

Felipa Isabel Ordóñez García

**Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del
municipio de San Andrés Xecul, Departamento de Totonicapán.**

Asesor: M.A. Miguel Ajpop Vásquez



Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Ejercicio Profesional Supervisado

Guatemala, septiembre de 2020

Felipa Isabel Ordóñez García

**Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del
municipio de San Andrés Xecul, Departamento de Totonicapán.**

Asesor: M.A. Miguel Ajpop Vásquez



Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Ejercicio Profesional Supervisado

Guatemala, septiembre de 2020

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

Guatemala, diciembre de 2019.

Índice

	Página
Contenido	
Resumen	i
Abstract	ii
Introducción	iii-iv
Capítulo I. Diagnóstico	
1. Institución Avalada	
1.1 Contexto	1
1.1.1 Contexto Geográfico	1
1.1.3 Contexto Histórico	4
1.1.4 Contexto Económico	6
1.1.5 Contexto Político	7
1.1.6 Contexto Filosófico	8
1.1.7 Competitividad	8
1.2 Institucional	8
1.2.1 Información general	8
1.2.2 Reseña histórica	13
1.2.3 Los usuarios	15
1.2.4 Infraestructura	15
1.2.5 Proyección social	16
1.2.6 Finanzas	17
1.2.7 Política laboral	17
1.2.8 Administración	18
1.2.9 El ambiente institucional	18
1.3 Listado de Carencias	19
1.4 La problematización	20

1.5 Priorización del problema	21
1.6 La hipótesis-acción	23
1.7 Viabilidad y Factibilidad	23
Capítulo II. Fundamentación Teórica	
2.1 Explotación laboral a mujeres	26
2.1.1 Definición	26
2.1.2 Situaciones de explotación laboral.	28
2.1.3 Las mujeres en el mercado laboral guatemalteco	30
2.1.4 Trata de personas con fines de explotación laboral	32
2.1.5 Jurisprudencia de explotación laboral en casos de mujeres	35
2.2 Fundamentos legales	39
2.2.1 Constitución Política de la República de Guatemala	39
2.2.2 Constitución de la República de Guatemala, Ministerio de Trabajo y Prevención Social Decreto No.1441	42
2.2.3 El Convenio 29 relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio de la Organización Internacional del Trabajo	46
2.3 Administración	46
2.3.1 Definición	46
2.3.2 Tipos de Administración. (Pública, privada y mixta)	49
2.3.3 Etapas de la administración	50
2.3.4 Administración Educativa	53
2.3.5 Los 14 principios de la Administración Según Fayol	54
2.4 Pedagogía	61
2.4.1 Definición	61
2.4.2 Pedagogía con la educación	62
2.4.3 Distintas clases de pedagogía	62

2.4.4 Diversos enfoques de la pedagogía.	65
--	----

2.4.5 La Pedagogía y su relación con otras ciencias.	66
--	----

Capítulo III. Plan de Acción

3.1 Título del proyecto	70
-------------------------	----

3.2 Problema	70
--------------	----

3.3 Hipótesis-acción	70
----------------------	----

3.4 Ubicación	70
---------------	----

3.5 Ejecutora de la intervención	70
----------------------------------	----

3.6 Unidad Ejecutora	71
----------------------	----

3.7 Descripción de la Intervención	71
------------------------------------	----

3.8 Justificación	71
-------------------	----

3.9 Objetivos	72
---------------	----

3.10 Metas	72
------------	----

3.11 Beneficiarios	72
--------------------	----

3.12 Actividades	72
------------------	----

3.13 Cronograma de Actividades	73
--------------------------------	----

3.14 Metodológicas	74
--------------------	----

3.15 Tiempo de Realización de Actividades	74
---	----

3.16 Recursos Humanos	74
-----------------------	----

3.17 Responsables:	75
--------------------	----

3.18 Presupuesto	75
------------------	----

3.19 Evaluación	75
-----------------	----

3.20 Formato de instrumento de control o evaluación de la intervención	76
--	----

Capítulo IV. Ejecución y sistematización de la intervención

4.1 Descripción de las actividades realizadas

(Cuadro de actividades-resultado)	77
-----------------------------------	----

4.2 Productos, logros y evidencias (fotos, actas...etc)	78
4.3 Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a Mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán.	
4.4 Sistematización de la experiencia	123
4.4.1 Actores	125
4.4.2 Acciones	126
4.4.3 Resultados	126
4.4.4 Implicaciones	127
4.4.5 Lecciones Aprendidas	127
Capítulo V. Evaluación del proceso	
5.1 Del diagnóstico	128
5.2 De la fundamentación teórica	129
5.3 Del diseño plan de intervención	130
5.4 De la ejecución y sistematización de la intervención	131
5.5 De evaluación del proceso	132
Capítulo VI Voluntariado	
6.1 Plan de la Acción Realizada	133
6.2 Sistematización (Descripción de la acción realizada)	140
6.3 Evidencia y comprobantes (fotos, documentos, finiquitos)	142
Conclusiones	151
Recomendaciones	152
Bibliografía	153
Apéndice	157
✓ Plan General de EPS	
✓ Plan del Diagnóstico	
✓ Plan de Fundamentación Teórica	

- ✓ Plan de Acción o de la Intervención (proyecto)
- ✓ Plan de Ejecución y Sistematización de la Intervención
- ✓ Plan del Voluntariado
- ✓ Copias de los instrumentos de evaluación utilizados
- ✓ Boletas de Encuestas

Anexos

- ✓ Solicitud de nombramiento de asesor
- ✓ Nombramiento de asesor de EPS
- ✓ Solicitud a la Directora de la Dirección Municipal
- ✓ Certificado de Acta de inicio
- ✓ Solicitud al capacitador
- ✓ Solicitud para ejecutar el proyecto y para facilitar la amplificación, cañonera y sillas de la capacitación.
- ✓ Solicitud para la gestión de refacción al alcalde municipal.
- ✓ Certificado de acta de cierre
- ✓ Constancia de la Dirección Municipal de la Mujer, del municipio de San Andrés Xecul, de que se realizó y finalizó exitosamente el Ejercicio Profesional supervisado.
- ✓ Solicitud de nombramiento de asesor.
- ✓ Nombramiento de revisores de EPS
- ✓ Dictamen de examen privado
- ✓ Solicitud al alcalde municipal, para el permiso correspondiente de la fase del Voluntariado de la aldea de San Felipe Xejuyup.
- ✓ Solicitud al presidente del comité de agua potable para el permiso de plantación de árboles en la montaña de la región.
- ✓ Finiquito
- ✓ Certificado de culminación del proceso del Voluntariado.

Índice de Cuadro

- Cuadro 1. Organigrama de la Dirección Municipal de la mujer	12
- Cuadro 2. Croquis de la Dirección Municipal de la Mujer	14
- Cuadro 3. Lista de carencia, contextual e institucional	19
- Cuadro 4. Problematización de las carencias	20
- Cuadro 5. Proceso de priorización	22
- Cuadro 6. Problema seleccionado y su hipótesis	23
- Cuadro 7. Análisis de viabilidad y factibilidad	23
- Cuadro 8. Resultado del análisis de viabilidad y factibilidad	24
- Cuadro 9. Actividades-resultados	77
- Cuadro 10. Tabla de sectores involucrados	125

Resumen

El presente informe está plasmado la problemática que existe en el municipio y se puede constatar a través del proyecto Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral que beneficia a las mujeres, fue desarrollado en la Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad. El cual fue ejecutado con la finalidad de prevenir e informar acerca de la explotación laboral especialmente en las mujeres de las comunidades y el trato que reciben, sobre todo son muy mal renumeradas, y las acciones que contribuyan a la buena convivencia del trabajo. Está estructurado de seis capítulos. En el Diagnóstico Institucional, se reportan varias acciones que se efectuaron con la identificación del problema. Para la obtención de información se utilizó la observación y la encuesta. Marco Teórico, en esta fase de la investigación se analizan los estudios realizados por distintas vías de investigación y autores enfocados en el tema y fundamentos legales e interpretación de la epesista. Se utilizó herramientas principales como el Plan de Acción, detallando las actividades programadas. Ejecución y sistematización de la intervención, procede en la discreción de las actividades planificadas. Evaluación del proceso, se utilizaron herramientas para obtener un mejor resultado del proceso. La fase del voluntariado, es el desarrollo de una actividad de beneficio social. La importancia del informe final es evidenciar el logro de los objetivos y metas, ejecutando proyectos de prevención que contribuirán con las mujeres del municipio.

Palabras Claves

Prevención, explotación, formación, trabajo, derechos, abuso, capacitación, voluntad, amenazas y necesidad.

Abstract

The present report is reflected in the problem that exists in the municipality and can be verified through the project Pedagogical guide to prevention of labor exploitation that benefits women, was developed in the Municipal Directorate of Women of the municipality. Which was executed with the purpose of preventing and informing about labor exploitation especially in the women of the communities and the treatment they receive, especially they are very badly renumbered, and the actions that contribute to the good coexistence of work. It is structured of six chapters. In the Institutional Diagnosis, several actions that were carried out with the identification of the problem are reported. In order to obtain information, observation and survey were used. Theoretical Framework, in this phase of the investigation, the studies carried out by different research channels and authors focused on the theme and legal foundations interpretation of the epicist are analyzed. Main tools such as the Action Plan were used, detailing the programmed activities. Execution and systematization of the intervention, proceeds at the discretion of the planned activities. Evaluation of the process, tools were used to obtain a better result of the Process. The phase of volunteering is the development of an activity of social benefit. The importance of the final report is to demonstrate the achievement of the objectives and goals, executing prevention projects that will contribute to the women of the municipality.

Keywords

Prevention, exploitation, training, work, rights, abuse, training, will, threats and need.

Introducción

El Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), es la práctica terminal supervisada por el asesor y ejecutado por la epesista, es un requerimiento indispensable previo a optar el título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, sección Totonicapán. El proyecto que se optó, como cumplimiento de las normas establecidas para el proceso de EPS, consiste en una Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral que beneficia a las Mujeres, fue desarrollando en el municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán.

El presente informe detalla la estructura en que fue realizado este proyecto, el cual se formula en seis capítulos:

Capítulo I: Diagnóstico Institucional, consiste en la utilización de herramientas de investigación para recabar información, permite conocer a fondo la estructura organizacional, metodología de trabajo, contexto geográfico, económico, social, político, competitividad y filosófico de la institución. Se realizó una lista de deficiencias, carencias identificadas a través de la observación y encuestas, la Problemática de las carencias y enunciado de hipótesis-acción, selección del problema y descripción opcional por indicadores del problema mediante análisis de la viabilidad y factibilidad, identificando las necesidades de la institución. Se visualizó el problema de mayor trascendencia en la falta de una Guía pedagógica de prevención de la explotación laboral, para apoyar a las señoritas y tener información relevante de la problemática en la comunidad.

Capítulo II: Fundamentación Teórica, la investigación se enfocó en la importancia de prevenir la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, enfocando elementos teóricos por los temas que resaltan la opinión de diversos autores e interpretación de la epesista. Los temas establecidos sirven de base para el planteamiento del problema y la formulación de la propuesta de realizar en la función

de la hipótesis u objetivos y metas de investigación alcanzando exitosamente los perfiles.

Capítulo III: Plan de acción o de la intervención del proyecto, es un proceso por el cual el proyecto se guía en función directa de los procesos de las necesidades que detectó durante todos los procesos, justificando la acción a realizar que persigue el propósito las necesidades de la institución.

Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención, consiste en la fase del proyecto en donde se realizan, cada una de las actividades establecidas en el cronograma del plan de acción, logrando dar solución y mejorar parte del problema definido: Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres.

Capítulo V: Evaluación del Proyecto, se encuentra cada una de las etapas del proyecto evaluadas, por medio de unos instrumentos diseñados con base a los objetivos, metas, programación de las actividades y congruencia del Perfil del Proyecto. Resaltando el impacto que el proyecto provoca en la comunidad.

Capítulo VI: El voluntariado, consistió en la reforestación, con excelentes resultados, se puede realizar individual o grupal. De igual manera este proyecto fue realizado con el fin de contribuir con el desarrollo ambiental de la comunidad de San Felipe Xejuyup, San Andrés Xecul, Totonicapán.

Este informe es una actividad donde se logra las metas del curso, fortaleciendo la formación de la comunidad, que fue desarrollando etapa por etapa y redactando con fines pedagógicos.

Capítulo I

Diagnóstico

Institucional

Capítulo I

Diagnóstico Institucional

1.1 Contexto

1.1.1 Contexto Geográfico

- Localización:

“El municipio de San Andrés Xecul cabecera se encuentra a 16 kilómetros de la Cabecera Departamental de Totonicapán y a 189 kilómetros de la ciudad de Guatemala, vía carretera Interamericana, se llega al lugar conocido como la Morería del municipio de San Cristóbal Totonicapán, lugar de donde se trasladan las personas a la Cabecera Municipal que dista a cuatro kilómetros y cuyo acceso es por carretera asfaltada.” (Enrique Virgilio Reyes, 1999)

“Está rodeado al **Norte, Oeste y Sur** por una serie de montañas y cerros que forman una herradura, estribaciones que corresponden a la Sierra Madre; hacia el **Este** existen valles de amplias extensiones y la cabecera está ubicada en la parte **Noroeste** de uno de ellos, al pie de la montaña que se conoce localmente como Chuicul, que significa arriba o encima de.” (Enrique Virgilio Reyes, 1999)

Extensión Territorial.

Las distancias de los centros rurales a la Cabecera Municipal oscilan entre cuatro a seis kilómetros por veredas o caminos peatonales y de 4 a 25 kilómetros en carreteras, equivalente a 25 kilómetros cuadrados.

Altitud sobre el nivel del Mar

Está ubicado a una altura de 2,435 metros sobre el nivel del mar.

- Clima:

Posee un clima frío con una temperatura que oscila entre 12 y 18 grados centígrados y la precipitación pluvial anual es de 2,000 a 4,000 milímetros. La temperatura promedio anual del Municipio es de 14 grados centígrados.

- Suelo:

“El tipo de suelo está clasificado fisiográficamente como tierras altas sedimentarias y tierras cristalinas, materiales volcánicos de color claro, en relieves inclinados a escarpados. Requieren prácticas intensivas de manejo de los suelos y la productividad es de mediana a baja.” (Enrique Virgilio Reyes, 1999)

- Principales Accidentes:

Son tierras no cultivables aptas para fines forestales. Relieve quebrado con pendientes muy inclinados.

- Recursos Naturales:

En las variedades forestales en la cabecera predominan los bosques mixtos, entre las cuales se encuentran: pino blanco, ciprés, encino, madrón, aliso, sauco, sauce y pinabete. Ha estado cubierto de plantaciones de maíz, trigo y pasturas y sobre todo de agua de Nacimiento.

- Vías de Comunicación:

“Empresas privadas proporcionan el servicio de transporte hacia la cabecera con las siguientes rutas: de Quetzaltenango a San Andrés y a sus aldeas como parajes. Además, cuenta con pick-ups y microbuses de diferentes tipos que realizan viajes expresos a los diferentes centros poblados.” (Enrique Virgilio Reyes, 1999)

1.1.2 Contexto Social

- La población y sus Organizaciones:

La población indígena representa el 60% del total, y pertenece mayoritariamente al grupo étnico Quiché. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística –INE– (Estadística, 2002)

- Aspectos culturales y deportivos:

“Dentro de los aspectos culturales y deportivos se pueden mencionar las características especiales, así como las costumbres, ritos, religión y folklore que

profesan los habitantes de la cabecera municipal de San Andrés Xecul.” (Saquimux, 2013)

- Rasgos especiales de la comunidad:

“Entre los rasgos especiales de la comunidad se puede mencionar que la mayoría de la población es de origen Maya Quiché (indígenas) y un pequeño porcentaje son personas no indígenas, conocidos comúnmente como ladinos; el vestuario sigue el patrón tradicional, persisten las costumbres religiosas, la gente en general es educada, servicial y conservadora.” (Saquimux, 2013)

- Costumbres:

“Entre las costumbres se menciona la persistente religiosidad que se identifica por la construcción de pequeñas iglesias en la parte alta de las viviendas, régimen alimenticio, vestuario, entre otros.” (Saquimux, 2013)

- Sitios y ritos sagrados:

“La población de la cabecera municipal es la aplicación de incienso, quema de velas, riego de alcohol, expresión pública de oraciones en donde manifiestan la adoración a dioses, en algunos casos mayas (creencia politeísta) realizados por medio de ritos en lugares que se encuentran ubicados en las montañas que rodean la cabecera municipal.” (Enrique Virgilio Reyes, 1999)

- Religión:

Los habitantes de la cabecera municipal, son religiosos, el 69% de la población profesa la religión católica, el 31% evangélica. “En la comunidad no existen grupos organizados que planifiquen las actividades religiosas, únicamente grupos espontáneos integrados por personas voluntarias, que captan ingresos por medio de recorridos en las viviendas y resultan ser constantes en cada tiempo de festejo, por lo general en los meses de febrero, junio, julio y especialmente en el mes de noviembre de cada año. Se presume que aún existen muchos habitantes que practican la religión maya sin embargo se dicen llamar católicos.” (Saquimux, 2013)

- División Administrativa:

La división administrativa de la cabecera municipal está dirigida por el Concejo Municipal, quien toma las decisiones como un organismo colegiado y delega en la persona del señor alcalde la ejecución de las actividades de carácter administrativo bajo responsabilidad. “Las autoridades de la cabecera se apoyan para la gestión, con un grupo de alcaldes auxiliares quienes supervisan la ejecución de proyectos en las respectivas comunidades.” (Saquimux, 2013)

1.1.3 Contexto Histórico

“San Andrés fue fundado como municipio el 8 de agosto de 1858. La constitución política de Guatemala decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 11 de octubre de 1825, declaró los pueblos que comprendían el territorio del Estado, mencionándose a Xecul, dentro del distrito 9º. Totonicapán, asimismo, por decreto de la Asamblea del 27 de agosto de 1836 citado por Pineda Mont, para la Administración de justicia por el sistema de Jurados aparecía en igual forma.” (Enrique Virgilio Reyes, 1999)

El municipio de San Andrés Xecul es uno de los ocho municipios del departamento de Totonicapán que durante el período indígena se conoció como Xecul, nombre con el cual también figura en el Título de la Casa Ixquín Nehaíb, Señora del Territorio de Otzoyá, cuya copia del título fue presentada como pieza probatoria ante el Juzgado Privativo de Tierras en el siglo XVIII”.

