ CHÁVEZ, Wanerges Carmelino, **guatemaltecos con discapacidad y su protección constitucional**, (s.e.) Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. Guatemala 1992.
- ✓ Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente. 1986.
- ✓ Compendio Marco Normativo de Discapacidad. CONADI. Guatemala, C.A.
- ✓ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- ✓ Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas Discapacitadas.
- ✓ Da Cunha, H. (2012). Personas con discapacidad y derechos humanos. Librillo 14. "Hablando de Derechos. Pensando en Derechos". Gajza, P. (coord.). Ministerio de Desarrollo Social.
- ✓ Nuñez, S. (2013). "Cuidados en personas con discapacidad. Ministerio de Desarrollo Social.
- ✓ Conceptos de igualdad y equidad: Facio A. (s.f.) ¿Igualdad y/o equidad? Proyecto Superando obstáculos para la transversalidad de género en América Latina y el Caribe. Área de Género del Centro Regional del PNUD.

## Evidencias.

Ejecución del Primer Taller con Delegados Municipales del Censo y Vivienda de Alta Verapaz.



Fuente: Fotografías tomadas por la Directora de CODISRA Licda. Suany Mérida

- **Ejecución del Segundo Taller con Delegados de la Juventud de A.V.**



Fuente: Fotografías tomadas por Cindy Chún, compañera estudiante.

- **Ejecución del Tercer Taller**



Fuente: Fotografías tomadas por Cindy Chún, compañera estudiante.

- **Ejecución del Cuarto Taller**



Fuente: Fotografías tomadas por Cindy Chún, compañera estudiante.

- **Entrega del producto pedagógico**



Fuente: Fotografías tomadas por Cindy Chún, compañera estudiante.

- **Sesiones del Diplomado con Delegados de las oficinas Municipales de la Juventud y Representantes de entidades del Estado de Alta Verapaz.**



Fuente: Fotografías tomadas por compañeros de práctica en CODISRA.

- **Capacitación a estudiantes de primer año de la carrera de Medicina del Centro Universitario del Norte Cunor.**



Fuente: Fotografías tomadas por Leidy Caal (epesista) y Verónica Guevara, compañera estudiante.

- **Capacitación a estudiantes de la carrera de Psicología del Centro Universitario del Norte Cunor.**



Fuente: Fotografías tomadas por Leidy Caal (Epesista) y Lic. Byron Villanueva (CONADI).

- Stand en temas de Discapacidad en el Parque Central de Cobán, A.V.



Fuente: Fotografías tomadas por Víctor Chomo, fotógrafo de Paz Joven.

- Participación como panelista en un foro dirigido a estudiantes de Alta Verapaz en temas de Discapacidad.



Fuente: Fotografías tomadas por Víctor Chomo, fotógrafo de Paz Joven.

## **Capítulo V: Evaluación del proceso**

### **Presentar evidencias de instrumentos utilizados y resultados.**

#### **5.1 Del diagnóstico**

La evaluación de la etapa de diagnóstico se realizó a través de una escala de rango (el instrumento se encuentra en Apéndice) considerando varios factores que contribuyeron al logro de la información requerida. En el diagnóstico contextual se obtuvo como resultado: La descripción de lo investigado, entre los que se resalta: Contexto geográfico, histórico, económico, político, filosófico, social, entre otros. Además se realizó el diagnóstico institucional, obteniendo como resultado la descripción de la identificación de la institución, el servicio que presta, los tipos de usuarios que atiende, su estructura organizacional, ambiente institucional, entre otros. Seguidamente se determinó un listado de carencias con su respectiva problematización y su hipótesis acción. Se determinó el estudio de viabilidad y factibilidad de la propuesta de solución al problema seleccionado, posterior a ello se determinó cual podría ser la carencia y su respectiva hipótesis acción para intervenir en el problema priorizado.

#### **5.2 De la fundamentación teórica**

Durante la etapa de fundamentación teórica se evaluaron varios aspectos, entre los cuales están: la coherencia de la teoría con el problema seleccionado, variedad de fuentes consultadas, citas bibliográficas correspondientes, entre otros. Este proceso se verificó con la utilización de una lista de cotejo. Uno de los aspectos evaluados de forma constante fue la coherencia del contenido con respecto al problema y cómo fundamenta el aporte didáctico propuesto para los docentes.

#### **5.3 Del diseño del plan de intervención**

Para el diseño del plan se utilizó una lista de cotejo para evaluar, si las actividades planificadas garantizan alcanzar los objetivos esperados en la intervención.

También se consideró la justificación, las metas, las actividades a realizar, el tiempo establecido, presupuesto, entre otros aspectos que serían fundamentales en el correcto desarrollo del plan. Además se estableció el diseño y estructura del material didáctico a utilizar durante la intervención para brindar una solución al problema seleccionado en la etapa de diagnóstico. Se obtuvo como resultado, una herramienta útil que evita la acción de improvisar en el momento de la intervención y sobre todo que hubo un producto muy significativo para la acción docente o en la labor institucional.

#### **5.4 De la ejecución y sistematización de la intervención**

EL instrumento aplicado en el proceso de ejecución fue una escala de rango, el cual brinda la validez requerida del cumplimiento de las actividades establecidas en el plan de intervención, aspectos fundamentales como la ejecución de los diferentes talleres y la entrega del producto pedagógico del proyecto realizado. Los resultados obtenidos son satisfactorios por la aceptación del tema priorizado y por la utilidad del producto (Guía) que será utilizada como herramienta al replicar la información establecida en ella.

## Capítulo VI: El voluntariado

Descripción de la acción realizada en este aspecto

### 6.1 Plan de la acción realizada

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades  
Comisión de Medio Ambiente y Atención Permanente



Informe de Reforestación  
Escuelas Verdes  
Caserío Pantín-Purulhá, Baja Verapaz

7 de agosto de 2018



El informe del Voluntariado presentado por:

<b>No.</b>	<b>Registro Estudiantil</b>	<b>No. CUI</b>	<b>Nombre</b>
1	201311449	2171943621601	Leidy Betzayda Caal Och

Quién participó en la actividad con su aporte a la reforestación de Guatemala de la Facultad de Humanidades, Sección Cobán de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos, en el programa Escuelas Verdes del Caserío Pantín de Purulhá, Baja Verapaz.