- Primeros Pobladores:

“En julio de 1820 estalló entre los indígenas de Totonicapán, Momostenango, Santa María Chiquimula, San Francisco El Alto, San Andrés Xecul, San Cristóbal Totonicapán, y la propia Cabecera una sublevación para desconocer a las autoridades españolas, encabezada por Atanasio Tzul y Lucas Aguilar, así fue coronado Tzul como Rey de los Quichés. Desde entonces se conoce a la cabecera como Ciudad Prócer.” (Enrique Virgilio Reyes, 1999)

- Sucesos importantes:

El Historiador Fuentes y Guzmán, en la última década del siglo XVII describe a San Andrés Xecul de la siguiente forma: poblado situado en unas lomillas y llanuras, camino fácil de emprender, tan sólo cuenta en el padrón el pobre número de ciento ochenta y ocho vecinos indios tributarios.

El arzobispo doctor Pedro Cortés, expresó en 1770 que es un poblado pequeño, el idioma que se habla es quiché, los caminos son buenos, en ninguno de los pueblos hay escuelas para niños, hay mucho ganado de lana, la gente anda bien vestida, existe excesiva idolatría, los indios son poco corregibles.

“Joseph Domingo Hidalgo en 1800 lo describe como un pueblo nuevo que no existía ya que eran milperías de San Cristóbal Totonicapán, está al pie de un gran cerro, en temperamento frío, únicamente produce el terreno trigo y maíz, son indios muy serviciales y tratables, sólo tienen el agua que les baja del cerro.” (Saquimux, 2013)

- Personalidades presentes y pasadas:

Presentes:

Alcalde Municipal: Señor Juan Rolando Xum Vicente
Consejo Municipal
Líderes comunitarios.

Pasadas:

El Historiador Fuentes y Guzmán.
El arzobispo doctor Pedro Cortés,
Joseph Domingo Hidalgo.
Organizaciones de Líderes Comunitarios.

- Lugares de Orgullo local:

“Uno de los patrimonios más importantes del municipio, es la Iglesia tipo colonial que tiene decoraciones inusuales y sus colores llamativos. Siendo uno de los sitios de visita por parte de los operadores turísticos hacia los turistas internacionales principalmente.

Considerada una joya de la época colonial, fue construida durante los años de 1560 a 1590. Fue declarado monumento histórico por el decreto 425 del congreso de la república de Guatemala. Como dato relevante se puede mencionar que la iglesia según la tradición oral está construida sobre un cementerio del pueblo maya K'iché." (Enrique Virgilio Reyes, 1999)

1.1.4 Contexto Económico

- **Productividad:** Se determinó en la investigación de campo efectuada en la Cabecera Municipal que las actividades productivas se reflejan en las áreas siguientes:
 - **Producción Agrícola:** produce en su mayoría maíz, frijol, y en menor cuantía, haba, y chilacayote como también piloy, manzanas y duraznos.
 - **Producción Pecuaria, crianza de animales:** ganado bovino, porcino, ovino, avícola (Pollos, pavos y patos). Éstos los utilizan para el consumo familiar o los venden dentro o fuera de la cabecera Municipal como San Francisco El Alto, San Cristóbal Totonicapán y Salcajá, del departamento de Quetzaltenango, donde se comercializan en los campos de las ferias cercanas al Municipio.
 - **Producción Artesanal:** En lo que respecta a la producción artesanal se desarrollan diferentes actividades, según la investigación de campo de la siguiente forma: Blockera, tejidos típicos, cerería, cohetería, carpintería y herrería.
- **Fuentes Laborales:** Toda clase de fuentes laborales que empresa a toda la ciudadanía de la cabecera Municipal, entre ellas están: Tiendas, panaderías farmacias, librerías, maestros, albañiles, 40% de comercio, 20% de agricultores, 20% de albañiles y el 20% de profesionales.
- **Ubicación socioeconómica de la población:** El estudio se lleva a cabo a través del análisis de la concentración, equilibrio y dispersión de la producción. El origen

de los recursos necesarios para el proceso productivo para la actividad pecuaria se utiliza en su mayoría fuentes de financiamiento Internas. El financiamiento proviene de la venta del maíz, del núcleo familiar y de remesas del extranjero.

- **Medios de Comunicación:** “Cuentan con celulares de diferentes empresas, radio, la televisión-servicio de cable y medios escritos como la prensa. Al igual cuentan con diferentes radiodifusoras como: Verbo Stereo, Stereo Restauración, Voz de la Esperanza, Radio Campesina y Stereo SX.” (Saquimux, 2013)
- **Servicio de Transporte:** “Hacia la cabecera con las siguientes rutas: de Quetzaltenango a San Andrés y a sus aldeas como parajes. Además, cuenta con pick-ups, microbuses, camionetas y taxi.” (Saquimux, 2013)

1.1.5 Contexto Político

- **Organizaciones de poder local:** La Municipalidad.
- **Agrupaciones políticas:** El gobierno municipal está llamado a poder interferir dicha articulación, éstas son:
 - Juzgado de Paz,
 - Subdelegación del Tribunal Supremo Electoral,
 - Subcomisaría de la Policía Nacional Civil,
 - Delegación municipal del Comité Nación.
 - Consejo Nacional de Áreas Protegidas-CONAP.
 - Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE).

La organización de la Sociedad Civil (OSCs): Son aquellas entidades que representan todas estas características, pero que cuentan con una orgánica, estatutos y una misión definida dentro de la comunidad entre ellas podemos encontrar:

- Bomberos voluntarios.
- Centro de Salud
- Banco Comunal de Mujeres

- Líderes comunitarios

1.1.6 Contexto Filosófico

La esencia de nuestras enseñanzas se concentra en la buena conducta en la vida, el buen gobierno a cargo municipal (caridad, justicia, y respeto a la jerarquía), el cuidado de la tradición especialmente en la Iglesia Católica que es un patrimonio cultural de la comunidad, el estudio y la meditación. Las máximas virtudes de la comunidad son: la tolerancia, la bondad, la benevolencia, el amor al prójimo y el respeto a los mayores y antepasados. “Si el príncipe es virtuoso, los súbditos imitarán su ejemplo. Gobernante/súbdito, marido/mujer; padre/hijo. Una sociedad próspera sólo se conseguirá si se mantienen estas relaciones en plena armonía. La base de la doctrina confuciana en recuperar a los antiguos sabios de la cultura maya de nuestra cabecera Municipal de San Andrés Xecul.” (Enrique Virgilio Reyes, 1999)

1.1.7 Competitividad.

- **Instituciones que brindan servicio**
- **Puesto de Salud:** los servicios que brinda el personal del puesto de salud en la Cabecera Municipal es de una forma muy cordial, las comadronas, curanderos, promotores de salud, realizan visitas para el control pre y pronatal u otras enfermedades detectadas en los pacientes dándole un tratamiento y seguimientos de los casos y la atención que brinda es muy eficaz ya que utilizan plantas medicinales y la atención es desde la cultura maya. Si se cuenta con la infraestructura adecuada se tiene 1 salón para reuniones, 3 clínicas para atender a los pacientes, 1 bodega, sala de recepción y 2 baños.

1.2 Diagnóstico Institucional

1.2.1 Información general:

- a) **Institución:** Dirección Municipal de la Mujer, municipio de San Andrés Xecul
- b) **Dirección:** 2^a. Calle 2-47 zona 1, San Andrés Xecul, Totonicapán.
- c) **Departamento:** Totonicapán.
- d) **Directora:** Gladys Emilia Mejía Tomas

- e) **Jornada:** Matutina y vespertina
- f) **Población atendida:** Mujeres
- h) **Teléfono:** 44959899
- i) **Correo electrónico:** munisaxeculgadys@gmail.com

Localización geográfica:

Cabecera municipal, está ubicada al occidente del municipio de San Andrés Xecul, a 16 kilómetros de la cabecera Departamental de Totonicapán y a 189 kilómetros de la ciudad de Guatemala, vía carretera Interamericana, se llega al lugar conocido como la Morería del municipio de San Cristóbal Totonicapán, lugar donde se trasladan las personas a la cabecera municipal que dista a cuatro kilómetros de la Morería. La Municipalidad se encuentra en el centro del municipio ya mencionado. (Estadística, 2002)

Visión

Ser la Dirección Municipal de la Mujer institucionalizada en la estructura Municipal, elaborando y promoviendo acciones encaminadas a alcanzar el desarrollo integral de la mujer, niñez, adolescencia y familia en el municipio de San Andrés Xecul.

Misión

Como Dirección Municipal de la Mujer, ser el ente coordinador entre la Municipalidad y Sociedad Civil, promoviendo la equidad e igualdad de género, mediante la promoción de los derechos de las mujeres y fomentando el desarrollo integral de la mujer en el municipio.

Objetivo General

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres de San Andrés Xecul, mediante la participación activa en los procesos de formulación, planificación, asignación presupuestaria e implementación de programas que beneficien el desarrollo integral de las mujeres del municipio.

Objetivos Específicos

- Organizar y fortalecer a los grupos, comités y organizaciones de mujeres con presencia en el municipio.
- Promover la coordinación entre la Municipalidad y los grupos de mujeres, participando activamente en la identificación de las necesidades y demandas de las mismas.
- Desarrollar programas y talleres de capacitaciones técnicas, a través de procesos de formación, ya sean municipales o institucionales.
- Gestionar, diseñar y ejecutar proyectos de asistencia social y productiva en beneficio de la mujer organizada en el municipio, a través de la inversión de los fondos municipales, del Consejo de Desarrollo, fondos de instituciones del Estado y de la Cooperación Internacional.

Principios y valores

✓ Eficiencia

El personal municipal de la Dirección Municipal de la Mujer está consciente de utilizar los medios disponibles de manera racional para llegar a alcanzar las metas que se propongan. Esto con base en las mejoras de servicio, la atención cordial de los usuarios y a buscar siempre la satisfacción de las necesidades de los pobladores, para propiciar un desarrollo integral de las mujeres.

✓ Justicia

Estamos plenamente comprometidos a dar cada uno lo que le pertenece o lo que le corresponde, ser equitativos y correspondientes a las necesidades prioritarias de la población en general, practicando la imparcialidad y honestidad tanto a nivel interno como externo, con los usuarios a los cuales nos debemos.

✓ Participación

La democracia debe ser una cultura de participación, y el gobierno municipal está interesado en que la población en general tenga acceso a la toma de decisiones y

participe en la solución de sus problemas, de manera independiente, sin necesidad de formar parte de la administración pública o de un partido político.

✓ **Equidad**

Deseamos un equilibrio de la participación ciudadana en toda actividad que desarrollemos como municipalidad, principalmente en los proyectos de desarrollo que impulsamos como gobierno local; mujeres y hombres participan y se benefician de dichos proyectos y de nuestras acciones preferentemente damos continuidad a proyectos que benefician a mujeres y especialmente aquellos que implican el enfoque de género.

✓ **Transparencia**

Las autoridades y personas en general están comprometidos con su pueblo, por lo que realizan y priorizan sus acciones en función de los requerimientos de los más necesitado; existe claridad en el manejo de los recursos, especialmente financieros, así mismo se trabaja con claridad y se generar condiciones para la auditoria social y la rendición de cuentas cuando así lo demande la población.

✓ **Confianza**

Actitud, personal y de servicio manifiestan en el trato responsable al vecino y al equipo de trabajo municipal como un derecho y deber inherente a la persona, creer en las autoridades y personal por su cumplimiento y calidad en el servicio municipal.

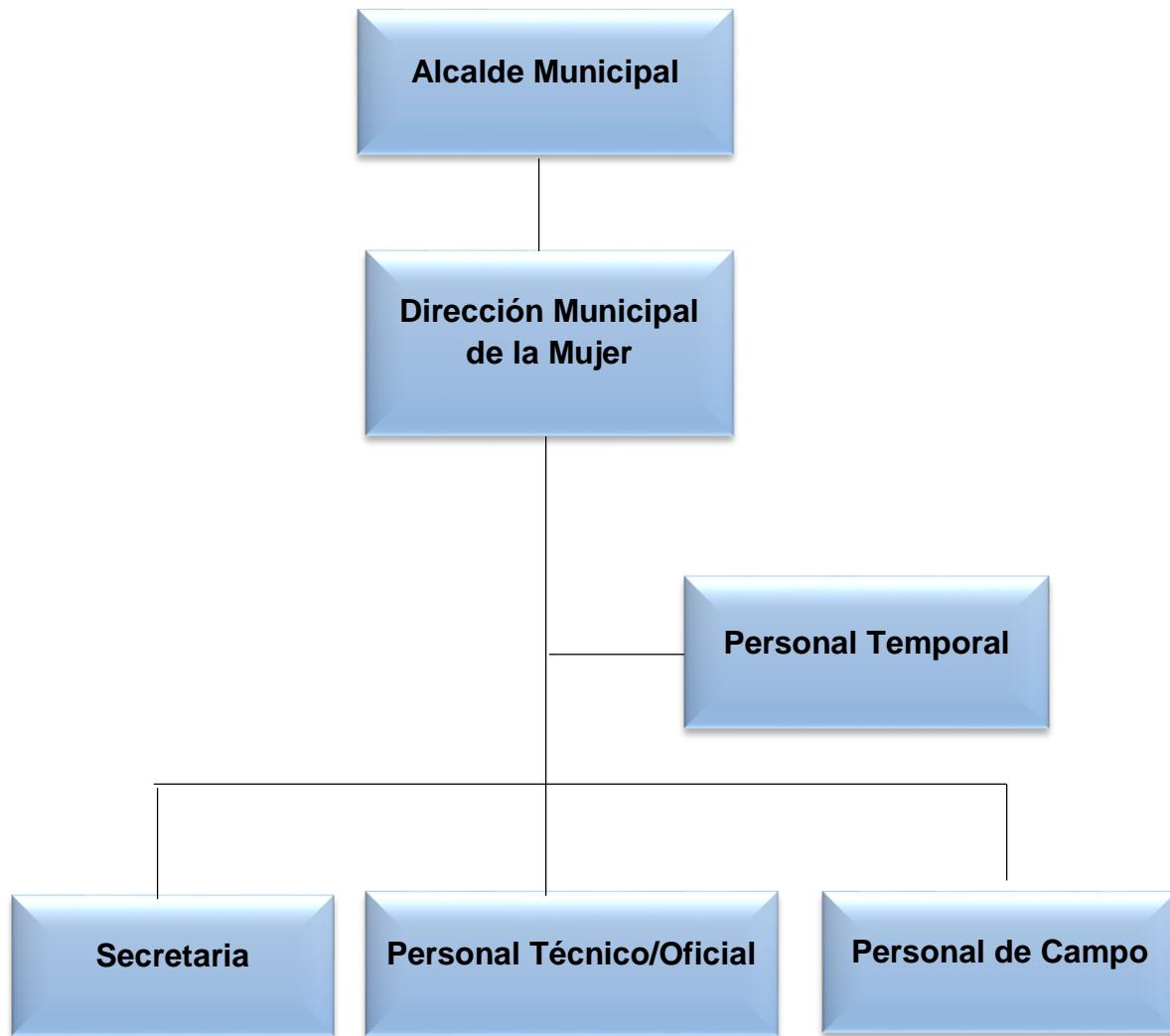
✓ **Servicio**

Adecuado desempeño de nuestras funciones técnicas, administrativas, financiera, operativas y en la atención a necesidades sociales del vecino del municipio de San Andrés Xecul, en observancia de nuestros principios y valores, visión y misión municipal.

✓ **Solidaridad**

Manifestación efectiva de integración del equipo de trabajo municipal en atención a los vecinos, a sus necesidades, así como; a las políticas, cursos y proyectos que faciliten el desarrollo económico de las mujeres del municipio de San Andrés Xecul.

Organigrama de la Dirección Municipal de la Mujer



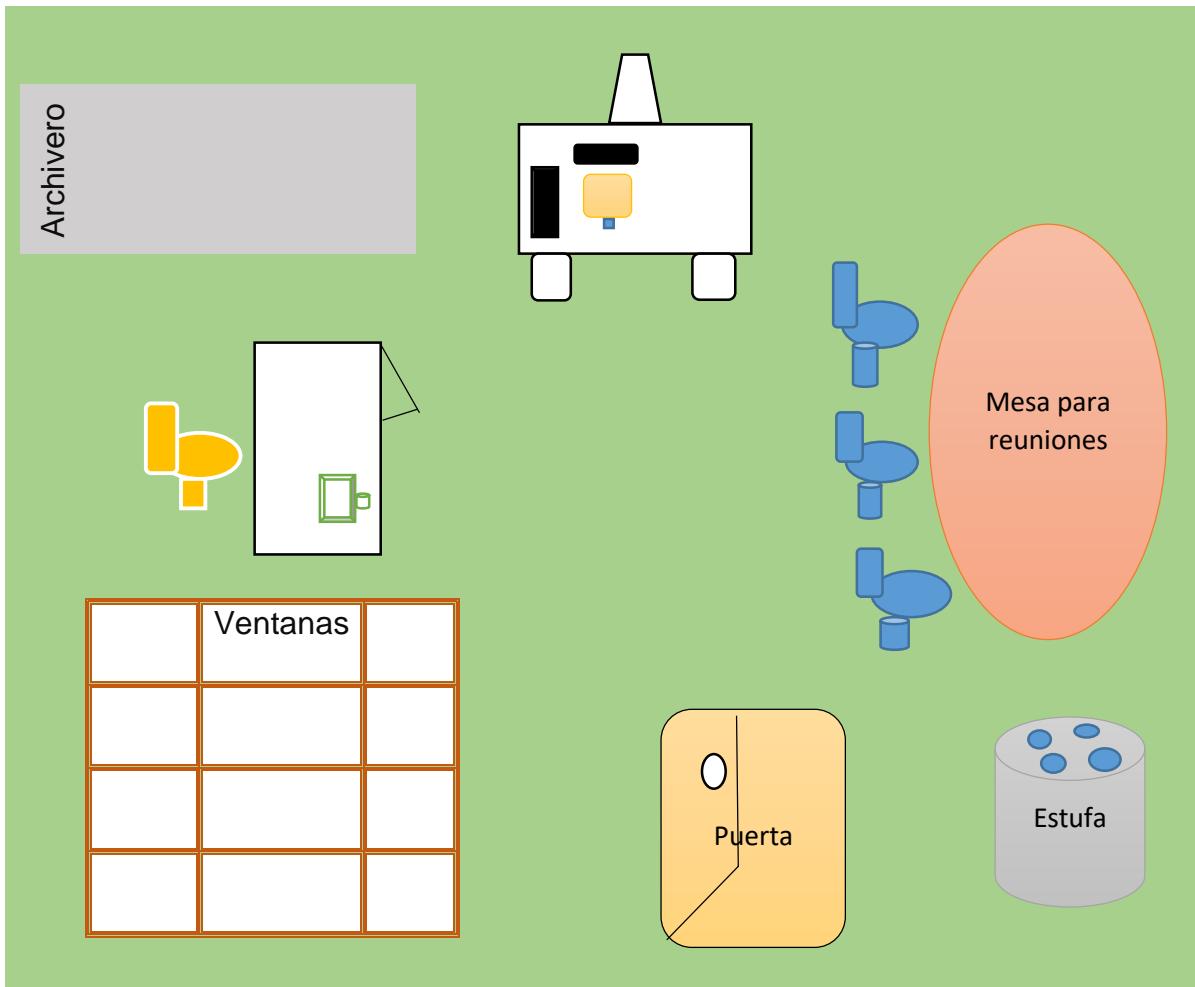
- **Cuadro No. 1**
- **Nombre:** Organigrama de la Dirección Municipal de la Mujer.
- **Fuente:** (Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad de San Andrés Xecul, 2019)

1.2.2 Reseña histórica

En el año 2010 el Consejo Municipal pensaron en implementar una Oficina Municipal de la Mujer para brindarles atención a todas las mujeres de San Andrés Xecul, mediante el acuerdo correspondiente, la Oficina municipal de la Mujer que será la responsable de la atención de las necesidades específicas de las mujeres del municipio y del fomento de su liderazgo comunitario, participación económica, social y política. El consejo municipal deberá velar a que dicha Oficina se le asignen fondos suficientes en el presupuesto municipal de cada año, para su funcionamiento y para el cumplimiento de sus objetivos. La Oficina Municipal de la Mujer, coordinará sus funciones con las demás oficinas técnicas de la Municipalidad.

Por tal razón, el consejo municipal del municipio de San Andrés Xecul, con fecha 16 de marzo del año 2,012, dio apertura formalmente a la Oficina Municipal de la Mujer, para que dicha dependencia sea la encargada de planificar, formular y ejecutar programas, proyectos y actividades que contribuyan al desarrollo integral de las mujeres del municipio de San Andrés Xecul. En el año 2012, 2013 y 2014 estuvo a cargo como directora la profesora María Victoria Cux Tizol en la realización de las distintas actividades que se realizan dentro y fuera de la Oficina de la Mujer, en el año 2015 cambiaron al personal que labora en dicha oficina en el mismo año ya mencionado, quedó como coordinadora la profesora Juana Sofía Cux Calijau, quien estuvo al tanto de los proyectos que ejecuta la oficina, en el año 2016 y 2017 como directora de la Oficina estuvo la profesora Isabel Vicente Barreno durante los dos años. En el año 2018 se cambió la Oficina a Dirección Municipal de la Mujer por lo que ya no dependía de nadie, en la actualidad se conoce como Dirección y no como Oficina; hoy en día labora la profesora Gladys Emilia Mejía Tomas para atender a las mujeres de las diferentes aldeas de la municipalidad. En la actualidad se les benefician a las mujeres con diferentes cursos que les proporciona la Dirección Municipal de la Mujer en enseñarles a bordar a mano, curso de repostería, curso de confección de delantales y curso de cocina en mejora de la calidad de vida y desarrollo integral de las mujeres de San Andrés Xecul. (Enrique Virgilio Reyes, 1999)

Croquis de la Dirección Municipal de la Mujer



Cuadro No. 2

Nombre: Croquis de la Dirección Municipal de la Mujer.

Fuente: (Elaboración propia, 2019)

Servicios que presta

Los servicios que presta la Dirección Municipal de la Mujer son los siguientes: presentación de diferentes cursos de repostería, bordado a mano, de cocina y de confección de delantales con el propósito de que las mujeres sean capaces de realizar cualquier curso que se les proporcionen con el fin de fomentar el desarrollo integral de la mujer en la comunidad.

1.2.3 Los usuarios

“En la Dirección Municipal de la Mujer sólo está a cargo la directora Gladys Emilia Mejía Tomas de la dirección ya mencionada que atiende a las personas que se avocan a su persona para alguna necesidad u otra y está por contrato.” (Estadística, 2002)

✓ Fuentes Laborales

La mayoría de mujeres se dedican a los oficios domésticos más destacadas en las comunidades, de igual manera en la realización de diferentes bordados a mano de diferentes diseños y tamaños para sufragar algunos gastos del hogar.

✓ Vías de comunicación

“La mayoría de mujeres de las comunidades cuentan con celulares para divulgar cualquier información, ya que las comunidades quedan retiradas del municipio por lo mismo que se le da uso a los medios de comunicación para que la comunicación sea más factible.” (Estadística, 2002)

✓ Servicios de transporte

“Cuenta con servicios de camionetas, buses, tuk tuk para trasladar a la población de un lugar a otro, lamentablemente algunas de las mujeres no tienen las posibilidades económicas de llegar en la Dirección Municipal de la Mujer por alguna necesidad que se les presente.” (Estadística, 2002)

1.2.4 Infraestructura

✓ Tipo de instalaciones

Las instalaciones de la Dirección Municipal de la Mujer, está hecha de madera con una ventana grande para una buena iluminación, todo el cielo falso es machimbrado, tiene una sola puerta de madera y el techo es de teja.

✓ Salón de reuniones de trabajo

La Dirección Municipal de la Mujer no cuenta con salón para reuniones, donde se realiza reuniones con otras instituciones y mujeres es en el salón de honor de la

municipalidad, es amplio por cualquier actividad que se realice, pero cuando se tiene una reunión urgente con pocos participantes se realiza en la dirección.

✓ **Área de servicio**

Cuenta con un amplio espacio para atender a las personas con diferentes necesidades, se atiende en la jornada matutina y vespertina despendiendo de las personas que requieran atención.

✓ **Archivo**

En la dirección hay un archivero de cuatro gavetas, en la clasificación de documentos de las distintas actividades que realizan a cada año para llevar un orden y que los documentos emitidos y recibidos tales como: oficios, solicitudes, actas, nombramientos entre otros para no se traspapelen y al momento que se requiera alguno de estos documentos de cualquier año sea fácil la búsqueda.

1.2.5 Proyección social.

Organismo de participación funcional

La Dirección Municipal de la Mujer, tiene como función desarrollar el conocimiento de las mujeres que buscan enriquecer su intelecto, para lograr desarrollar su potencial como parte activa de la vida laboral y social de la comunidad.

Comisiones

Se cuenta con diferentes comisiones que se encarga de realizar la directora de la Dirección Municipal de la Mujer apoyada por algunas mujeres de las comunidades de la municipalidad.

Actividades culturales

Una de las actividades tradicionales importantes que realizan la Dirección Municipal de la mujer con diferentes gestiones a instituciones es la celebración del día Internacional de Mujer, el cual se celebra un 8 de marzo con gran alegría de cada año, para ello se organizan varios grupos con distintas actividades, talleres, capacitaciones

para que la mujer se sienta con un valor y se una a la vida política para el desarrollo de su comunidad , así mismo la celebración del día de la madre el 10 de mayo en el salón de honor de la municipalidad en donde participan la mayor parte de mujeres de las comunidades lejanas.

1.2.6 Finanzas.

Fondo que es utilizado por la Dirección Municipal de la Mujer es gestionado por la Municipalidad de San Andrés Xecul, en la cual brinda materiales para proceso administrativo de oficina, talleres y capacitaciones que les brinda a las señoras de las aldeas y parajes del municipio de San Andrés Xecul.

1.2.7 Política laboral.

El Alcalde de la Municipalidad del municipio de San Andrés Xecul, Totonicapán, ha dado siempre los lineamientos de trabajo a los empleados municipales en donde se le ha inculcado que se trabaje con competencias, objetivos y metas trazadas en el plan municipal, cada actividad que se realiza durante el día se lleva a un control verídico y formular informe a cada mes de todo el proceso administrativo también se formula planillas en donde se invierte las gestiones financieras que realiza las oficinas que integran la Municipalidad.

- Jornada de trabajo

El alcalde y empleados municipales trabajan de ocho de la mañana a una de la tarde y de dos de la tarde a cinco de la tarde. Con el objetivo de servir de la mejor manera a la comunidad de San Andrés Xecul. En ocasiones se trabaja horas extras en reuniones de trabajo, capacitaciones de diferentes instituciones que contribuyen al servicio del pueblo.

- Personal presupuestado

Son 48 empleados municipales los que trabajan, entre ellos 25 están presupuestados hace ocho años por el antiguo gobierno. Dos empleados son de Quetzaltenango y el resto de personal residen en las aldeas y parajes del Municipio de San Andrés Xecul.

Dispuestos en seguir promoviendo en desarrollo y un cambio a las comunidades y toda persona que lo necesita.

1.2.8 Administración

Cuentan y abarcan diferentes procedimientos e instrumentos implementados para el logro de los objetivos institucionales que conlleva el plan de desarrollo municipal por medio del funcionamiento de la estructura establecida y los recursos humanos implicados institucionalmente. Entre las actividades de la Municipalidad contienen programación y un control de los recursos. Las instituciones que trabajan juntamente con la Municipalidad proporcionan Manuales de procedimientos, Manuales de puesto y funciones a los empleados municipales incluyendo al alcalde municipal con el propósito de una buena función administrativa hacia a la comunidad en general.

1.2.9 El ambiente institucional

✓ Alcalde Municipal

Es el responsable en administrar correctamente el trabajo con un plan de desarrollo que conlleve al buen funcionamiento de la Municipalidad y velar por las peticiones de pueblo en general. Como también es el líder prioritario y el ejemplo para los empleados municipales para obtener un buen trabajo en equipo y compromiso hacia el municipio.

✓ Empleados Municipales

Son quienes facilitan el proceso administrativo tanto como talleres y capacitaciones con el fin de contribuir con el desarrollo y compromiso, para la satisfacción de un trabajo eficaz. Teniendo en sí, una cultura de diálogo con las diferentes instituciones que contribuyen con el desarrollo administrativo de la comunidad.

✓ Hombres y Mujeres del Municipio

La Municipalidad cuentan con el apoyo de diferentes identidades entre ellos; Autoridades Municipales, Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE), Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODES) Autoridades comunitarias y representantes de distintas religiones.

1.3 Listado de Carencias:

- a. Falta de una Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del Municipio de San Andrés Xecul, Departamento de Totonicapán.
- b. Poca organización para los habitantes de la comunidad.
- c. Carecen de biblioteca para los habitantes de la comunidad.
- d. Falta de información sobre la explotación laboral infantil.
- e. Deficiencia de recolectores de basura orgánica y plástico dentro de la comunidad.
- f. Falta de mantenimiento general en la Municipalidad de San Andrés Xecul.
- g. Poca limpieza de los servicios sanitarios de la Municipalidad.
- h. Falta de salón usos múltiples en la comunidad.
- i. Deficiencia en el trabajo administrativo de algunos trabajadores de la comunidad.
- j. Ausencia de seguridad policial en las diferentes aldeas del municipio.
- k. No se mantiene un orden adecuando de los documentos administrativos en la Dirección Municipal de la Mujer.
- l. Ausencia de personal para la coordinación de las diferentes actividades.
- m. Bajo interés por los líderes comunitarios en el desarrollo de la sociedad.
- n. Pérdida de tiempo de algunos trabajadores de dicha institución.
- o. Falta de archiveros para la clasificación de los documentos administrativos.
- p. Poco mobiliario tecnológico para la realización de los documentos de la comunidad.
- q. No cuentan con transporte propio para las visitas a las aldeas lejanas del municipio.
- r. Las capacitaciones no cubren la cantidad de mujeres de las comunidades.
- s. Bajo interés de las mujeres ante los cursos que proveen las diferentes instituciones.
- t. Falta de oportunidades de superación en al ámbito educativo en la comunidad.

Cuadro No. 3

Nombre: Lista de carencia, contextual e institucional.

Fuente: (Elaboración propia, 2019)

1.4 La problematización

No.	Carencias	Problema
1	Falta de una Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del Municipio de San Andrés Xecul, Departamento de Totonicapán.	¿En qué medida se puede elaborar una guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del Municipio de San Andrés Xecul, Departamento de Totonicapán?
2	Poca organización para los habitantes de la comunidad.	¿Por qué existe poca organización para los habitantes de la comunidad?
3	Carecen de biblioteca para los habitantes de la comunidad.	¿Cómo se puede solucionar la carencia de biblioteca en la comunidad?
4	Falta de información sobre la explotación laboral infantil.	¿Cómo proporcionar a la comunidad, la suficiente información de explotación laboral infantil?
5	Deficiencia de recolectores de basura orgánica y plástico dentro de la comunidad.	¿Qué hacer para concientizar a la población para iniciar y mantener el saneamiento de la comunidad?
6	Falta de mantenimiento general en la Municipalidad de San Andrés Xecul.	¿Cuáles son los motivos para que no se tenga mantenimiento en la Municipalidad?
7	Poca limpieza de los servicios sanitarios de la Municipalidad.	¿Qué hacer para fomentar la limpieza de los servicios sanitarios de la Municipalidad?
8	Falta de salón usos múltiples en la comunidad.	¿Cómo sensibilizar a la comunidad para la construcción de un salón de usos múltiple?
9	Deficiencia en el trabajo administrativo de algunos trabajadores de la comunidad.	¿Por qué existe deficiencia en el trabajo administrativo de dicha institución?
10	Ausencia de seguridad policial en las diferentes aldeas del municipio.	¿Qué hacer para incrementar el número de agentes de la PNC?

11	No se mantiene un orden adecuado de los documentos administrativos en la Dirección Municipal de la Mujer.	¿Qué hacer para mantener un orden adecuado de cada documento administrativo?
12	No cuentan con personal para la coordinación de las diferentes actividades.	¿Cuáles es la causa principal que la institución no cuenta con personal?
13	Bajo interés por los líderes comunitarios en el desarrollo de la sociedad.	¿Cómo motivar el interés de los líderes comunitarios en el desarrollo de la comunidad?
14	Pérdida de tiempo de algunos trabajadores de dicha institución.	¿Por qué se da la pérdida de tiempo de los trabajadores de la institución?
15	Falta de archiveros para la clasificación de los documentos administrativos.	¿Cómo contribuir para la implementación de la falta de archiveros en la institución?
16	Poco mobiliario tecnológico para la realización de los documentos de la comunidad.	¿Cómo contribuir para la problemática de la falta de archiveros en la institución?
17	No cuentan con transporte para las visitas a las aldeas lejanas del municipio.	¿Cómo solucionar el servicio de transporte para las visitas a las diferentes aldeas del municipio?
18	Las capacitaciones no cubren la cantidad de mujeres de las comunidades.	¿Qué hacer para implementar más espacios de capacitaciones hacia las mujeres de las aldeas?
19	Bajo interés de las mujeres ante los cursos que proveen las diferentes instituciones.	¿Por qué existe bajo interés en los cursos que proveen las diferentes instituciones?
20	Falta de oportunidades de superación en el ámbito educativo de la comunidad.	¿Qué hacer para fomentar más oportunidades para los jóvenes en la comunidad?

Cuadro No. 4

Nombre: Problematización de las carencias.

Fuente: (Elaboración propia, 2019)

1.5 Proceso de priorización

Problema	Falta de una Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres.	Poca organización para los habitantes de la comunidad.	Deficiencia en el trabajo administrativo de algunos trabajadores de la comunidad.	Bajo interés por los líderes comunitarios en el desarrollo de la sociedad.	Total
Falta de una Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres.		2	1	2	5
Poca organización para los habitantes de la comunidad.	1		0	1	2
Deficiencia en el trabajo administrativo de algunos trabajadores de la comunidad.	0	1		1	2
Bajo interés por los líderes comunitarios en el desarrollo de la sociedad.	0	1	0		1

Cuadro No. 5

Nombre: Proceso de priorización.

Fuente: (Elaboración propia, 2019)

1.6 La hipótesis-acción

Problema (Pregunta)	Hipótesis-Acción
¿En qué medida se puede elaborar una guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán?	Si se elabora una guía pedagógica de prevención de explotación laboral entonces se mejora la estabilidad económica laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán.

Cuadro No. 6

Nombre: Problema seleccionado y su hipótesis.

Fuente: (Elaboración propia, 2019)

1.7 Viabilidad y Factibilidad

La Viabilidad: Es viable porque se cuenta con el consentimiento del Alcalde Municipal y de la Directora de la Dirección Municipal de la Mujer que laboran en dicha institución, por motivo que se visualizó que es importante concientizar a las mujeres sobre la prevención a la explotación laboral.

Indicadores		
Descripción	Si	No
¿Se tiene, por parte de la institución, el permiso para hacer el proyecto?	X	
¿Se cumple con los requisitos necesarios para la autorización del proyecto?	X	
¿Existe alguna oposición para la realización del proyecto?		X

Cuadro No. 7

Nombre: Análisis de viabilidad y factibilidad.

Fuente: (Elaboración propia, 2019)

La Factibilidad: Es factible porque la Dirección Municipal de la Mujer tiene el interés de incentivar a las mujeres, que se informen sobre el tema de la prevención a la explotación laboral en la comunidad y sociedad, por tal razón que se elabora una Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán.

	Indicadores	
Descripción	Si	No
¿Está bien definida la ubicación de la realización del proyecto?	X	
¿Se tiene claridad de las actividades a realizar?	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	
Estudio de Mercadeo		
¿Están bien identificados los beneficiarios del proyecto?	X	
¿Los beneficiarios realmente requieren la ejecución del proyecto?	X	
¿Los beneficiarios están dispuestos a la ejecución y continuidad del proyecto?	X	
¿Los beneficiarios identifican ventajas de la ejecución del proyecto?	X	
Estudio Económico		
¿Se tiene calculado el valor en plaza de todos los recursos requeridos para el proyecto?	X	
¿Es necesario contabilizar gastos administrativos?	X	
¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?	X	
¿En el presupuesto se contemplan el renglón de imprevistos?	X	

Estudio Financiero		
¿Se tiene claridad de cómo obtener los fondos económicos para el proyecto?	X	
¿Se obtendrán donaciones de personas particulares?		X
¿Se cuenta con el apoyo externo para el financiamiento del proyecto?	X	
Estudio Social		
¿El proyecto contribuye a la prevención a la explotación laboral infantil en los involucrados?	X	
¿El proyecto no contradice en las creencias sociales de la comunidad?		X

Cuadro No. 8

Nombre: Resultado del análisis de viabilidad y factibilidad.

Fuente: (Elaboración propia, 2019)

Capítulo II

Marco Teórico

Capítulo II

La fundamentación teórica

2.1 Explotación laboral a mujeres

2.1.1 Definición

La explotación laboral como la actividad en la que una o varias personas, aprovechándose de una relación de poder, utilizan el trabajo de una persona con fines de obtener beneficios económicos-laborales. “La explotación laboral solamente se considera delito cuando se presenta como una modalidad de la trata de personas, en la cual debe de concurrir alguno de los verbos rectores, caso contrario. (Pérez, 2014)

La mayor parte de las personas guatemaltecas sufren del abuso del trabajo, reconociendo que la mayoría son mujeres y niños que atraviesan esta problemática fuera y dentro de su comunidad, la persona trabajadora con fines de obtener un beneficio favorable para la familia se da la necesidad de trabajar con personas que aprovechan la necesidad de estas personas llevando a cabo la explotación laboral.