7 de agosto de 2018

Índice	Página
a. Presentación	5
b. Objetivos	6
c. Justificación	7
d. Limitaciones y logros	8
• Organización y convocatoria a centros educativos	10
• Apoyo logístico	10
• Cuidados del Material a plantar	10
• Acondicionamiento del terreno	11
• Siembra	11
e. Georeferencia	12
f. Croquis de la Planificación	13
g. Tipos de árboles	13
h. Cantidad de árboles	14
i. Fecha de Siembras	15
j. Cronogramas	16
k. Conclusiones	18
l. Recomendaciones	19
m. Fotos Evidencia	16
n. Carta de Compromiso	18

## **Presentación**

Considerando que la reforestación es una acción importante para la mitigación de problemáticas ambientales en la sociedad, la Universidad de San Carlos de Guatemala, el Ministerio de Educación (MINEDUC), a través de Coordinación Técnica Administrativa, la Municipalidad de Purulhá Baja Verapaz, Biotopo El Quetzal, el programa reforestando Purulhá a cargo de la gestora de proyectos Karla Samayoa de Lemus, el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales (MARN) y los establecimientos educativos para el año 2018, establecen alianzas interinstitucionales, con el propósito de disminuir y ponerle un fin a la comercialización e industria de la madera y lograr una mejor protección ambiental.

La alianza, busca realizar una actividad de reforestación para brindar protección ambiental al municipio, puesto que no intervendrá ningún tipo de interés económico en la distribución y siembra de las especies de árboles; por otra parte brindará servicios ambientales, siendo el más importante la protección del corredor biológico y del bosque nuboso de la región. Estas acciones, buscan la conservación de la biodiversidad, creando hábitats para la flora y fauna, pero también la persistencia de especies como del Quetzal, Ave Nacional. Uno de los servicios fundamentales que provee el voluntariado de reforestación de la Facultad de Humanidades de la universidad de San Carlos de Guatemala es brindar al turista una región verde y limpia para su recreación, con un recorrido atractivo, en el municipio de Purulhá, considerando el paisaje como valor agregado de la Vía Verde.

## **Objetivo General**

Aportar beneficios ambientales que beneficien al municipio de Purulhá, con una diversidad ecológica, el refugio de animales, captación de carbón y la conservación del agua como sostenimiento de las fuentes de abastecimiento para la población cercana.

## **Objetivos Específicos:**

- ✓ Además del objetivo correspondiente la integración del voluntariado en el programa reforestando Purulhá por su característica buscar a portar a la educación del municipio lo siguiente.
- ✓ Concientizar a la niñez y juventud sobre los efectos que causa la comercialización industrial de la madera.
- ✓ Fortalecer el conocimiento de la importancia de la conservación y protección ambiental.
- ✓ Promover acciones de prevención para la conservación del medio ambiente ante problemáticas que pongan en riesgo la vida y salud humana, animal y vegetal.

## **Justificación:**

Debido a la migración de los primeros agricultores denominados Palencianos a la región desde octubre de 1990, las fronteras agrícolas se fueron extendiendo en toda la región del municipio, especialmente en el área central y el corredor biológico provocando la emigración de las especies de fauna silvestre nativas de la región y la erosión de los suelos. Esto ha originado que en la actualidad el municipio sea declarado a nivel nacional por la CONRED, como uno de los municipios con alto índice de vulnerabilidad al estar expuesto a deslaves, inundaciones, periodos de sequía estacionaria y hambruna estacionaria entre otros riesgos. Ante tal motivo se crea una alianza interinstitucional con la participación de la estudiante epesista de la Facultad de Humanidades, Sección Cobán de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos, el Ministerio de Educación (MINEDUC), la Coordinación Técnica Administrativa, la Municipalidad del municipio de Purulhá Baja Verapaz, el Programa Reforestando Purulhá a cargo de la gestora de proyectos Karla Samayoa de Lemus, el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales y los Centros Educativos por la preocupación del cambio climático que tiene como consecuencia poner en riesgo y vulnerabilidad a la población y al medio ambiente ante desastres naturales.

Se considera de suma importancia unir esfuerzos para una alianza interinstitucional en la Gestión de Reducción del Riesgo y lograr la ejecución de acciones encaminadas a la reforestación, fortaleciendo y capacitando con conocimientos a los miembros de la comunidades para reducir el riesgo de vulnerabilidad al que están expuestos, a través del proceso de participación en acciones de promoción y prevención de problemas ambientales, así poder

mantener el equilibrio ecológico por medio de la conservación y protección ambiental.

### **Limitaciones y Logros**

- **Organización y negociación de las áreas de reforestación:**

El proceso organización y negociación de las áreas de reforestación, constituyen una de las grandes limitaciones en la población, debido a que el 90% de las tierras del municipio son propiedad privada, el 8% del área es propiedad comunitaria, mientras que un 2%, pertenece al área municipal, siendo la mayor parte urbana.

Ante dicha limitante, considerando que la reforestación es una acción importante para la mitigación de problemáticas ambientales, en la primera fase de reforestación, la epesista **Leidy Betzayda Caal Och** de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el Ministerio de Educación (MINEDUC), a través de la Coordinación Técnica Administrativa, para el ciclo escolar 2018, establecen alianzas entre el programa Reforestando Purulhá, La Municipalidad, Biotopo El Quetzal y el Ministerio de ambiente y Recursos Naturales, con el propósito de concientizar la necesidad de cuidar el medio ambiente y las fuentes hídricas del municipio, fortaleciendo la educación y la reforestación, creando acciones que buscan la conservación de la biodiversidad, hábitats para flora y fauna, pero también reforestar las escuelas con árboles frutales que podrán brindar beneficios a los niños de los establecimientos educativos.

El proceso de gestión se realizó con la encargada de la oficina municipal de Reforestación, Gabriela Ché, con el propósito de lograr la donación y siembra de árboles por parte de la Municipalidad, siendo estos de vivero y frutales. Como epesista de la facultad de humanidades se asume el compromiso de organizar la logística del área de reforestación con los directores y la Coordinación Técnica Administrativa.