La explotación laboral se define como recibir un pago inferior al trabajo que se realiza, lo que incluye desde pequeños abusos hasta los talleres de trabajo esclavo. “Aunque un trabajo mal pagado para lo que se realiza suele ser lo que define a la explotación laboral, en sentido amplio puede abarcar diferentes situaciones, desde el abuso por parte empleador hacia el empleado hasta la precariedad laboral.” (Juan, 2014)

Todo trabajo requiere de esfuerzo y dedicación, pero las personas no son bien renumeradas en este sentido, para ello se le puede llamar como explotación laboral porque trabajan más de lo que pagan y pueden abarcar diferentes situaciones como el abuso de poder hasta incluso constándole la vida al trabajador y en absoluto es una problemática que el país debe tomar decisiones para un buen desarrollo de las personas trabajadoras.

“Una casa puede convertirse en prisión y las personas en esclavas, cuando los derechos laborales no son garantizados y los empleadores obligan a trabajar en jornadas extensas, con salarios bajos. La Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI), determinó que en esas condiciones podrían encontrarse 198 mil 886 personas.” (Pérez, 2014)

Ese es el caso de las mujeres y hombres trabajadores domésticos, que cada día se enfrentan a la explotación laboral alejada de la garantía de sus derechos, en Guatemala, sometiéndose a largas horas de trabajo y sintiéndose obligados a dejar sus comunidad y familia emigrando dentro y fuera del país con el objeto de obtener un mejor futuro.

La ENEI determinó que quienes trabajan en casa son un 92 por ciento mujeres y ocho por ciento hombres, y que el 67 por ciento se concentra en la ciudad capital. “La violación de derechos empeora cuando las estadísticas demuestran que las trabajadoras domésticas provienen principalmente de departamentos de occidente y que no superan el nivel de educación primaria o secundaria. El 62 por ciento son mujeres indígenas jóvenes, que están en situación de riesgo laboral” (Juan, 2014)

Esta situación del trabajo doméstico se vuelve cada día más frecuentes en las arias urbanas ya cada mujer deja su familia para trabajar al servicio de las personas adineradas con el propósito de mejorar su economía y la de su familia. Situación que abarca a toda la ciudad guatemalteca y un fenómeno social que afecta en la mayoría de mujeres que no tienen un nivel académico por falta de dinero en la familia.

“El trabajo doméstico es una fuerza de trabajo que se encuentra dentro del sector informal. Históricamente ha tendido a ser un tipo de trabajo vulnerable debido a la falta de claridad en las condiciones de trabajo, así como a la

explotación laboral y abusos a los que muchas veces se ven expuestos los trabajadores domésticos.” (Pérez, 2014)

Lamentablemente no siempre se tiene en cuenta que, a los trabajadores domésticos, como a cualquier otro trabajador de cualquier otro sector, deben reconocérseles los derechos laborales mínimos, así como garantizarles un trabajo decente que les otorgue las oportunidades y condiciones mínimas para lograr su desarrollo personal.

Oficina Internacional de Trabajo. Convenio 189, “Este Convenio tiene por objeto brindar protección laboral y social a los trabajadores domésticos, estableciendo los derechos y principios básicos aplicables a ellos. Asimismo, exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadoras y trabajadores domésticos” (Oficina Internacional de Trabajo, 2010)

El convenio fue creado para un bienestar social de población guatemalteca, protección laboral y social de cada trabajador especialmente doméstico, situación que no ha sido abarcado totalmente por el abuso que reciben los trabajadores y que aún no tienen un conocimiento pleno de los derechos que lo amparan, por ello reciben maltrato psicológico y físico por los patrones de dichas entidades.

2.1.2 Situaciones de explotación laboral.

La explotación laboral está referida a las prácticas que violan los derechos y normas laborales nacionales e internacionales y ponen en riesgo la integridad física y emocional de la persona trabajadora, pero en las cuales no media una limitación a su autodeterminación o exista privación de su libertad, en situaciones:

- ✓ “La ausencia de comprobantes de pago.
- ✓ La falta de descanso semanal.
- ✓ El irrespeto del descanso mínimo obligatorio durante la jornada diaria.
- ✓ La falta de aseguramiento médico.
- ✓ El no contar con planillas o libro de salarios.
- ✓ El no pagar adecuadamente los días feriados ni horas extras u horas extraordinarias laboradas.
- ✓ El irrespeto al salario mínimo establecido.
- ✓ El irrespeto a las normas de seguridad en el trabajo.” (Arrieta, 2002)

Los patrones son los que violan los derechos y normas laborales nacionales e internacionales, no cumplen los reglamentos establecidos, vuelan la libertad de desarrollo económico del trabajador y sobre son contratados sin determinar cuáles son sus derechos y obligaciones y los lineamientos que se deben de cumplir ante un trabajo digno.

En la dinámica actual de este delito también ha sido posible determinar otras estrategias de sometimiento y control, como son:

- ✓ El maltrato psicológico.
- ✓ El salario inferior al legalmente establecido.
- ✓ Los horarios de trabajo excesivos: jornadas de 12-13 horas diarias sin pago de horas extraordinarias.
- ✓ La falta de ropa adecuada y de medidas de protección y seguridad.
- ✓ Las condiciones de vivienda infráhumanas (caracterizadas por el hacinamiento).
- ✓ Las amenazas a los trabajadores en caso de denuncia a la policía.
- ✓ La negación de asistencia médica. (Arrieta, 2002)

La mayor parte de los trabajadores están aislados a la información que los apara y no tener el conocimiento de trabajo que se ven sometidos por la

necesidad económica. Por ello son sometidos a diferentes condiciones infráhumanas y con doce horas de trabajo sin ser bien pagados.

2.1.3 Las mujeres en el mercado laboral guatemalteco

“La visión, desde los derechos humanos y de los convenios internacionales relacionados con los derechos laborales, tiene el propósito de enfatizar que las mujeres también son sujetas de derechos y que deben exigirlos; no obstante, estos son constantemente ignorados y no cumplidos, tanto por las empresas privadas como por el Estado.” (Argueta, 2008)

En la actualidad algunas de las mujeres son discriminadas o mal vista ante un puesto público según por no tener la capacidad y la habilidad para un cargo. Se violan los derechos humanos y los convenios internacionales más cuando la mujer no tiene un nivel académico y por llevar el traje típico que las reconoces con mujer que luchan por un bienestar social y económico su comunidad.

“Entre las violaciones a los derechos humanos de las mujeres, se encuentran los que se ejecutan en el mercado laboral o acoso sexual, salarios diferentes, jornadas y/o condiciones laborales diferentes y en desventaja, entre otras–, acciones que reproducen y perpetúan un sistema de discriminación y subordinación de más de la mitad de la población.” (Codeca, 2013)

Las mujeres son las más vulnerables ante esta problemática y son las que más sufren en el sistema laboral ante acoso sexual, salarios diferentes menores que de los hombres. Guatemala es un país con menos oportunidades y lo es ante una sociedad que no tiene un desarrollo académico, en las comunidades son las mujeres que van en busca de un empleo con el propósito de brindar alimentos a sus hogares.

La discriminación en el trabajo por motivos de género está relacionada con la asignación social de roles y normas. Por ello, todavía se observa un número

elevado de mujeres en ocupaciones consideradas femeninas, generalmente precarias, vulnerables y peor remuneradas que las de los hombres. “En consecuencia, las mujeres, más que los hombres, sufren el déficit de trabajo decente y por lo tanto sobrellevan la pobreza.” (Argueta, 2008)

Cuando las mujeres obtienen salarios precarios, constituyen un factor de vulnerabilidad no solo para ellas, sino también para sus familias, sobre todo si son jefas de hogar y el principal sostén, lo que puede disminuir las oportunidades para sus hijas e hijos con un menor acceso a alimentación de calidad, educación y formación para la vida y el trabajo.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral se encuentra principalmente condicionada por la pobreza de tiempo, es decir, la escasa disponibilidad de tiempo determinado a su vez por el trabajo del cuidado en el hogar, trabajo que no es remunerado y que influye fuertemente en la disponibilidad de tiempo en las diferentes etapas de la vida de las mujeres. “En el caso de las niñas, se traduce a que ellas tengan que realizar trabajo doméstico y/o del cuidado disminuyendo su tiempo para el estudio o para prepararse para el trabajo en el futuro.” (Galindo, 2012)

La precariedad laboral afecta a las mujeres y niñas en tanto que se encuentran sujetas a largas jornadas que incluyen trabajo remunerado y no remunerado, ya que la producción de autoconsumo para el hogar lo realizan ellas, lo que repercute en su salud física y psicológica. Se ven cansadas, agotadas y con mal humor que eso repercute en el trabajo por ello se ven afectadas de tal manera que pueden ser despedidas y sin pago.

“La violación de los derechos humanos laborales de las mujeres va desde salarios por debajo del mínimo establecido legalmente, largas jornadas de horas extras sin pago, semanas laborales de más de 48 horas, salarios que para las

mujeres representan la cobertura de menos del 60 % del costo de la canasta básica vital.” (Galindo, 2012)

Las largas jornadas, la precariedad laboral afecta a las mujeres en tanto que se encuentran sujetas a largas jornadas que incluyen trabajo remunerado y no remunerado, ya que la producción de autoconsumo para el hogar lo realizan ellas, lo que repercute en su salud física y psicológica de trabajo y sin ser bien pagadas económicaamente.

2.1.4 Trata de personas con fines de explotación laboral.

“Expresión utilizada por la comunidad internacional para referirse a las situaciones en que las personas afectadas –mujeres y hombres, niñas y niños– son obligadas a trabajar en contra de su voluntad, coaccionadas por sus patronos o empleadores, por ejemplo, mediante la violencia o amenazas de violencia, o por medios más sutiles como la acumulación de sumas adeudadas, la retención de documentos de identidad o la amenaza de denuncia a las autoridades de inmigración. Dichas situaciones también pueden considerarse como trata de personas o prácticas análogas a la esclavitud.” (Salinas, 2009)

La trata de personas dentro de nuestro país guatemalteco es el factor más común que se sobre lleva todo el tiempo y que a un no sea erradicado. La mayor parte de las personas son sometidas a los malos tratos a la esclavitud y con amenazas de ir presos por robo o hasta incluso la muerte.

El trabajo forzoso u obligatorio es la principal arma en el modus operandi de los tratantes laborales, por lo que resulta muy importante identificar y distinguir sus dos componentes principales:

1. “La labor o servicio se presta bajo amenaza de castigo.
2. El trabajo se ejecuta de manera involuntaria.” (Caballero, 2004)

Las personas que se ven necesitadas de un trabajo digno para el sustento de la familia, son contratadas con la finalidad de someterlas, por coacción, engaño, fuerza, abuso de poder o condición de vulnerabilidad por engaño y son obligados al trabajo forzoso. Las diferentes instituciones que tienen a cargo y llevan esta problemática tienen que actuar de manera eficaz y eficiente porque de esta forma se puede reducir esta principal arma en el modus operandi, aprovechándose de la necesidad de los trabajadores.

- ❖ “Los salarios bajos o condiciones laborales precarias no representan trabajo forzoso.
- ❖ Tampoco si la paga es menor a la que se especifica en la escala legal de salarios mínimos.
- ❖ Tampoco aceptar un trabajo o no poder dejarlo debido a la necesidad económica de contar con él.
- ❖ El hecho de que la actividad laboral sea legal o ilegal, de acuerdo con las leyes de un país, no implica que el trabajo sea forzoso. Por lo tanto, tanto la prostitución como la mendicidad, ambas formas de explotación, solo pueden considerarse como trabajo forzoso si se llevan a cabo bajo amenaza e involuntariamente.” (Caballero, 2004)

La definición de trabajo forzoso se basa en la relación que se establece entre una víctima de explotación y un patrón que se aprovecha de ella; no está determinada por la naturaleza del trabajo ni tampoco por las condiciones en las cuales este tiene lugar.

Sobre esa base, la determinación de un caso concreto como uno de explotación laboral deberá ajustarse a las siguientes características:

- ❖ “Amenaza de violencia física, sexual o emocional. En este último caso, por ejemplo, el chantaje, la reprobación y los insultos.

- ❖ Restricción del movimiento de las víctimas a una zona limitada o reclusión en el lugar de trabajo.
- ❖ Servidumbre por deudas/trabajo servil; retención de los salarios o negativa a pagarlos.
- ❖ Confiscación de pasaportes y documentos de identidad, de modo que el trabajador no pueda marcharse o acreditar su identidad y su situación.
- ❖ Amenaza de denuncia ante las autoridades.” (Caballero, 2004)

En la actualidad por las redes sociales, son publicadas trabajos en departamentos o en otros países Centro Americanos, con sueldo mínimo con un día de descanso y ocho horas de trabajo. Pero en realidad es la forma más fácil que operan estas personas con el fin de poder general dinero a costa del trabajo forzoso sometidas en engaño y privacidad de los derechos y obligaciones de la persona.

La trata de personas con fines de explotación laboral con frecuencia se presenta asociada a:

- **Servidumbre por deuda:**

“Mecanismo mediante el cual la persona se ve sometida a la explotación por haber contraído una deuda con su empleador o tratante. Esta deuda puede ser real e incrementada desproporcionadamente o puede ser ficticia.” (Salinas, 2009)

Esta deuda seda por factores que implica a la persona y que se ve en la necesidad de pedir un préstamo al patrón, la persona ya se obligada de realizar más horas de trabajo para poder retribuir nuevamente el dinero. O caso contrario esta deuda puede ser incrementada situación que vuelve a la persona en esclava de su propia deuda. Estos casos suceden a menudo en nuestra Guatemala por la falta de información.

- **Servidumbre de la gleba:**

“Entendida como la condición de una persona que por la costumbre o por un acuerdo está obligada a vivir y a trabajar sobre una tierra que pertenece a otra persona, y a prestar a ésta (mediante remuneración o gratuitamente), determinados servicio, sin la libertad para cambiar su condición.” (Caballero, 2004)

Son de las necesidades de las personas que se ven obligadas o son obligadas a vender su patrimonio y trabajar en propiedad que no les pertenecen y son mal pagados o en otros casos son gratuitamente con la condición de cuidar las tierras y proveer de ello para generar más economía al patrón, son casos muy frecuentes que suceden en nuestro país.

- **Servidumbre doméstica involuntaria:**

“Explotación que ocurre muy a menudo en residencias particulares en las cuales existen las condiciones propicias para el aislamiento, ya sea por medios sutiles (como la amenaza y la manipulación), o violentos (como la coerción y el encierro físico).” (Salinas, 2009)

Las víctimas de esta forma de explotación están confinadas en casas de habitación, aisladas tras paredes y puertas muy difíciles de traspasar y sin posibilidades de comunicación hacia a los familiares, por lo que pueden pasar años en condición de servidumbre y sin posibilidades de ser rescatadas hasta llegar a la muerte.

2.1.5 Jurisprudencia de explotación laboral en casos de mujeres.

- ❖ **En cuatro años se han emitido 113 sentencias por trata de personas.**

“Procurador de Derechos Humanos (PDH), los resultados del Organismo Judicial (OJ) son “limitados”. Agregó que, según las denuncias recibidas en esa institución, la mayoría de casos son de explotación sexual, explotación laboral

y mendicidad, aunque existen otras invisibilizadas, como el tráfico de órganos y tejidos humanos y por reclutamiento de personas para actividades delictivas.” (Palala, 2018)

La trata coloca a mujeres y niñas en situaciones de explotación específicas a su género, como la prostitución en condiciones de explotación y el turismo sexual, y de trabajo forzoso en los sectores del trabajo doméstico y los servicios. Las mujeres son muy vulnerables a esta problemática ya que no son informadas de sus derechos como mujer guatemalteca por ello se ven sometidas en estas situaciones.

“Según el Procurador de Derechos Humanos (PDH), de las 54 denuncias recibidas en 2018, 32 fueron por explotación sexual y nueve por economía laboral. Mientras que el Ministerio Público (MP) recibió 266 denuncias en 2017, 72 menos que en 2016. En 2015 registró 394 casos.” (Palala, 2018)

Cabe resaltar que muchas denuncias son desestimadas, sobreseídas o clausuradas de forma provisional, porque no se hace la identificación debida. Esto sucede por la mayor parte de personas tiene temor en denunciar por no estar bien informadas y si realizan la denuncia temen en que las autoridades no proceden.

❖ **Mujeres, vulnerables a explotación laboral.**

La Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM) lamentó que las “mujeres sigan siendo objeto de esclavitud y de trata de personas en Guatemala, tal y como se evidenció recientemente con la captura de personas que sometían a menores de edad a jornadas laborales hasta de 16 horas.” (Hogar, 2013)

Las mujeres son el centro de la trata de personas según por la falta de conocimiento y por ser personas indígenas que no manejan el idioma español

esto causa discriminación y esto conlleva a la explotación laboral y sexual. Mientras los explotadores aprovechan esta situación y les ofrecen un trabajo con sueldo mínimo sin saber que serán explotadas y mal pagadas.

De acuerdo con la información, entre las autoridades que rescataron a las 41 mujeres y un joven de 15 años, estuvieron la Fiscalía del Ministerio Público (MP), la “Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH) y la Procuraduría General de la Nación (PGN). ATRAHDOM denunció que las mujeres siguen siendo las más vulnerables a toda clase de explotaciones generadas por la falta de oportunidades a mejores empleos en el país.” (Hogar, 2013)

Son pocas las mujeres que denuncian este tipo de empleo mal renumerado por medio de ser asesinadas. Esto se debe por falta de oportunidades que nos ofrecen el país. El nivel académico repercute más en las mujeres en el área rural ya que no tiene la posibilidad de un desarrollo personal y económico.

“Las integrantes de la entidad indicaron que han propuesto al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la creación de un espacio de coordinación multi-institucional que reaccione legalmente ante este tipo de denuncias. La Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomendó al Estado de Guatemala la urgencia de llevar un proceso de coordinación y apoyo entre las instituciones para el cumplimiento de los derechos laborales en el país.” (Hogar, 2013)

El Ministerio de Trabajo y Prevención Social propone espacios de desarrollo para la persona trabajadora con la finalidad de reducir la explotación laboral, estos espacios deberían llegar a las comunidades más lejanas de la ciudad capital, hay comunidades que se ven afectadas con esta problemática que afecta en el desarrollo económica de la persona. Por lo tanto, estos espacios sociales deben de cumplir que lo establecido.

ATRAHDOM reiteró la necesidad de coordinar acciones que involucren a la cartera de trabajo, al Organismo Judicial (OJ), al Ministerio Público (MP), a la Procuraduría General de la Nación (PGN), a la Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH), al “Ministerio de Economía, a sindicatos y organizaciones que velan por el bienestar de las y los trabajadores, para promover el control, monitoreo y protección de las mujeres ante este tipo de violencia laboral.” (Palala, 2018)

La Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM) involucran estas organizaciones como desarrollo de la integridad social, sin embargo, como guatemaltecos debemos contribuir y participar con esta iniciativa para que se logre el objetivo que propone esta organización así mismo las participaciones de las diferentes comunidades para el bien de la persona trabajadora.

Finalmente, las integrantes de la Asociación demandaron hacer efectiva la aplicación de la justicia laboral. “De acuerdo con publicaciones de varios medios de comunicación, fueron detenidas personas que integraban una red de explotación, quienes reclutaban a mujeres y menores edad ofreciéndoles trabajos con altas remuneraciones en varios departamentos, pero eran traídos a la capital donde sus salarios eran bajos, con largas jornadas de trabajo, sin descansos; colocados en tortillerías, abarroterías, tiendas y mercados.” (Palala, 2018)

Como población guatemalteca debemos tener iniciativa y acercarnos a las autoridades correspondientes y demandar a las personas que integran esta red de explotación laboral, quienes se aprovechan de las mujeres y menores de edad, con el propósito de mojar la estabilidad del desarrollo humano tanto físico y psicológicos.

“El cumplimiento de los derechos laborales se garantiza, en buena medida, cuando las obligaciones y responsabilidades del patrono y trabajador quedan bien delimitados y establecidos al momento de firmar el correspondiente

contrato. Para ello sirve el contrato laboral escrito. En un trabajo que implique relación de dependencia entre trabajador y patrono, lo correcto e medir y remunerar el trabajo por unidad de tiempo (año, mes, semana, día, hora)." (ASÍES, 2012)

Las diferentes instituciones tienen la obligación de brindar capacitaciones acerca del trabajo informal, a las personas de las comunidades más lejanas de la ciudad capital con el objetivo de fortalecer sus conocimientos y garantizar que todo trabajador tiene derecho de un empleo digno y renumerado, así mismo dejar en claro que él patrón debe presentar el correspondiente contrato garantizando la integridad de persona.

"A la negación del derecho a las 8 horas de trabajo y la vulneración del derecho de descanso semanal, se añade la violación del derecho a las vacaciones que todo trabajador tiene." (ASÍES, 2012)

En este caso las mujeres son afectadas con los horarios de trabajo sin un día de descanso y sin vacaciones, esto sucede más en los trabajos domésticos que regularmente es un trabajo informal para aquellas mujeres que sobresalen por si solas. Y sobre todo tienen que dejar sus hogares y viajar a la ciudad capital para mejores oportunidades.

2.2 Fundamentos legales

2.2.1 Constitución Política de la República de Guatemala.

Reformada por Acuerdo legislativo No. 18-93 del 17 de noviembre de 1993

Sección Octava

Trabajo

Artículo 101.- Derecho al trabajo. "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social." (Guatemala C. P., 1993)

Toda persona que habita en la ciudad guatemalteca no importando etnia o grupo social, tiene derecho de un trabajo digno que fortalezca su conocimiento, capacidad y voluntad de poder mejorar su estabilidad económica de la familia y a la comunidad en general.

Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
- b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias,

constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica; (Guatemala C. P., 1993)

Los derechos sociales tienen que ser debidamente gozados por la persona trabajadora. Los incisos establecidos en el artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala hace énfasis de los derechos que la persona posee al momento de trabajar he incluso de ser el patrón, cumplir con cada uno de los incisos establecidos para el hombre y mujer que son los mismos derechos teniendo en cuenta que somos libres en elegir un trabajo que podamos cumplir correctamente al momento de tomar posesión, cumpliendo las obligaciones que

se presenta recibiendo de la misma manera mejores tratos, horas de trabajo, días de descansos y una buena remuneración. Para las mujeres en general no importando solteras o casadas tienen los mismos derechos y obligaciones para un empleo digno en el país de Guatemala.

2.2.2 Constitución de la República de Guatemala

Ministerio de Trabajo y Prevención Social

Código de Trabajo de Guatemala

Decreto No. 1441

Capítulo quinto

Obligaciones de los patronos

Obligaciones de los empleadores

Artículo 61.- Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- c) “Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrárselos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.
- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.” (Guatemala C. d., 1961)

El patrono debe cumplir con cada uno de los incisos que establece el artículo correspondiente teniendo en cuenta que si no la cumple deberá pagar una pena que las leyes le pondrán acorde a la situación del empleado, así mismo deberá dar las mismas oportunidades no importando el género ni el traje típico que

posee la persona. Las instituciones deberán velar para que se cumplan según lo establecidos en la ley correspondiente.

Capítulo tercero

Jornadas de trabajo

Clases y sus límites

Artículo 116.- “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.”

(Guatemala C. d., 1961)

La mayor parte de las personas trabajadoras son jóvenes, por situaciones de la vida tiene que elegir un empleo acorde a las necesidades que se presentan y otras situaciones son obligados a tomar este tipo de horarios de trabajo, tomando en cuenta que se debe cumplir con el artículo que establece la ley.

Artículo 117.- “La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.” (Guatemala C. d., 1961)

Las empresas y las diferentes instituciones son caracterizados con ese tipo de horarios, establecidos para el bienestar de la empresa, así mismo para los empleados se le debe garantizar buenas condiciones de trabajo y no recargar más de cuarenta horas a la semana para que sea eficientes en lo que realizan.

Artículo 121. “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento

más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.” (Guatemala C. d., 1961)

El patrono que establece más horas de trabajo debe cumplir con el artículo establecido y el empleado debe de estar de acuerdo en recibir un salario aparte de lo que en realidad recibe siempre y cuando se cumpla lo dispuesto. Si esto no se llega a cumplir se debe denunciar por no cumplir lo establecido en el Código de Trabajo.

Artículo 122.- “Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que, por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.” (Guatemala C. d., 1961)

Todo trabajador guatemalteco que esté sometido a un trabajo que les conlleva a riesgos, tomar en cuenta que no están obligados a exceder más de doce horas diarias de trabajo. Si la vida del empleado peligra, el patrono debe tomar decisiones acordes al bienestar de cada trabajador.

Título quinto

Higiene y seguridad en el trabajo.

Capítulo único Higiene y seguridad en el trabajo.

Medidas mínimas obligatorias para el empleador.

Artículo 197.- Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a: (Guatemala C. d., 1961)

- a)** Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;
- d)** Proveer un ambiente sano de trabajo;
- e)** Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
- f)** Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
- g)** Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- h)** Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- i)** Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- l)** Mantener un botiquín previsto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios. Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

En patrón deberá cumplir con cada una de los incisos establecidos en este artículo, tomando en cuenta que la mayor parte de empleos en Guatemala no cumple con cada reglamento establecido, sin embargo, estas situaciones se deben a la falta de información parte de las organizaciones que velan por el bienestar del empleado, reconociendo los derechos y obligaciones del patrono y el empleado, la integridad y la seguridad del bienestar de la salud física y psicológica de cada trabajador que conforman las instituciones.

2.2.3 El Convenio 29 relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio de la Organización Internacional del Trabajo que entró en vigor el 01 de mayo de 1932 y el Convenio 105 de la OIT relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso que entró en vigencia el 17 de enero de 1959.

Articulo 1.- De la Convención de 1926 se establece: A los fines de la presente Convención se entiende que: “1. La esclavitud es el estado o condición de un individuo sobre el cual se ejercitan los atributos del derecho de propiedad o algunos de ellos. 2. La trata de esclavos comprende todo acto de captura, adquisición o cesión de un individuo para venderle o cambiarle; todo acto de cesión por venta o cambio de un esclavo, adquirido para venderle o cambiarle, y en general todo acto de comercio o de transporte de esclavos.” (Trabajo, Convenio 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio de la organización internacional del trabajo, 1959)

La esclavitud es factor negativo que años atrás afectado de gran manera al país de Guatemala, en la actualidad hay emigración interna y externa por esta misma necesidad de mejorar la economía familiar y la integridad personal. Al ser esclavo implica ser un objeto de venta y cambio por otro, abuso de los derechos de la persona humana, de la libertad de una vida digna, de elegir por voluntad propia el bien ciudadano y no llegar al límite de ser explotados por un plato de comida de todos los días. Y actualmente esto debe cambiar por el bien de un país digno, con derecho de sobre salir a cualquier expectativa de los desafíos que afrentamos día a día.

2.3 Administración

2.3.1 Definición

“La administración es el proceso de trabajar con las personas y con los recursos para cumplir con los objetivos organizacionales. Los buenos administradores llevan a cabo estas funciones de forma eficaz y eficiente.” (Arena, 2010)

Jones señala que la persona trabajadora pude llegar a cumplir con el buen desarrollo de administración. El que sobre entiende el proceso de la administración, entienden el bien común y el interés general, estableciendo relaciones jurídicas y particulares de forma eficaz y eficiente.

“La administración consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y la determinación de tiempo y números necesarios para su realización, conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar un organismo social, la administración se da por lo mismo en el estado, en el ejército, en la empresa y en una sociedad religiosa”. (Ponce, 1971)

Agustín Ponce analiza la administración de diferente manera, como una organización eficiente y eficaz. Toda empresa debe de ser como Ponce lo indica, sin embargo, no cumplen con las acciones establecidas y no logran la máxima eficiencia y manejar un organismo social.

“Es el empleo de la autoridad para organizar, dirigir y controlar a subordinados responsables (y consiguientemente, a los grupos que ellos comandan), con el fin de que todos los servicios que se prestan sean debidamente coordinados en el logro del fin de la empresa.” (Gutiérrez, 2002)

El jefe de determinada empresa deberá ser un verdadero líder y de demostrar capacidad y autoridad a sus subordinados con el fin de fortalecer la capacidad y el desarrollo de la empresa, no obstante generar relación con el líder de la empresa para obtener un buen resultado de convivencia.

“La administración según Henry, afirma que la toma de decisiones también hace parte de las funciones de la organización. Señaló cómo las funciones del administrador la prevención, organización, coordinación y control, que

expresado en términos más actuales no es otra cosa que la planeación, organización, dirección y control. Los procedimientos administrativos eran instrumentos muy importantes para la buena dirección de toda empresa puesto que permitían el diagnóstico y la solución de muchas dificultades propias de las organizaciones de su tiempo." (Fayol, 1990)

Henry Fayol fue uno de los mejores administradores, quien diseñó los instrumentos y procedimientos administrativos con el objetivo de dirigir correctamente la empresa y sobre todo el análisis principal a través del diagnóstico que permite evaluar la fortaleza, oportunidades, debilidades y la amenaza para el bien de las empresas.

"Analizan la administración desde dos puntos de vista: la administración en sentido objetivo es, la realización de actividades hacia un fin, y como quiera que este pueda ser de diversa índole, la discriminación del mismo producirá el siguiente resultado: si el fin gestionado es de índole privada nos hallaremos ante una actividad administrativa de tal carácter, mientras que la administración pública supondrá la producción de un fin público; siendo la primera extraña a la materia de nuestra disciplina." (Oviedo García, 1957)

Oviedo analiza la administración a su manera desde dos puntos principales entre ellas la administración privada que es la entidad con fines lucrativos, la cual tiene ingresos gracias al giro de dicha entidad, y consta de prestar un servicio o de realizar una producción para la comunidad, pero de manera indirecta en cambio la administración pública en Guatemala, constituida por organizaciones burocráticas adolece de principios como su capacidad profesional, técnica, sujeción al principio de la legalidad, principios básicos de cualquier Estado moderno.

2.3.2 Tipos de Administración. (Pública, privada y mixta).

a) Administración pública:

“La administración pública es la principal actividad que corresponde desarrollar al Poder Ejecutivo para la prestación de los servicios públicos. La administración pública es una rama especial de la ciencia de la administración y como tal se halla formada por una serie de principios, pero también es un sector integrante de la actividad gubernamental, por lo que se encuentra sometida a las exigencias de la política.” (Ponce, 1971)

La administración pública corresponde al desarrollo por medio del Poder Ejecutivo y unos de los ejemplos son como poner alumbrado público, construcción de carreteras y su presupuesto depende de la población. Sin embargo, las relaciones entre órganos administrativos, derechos de los ciudadanos en sus relaciones con las administraciones, solo están reducidos a los términos generales que establece la Constitución.

b) Administración privada:

“La administración privada es la ejercida en todas las empresas que sus recursos son de origen privado. Características fundamentales de la administración privada que la diferencia de la pública: fines de lucro, más responsable y libre, más flexible, mayor continuidad, mayor especialización, ausencia de reglamentos rígidos, es de carácter confidencial, inversiones a corto plazo, mayor simplicidad, menor formalismo burocrático, facilidad de atender los deseos del consumidor, más receptiva, menos compleja, solamente se rige de actividades rentables.” (Rodríguez, 1994)

La administración privada corresponde al régimen laboral privado, los accionistas de las empresas, diferencia de las administraciones públicas que sus recursos son públicos. Como esta entidad consta de la toma de decisiones propias, sin la intervención del gobierno. Por ejemplo: un hospital privado,

Telcel, Cemaco, Electra y entre otras empresas que adquieren los mismos beneficios. Es más compleja, ya que buscan dar armonía, coordinación, excelencia y unidad al trabajo material socialmente combinado.

c) Administración mixta:

“La administración mixta o quasi-pública se refiere a las actividades de aquellos organismos que están bajo jurisdicción tanto del poder público como del sector privado, ya ellos corresponden las instituciones de participación estatal, descentralizadas o autónomas. También se le considera Mixta a aquella en la que existe capital de iniciativa privada (inversionistas) y capital estatal (del estado-gobierno); ambos administrados en un mismo proyecto.” (Rodríguez, 1994)

Por el ámbito que abarca, la administración mixta puede ser de carácter institucional, nacional y regional, y por la estructura del organismo al que sirve puede ser de tipo descentralizado, autónomo, semioficial, de participación.

2.3.3 Etapas de la administración

Las etapas de la administración son un conjunto de pasos o etapas para llevar a cabo una actividad, y en el proceso administrativo se distinguen fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúan la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral. Tales como:

a) Planeación:

“La planeación es la obtención de una vista del futuro, en donde es posible de terminar y lograr los objetivos mediante la elección de un curso de acción. Es considerado la fase principal y primaria del ejercicio administrativo. La planeación es esencial para el adecuado funcionamiento de cualquier grupo social, ya que a través de ella se prevén las contingencias y cambios que puedan deparar el futuro y se establecen las medidas necesarias para afrontarlas.” (Fayol, 1990)

Propicia el desarrollo de la empresa. Reduce al máximo riesgos maximiza el aprovechamiento de los recursos y tiempo. Así como en la parte dinámica, lo central es dirigir, en la mecánica el centro es planear: Si administración es hacer planes sobre la forma como esa acción habrá de coordinarse. Todo plan tiende a ser económico; desafortunadamente, no siempre lo parece, porque todo plan consume tiempo, que por lo distante de su realización.

b) Organización:

Implica estructurar la organización, corresponde a la mecánica administrativa y se refiere también a cómo se va a ejercer las funciones de la administración, los niveles de jerarquía y las actividades que se han de realizar dentro de la administración. “Esta organización implica, las tareas se van a realizar dentro de la administración, las personas con que se cuenta, cómo deben ser agrupadas las tareas y finalmente lo más importante dentro toda organización administrativa la persona que van a tomar las decisiones. Esto implica como ya lo explicamos estructurar la organización.” (Chiavenato, 2004)

Muy importante que la organización sea el arreglo de las funciones que se estiman lo necesario para lograr un objetivo, una indicación de la autoridad y la responsabilidad asignadas a las personas que tiene a su cargo la ejecución de las funciones respectivas. Es el proceso de combinar el trabajo que los individuos o grupos deban efectuar, con los elementos necesarios para su ejecución de tal manera que las labores que así se ejecuten.

c) Integración:

“Dentro de una empresa existen distintos tipos de integración, tales como integración de materiales e integración de recursos financieros. Integrar es obtener y articular los electos materiales y humanos que la organización y la planeación señalan como necesarios para el adecuado funcionamiento de un organismo social.” (Rodríguez, 1994)

Al enunciar los elementos de la administración, los dos primeros se dirigían a la construcción o estructuración del organismo social; planeación y organización. El estudio de los que tienen por fin manejar, hacer, actuar y operar o funcionar ese organismo social ya construido teóricamente, a saber: la integración, la dirección y el control. La estructura de funciones, niveles jerárquicos y obligaciones, reclutamiento, la selección, introducción del personal y articulación de los elementos reales.

d) Dirección:

Es el hecho de influir en los individuos para que contribuyan a favor del cumplimiento de las metas organizacionales y grupales; por lo tanto, tiene que ver fundamentalmente con el aspecto interpersonal de la administración. “Es aquel elemento de la administración en que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida basándose en decisiones, ya sea tomadas directamente, ya con más frecuencia, delegadas dicha autoridad, y se vigila simultáneamente que se cumpla en la forma adecuada todas las ordenes emitidas.” (Weihrich, 2004)

Es una etapa fundamental en la administración tanto en escuelas e instituciones en que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad, ejerciera basándose en direcciones, ya sea tomadas directamente, a con más frecuencia. La dirección es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomadas directamente o delegando dicha autoridad.

e) Control:

“Consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se apeguen a los planes. Implica la medición del desempeño con base en metas y planes, la detección de desviaciones respecto de las normas y la contribución a la corrección de éstas. También implica que

las tareas se realicen conforme a las normas establecidas, tomando en cuenta control de calidad, auditorías, especificaciones técnicas, procedimientos establecidos." (Chiavenato, 2004)

Es esencial un proceso de control en todas las actividades que vayamos a ejecutar, vigilar las actividades para cerciorarse de que se desarrollan conforme se planearon y para corregir cualquier desviación evidente, y manifestar que el proceso permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas. Es la medición de los resultados actuales y pasado, en relación con los esperados, ya sea total o parcial con el fin de corregir, mejorar y formular nuevos planes.

2.3.4 Administración Educativa

"La Administración Escolar tiene como propósito armonizar los objetivos de demanda de la institución y de la sociedad, esto es, los requerimientos del usuario, los de la institución y los del país o sociedad a la que sirve. Ello se traduce en objetivos académicos para la demanda, objetivos comerciales para la institución y objetivos de excelencia del producto terminado para la sociedad, respectivamente". (Chiavenato, 2004)

La Administración Educativa como la ciencia que planifica, organiza, dirige, ejecuta, controla y evalúa las actividades que se desarrollan en las organizaciones educativas así mismo estudia los fundamentos de manejo y administración de centros educativos. Profundiza en el análisis del recurso humano educativo, las relaciones con el estudiantado, así como la planificación, evaluación y gestión de servicios educativos.

La Administración Escolar es "la parte de la administración general encargada del quehacer educativo. Es controlar y manejar los recursos humanos y materiales para ponerlos al servicio de los grandes fines y aspiraciones determinados por la política educacional". (Fayol, 1990)

La administración educativa en Guatemala debe responder diversas interrogantes que se viven en el sistema educativo guatemalteco para resolver las carencias en las cuales actualmente se poseen como la falta de insumos y recurso económicos, asociado a la buena preparación y selección del administrador educativo que debe de contar con las capacidades idóneas para desarrollar la labor, así mismo, dentro del ámbito de la administración educativa los supervisores y coordinadores tiene una serie de labores asignadas propias de su puesto.