Para la segunda fase de reforestación la municipalidad a través de la oficina municipal de reforestación y el grupo de directores, acuerdan continuar con el área de reforestación, con una capacidad para poder sembrar otros 2,000 árboles, acordando que la comunidad se encargaría de la preparación del terreno y la sostenibilidad de la reforestación mientras que la Universidad de San Carlos de Guatemala convocaría a su estudiante de la Facultad de humanidades para la siembra de los árboles junto a otros voluntarios.

En la tercera fase de reforestación la epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el grupo de voluntariado y la municipalidad a través de la oficina de reforestación municipal y la gestora de proyectos Karla Samayoa, crean la primera carta de compromiso con el Gremio Magisterial de Purulhá consistente en establecer mecanismos de respuesta ante los eventos de adaptación al cambio climático y sus efectos causados a la población en general ante su alta vulnerabilidad de riego y a las amenazas socio naturales como: huracanes, inundaciones, incendios forestales, sismos, entre otros altos riesgos y factores subyacentes se inicia el proceso de capacitación por parte de la municipalidad y la comisión de gestión de riesgos del MINEDUC, coordinado por la epesista y la Coordinación Técnica Administrativa para la búsqueda de estrategias que **propicien la reducción de desastres** con acciones de prevención, mitigación y respuesta que les permita minimizar el alto costo de la destrucción que causan los desastres.

En la carta se acuerda crear el proyecto el **Árbol de mi Escuela**, que consiste en que cada establecimiento educativo del municipio previo haber recibido las capacitaciones de reforestación, realicen una siembra de cinco árboles en un predio y lo denominen el árbol de mi escuela, comprometiéndose a garantizar la existencia de los mismos y que cada año sumen más la siembra de otros cinco árboles cítricos.

### **Organización y Convocatoria a los Establecimientos Educativos**

Para la organización y convocatoria de los establecimientos educativos se tuvo como responsable a la Coordinación Técnica Administrativa y a la epesista, quien

delego comisiones para la logística, gestión de seguridad para la asistencia de primeros auxilios y quienes a su vez coordinaron con la municipalidad el transporte y movilización de las plantas y las personas al área de reforestación.

### **Apoyo Logístico**

La Coordinación Técnica Administrativa delegó que para la realización de todo el proceso de reforestación la Epesista y las instituciones cooperantes, garanticen que las comisiones realicen sus funciones de la mejor manera posible y que lograr los resultados esperados.

### **Cuidados del Material a Plantar ·**

La coordinadora de la oficina municipal de reforestación de acuerdo a los conocimientos técnicos en el manejo de vivero, realiza los últimos tratamientos técnicos para cada especie, entre ellos:

Disminuir riego, recorte de raíces, esperar el temporal de lluvias, para así reducir riesgos de mortandad de las plantas, al encontrarse en el sitio de plantación, colocarlos bajo sombra, regarlos y protegerlas de vientos fuertes.

### **Acondicionamiento del Terreno**

Para la siembra de los árboles, fue indispensable el mantenimiento y la preparación del terreno a reforestar, donde se procedió a retirar la maleza existente, a limpiar y hoyar, según los acuerdos pactados con cada uno de los cooperantes.

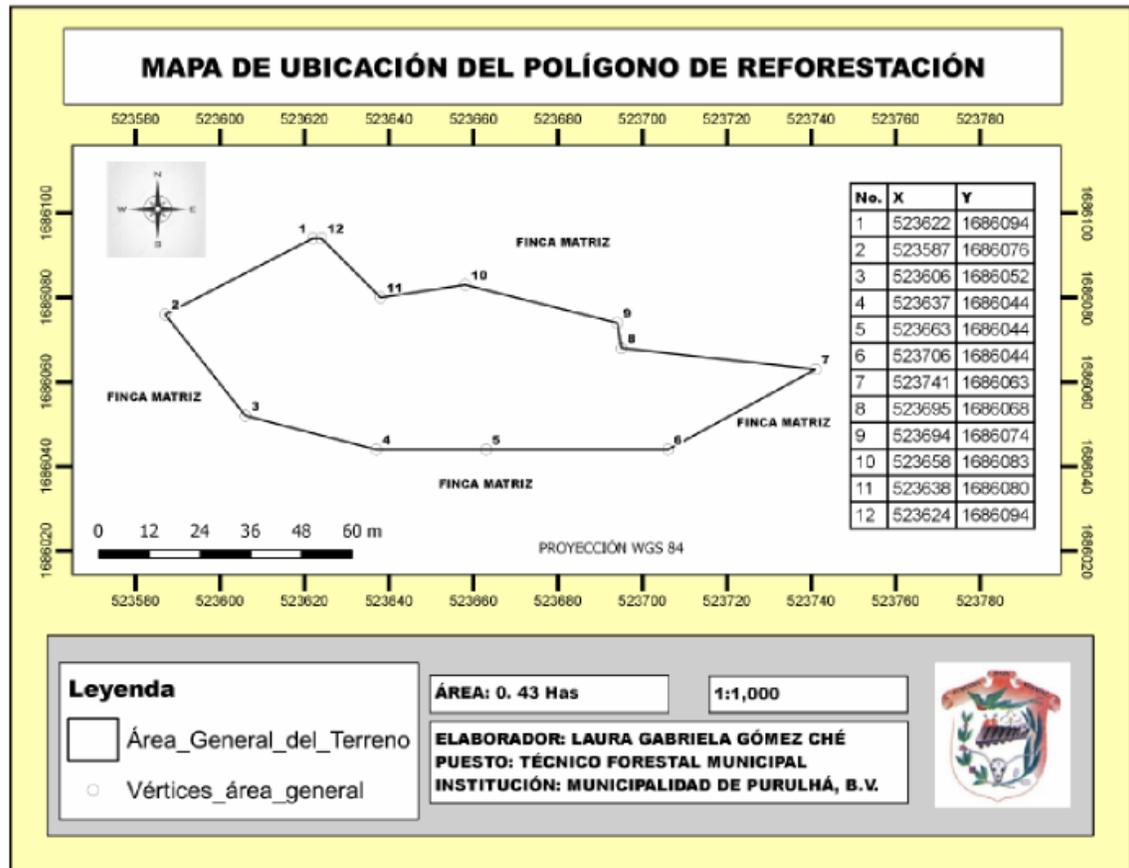
### **Siembra**

La norma establece tres metros de ancho para la brecha cortafuego dentro de terrenos agrícolas, por lo que los terrenos agrícolas que colinden con la Vía tendrán que delimitar su área cortafuego si no contaran con ésta; para los terrenos que cuenten con canales para riego, éstos servirán como brechas de cortafuego. Cada árbol tendrá una distancia de un metro el uno al otro.

### **Geo referencia:**

El caserío Pantín, se ubica en el municipio de Purulhá del departamento de Baja Verapaz, de acuerdo a su categorización de Caserío tiene una latitud de 15° 15' 13, 44211 y de longitud de 90° 15' 5,13342. Colindando con el Caserío Chicoy

**Croquis de la Plantación:**



**Tipos de Árboles:**

En base al conocimiento de la Técnico forestal de la Oficina Municipal de acuerdo al estudio realizado del suelo y la latitud de las ubicaciones geográficas del lugar de reforestación; recomienda, sembrar las siguientes clases de árboles:

Pino Maximiniode, pino acarpa y para los establecimientos educativos según su ubicación geográfica, se deben distribuir los siguientes árboles: Ciprés, Liquidámbar, Moringa, Cedro, Pino Maximiniode y Pino Acarpa.

#### **Cantidad de Árboles:**

- Para la primera fase de reforestación 2,000 pinos maximinoide
- Segunda fase de reforestación. 2,000 pinos Ocarpa
- Tercera fase de reforestación por su ubicación geográfica, se distribuyen los siguientes árboles: Ciprés, Liquidámbar, Moringa, Cedro, Pino Maximiniode, y Pino Acarpa.

#### **Sumatoria total de árboles**

<b>Árboles</b>	<b>Cantidad</b>
Ciprés	500
Liquidámbar	500
Eucalipto	500
Moringa	500
Caoba	500
Cedro	500
Pino Maximiniode	2,500
Pino Ocarpa	<u>2,500</u>
	8,000

#### **Fechas de la Siembra:**

1. En la primera fase de reforestación debido a las condiciones climáticas, se esperan las primeras lluvias para que el terreno cuente con las condiciones húmedas para que los árboles sembrados puedan continuar con su proceso de germinación y crecimiento, siendo de fecha programada el 08 de julio de 2018.

2. En la segunda fase le corresponde a la reforestación en los establecimientos educativos, el director será quien designe las áreas a sembrar, siendo de fecha programada el 15 de agosto de 2018.

### Cronograma:

#### Cronograma de ejecución del voluntariado en reforestación

No.	Actividad	Programación	Fechas												
			Junio				Julio				Agosto				
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Primera reunión con autoridades Municipales para planteamiento de propuesta de para la implementación de las acciones de voluntariado en el tema de reforestación enfocado a adaptación al cambio climático	Programado	■												
		Ejecutado													
2	Primera reunión con la gestora de proyectos ambientales para planteamiento de propuesta de implementación de las acciones de voluntariado en el tema de reforestación enfocado a adaptación al cambio climático	Programado		■											
		Ejecutado													
3	Primera reunión con Propietarios y terratenientes del municipio para planteamiento de propuesta de implementación de las acciones de voluntariado en el tema de reforestación enfocado a adaptación al cambio climático	Programado		■											
		Ejecutado													
4	Gestión interinstitucional para la implementación de las acciones de planificación del proyecto de reforestación	Programado			■										
		Ejecutado													
5	Reunión para acuerdo y distribución de comisiones con todos los actores para construcción del plan de reforestación	Programado			■										
		Ejecutado													
6	Presentación del plan y asumir compromisos institucionales para la ejecución de la reforestación en programa reforestando Purulhá	Programado				■									
		Ejecutado													
7	Programación para primera fase de reforestación	Programado					■	■	■	■					
		Ejecutado													
8	Primera siembra de árboles	Programado											■		
		Ejecutado													
9	Programación para la segunda fase de reforestación	Programado						■	■	■					
		Ejecutado													
10	Segunda siembra de árboles realizada en los establecimientos	Programado												■	
		Ejecutado													

## **Conclusión**

La Universidad de San Carlos de Guatemala a través de la formación integral del estudiantado universitario en la carrera de licenciatura en pedagogía y derechos humanos, aporta a la población de Purulhá Baja Verapaz, soluciones prácticas que mitigan la vulnerabilidad de sus condiciones geográficas, previniendo los desastres por medio de la concientización y construcción de una sociedad conocedora que vela por la importancia de reforestación para mitigar los problemas socio naturales como: huracanes, inundaciones, incendios forestales, entre otros, a las que se ven expuestas las poblaciones, quienes son consideradas como una sociedad expuesta en alto riesgo de vulnerabilidad por factores subyacentes producidos por el cambio climático y el calentamiento global. Para esto se ha logrado establecer un acuerdo interinstitucional de apoyo mutuo entre comunidades, iniciativa privada, gobierno local e instituciones gubernamentales para crear acciones de reforestación como la prevención y mitigación de desastres naturales.

## **Recomendaciones**

A la Universidad de San Carlos de Guatemala por ser parte de la apertura institucional a través de la creación de cartas de compromiso de sostenibilidad y mantenimiento del programa reforestando Purulhá, firmada por actores fundamentales del proceso quienes buscan dar soluciones prácticas ante la vulnerabilidad de la problemática ambiental, es necesario contribuir en el fortalecimiento de la formación del estudiantado universitario para hacerlos partícipes de los proyectos de reforestación en distintos lugares afectados por la deforestación, firmando un compromiso de participación anual como compromiso interinstitucional en la concientización y construcción de una sociedad conocedora del cuidado ambiental que vele por la reforestación de nuestro país.