La supervisión y administración educativa es un elemento fundamental para el desempeño correcto de las instituciones educativas modernas. “El administrador educativo es el responsable de la calidad del servicio brindados por la institución, debe tener la capacidad de llevar a cabo todos los procesos o fases de la administración para tener éxito en su gestión” (Odonell, 2012)

Todo licenciado de administración educativa debe de contar con competencias que lo ayuden a afrontar los retos administrativos tanto micro como macro del sistema educativo nacional. La administración educativa en Guatemala representa un gran reto para los que administran el sistema educativo nacional, desempeñando de manera oportuna y correcta y optimizando los recursos necesarios para sufragar las necesidades y cumplir con objetivos determinados.

2.3.5 Los 14 principios de la Administración Según Fayol

“Henry Fayol, un industrial francés, es ahora reconocido como el padre de la gerencia moderna. En el año 1916 Fayol escribió un libro titulado Administración Industrial y General. En este libro Henry da a conocer los 14 principios de la administración. (Fayol, 1990)

Uno de los padres de la ciencia el señor Henry Fayol propuso los siguientes principios que hasta la actualidad no se han transformado a grandes dimensiones. Estos 14 principios de la administración son universalmente

aceptados y utilizados hoy en día. Para Henry Fayol, todos los gerentes deben seguir estos 14 principios.

1. División del trabajo:

“La división de trabajo es de orden natural, que tiene como finalidad producir más, reduciendo el número de objetivos, fomentando una organización dividida entre los individuos en departamentos que conduce a la especialización, y la eficiencia aumenta, mejora la eficacia y la productividad y la rentabilidad de la organización.” (Fayol, 1990)

Todos los empleados de la empresa tienen distintas habilidades y en función de su nivel de experiencia en el puesto pueden considerarse desde especialistas hasta generalistas. Este primer principio era aplicable tanto al personal de administración como al técnico y de gestión. La especialización permite que el individuo acumule experiencia, y mejore continuamente sus habilidades; de tal modo, pueda ser cada vez más productiva.

2. Autoridad y responsabilidad:

No puede haber autoridad sin responsabilidad y que la responsabilidad es el contrapeso indispensable de la autoridad. Un buen jefe debe tener autoridad siempre y cuando lo respalde la responsabilidad. (Fayol, 1990)

Para que cualquier empresa u organización funcione, debe considerarse la autoridad como el equipo de dirección, para poder dar órdenes a sus empleados. La autoridad debe ser igual a la responsabilidad. Si la autoridad es más que la responsabilidad entonces es tener probable que un gerente pueda abusar de ella.

3. Disciplina:

“Se refiere a la obediencia y a la presencia de respeto de acuerdo a las normas establecidas en la empresa, porque la disciplina es fundamental para la buena marcha de la sociedad y de cualquier organización.” (Fayol, 1990)

La disciplina puede ser auto-disciplina, o puede ser forzada. La autodisciplina es la mejor, sin embargo, si no hay auto-disciplina, entonces la disciplina debe reforzarse mediante sanciones, multas. Ninguna organización puede sobrevivir sin disciplina. Los cargos de gerente de cada departamento deben ser ocupados por personas capaces de liderar equipos de trabajo, se pueden además establecer acuerdos equitativos para recompensar el rendimiento y sanciones para aquello que incurran en infracciones laborales.

4. Unidad de mando:

“Para la ejecución de un acto cualquiera de un agente solo debe recibir órdenes de un jefe. Si un empleado recibe órdenes de distintos mandos, puede llevar a confusión y conflictos. Gracias a este principio se podía establecer la responsabilidad sobre los errores más fácilmente.” (Fayol, 1990)

En toda entidad deben tener sólo un superior jefe o gerente. Un subordinado debe recibir órdenes de un solo superior. En otras palabras, un subordinado debe informar a un solo superior. Según Fayol, si un subordinado recibe órdenes de más de un superior, entonces no habrá desorden. Esto afectará a la disciplina, la eficiencia, la productividad y la rentabilidad de la organización.

5. Unidad de dirección:

“Se refiere a que debe haber un solo jefe y un solo programa para coordinar el conjunto de operaciones que persiguen un mismo fin, pues solo así se lograrán los resultados deseados.” (Fayol, 1990)

La dirección de la empresa es el máximo responsable del plan y debe supervisar el progreso de las tareas definidas y planificadas. Todo lo relacionado al empleado, debe ser manejado por el departamento de recursos humanos, el gerente de este departamento dirige y vigila todo lo relacionado a pagos, comisiones, vacaciones, cumplimiento de horario, para ello existen parámetros y lineamientos en la empresa.

6. Subordinación del interés individual al general:

“Se refiere a que debe ser más importante el interés de grupo que el interés personal, pues la ambición o la pereza o alguna otra debilidad del hombre pueden hacer que se pierda de vista el interés general en provecho para la empresa por el interés particular.” (Fayol, 1990)

En una empresa el interés del agente o un grupo de agentes no debe de prevalecer contra el interés de una empresa, existen todo tipo de intereses, de hecho, cada empleado tiene unos intereses particulares que en ningún caso deben prevalecer sobre el interés general de la empresa. De tal manera el interés individual se le debe dar menor importancia, mientras que el interés general debe tener mayor importancia, de lo contrario, la organización colapsará.

7. Remuneración al personal:

Esto se refiere a que el trabajo del hombre debe ser pagado y este pago debe ser justo. “Fayol explico diversos modos de pago que podían ser según las jornadas de tiempo, tarifas por tarea o por trabajo a destajo.” (Fayol, 1990)

El pago es un motivador importante pero cuando Fayol analiza un número de posibilidades, precisa que no existe un sistema de remuneración perfecto. Si una organización quiere que los empleados sean eficientes y de mejor rendimiento, entonces debe tener una buena política de remuneración. Esta

política debe dar la máxima satisfacción tanto para el empleador como para los empleados.

8. Descentralización vs. Centralización:

“Con respecto esto Fayol se refería a que los jefes pueden delegar funciones en sus subordinados en la medida de lo posible, de acuerdo con la función, el subordinado y la carga de trabajo del supervisor y del inferior.” (Fayol, 1990)

Fayol exige un respeto total a la autoridad, Centralización-Descentralización. Este es un tema de grado dependiendo de la condición del negocio y de la calidad del personal. En la centralización, la autoridad se concentra sólo en pocas manos. Sin embargo, en la descentralización, la autoridad se distribuye a todos los niveles de gestión. Ninguna organización puede ser completamente centralizada o descentralizada. Si existe una centralización completa, entonces los subordinados no tienen autoridad para llevar a cabo su responsabilidad deberes.

9. Jerarquía:

“Este principio se refiere a que debe de haber una cadena de mando, con esto se refiere a los niveles de comunicación y autoridad que deben de ser respetados, para evitar conflictos e ineficiencias. Dijo también que el abuso de este elemento puede provocar lentitud administrativa o burocracia.” (Fayol, 1990)

La centralización implica la concentración de la autoridad en la zona jerárquica más elevada, pero en algunos casos esa autoridad debe descentralizarse o delegarse, dada la estructura de la empresa. Para el correcto funcionamiento de la organización, se debe mantener en todo momento un buen equilibrio en cuanto a autoridad en todos los niveles jerárquicos.

10. Orden:

Este principio establece que debe haber “un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar”. En una organización este principio cambiaría a “un lugar para cada persona y cada persona en su lugar”. (Fayol, 1990)

El orden es un factor clave en toda empresa, tanto a nivel social como físico, es decir, mantener el orden en cuanto a responsabilidades y en cuanto a material, disponer de un ambiente de trabajo seguro, limpio y bien ordenado. Ninguna organización puede ser completamente el orden material y el orden social son necesarios.

11. Equidad:

“En este principio se establece que todo superior debe ser justo, se debe tener la voluntad de ser equitativo.” (Fayol, 1990)

En el funcionamiento de un negocio es necesaria una combinación de amabilidad y justicia. Tratar bien a los empleados es importante lograr equidad. Los gerentes deben utilizar la equidad en el trato con los empleados. La equidad es una combinación de bondad y justicia. Equidad crea lealtad y devoción en los empleados, tanto a los hombres como a las mujeres, tienen la misma posibilidad de goce del ejercicio pleno de sus derechos humanos, pudiendo contribuir con el desarrollo nacional, político, económico, social y cultural.

12. Estabilidad del personal:

Es necesario que haya estabilidad en el personal para que se dé el desarrollo del empleado. “Esto quiere decir que no debe ser desplazado un empleado cuando apenas concluyó su período de aprendizaje, pues no habrá tenido tiempo de rendir en su trabajo.” (Fayol, 1990)

La elevada rotación de personal puede perjudicar sensiblemente el correcto funcionamiento de la empresa, a la vez que reduce el sentimiento de seguridad

de los empleados. Los empleados trabajan mejor si tienen la seguridad en su empleo y en el progreso de su carrera. Una contratación insegura y un alto índice de rotación de personal de forma contraria a la organización.

13. Iniciativa:

Esto se refiere a que es muy importante la creatividad para lograr el desarrollo de la organización. “La iniciativa de los colaboradores debe ser aprovechada pues de lo contrario la organización se estancará y será superada por otra. Por ello es importante que los jefes sepan fomentar la iniciativa de su personal.” (Fayol, 1990)

Los trabajadores deben gozar de la flexibilidad para realizar los procedimientos propios, de su puesto a hacer sus propios planes y la ejecución de estos planes en los procesos de la empresa. Esto traerá satisfacción a los empleados y a su vez el éxito de la organización. Este principio recoge también la tolerancia que los superiores deben tener ante los errores que se puedan cometer. Permitir que todo el personal muestre su iniciativa de cierta manera es una fuente de la fortaleza para la organización.

14. Espíritu de grupo o unión del personal:

Esto se refiere a que debe haber unión en el personal para que se pueda crear un espíritu de grupo. Fayol anota una serie de enunciados que apoyan este principio, como son: “La unión hace la fuerza, la armonía y la unión del personal de una empresa constituyen una gran fuerza para ella.” (Fayol, 1990)

Este principio promueve el trabajo en equipo, la colaboración, la participación y la unidad entre los empleados. El espíritu de grupo contribuye al desarrollo de la cultura de empresa y favorece la confianza entre todos los empleados y el entendimiento. La administración debe de fomentar la motivación moral de sus empleados.

2.4 Pedagogía

2.4.1 Definición

“Es la disciplina que tiene como objeto de estudio la educación con la intención de organizarla para cumplir con determinados fines, establecidos a partir de lo que es deseable para una sociedad, es decir, el tipo de ciudadano que se quiere formar. Pertenece al campo de las ciencias sociales y humanas.” (Zayas, 2012)

La pedagogía estudia a la educación como fenómeno complejo y multirreferencial, lo que indica que existen conocimientos provenientes de otras ciencias y disciplinas que le pueden ayudar a comprender su objeto de estudio. La pedagogía se vuelve como una necesidad para el ser humano ya que se a vuelto indispensable para un desarrollo educativo.

“La pedagogía tiene por objetivo el estudio, la selección y la aplicación de unas acciones educativas emprendidas dentro de unos marcos institucionales dados, y tendentes a llevar acabo unas finalidades socialmente definidas mediante consideraciones éticas y filosóficas. También puede definirse como el conjunto de normas, principios y leyes que regulan el hecho educativo sistemático.” (Lemus, 2007)

Por pedagogía se entiende el estudio intencionado, sistematizado y científico de la educación; es decir, la disciplina que tiene por objetivo el planteo, estudio y solución del problema educativo. Habrá otros calificativos de acuerdo a las tendencias políticas y religiosas que postulan una pedagogía liberal.

“La pedagogía es la disciplina que organiza el proceso educativo de toda persona, en los aspectos psicológico, físico e intelectual, pedagogía es el arte de transmitir experiencias, conocimientos, valores, con los recursos que tenemos a nuestro alcance, como son: experiencia, materiales, la misma naturaleza, los laboratorios, los avances tecnológicos, la escuela, el arte, el lenguaje hablado, escrito y corporal.” (Zambrano, 2009)

La pedagogía es la base fundamental de la sociedad, ya que se basa y se organiza en el sistema educativo que produce investigación y teorización de cada proceso del desarrollo humano, durante todas las etapas de la vida ya que esta ciencia integral y holística se nutre de conocimiento provenientes de otras ciencias.

2.4.2 Pedagogía con la educación

La educación está al nivel de la práctica, mientras que la pedagogía, por el contrario, pertenece al orden teórico, al conocimiento de los métodos educativos. “No consiste en actos sino en teorías, tales teorías son modos de concebir la educación, no modos en practicarla. Así la educación no es otra cosa que la materia de la pedagogía. Esta consiste en determinada manera de reflexión sobre los asuntos de la educación.” (Lemus, 2007)

El conocimiento de métodos y la buena relación de la pedagogía compromete con el fin general de la educación es que el educando llegue poseer la capacidad y la buena voluntad necesaria para llevar una vida valiosa dentro de los círculos ideal de la educación hay que cifrarlo en una saludable armonía del saber, el querer y la destreza.

2.4.3 Distintas clases de pedagogía

La consideración de distintas clases de pedagogía no es más que la misma disciplina estudiada desde diferentes puntos de vista; estos ángulos pueden corresponder a diferentes concepciones filosóficas, a distintas épocas históricas, a diversas situaciones políticas, económicas y sociales, a diferentes métodos y a diferentes contenidos. Desde el punto de vista del contenido general de esta disciplina puede considerarse como descriptiva y como normativa. (Mesa, 2002)

a) La pedagogía descriptiva:

“Estudia el hecho educativo tal como ocurre en la realidad; en tal sentido puede tener una dimensión histórica si se refiere al pasado, y una dimensión social si se refiere al presente; es decir, a la narración de acontecimientos culturales o a la indicación de los elementos y factores que pueden intervenir en la realización de la práctica educativa.” (Mesa, 2002)

Se refiere también a los factores o circunstancias que lo han condicionado a tiempo y en el espacio, relación del proceso profesor alumno, con respecto al aprendizaje. Toda educación tiene su proceso para ello todo aspecto psicológico intervienen a la práctica educativa.

b) La pedagogía normativa:

Como su nombre lo indica, establece normas, reflexiona, teoriza y orienta sobre el hecho educativo; aquélla “es eminentemente empírica y se apoya en la historia, es a posteriori, y ésta es eminentemente teórica, es a priori y se apoya en la filosofía. Su sustento, sin embargo, en una de estas disciplinas, no sugiere la desestimación de la otra y de otras más, auxiliares de la pedagogía.” (Lemus, 2007)

La pedagogía normativa se establece un debate filosófico y de carácter teórico acerca de cómo debe ser la educación, los objetivos que debe perseguir, el modo en el que se han de definir los conceptos con los que se trabaja y cómo tienen que ser las situaciones de aprendizaje.

c) La pedagogía Filosófica:

O filosofía de la educación estudia problemas como las siguientes:

1. El ser y objeto de la educación, es decir, la ontología pedagógica.
2. Los ideales y valores educativos, que constituyen la pedagogía.
3. Los fines educativos, que forman la teleología pedagógica.
4. La teórica del conocimiento, que constituye la gnoseología educativa.

5. La teoría de la moral que conduce a la ética pedagógica. (Lemus, 2007)

Sin la actividad pedagógica, la filosofía no encontraría nunca una extensa comprensión y menos una aplicación a la vida, como por otra parte si filosofía nunca llegara alcanzar completa claridad sobre sí mismo el arte de la educación serían incompletos e inútiles la una sin la otra.

d) **Pedagogía Infantil:**

“Es aquella que centra sus intereses en la educación durante los primeros años de vida, cuando los seres humanos somos más sensibles al entorno y más susceptibles a la formación (o deformación).” (Lemus, 2007)

La pedagogía infantil no tiene que ver con la escolaridad del niño, sino con la adquisición de nuevas habilidades mediante su desarrollo, la pedagogía infantil es el espacio donde se reúne diferentes saberes, reconocimiento y aceptaciones frente a la gran diversidad.

e) **La pedagogía tecnológica:**

Estudia aspectos como los siguientes;

1. Los métodos, procedimientos y materiales de enseñanza, dando origen a la metodología pedagógica o didáctica.
2. La estructura educativa que constituye el sistema nacional, incluyendo las instituciones encargadas de realizar la educación.
3. En control de la educación, dando origen a la administración, dirección, organizacional y supervisión educativa. (Mesa, 2002)

La educación tecnológica, como espacio se propone promover en la formación de los niños y las niñas tanto el desarrollo de la capacidad de identificar y resolver problemas técnicos. Así en la escuela los niños deberían ser iniciados en el estudio de los que algunos autores dominan la cultura tecnológica.

f) Pedagogía Social:

“Estudia los casos de riesgo en la sociedad que requerirían acciones o medidas preventivas, correctivas o de urgencia para conducir a la sociedad hacia mejores patrones de aprendizaje formal e informal.” (Mesa, 2002)

La pedagogía social busca reivindicar al hombre todos aquellos factores a lo que han sido expuestos, de ser un sujeto pasivo hasta convertirlo en un sujeto activo protagonista de su entorno otorgar de los medios e instrumentos, donde el educando se sienta y se desarrolle en una sociedad mejor para el logro de sus objetivos.

2.4.4 Diversos enfoques de la pedagogía.

“La pedagogía como ciencia de la educación se diversifica en sus enfoques y disciplinas, tal como se observa en la psicología, la sociología y los demás campos de la investigación científica entre ellas están:” (Ruiz, 2002)

➤ **La pedagogía como ciencia:**

Toda ciencia está formada por un objeto propio que, por lo mismo, no pertenece al campo de otras ciencias. “La pedagogía tiene su objeto particular: la educación. Toda ciencia tiene sus métodos; la pedagogía tiene los propios como la observación, la interpretación, la experimentación, la comprensión de la realidad educativa.” (Ruiz, 2002)

Toda ciencia es puramente teórica, la pedagogía estudia la realidad educativa individual o social de un modo desinteresado y especulativo, es decir la que estudia la formación, en el sentido general, de la personalidad de los hombres. El estudio de la pedagogía nos permite dirigir científicamente la formación de los ciudadanos para alcanzar la calidad y excelencia.

➤ **La pedagogía como arte:**

Originalmente la educación ha sido, sobre todo, un arte. “La educación se realiza al comienzo de su desarrollo histórico como un hacer personal del maestro o de la maestra, sin reglas ni normas fijas. Lo decisivo era su capacidad, su habilidad para transmitir conocimientos y destrezas. El educador o educadora trata aquí de forma o modelar una personalidad, trata de convertir un material informe en un ser formado, humano, lo mismo que el artista quiere plasmar o crear una obra de arte convirtiendo un material inerte, indiferente, en una estatua o en un cuadro.” (Luzuriaga, 2003)

La educación como formación, modelación o configuración, de la misma manera como ocurre con una obra de arte y la acción del artista. La pedagogía también es un arte en cuanto que tiene que atender las capacidades y las circunstancias de una persona que capta de una manera el contenido dado.