## **6.2 Sistematización (descripción de la acción realizada)**

Para dar inicio a la etapa de voluntariado se tuvo una reunión con la encargada legal Karla Samayoa del grupo Reforestando Purulhá y el coordinador encargado de la Coordinación Técnica Administrativa de Educación para organizar un proyecto de reforestación, ya que en esa área se encuentra uno de los corredores naturales más grandes de Centroamérica, conocido como el Corredor Biológico del Bosque Nuboso de Purulhá, Baja Verapaz. Siendo este un pulmón para el planeta y de gran importancia para la conservación de la flora y fauna; principalmente de especies como orquídeas (Monja Blanca, flor nacional de Guatemala), plantas, reptiles, aves (El Quetzal, ave nacional de Guatemala), pero en la actualidad esta área se ha visto afectada por actos humanos que provocan una deforestación y un deterioro al medio ambiente. Al lograr la aprobación del proyecto de voluntariado se tuvo a bien coordinar con la encargada de Reforestando Purulhá la donación de los árboles, con la municipalidad el apoyo en brindar el espacio del área a utilizar y el transporte para el traslado de los árboles al lugar asignado y la Epesista en conjunto con la Coordinación Técnica Administrativa de Educación fueron quienes se encargaron de la logística de la actividad y de convocar a los docentes de diferentes centros educativos para hacerlos partícipes de la ejecución del proyecto de reforestación, quienes aceptaron la actividad y se comprometieron a darle continuidad a otros proyectos de reforestación en sus centros educativos con el lema “Escuelas Verdes”. Durante la ejecución del voluntariado se vivieron momentos de armonía, donde se logró sensibilizar a la población a mejorar su condición de vida al priorizar

el cuidado al medio ambiente y las consecuencias que atravesarían si no se logra tener áreas verdes en su municipio. Al finalizar el proyecto se hizo entrega de una manta vinílica como aporte de la estudiante epesista para evidenciar la ejecución del voluntariado y permitir su uso en otros proyectos de reforestación con futuras generaciones.

### 6.3 Evidencias y comprobantes (fotos, documentos, finiquitos)

Reunión para coordinar el Voluntariado



Elección del Área de Reforestación



Análisis del tipo de suelo con la Técnico Forestal Municipal de Purulhá.



Transporte, recepción y distribución de árboles, un día antes de la reforestación



**Presentación de manta vinílica donada por la epesista en el proyecto de Reforestación**



**Director Departamental de Educación de Purulhá, Baja Verapaz**



**Entrega de manta como producto del voluntariado a Coordinadores Técnicos Administrativos de Educación, Purulhá, B.V.**



**Transportando los árboles para su siembra**



**Ejecución como voluntaria en el Proyecto de Reforestación, Caserío Pantín, Purulhá, Baja Verapaz**



## **Carta de convenio de sostenibilidad autenticada por un notario o autoridad municipal, comunal**

Carta de Compromiso No.001-2018  
Fecha 3 de agosto de 2018  
Coordinación Técnica Administrativa  
Ministerio de Educación  
Purulhá Baja Verapaz

Estimados Directores y Personal Docente.

Les saludamos atentamente deseándole bienestar en sus labores diarias.

De la manera más atenta me permito dirigirme a usted para presentar ante la comunidad educativa del municipio de Purulhá del departamento de Baja Verapaz, el compromiso ineludible de la formación integral del ser humano según nuestro mandato institucional como Ministerio de educación y ante los eventos de adaptación al cambio climático y sus efectos causados a la población en general en el municipio que debido a su ubicación geográfica es altamente vulnerable al riesgo y a las amenazas socio naturales como: huracanes, inundaciones, incendios forestales, sismos, entre otros, a las que se ven expuestas las poblaciones, que a pesar de haber identificado el alto riesgo y factores subyacentes que lo propician, no hemos logrado desarrollar acciones de prevención, mitigación y respuesta que les permita minimizar el alto costo de la destrucción que causan los desastres en las áreas catalogadas de alto riesgo lo que hacemos mención que.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Capítulo Único, Artículo 1 Protección a la persona, dice: “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona, y a la familia...”, el Artículo 2, Deberes del Estado, reza “Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”, y finalmente en el capítulo 1, Artículo 3, derecho a la vida, se lee: “El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona”.

El Decreto 109-96 Ley de la Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres – CONRED- establece en el Artículo 3º que algunas de las finalidades son: Los mecanismos, procedimientos y normas que **propicien la reducción de desastres**, a través de la coordinación interinstitucional en todo el territorio nacional. Organizar, capacitar y supervisar a nivel nacional, regional, departamental, municipal y local a las comunidades

para establecer una cultura en reducción de desastres, con acciones claras antes, durante y después de su ocurrencia a través de la implementación de programas de organización, capacitación, educación, información, divulgación y otros que se consideren necesarios.

A raíz de la creación del Decreto 109-96, se promulga el Acuerdo Ministerial No. 443-97 del Ministerio de Educación –MINEDUC-, donde se establece:

Artículo 1°. Cada Centro educativo público o privado del país deberá elaborar su Plan de Seguridad Escolar, con sus comisiones respectivas de contingencia y evacuación para casos de desastres o por cualquier otra situación de riesgo, desde el nivel Pre-primario hasta el nivel Medio, Ciclo Básico y Diversificado.

Artículo 2°. Deberá contemplarse en el proceso enseñanza aprendizaje, actividades relacionadas con la temática de prevención y reducción de desastres, considerando la amenaza, vulnerabilidad y riesgo como parte consustancial del trabajo docente.

Conjunto de decisiones administrativas, de organización y conocimientos operacionales desarrollados por sociedades y comunidades para implementar políticas, estrategias y fortalecer sus capacidades a fin de reducir el impacto de las amenazas por eventos naturales y de desastres ambientales y tecnológicos consecuentes.

La Coordinación Técnica Administrativa y el gremio magisterial Pulúlense pretende establecer mecanismos de respuesta ante los eventos de adaptación al cambio climático y sus efectos causados a la población en general en el municipio que debido a su altamente vulnerable al riego y a las amenazas socio naturales como: huracanes, inundaciones, incendios forestales, sismos, entre otros, a las que se ven expuestas las comunidades, planteamos como respuesta al alto riesgo y factores subyacentes estrategias que, **propicien la reducción de desastres** con acciones de prevención, mitigación y respuesta que les permita minimizar el alto costo de la destrucción que causan los eventos del cambio climático.

Los cuales enumeramos a continuación.

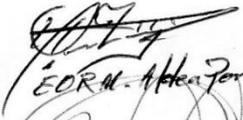
- a) Fortalecer la gestión interinstitucional para el cumplimiento del mandato institucional ineludible de la formación integral de la niñez a través del fortalecimiento del Plan de Seguridad Escolar ante los riesgos que nos proporciona el cambio climático.
- b) Dar respuesta en casos de emergencia local en las comunidades para establecer una cultura en reducción de desastres, con acciones claras en la implementación de programas de reforestación, capacitación, educación, información, divulgación y otros que se consideren necesarios entre ellos.
  - i. Apoyar el programa reforestando Purulhá en el ciclo escolar 2018
  - ii. El árbol de mi escuela
  - iii. Jardineras en mi área de vulnerabilidad
  - iv. Otras actividades según el contexto.

Firmamos los que en común acuerdo apoyamos esta carta de compromiso institucional, del ministerio de educación.





Carta de Compromiso No. 001-2018  
Fecha 3 de agosto de 2018  
Coordinación Técnica Administrativa  
Ministerio de Educación  
Purulhá, Baja Verapaz

  
EORM. "Helen Jarama"  
  
NUFED N. 524  
La Pinada.

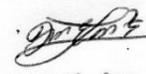
  
EORM Santa  
Rita Panzós

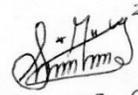
  
E.O.D. P.  
Casero Nuevo Esperanza  
el Cementerio.

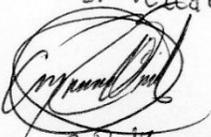
  
EORM CAS.  
La paz chejel

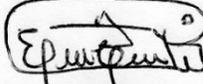
  
Kens  
Sacromani

  
EODP. Caserio  
El Mezcal.

  
EORM. cas. Sachoxa.

  
C.O.P.B. Cas.  
Cerro de la Cruz.

  
E.R.R. II  
San Antonio  
La Pinada

  
E.O.R.M. cas.  
Nuevo Progreso  
Panchisiv.

  
EORM CAS. Bella  
Vista Sa'choi

  
Cas. la Cruz II  
EORM.

  
EODP caserio  
Betonia

  
EODP Cas la Cruz II

  
EORM Caserio Pantin.

  
Cotegio Purulhá



**Carta de Compromiso No. 002-2018**  
**Fecha 3 de agosto de 2018**  
**Purulhá, Baja Verapaz**

A:  
Facultad de Humanidades  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Cobán, Alta Verapaz

De la manera más atenta nos permitimos, desearle bienestar en sus labores diarias.

Por este medio me permito dirigirme a usted para presentar ante la facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, los acuerdos planteados ante la epesista voluntaria **Leidy Betzayda Caal Och**, con Carné No. **201311449**, el compromiso ineludible de apoyar la formación integral del ser humano en la Participación de acciones en promoción y prevención de problemas de salud humana, animal y vegetal, así como ambientales que permitan mantener el equilibrio ecológico a través del proceso de reforestación que mitigara ante los eventos de adaptación al cambio climático y sus efectos causados a la población en general en el municipio, que debido a su ubicación geográfica es altamente vulnerable al riego y a las amenazas socio naturales como: huracanes, inundaciones, incendios forestales, sismos, entre otros, a las que se ve expuesta la población.

En que la alianza, entre la facultad de humanidades y mi persona busca la reforestación para brindar protección ambiental, puesto que no intervendrá ningún tipo de interés económico en la distribución y siembra de las especies de árboles; por otra parte brindará servicios ambientales, siendo el más importante la protección al corredor biológico y al bosque nuboso de la región. Estas acciones buscan la conservación de la biodiversidad, creando hábitats para flora y fauna, pero también la persistencia de especies de todo tipo de animales de la región.



Compromiso 1.- El primer compromiso y uno de los más importantes con la epesista es la autorización del ingreso a mi propiedad privada mientras dure el proceso del voluntariado.

Compromiso 2.- Acceder para la reforestación una hectárea de cuatro manzanas de tierra, con capacidad de siembra de 4,000, árboles.

Compromiso 3.- del Recurso Humano, los empleados serán los únicos responsables del brechado, limpiado ahoyado y preparación para el día de la reforestación.

Compromiso 4.- Del apoyo a la logística queda bajo mi responsabilidad el transporte de los alumnos desde el área el salón municipal hacia la aérea de reforestación.

Compromiso 5.- Se establece el compromiso de sostenibilidad a la reforestación sin ningún tipo de interés económico o comercialización industrial de la madera para garantizar prevención de problemas ambientales.

Compromiso 6.- De la donación de árboles será la gestora de proyectos Karla Samayoa de Lemus quien donara la cantidad de árboles requeridos.

Compromiso 7.- De la Coordinación de logística. Será la facultad de Humanidades y la Coordinación Técnica Administrativa quien a través de la epesista, coordinara con establecimientos educativos el proceso capacitación y de la siembra de árboles.

Compromiso 8.- Del estudio de los suelos, latitud y recomendaciones de árboles a sembrar le corresponderá a la municipalidad a través de la oficina forestal.



Compromiso: 9.- De la Autorización y movilización del alumnado, corresponderá a la Coordinación Técnica Administrativa del ministerio de educación, coordinar con los directores la autorización y movilización de los estudiantes.

Firmamos los que en común acuerdo apoyamos esta carta de compromiso institucional, al proceso de voluntariado en reforestación ambiental.

  
Eddy Aroldo ortiz  
Propietario  
5742 6035

  
Jorge Cal Lopez







Guatemala, 08 de agosto de 2018

Señores

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

Presentes

Estimados señores:

El programa “Reforestando Purulhá” es un proyecto multidisciplinario que busca sensibilizar, concientizar y promover la participación en niñas, niños y jóvenes en temas ecológicos con el fin de restablecer una relación armoniosa con el ambiente a través de acciones sociales, culturales y ambientales de forma lúdica e interactiva.