2.4.5 La Pedagogía y su relación con otras ciencias.

“La Pedagogía, en su relación con otras ciencias, le corresponde lograr la necesaria precisión y definición de sus conceptos, que son fundamento de las demás ciencias de la educación, lo que se hace necesario, acorde con el desarrollo, la complejidad y la aparición de nuevos ámbitos.” (Brull, 2000)

La pedagogía tiene la necesidad de apoyarse en otras ciencias para poder investigar y analizar a fondo el fenómeno educativo, sino también las necesarias para la formación de la personalidad. Por ello la pedagogía considerada como un sistema que prevé y ordena el proceso de la educación teniendo el apoyo de algunas ciencias.

❖ **La Pedagogía y su relación con la Psicología:**

“La Psicología es la segunda disciplina científica que se relaciona con la Pedagogía, es su mejor aliada, pues ésta se refiere a hechos de la actividad mental, por lo tanto, de la inteligencia, la memoria y el aprendizaje. Comprende,

además, el estudio del comportamiento y por lo mismo, de las motivaciones, los intereses y las necesidades del educando. Psicología ha consistido en tratos sobre Psicología del Niño y del Adolescente, en consecuencia, toda Pedagogía supone el conocimiento de la Psicología Diferencial (tipología y caracterología), el conocimiento de la Interpsicología y de la Psicología social. (Brull, 2000)

A través de la psicología de la educación se estudia el comportamiento social e individual de los individuos, a partir desde la infancia, adolescencia, adultez y vejez. Además, estudia el vínculo entre escuelas, sociedad y pretende comprender los fenómenos de la educación pedagógicas y resolverlos.

❖ **La Pedagogía y su relación con la Filosofía:**

La Filosofía es otra que se relaciona y auxilia a la pedagogía. “La filosofía se ocupa de los fines de la vida humana, o sea el destino del ser humano, lo que a su vez constituyen el aspecto teleológico de la educación, el cual está eminentemente ligado al aspecto axiológico o de los valores, la pedagogía, recorriendo a la especulación filosófica y a la reflexión crítica, determina el ideal y los valores éticos y social que la educación se debe proponer, fijando las normas ideológicas del proceso educativo y encuadrándose en una filosofía de vida, con postulados definición y principios normativos fundamentales, procurando determinar normativos fundamentales.” (Víctor, 1999)

A través de la filosofía educativa se estudia el comportamiento de la sociedad como también tiene como objetivo determinar la esencia y significado de la educación y los fines de éste en función de la vida. De tal forma que la filosofía estudia el tipo de persona es el que se quiere formar. Así mismo la filosofía educativa consiste en el servicio del desarrollo físico, mental y moral de los alumnos para lograr su inserción en la sociedad.

❖ **La Pedagogía y su relación con la Biología:**

La Biología es la primera de las ciencias sociales con la cual se relaciona la Pedagogía; sus relaciones son completamente evidentes. “No es posible pensar en la relación del hombre por más elevado que sea su objetivo, si previamente no se conoce su estructura morfológica, su capacidad de adaptación biológica. Hubert sostiene el principio de que la pedagogía supone el conocimiento de las leyes generales de la vida (Biología General); el conocimiento de las leyes particulares de la morfología, la anatomía y la fisiología humana (Biología Humana); el conocimiento de las condiciones específicas del desarrollo humano (ontogenética); el conocimiento de las formas que bajo las influencias de las biológicas puede tomar su estructura mental (biotipología).” (Luzuriaga, 2003)

La biología es la primera de las ciencias con las cuales se relaciona la pedagogía, no es posible pensar en la formación del hombre por más elevado que sea su objetivo si previamente no se conoce su estructura morfológica. Así como otras ciencias la biología es la base fundamental de la vida del ser humano en el ámbito educativo por su anatomía, fisiología y sobre todo su conocimiento amplio del surgir del aprendizaje.

❖ **La Pedagogía y su relación con la Sociología:**

La Sociología es otra de las ciencias que se relaciona y auxilia a la Pedagogía. Víctor Ardón dice que la Sociología, “en tanto se dedica al estudio y comprensión de los fenómenos sociales, tiene que constituir una parte fundamental de la ciencia pedagógica, precisamente porque la educación es un hecho humano y social. Puede concebirse la Sociología como el estudio de la formación, estructura, tipo, comunicación y funcionamiento de los grupos sociales. La Sociología también informa del origen y desarrollo de las instituciones sociales: el hogar, la Iglesia, los partidos políticos, las entidades económicas, el Estado y la propia escuela.” (Luzuriaga, 2003)

Trata de comprender como los fenómenos sociales afectan a la educación, estudiando e contexto social de la misma. El educando es producto de un medio social, el cual determina ideas, creencias, costumbres, actitudes y expectativas, la educación es sólo un factor coadyuvante y no determinantes para el desarrollo de los pueblos. El sistema educativo no puede desligarse o estar inmerso en otros sistemas de los que es tributario. Sólo así estará en condición de ver los hechos educativos en su propia dimensión, con lo que pondrá en vigencia una pedagogía real, participativa y con sentido global.

❖ **La Pedagogía y su relación con la Antropología:**

“La Pedagogía está íntimamente vinculada a numerosos hechos y aspectos que tiene que ver con la vida individual y colectiva, correspondiéndole el estudio de todos aquellos factores que, de una u otra manera, participan en el hecho educativo y que, en este caso, se relaciona con la Antropología –llamada ciencia del hombre– y su aporte a los conocimientos sobre la estructura fundamental del ser humano. La Antropología es una ciencia que estudia al hombre desde los puntos de vista bilógicos especialmente en el concepto “raza”, actual o fósil (antropología física) y cultural (antropología cultural).” (Víctor, 1999)

La vida del ser humano en la actualidad, es quien aporta diversos conocimientos para el desarrollo e integridad de la persona. Dentro de la pedagogía es fundamental que el ser humano participe en el hecho educativo y que se relaciona con la antropología con el objetivo de ser estudiando desde el punto bilógico y raza, ya que el ser humano se caracteriza por tener razonamiento en el área de la vida.

Capítulo III

Plan de Acción o

de la Intervención

Capítulo III

Plan de Acción

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Egresista: Felipa Isabel Ordóñez García
Carné: 201509597

3.1 Título del proyecto

Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, Departamento de Totonicapán.

3.2 Problema

¿En qué medida se puede elaborar una guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán?

3.3 Hipótesis-acción

Sí se elabora una guía pedagógica de prevención de explotación laboral entonces se mejora la estabilidad económica laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán.

3.4 Ubicación

Municipalidad del municipio San Andrés Xecul 2^a. Calle 2-47 zona 1, departamento de Totonicapán.

3.5 Ejecutora de la intervención

Egresista de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

3.6 Unidad Ejecutora

Egresista de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.
Facultad de humanidades
Sección Totonicapán
Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado.

3.7 Descripción de la Intervención

La prevención a la explotación laboral que se define como la actividad en la que una o varias personas, aprovechándose de una relación de poder, utilizan el trabajo de una persona con fines de obtener beneficios económicos-laborales, ya que es de vital importancia para tener un pleno conocimiento de este tema y de las problemáticas que se puede prevenir durante el trabajo, ese es el caso de las mujeres trabajadoras, que cada día se enfrentan a la explotación laboral alejada de la garantía de sus derechos. Y de los fundamentos legales que tiene por objeto brindar protección laboral y social a las trabajadoras, estableciendo los derechos y principios básicos aplicables a ellos. Asimismo, exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para las trabajadoras.

3.8 Justificación

La intervención se realizó acorde al diagnóstico realizado en las instalaciones de la Dirección Municipal de la Mujer se detectó que existe una alta incidencia de explotación laboral a mujeres que realizan diferentes tipos de trabajo como: en la agricultura, tejedoras, oficios domésticos, venta ambulante, el trabajo perjudica el desarrollo tanto intelectual como físico. Esto sucede porque la situación económica y la falta de oportunidades del municipio varias de ellas se encargan de todo lo necesario en el hogar, sin apoyo de la pareja, las migraciones son las causas que afrontan varias problemáticas. Entonces es primordial proporcionar información a la comunidad, elaborando una Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral.

3.9 Objetivos

General

Concientizar a las mujeres, a promover acciones positivas en la erradicación en la explotación laboral en el municipio de San Andrés Xecul.

Específicos

- ✓ Capacitar a las mujeres de la comunidad de San Andrés xecul.
- ✓ Diseñar una Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés xecul.
- ✓ Proporcionar herramientas pedagógicas para sensibilizar a los pobladores de la comunidad.
- ✓ Preparar actividades de convivencia para la reflexión a las mujeres acerca de la explotación laboral.

3.10 Metas

- Realizar e ilustrar cincuenta guías pedagógicas sobre el tema de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul.
- Otorgar cincuenta guías pedagógicas a las mujeres del municipio sobre la prevención a la explotación laboral.
- Realizar una capacitación de socialización y formación a mujeres, sobre la problemática que abarca en el municipio de San Andrés Xecul.

3.11 Beneficiarios

Directos: Alcalde Municipal y Directora de la Dirección Municipal de la Mujer.

Indirectos: Mujeres de la comunidad.

3.12 Actividades

- Observación a los vecinos de la comunidad para poder determinar y llegar al problema, acerca de la explotación laboral a mujeres.
- Entrevista a los habitantes de la tercera edad para obtener información sobre datos de la comunidad.

- Entrevistas a los padres y madres de familia para ver cómo catalogan los cambios que tienen la comunidad.
- Especificar las necesidades que surgen en la comunidad.
- Socializar la información obtenida que se obtuvo a través de la observación y entrevistas.
- Diseñar guías interactivas con la información correspondiente a la prevención de la explotación laboral a mujeres.
- Establecer dramatizaciones, cuentos para fomentar la prevención de la explotación laboral a mujeres.
- Taller a mujeres de la comunidad.
- Entrega de una Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán.

3.13 Cronograma de Actividades

No.	Actividades	Responsable	Junio	Julio	Agosto
			3-21	1-26	5-26
1	Observación a los vecinos de la comunidad para poder determinar y llegar al problema, acerca de la explotación laboral a mujeres.	Epesista			
2	Entrevista a los habitantes de la tercera edad para obtener información sobre datos de la comunidad.	Epesista			
3	Entrevistas a los padres y madres de familia para ver cómo catalogan los cambios que tienen la comunidad.	Epesista			
4	Especificar las necesidades que surgen en la comunidad.	Epesista			

5	Socializar la información obtenida que se obtuvo a través de la observación y entrevistas.	Epesista			
6	Diseñar guías interactivas con la información correspondiente a la prevención de la explotación laboral a mujeres.	Epesista			
7	Establecer dramatizaciones, cuentos para fomentar la prevención de la explotación laboral a mujeres.	Epesista			
8	Taller a mujeres de la comunidad.	Epesista			
9	Entrega de una Guía pedagógica de prevención de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán.	Epesista			

3.14 Metodológicas

Entrevistas a pobladores, análisis documental, convivencia con los miembros de la comunidad para obtener información verídica acerca de la problemática que afrontan las mujeres en la actualidad.

3.15 Tiempo de Realización de Actividades.

El tiempo requerido para la realización de este plan es de tres meses.

3.16 Recursos Humanos

- ✓ Estudiante epesista.
- ✓ Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado.
- ✓ Población seleccionada para la solución del problema (Mujeres).
- ✓ Capacitador y la Directora de la Dirección Municipal de la Mujer.

3.17 Responsables:

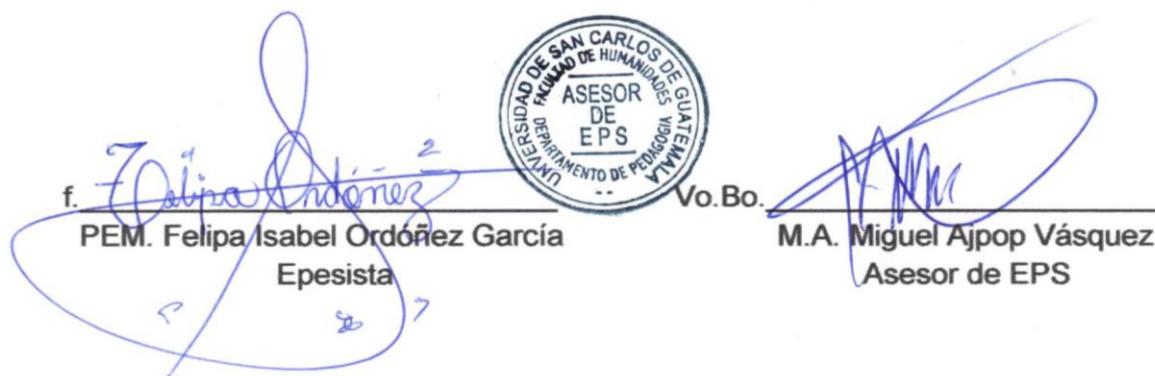
- Directora de la Dirección Municipal de la Mujer.
- Asesor de EPS
- Epesista coordinadora ejecutora del proyecto.
- Mujeres de la comunidad.

3.18 Presupuesto

Se ejecutará el proyecto a través de gestión a la institución avalada.

Institución	Descripción	Valor Unitario	Total
Municipalidad	5 horas de capacitación	Q 100/h	Q 500.00
Municipalidad	50 Guías pedagógicas de prevención a la explotación laboral a mujeres.	Q 18.00	Q 900.00
	Resma de papel bond tamaño carta	Q 0.10	Q 50.00
	10 Marcadores permanentes	Q 3.50	Q 35.00
	2 Rollos de cinta adhesiva	Q 8.00	Q 16.00
Municipalidad	50 Refacciones	Q 8.00	Q 400.00
	50 Hojas de trabajo	Q 0.25	Q 12.50
	5 pliegos de cartulina	Q 1.25	Q 6.25
	Gastos varios		Q 200.00
	Total del aporte		Q 2,119.75

3.19 Evaluación: Se realizará a través de la observación y una Escala de Rango.



3.20 Formato de instrumento de control o evaluación de la intervención.

Del plan de acción o de la intervención (Proyecto)

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Sección Totonicapán
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Ejercicio Profesional Supervisado



Escala de Rango del Plan de Acción o de la intervención

La clave de la escala de rango: 1=Malo 2= Regular 3=Bueno 4=Excelente Se realiza la evaluación del Plan de acción para calificar los aspectos importantes sobre las actividades plasmadas en el cuadro de actividades que se realizaron en el proceso de investigación-acción. Esta herramienta se redactó en base a los vínculos establecidos en la planificación, los objetivos y las metas trazadas. De esta manera se determinó si las actividades descritas en el plan de acción y las actividades ejecutadas permitieron lograr objetivos formulados.

No.	Criterios de Evaluación	M	R	B	E
1	¿Elaboración de un plan de acción o de la intervención (Proyecto)?				X
2	¿Se encontró la necesidad de información en el municipio?				X
3	¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?				X
4	¿La hipótesis acción es la que corresponde al problema priorizado?				X
5	¿La ubicación de la intervención es precisa?				X
6	¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?				X
7	¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?				X
8	¿Los beneficiarios están bien identificados?				X
9	¿La participación colectiva de las mujeres de la comunidad es muy activa?				X
10	¿La administración de la institución, la colaboración fue favorable?				X

Ejecución y sistematización de la intervención

Capítulo IV

Ejecución y sistematización de la intervención

4.1 Descripción de las actividades realizadas (Cuadro de actividades-resultado)

No.	Actividades	Resultados de la Acciones Realizadas
1	Reuniones con el asesor	Entrega y aprobación de planes y contenido de las diferentes etapas que conforman el informe de EPS.
2	Ejecución de encuestas a las mujeres originarias del municipio para obtener información respecto a la explotación laboral.	Se obtuvo información eficaz y congruente de las mujeres del municipio.
3	Elaboración de una Guía pedagógica de prevención de la explotación a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán.	Formulación de las temáticas y diferentes actividades, para la prevención de la explotación laboral que existe en el municipio.
4	Realización de Actividades de acuerdo a la temática.	Las mujeres del municipio participaron a las diferentes actividades según su creatividad.
5	Orientación para el uso adecuado de la Guía pedagógica a las mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán	Directora de la Dirección Municipal de la Mujer y las mujeres del municipio se capacitaron en relación al uso de Guía Pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres.
6	Entrega del proyecto	Acto de entrega simbólica de Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio.

7	Evaluación del proyecto	Impacto positivo a la directora y a las mujeres de la comunidad en un 95% de los encuestados.
8	Estructuración y entrega del informe final	Informe final del proyecto debidamente estructurado y aprobado.

Cuadro No. 9

Nombre: Actividades-resultados.

Fuente: (Elaboración propia, 2019)

4.2 Productos, logros y evidencias (fotos, actas...etc)

A través de la evaluación de impacto del proyecto se pudo determinar que por la intervención de la Guía pedagógica de prevención de la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán. Se obtuvieron mejores resultados de formación e información acerca del tema que se dio a conocer durante la actividad a las mujeres del municipio.



Mujeres del Municipio de
San Andrés Xecul
Totonicapán.

Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

⊕ Evidencias de la Ejecución del Proyecto.



Fuente. (Fotógrafo: Felipa Isabel Ordoñez García.)



Fuente. (Fotógrafo: Felipa Isabel Ordoñez García.)

Entrega de solicitud firma y sello para la ejecución del proyecto y para prestar el salón, amplificación, cañonera y sillas de la Municipalidad.



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Enilia Mejía Tomás.)

Fuente. (Fotógrafo: Isabel Antonieta Chan López.)



Fuente. (Fotógrafo: Isabel Antonieta Chan López.)

Se le dio la cordial bienvenida a la capacitación a las mujeres de la comunidad.

Realización de una dinámica acorde al tema.



Fuente. (Fotógrafo: Isabel Antonieta Chan López.)



Fuente. (Fotógrafo: Isabel Antonieta Chan López.)

Presentación del tema a las mujeres por parte de la Epesista, a la vez abarcando ideas principales de la prevención a la explotación laboral.



Fuente. (Fotógrafo: Isabel Antonieta Chan López.)



Fuente. (Fotógrafo: Isabel Antonieta Chan López.)

Participación de las mujeres con la actividad de lluvia de ideas, aportando sus conocimientos y experiencias acerca del tema a impartir.



Fuente. (Fotógrafo: Isabel Antonieta Chan López.)