Promovemos la plantación de especies nativas dándoles el seguimiento adecuado para asegurar que los árboles crezcan y contribuyan realmente con la restauración de paisajes y ecosistemas. Cabe mencionar que en las cinco reforestaciones pasadas se tiene un 90% de efectividad en los nuevos bosques.

El motivo de la presente, es hacer constar que el (la) estudiante **LEIDY BETZAYDA CAAL OCH**, EPESISTA de la **FACULTAD DE HUMANIDADES** de la **Universidad de San Carlos de Guatemala** de la carrera: **Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos**, fue un apoyo fuerte como voluntaria en la coordinación, planificación y siembra del séptimo proyecto Reforestando Purulhá. En esta ocasión se llevó a cabo la siembra de más de 2,000 árboles entre ellos: pinos (maximinoi/ Occarpa) y ciprés en el caserío Pantín del municipio de Purulhá, Baja Verapaz, el día 7 de agosto del presente año.

Aprovechamos para felicitarles por la calidad de alumnos con que cuentan y estamos en la disposición de proveer cualquier información adicional que requieran.

Atentamente,

## Conclusiones

1. Se contribuyó a la promoción de los derechos humanos para erradicar la discriminación y racismo para no excluir a las personas con discapacidad a través de la elaboración de una guía pedagógica.
2. El socializar la guía con el personal de la Comisión Presidencial contra la Discriminación y Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala, les permitió fortalecer su compromiso institucional para erradicar actos de discriminación y racismo contra las personas con discapacidad del área urbana y rural.
3. La participación y el aporte de experiencias de vida de las personas con discapacidad durante el desarrollo de los diferentes talleres y actividades, impulsaron a crear nuevos enlaces interinstitucionales para apoyar la inclusión de las mismas en otras actividades que se realicen en nuestro medio.
4. Reconociendo la importancia de la inclusión de las personas con discapacidad, se realizaron diversas actividades establecidas en la guía que promovieron la no discriminación y racismo, logrando crear otros espacios en el que se sumaron otras instituciones de Gobierno, población joven y las familias de las personas con discapacidad, quienes fueron parte importante para fomentar una convivencia social.
5. Se capacitó a representantes de las instituciones de Gobierno, universidades y establecimientos educativos sobre el uso y manejo de la guía, quienes serían agentes replicadores para difundir los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad en cualquier actividad institucional que realicen.
6. La aplicación de la guía fue una herramienta pedagógica que concientizó en los representantes de las instituciones de Gobierno, que cumplen su función como servidores públicos la importancia de utilizar la terminología correcta y la forma de brindar una mejor atención a las personas con discapacidad.

## Recomendaciones

7. Se hace necesario que el Congreso de la República de Guatemala reforme el Decreto 135-96, estableciendo legalmente una clasificación de tipos de discapacidad, lo que ayudará a entender a este grupo de la sociedad, que busca su desarrollo e integración social, no así su marginación y lástima.
8. La integración social y laboral debe permitirle a este sector de la población una mejor calidad de vida. Es un derecho que debe ser objeto de implementación y desarrollo por políticas de Estado, que permitan el desarrollo social, cultural, político y laboral de este sector de la población.
9. Que la Universidad de San Carlos de Guatemala siga promoviendo por medio del Ejercicio Profesional Supervisado el compromiso que cada estudiante de la Facultad de Humanidades tiene para crear proyectos que impulsen el rescate de los buenos valores en la sociedad.

## Bibliografía o Fuentes de consultas

1. Albores, A. R. (1995). *Derechos Humanos en Guatemala*. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales USAC.
2. Asdi, M. d. (2011). *Coinstruyamos una Sociedad Incluyente*. Guatemala: Serviprensa, S.A.
3. Cabanellas, G. (2012). *Diccionario enciclopédico de derecho*. Argentina: Heliasa S.R.L.
4. Chávez, G. C. (2015). *Minusválidos guatemaltecos y su protección constitucional*. Guatemala: USAC.
5. *Circunscripción de los Barrios de la ciudad de Santo Domingo*. (1989). Cobán.
6. (2012). *Cobán y sus Costumbres*. Cobán.
7. CODISRA. (2017). *Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Acuerdo Gubernativo 143-2014*. Guatemala: CODISRA.
8. CODISRA. (2017-2021). *Plan Estratégico Institucional*. Guatemala.
9. Consejo Nacional para la atención de las Personas con Discapacidad, C. (1996). *Reglamento al Decreto 135-96 Ley de atención a las Personas con Discapacidad*. Obtenido de <http://conadi.gob.gt/web/>
10. Constituyente, A. N. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala: Universal.
11. (2010). *Culturas de Cobán*. Cobán.
12. De la Cruz, P. R. (2010). *Galería de Personajes Ilustres e Hijos Adoptivos de Alta Verapaz*. Cobán.
13. Ecofuturo, G. (2014). *Verde Verapaz*. Revista No. 4.
14. Guatemala, G. d. (2016). *Comisión Presidencial coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos –COPREDEH*. Obtenido de [copredeh.gob.gt/quienes-somos/](http://copredeh.gob.gt/quienes-somos/)
15. Guatemala, G. d. (2016). *Defensoría de la Mujer Indígena*. Obtenido de <http://demi.gob.gt/site/>
16. Guatemala, G. d. (s.f.). *Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco FODIGUA*. Obtenido de [informacion@fodigua.gob.gt](mailto:informacion@fodigua.gob.gt)
17. (2012). *Guía Turística de Las Verapaces*. Cobán.
18. *Historia de Cobán Imperial, ciudad de Carlos V*. (2009). Cobán.
19. <https://es.wikipedia.org/wiki/Discapacidad>. (2010). Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Discapacidad>

20. Humanos, C. d. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París, Francia: Oegitos.
21. Humanos, P. d. (2016). *PDH*. Obtenido de <https://www.pdh.org.gt/>
22. (2016). *La Economía en Cobán*. Cobán.
23. (2001). *Manual para Guía del Turismo Regional de las Verapaces*. Cobán.
24. Mayen, G., & Orellana, G. (2010). *Luces y sombras en la lucha contra la discriminación racial, étnica y de género en Guatemala*. Guatemala: 'Impreso en Ediciones Superiores S.A. .
25. Mérida, Irene del Carmen Tello. (1996). *Viviendas Históricas de la Ciudad Imperial*. Cobán: Facultad de Arquitectura USAC.
26. *Ministerio Público*. (2017). Obtenido de <https://www.mp.gob.gt/>
27. *Monografía* . (2014). Cobán.
28. *Municipalidad de Cobán*. (2017). Obtenido de <http://www.municoban.gob.gt/geografia-y-clima>
29. Ossorio, M. (2010). *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*. Argentina: Heliasta S.R.L.
30. Peñasco, J. Á. (2017). *Modelo social en la discapacidad*. Madrid España.
31. *Reseña Histórica la Ciudad Imperial de Santo Domingo* . (1996). Cobán.
32. Reyes, F. (1989). *Circunscripción de los Barrios de la Ciudad de Santo Domingo de Cobán*, A.V. Cobán: Datos de Coban.
33. Robles, E. (06 de marzo de 2015). *Comercio de Alta Verapaz*. Obtenido de Deguate.com
34. Valley, G. (7 de enero de 2018). *Centro Comercial Verapaz*. Obtenido de <https://www.guatevalley.com/>

## **Apéndice**

## Copia de los instrumentos de evaluación utilizados.

**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Facultad de Humanidades, Sección Cobán**  
**Departamento de Pedagogía**  
**Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos**  
**Ejercicio Profesional Supervisado (EPS)**



**Instrucciones:** Utilice las siguientes categorías para evaluar cada una de las etapas de diagnóstico contextual e institucional realizado en la Comisión Presidencial contra la Discriminación y Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala, marcando con una X la categoría que mejor refleje el resultado de cada indicador.

**1-2=Sin evidencia      3-4=Poca evidencia      5-6=Medianamente evidente**  
**7-8=Evidente            9-10=Totalmente evidente**

No.	Indicador	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
1	¿Se obtuvo colaboración de las personas involucradas proporcionando la información requerida a tiempo?					X
2	¿Se detectaron las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución?					X
3	¿Se analizó la estructura administrativa interna de cada una de las dependencias?					X
4	¿Permitió comprender el uso de los recursos con que cuenta la institución para prestar los servicios?					X
5	¿Se observó claramente los principios filosóficos y políticos en el trabajo realizado por cada una de las dependencias?					X
6	¿Permitió identificar los proyectos educativos que se desarrollan en beneficio de la comunidad?					X
7	Permitió detectar las necesidades y priorizar las que requieren una pronta solución.					X
8	Se estableció un vínculo de viabilidad y factibilidad al problema priorizado.					X
9	Las fuentes consultadas fueron suficientes para evaluar el diagnóstico.					X
10	Las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes.					X

**LISTA DE COTEJO**

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LA FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

**Instrucciones:** Marque con una X la casilla de SI o No se cumplieron con los criterios siguientes que corresponden a la fundamentación teórica.

No.	Criterios	Si	No
1	¿El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema seleccionado?	X	
2	¿Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema?	X	
3	¿Se hacen citas correspondientes dentro de las normas de un sistema específico?	X	
4	¿Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuente?	X	
5	¿Se evidencia aporte del epesista en el desarrollo de la teoría presentada?	X	
<b>Valor total de la lista 100%</b>			

### LISTA DE COTEJO

#### INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

**Instrucciones:** Marque con una X en la casilla Si o No se cumplieron con los criterios siguientes en el Plan Acción.

No.	Aspectos	Si	No
1	¿Es completa la identificación institucional de la epesista?	X	
2	¿El problema fue el priorizado en el diagnóstico?	X	
3	¿La hipótesis acción es la que corresponde al problema priorizado?	X	
4	¿La ubicación de la intervención es precisa?	X	
5	¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?	X	
6	¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?	X	
7	¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?	X	
8	¿Son las metas cuantificables y verificables de los objetivos específicos?	X	
9	¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?	X	
10	¿Los beneficiarios están bien identificados?	X	
11	¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?	X	
12	¿El tiempo asignado para cada actividad es apropiado para su realización?	X	
13	¿Están claramente determinados los responsables de cada acción?	X	
14	¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?	X	
15	¿Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitaran la ejecución del presupuesto?	X	

**ESCALA DE RANGO**  
**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LA SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN**

**Instrucciones:** Utilice las siguientes categorías para evaluar la etapa de ejecución del proyecto y la sistematización del mismo, marcando con una X la categoría que mejor refleje el resultado de cada indicador.

2=No logrado 4=Medianamente logrado 6=Logrado 8=Altamente logrado 10=Totalmente logrado

No.	Aspectos	Categorías					Total 100%
		2	4	5	8	10	
1	¿Se da con claridad un panorama de la experiencia vivida en el eps?					X	
2	¿Los datos surgen de la realidad vivida?					X	
3	¿Es evidente la participación de los involucrados en el proceso de eps?					X	
4	¿Se valoriza la intervención ejecutada?					X	
5	¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?					X	
6	¿Los instrumentos de diseño y elaboración del módulo respondieron a los criterios de tipo informativo y educativo?					X	
7	¿La mediación andragógica del contenido de la guía respondió a características, necesidades y perfil de los beneficiarios?					X	
Total							70
Valor total de la escala 100%							

**LISTA DE COTEJO**  
**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL INFORME FINAL**

**Instrucciones:** Marque con una X la casilla de Si o No se cumplieron con los aspectos siguientes en el informe final.

No.	Aspectos	Si	No
1	¿La portada y los preliminares son los indicados para el informe del eps?	X	
2	¿Se siguieron las indicaciones en cuanto al tipo de letra e interlineado?	X	
3	¿Se presentó correctamente el resumen?	X	
4	¿Cada capítulo está debidamente desarrollado?	X	
5	¿En los apéndices aparecen los instrumentos de investigación utilizados?	X	
6	¿En los apéndices aparecen los instrumentos de evaluación aplicados?	X	
7	¿Se aplicó un solo sistema de citas?	X	
8	¿Las referencias de las fuentes están dadas con datos correspondientes?	X	
9	¿El informe está desarrollado según las indicaciones establecidas?	X	

## **Anexos**