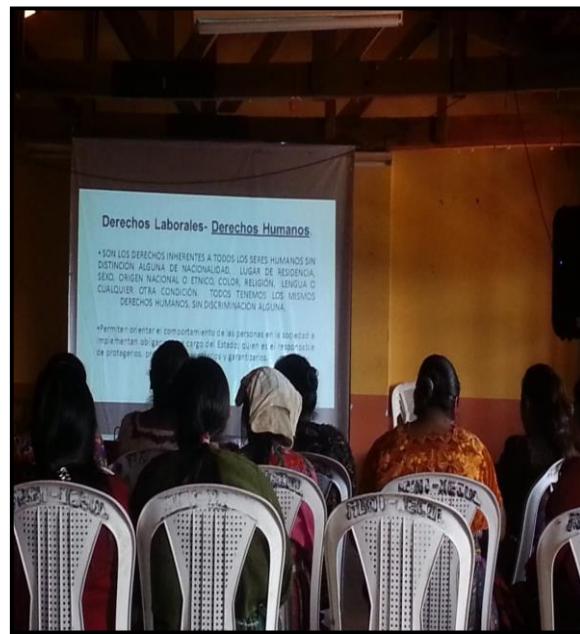


Fuente. (Fotógrafo: Isabel Antonieta Chan López.)

Delegado de Inspección General de Trabajo impartiendo la capacitación y dando a conocer el tema; Prevención a la explotación laboral a las mujeres presentes.



Fuente. (Fotógrafo: Isabel Antonieta Chan López.)



Fuente. (Fotógrafo: Isabel Antonieta Chan López.)

Las mujeres prestan atención al desarrollo del tema que imparte el capacitador.



Fuente. (Fotógrafo: Isabel Antonieta Chan López.)



Fuente. (Fotógrafo: Isabel Antonieta Chan López.)

Participación de las mujeres acerca de lo que entendieron sobre el tema y una dramatización combase al tema desarrollado por el capacitador.



Fuente. (Fotógrafo: Isabel Antonieta Chan López.)



Fuente. (Fotógrafo: Isabel Antonieta Chan López.)

Entrega de la Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán.

Totonicapán 19 de agosto de 2019

Lic. David Higinio Chay Medrano
Delegado de Inspección General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y P.S
Municipio de Totonicapán
Presente

Respetable Licenciado:



Le saludo cordialmente deseándole éxitos en sus labores administrativos al frente de la institución que tiene a su cargo.

Ante usted respetuosamente expongo:

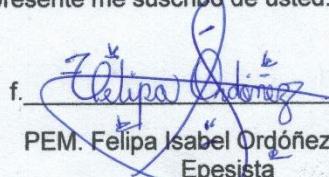
Como estudiante Epesista de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, tengo a bien realizar un proyecto que contribuye a desarrollar actividades relacionados al proceso.

El proyecto consiste de una Guía Pedagógica de Prevención a la Explotación Laboral a Mujeres del Municipio de San Andrés Xecul, Departamento de Totonicapán. En virtud de lo anterior con todo respeto:

SOLICITO

Su colaboración para poder impartir una capacitación sobre la prevención a la explotación laboral, dirigido a las mujeres del municipio de San Andrés Xecul, el día lunes 02 de septiembre de 2019. En las instalaciones del Salón Municipal de dicha localidad, en el que se desarrollará el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).

Agradeciendo la atención prestada y en espera de una respuesta favorable a la presente me suscribo de usted.

f. 
PEM. Felipa Isabel Ordóñez García
Epesista



Vo.Bo.


M.A. Miguel Ajpop Vásquez
Asesor de EPS

Totonicapán, 23 de agosto de 2019

Señor
Juan Rolando Xum Vicente
Alcalde Municipal
Presente

Estimado Alcalde Municipal:



Le saludo cordialmente deseándole éxitos en sus labores administrativas al frente de la institución que dirige.

Ante usted respetuosamente expongo:

Como estudiante Epesista de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, tengo a bien realizar un proyecto que contribuye a desarrollar actividades relacionados al proceso educativo.

El proyecto consiste de una Guía Pedagógica de Prevención a la Explotación Laboral a Mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán. En virtud de lo anterior con todo respeto:

SOLICITO

Su colaboración en la ejecución del proyecto, de igual manera facilitar lo siguiente: el salón municipal de la institución, sillas, cañonera y amplificación, para la ejecución de la capacitación denominado "Prevención a la Explotación Laboral" para el día miércoles 04 de septiembre de 2019.

Por lo anterior, agradezco la atención prestada y en espera de una respuesta favorable a la presente me suscribo de usted.

f. 
PEM. Felipa Isabel Ordóñez García
Epesista

Vo. Bo. 
M.A. Miguel Ajpop Vásquez
Asesor de EPS



Totonicapán, 23 de agosto de 2019

Señor
Juan Rolando Xum Vicente
Alcalde Municipal
Presente

Estimado Alcalde Municipal:



Le saludo cordialmente deseándole éxitos en sus labores administrativas al frente de la institución que dirige.

Ante usted respetuosamente expongo:

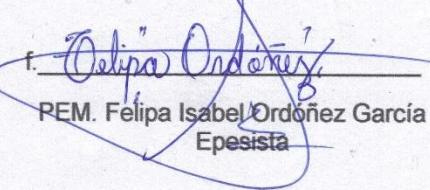
Como estudiante Epesista de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, tengo a bien realizar un proyecto que contribuye a desarrollar actividades relacionados al proceso educativo.

El proyecto consiste de una Guía Pedagógica de Prevención a la Explotación Laboral a Mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán. En virtud de lo anterior con todo respeto:

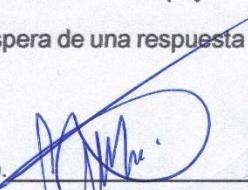
SOLICITO

Que me pueda brindar su apoyo económico, ya que se trabajará con el grupo de mujeres del área urbana, de igual manera facilitar lo siguiente: 50 refacciones que se dará durante la capacitación denominado "Prevención a la Explotación Laboral" para el día miércoles 04 de septiembre de 2019. Es por tal razón que acudo a su persona, bien sabiendo que siempre brinda ayuda y no dudo de su apoyo.

Por lo anterior, agradezco la atención prestada y en espera de una respuesta favorable a la presente me suscribo de usted.

f. 
PEM. Felipa Isabel Ordóñez García
Epesista

Vo.Bo.


M.A. Miguel Ajpop Vásquez
Asesor de EPS





Municipalidad de San Andrés Xecul, Totonicapán

2a. calle 2-47 zona 1, San Andrés Xecul, Totonicapán

LA INFRASCRITA DIRECTORA DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER, DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN ANDRÉS XECUL, DEPARTAMENTO DE TOTONICAPÁN, CERTIFICA: PARA EL EFECTO TUVO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER, EN DONDE A FOLIOS 188 Y 189 APARECE EL ACTA NUMERO 9-2019, LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:

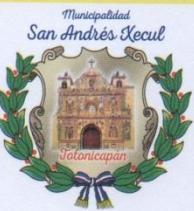
En el municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán siendo las nueve horas de la mañana con cero minutos, del día martes dos de julio del año dos mil diecinueve, constituidos en la oficina que ocupa la Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad de San Andrés Xecul, reunidas las siguientes personas: la estudiante epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la Facultad de Humanidades, Sección Totonicapán, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Felipa Isabel Ordoñez García con Documento Personal de Identificación, -CUI- No. 2313494590801, registro académico No. 201509597 y Gladys Emilia Mejía Tomas, directora de la Dirección Municipal de la Mujer, quien suscribe la presente, para dejar constancia de lo siguiente. **PRIMERO:** Gladys Mejía da palabras de bienvenida, manifiesta un saludo cordial a la estudiante. **SEGUNDO:** se presentó la estudiante epesista Isabel Antonieta Chán López para darle legalidad al Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), con previa solicitud autorizada por el alcalde municipal, para realizar su proceso de EPS, en la Dirección Municipal de la Mujer. La estudiante expone las etapas del Ejercicio Profesional supervisado y su proceso de evaluación, la cual tendrá una duración de doscientas horas. **TERCERO:** posterior a la lectura a la solicitud, Gladys Mejía, directora de la dirección municipal de la mujer, procede a darle FORMAL POSESIÓN a la estudiante epesista, instándola a realizar un trabajo significativo con las mujeres del municipio de San Andrés Xecul. **CUARTO:** la estudiante epesista agradece a la directora de la DMM el apoyo y la aceptación en la realización del ejercicio profesional supervisado en la DMM que está a su cargo. **QUINTO:** la presente acción surte sus efectos a partir de la presente fecha. **SEXTO:** no haciendo mas que hacer constar se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha a media hora después de su inicio, firmamos en constancia en la que en ella intervenimos damos fe.

Y PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDE SE EXTIENDE FIRMA Y SELLA LA PRESENTE, EN UNA HOJA MEMBRETADA, EN PAPEL BOND TAMAÑO CARTA, EN EL MUNICIPIO DE SAN ANDRÉS XECUL, DEPARTAMENTO DE TOTONICAPÁN A DIECISIETE DÍAS DE MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.

P.E.M. Gladys Emilia Mejía Tomas
Directora -DMM-



UNA ADMINISTRACIÓN TRANSPARENTE ¡COMPROMETIDA CON LA GENTE!



Municipalidad de San Andrés Xecul, Totonicapán

2a. Calle 2-47 zona 1, San Andrés Xecul, Totonicapán

LA INFRASCRITA DIRECTORA DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER, DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN ANDRÉS XECUL, DEPARTAMENTO DE TOTONICAPÁN, CERTIFICA: QUE PARA EL EFECTO TUVO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER, EN DONDE A FOLIOS 189 Y 190 APARECE EL ACTA NUMERO No. 10-2019, LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:

En el municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán siendo las nueve horas con quince minutos, del día lunes dos de septiembre del año dos mil diecinueve, constituidos en la oficina que ocupa la Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad de San Andrés Xecul, reunidas las siguientes personas: la estudiante epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la Facultad de Humanidades, Sección Totonicapán, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Felipa Isabel Ordóñez García con Documento Personal de Identificación, -CUI- No. 2013 49459 0814, registro académico No. 201509597 y Gladys Emilia Mejía Tomas, directora de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM), quien suscribe la presente, para dejar constancia de lo siguiente. PRIMERO: se dio a conocer el programa de clausura del proyecto Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, por la epesista Felipa Isabel Ordóñez García. SEGUNDO: la directora de la (DMM) se dirige a las presentes con las palabras de bienvenida, a la vez indica el motivo de reunión; es la culminación y entrega del proyecto de la estudiante Epesista Felipa Isabel Ordóñez García a quien se le dio el tiempo y que coincidió en alocución mencionada, que fue muy valiosa la experiencia adquirida con la Dirección Municipal de la Mujer. TERCERO: se le concedió el tiempo al licenciado David Higinio Chay Medrano, Delegado de Inspección General de Trabajo, departamento de Totonicapán, para desarrollar la capacitación con las mujeres convocadas a participar en dicha actividad, posteriormente intervino la estudiante epesista para motivar a las mujeres para informarse acerca de cómo prevenir la explotación laboral que afecta a las mujeres de la comunidad, así mismo de cómo integrarse dentro de la vida política en la sociedad. De la misma manera la directora de la (DMM), agradeció por haber culminado el proyecto exitosamente. CUARTO: la estudiante epesista agradece a la directora Gladys Emilia Mejía Tomas por el apoyo y la aceptación en la realización del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) en la Dirección Municipal de la Mujer. Seguidamente se hizo entrega del proyecto a la Directora y las mujeres que consiste en, Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a Mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán. QUINTO: la presente acción surte sus efectos a partir de la presente fecha. SEXTO: no haciendo más que hacer constar se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha a media hora después de su inicio, firmamos en constancia en la que en ella intervenimos damos fe.

Y PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDE SE EXTIENDE FIRMA Y SELLA LA PRESENTE, EN UNA HOJA MEMBRETADA, EN PAPEL BOND TAMAÑO OFICIO, EN EL MUNICIPIO DE SAN ANDRÉS XECUL, DEPARTAMENTO DE TOTONICAPÁN A DOS DÍAS DE MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.

P.E.M. Gladys Emilia Mejía Tomas
Directora -DMM-



Una Administración Transparente ¡Comprometida con la Gente!

4.3 Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán.



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

**GUÍA PEDAGÓGICA DE PREVENCIÓN A LA EXPLOTACIÓN
LABORAL A MUJERES DEL MUNICIPIO DE SAN ANDRÉS
XECUL, DEPARTAMENTO DE TOTONICAPÁN.**



Fuente. (Fotógrafo: Directora Gladys Emilia Mejía Tomás.)

- ❖ **EPESISTA: FELIPA ISABEL ORDÓÑEZ GARCÍA.**
- ❖ **ASESOR EPS: M.A. MIGUEL AJPOP VÁSQUEZ.**

GUATEMALA, AGOSTO DE 2019

Índice

Contenido	Páginas
Introducción	i
Objetivos	ii
Unidad I	
Planificación Unidad I	1
1. Explotación laboral a mujeres	2
1.1 Definición	2
1.2 Situaciones de explotación laboral	5
1.3 Las mujeres en el mercado laboral	7
Actividad I	10
Lista de cotejo	11
Unidad II	
Planificación Unidad II	13
2. Trata de personas con fines de explotación laboral	14
2.1 Jurisprudencias de explotación laboral en casos de mujeres	18
Actividad II	22
Escala de Rango	23
Unidad III	
Planificación Unidad III	25
3. Fundamentos legales	26
3.1 Constitución Política de la República de Guatemala. Reforma por Acuerdo legislativo No. 18-93 del 17 de noviembre de 1993.	
Sección Octava Trabajo.	26
3.2 Constitución de la República de Guatemala Ministerio de Trabajo y Prevención Social Código de Trabajo de Guatemala Decreto No. 1441.	28
3.2.1 Capítulo. Obligaciones de los patrones. Obligaciones de los empleados.	28
3.2.2 Capítulo tercero. Jornadas de trabajo. Clases y sus límites	29

3.2.3 Título quinto. Higiene y seguridad en el trabajo. Capítulo único higiene y seguridad en el trabajo.	30
3.3 El Convenio 29 relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio de la Organización Internacional del Trabajo que entró en vigor el 01 de mayo del 1932 y el Convenio 105 de la OIT relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso que entró en vigencia el 17 de enero 1959.	31
Actividad III	32
Rúbrica	33
Conclusiones	34
Recomendaciones	35
Bibliografía	36

Introducción

Esta guía pedagógica tiene como propósito aportar un mayor conocimiento sobre la realidad de la explotación laboral a mujeres, y facilitar la información básica sobre los recursos existentes a la ciudadanía en general, siendo saber cuáles son sus obligaciones y sus derechos en el campo laboral.

Como también incluye definiciones de diferentes autores sobre qué es y cómo identificar a mujeres que pueden ser víctimas de explotación laboral, así como fundamentos legales a las cuales nos podemos recurrir para obtener una mayor información o bien poder denunciar estas situaciones.

El objetivo de esta guía pedagógica es concientizar y sensibilizar a las mujeres de la comunidad a la prevención de esta problemática. En la actualidad las mujeres son las que sobresalen en el campo laboral, sobre pasando límites para un desarrollo económico en las comunidades.

La explotación laboral es una violación de los derechos fundamentales de una persona y un crimen. Es también una de las formas de la violencia de género, ya que implica el sometimiento, control y explotación de las personas, en su inmensa mayoría mujeres, consideradas como objetos en poder de sus explotadores.

Objetivos

3.2.1 General

- ✓ Contribuir a la prevención, concientización y explotación laboral a mujeres del área urbana del municipio de San Andrés Xecul.

3.2.2 Específicos

- ✓ Facilitar al grupo de mujeres herramienta pedagógica para la prevención a la explotación laboral.
- ✓ Fortalecer la participación de la mujer en la vida política.
- ✓ Promover información a través de capacitaciones sobre la importancia de informarse acerca de esta problemática.
- ✓ Orientar a las mujeres sobre la explotación laboral y sus derechos.

PRIMERA UNIDAD

**EXPLOTACIÓN
LABORAL**



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

Planificación Unidad I

I. Parte Informativa

- 1.1. Institución:** Dirección Municipal de la Mujer del municipio de San Andrés Xecul.
- 1.2. Dirección:** 2^a. Calle 2-47 zona 1, San Andrés Xecul, Totonicapán.

Competencia	Indicador de logro	Contenidos	Actividades de aprendizaje	Recursos	Evaluación
Fortalece los conocimientos previos acerca de la explotación laboral en la comunidad.	<p>Identificar la transcendencia de la problemática que abarca en el país.</p> <p>Explica cada uno de los conceptos referentes a la explotación laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Explotación laboral a mujeres. - Situaciones de explotación laboral. -Las mujeres en el mercado laboral guatemalteco 	<ul style="list-style-type: none"> Participación a través de una lluvia de ideas acerca del tema. -Describe las situaciones de explotación laboral en la comunidad. -Ilustra el mapa conceptual. 	<ul style="list-style-type: none"> Internet Hojas de trabajo Marcadores Carteles Imágenes Explotación laboral. 	<p>Se desarrolla a través de un Mapa cognitivo tipo sol y se evaluará a través de una Lista de Cotejo</p>

Unidad I

1. Explotación laboral a mujeres

1.1 Definición



⊕ Observa la siguiente imagen.

¿Qué es la explotación laboral?

La explotación laboral como la actividad en la que una o varias personas, aprovechándose de una relación de poder, utilizan el trabajo de una persona con fines de obtener beneficios económicos-laborales. (Pérez, 2014)

Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomas.)

Una casa puede convertirse:

- En prisión
- Personas en esclavas
- Derechos laborales no son garantizados
- Jornadas extensas, con salarios bajos. (Pérez, 2014)



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomas.)

Ese es el caso de las mujeres trabajadoras domésticas, que cada día se enfrentan a la explotación laboral alejada de la garantía de sus derechos, en Guatemala. (Pérez, 2014)

- ❖ Quienes trabajan en casa son un 92 por ciento mujeres y ocho por ciento hombres. (Juan, 2014)

- ❖ La violación de derechos empeora cuando las estadísticas demuestran que las trabajadoras domésticas provienen principalmente de departamentos de occidente y que no superan el nivel de educación primaria o secundaria. (Juan, 2014)



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

“El 62 por ciento son mujeres indígenas jóvenes, que están en situación de riesgo laboral” (Juan, 2014)

- ❖ La explotación laboral se define como recibir un pago inferior al trabajo que se realiza, lo que incluye desde pequeños abusos hasta los talleres de trabajo esclavo. (Juan, 2014)

Aunque un trabajo mal pagado para lo que se realiza suele ser lo que define a la explotación laboral. (Juan, 2014)



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomas.)

Oficina Internacional de Trabajo.
Convenio 189, “

Este Convenio tiene por objeto brindar protección laboral y social a los trabajadores domésticos, estableciendo los derechos y principios básicos aplicables a ellos, con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadoras y trabajadores domésticos” (Oficina Internacional de Trabajo, 2010)



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomas.)

1.2 Situaciones de explotación laboral.

“La explotación laboral está referida a las prácticas que violan los derechos y normas laborales nacionales e internacionales.”
 (Arrieta, 2002)



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

- La ausencia de comprobantes de pago.
- La falta de descanso semanal.
- El irrespeto del descanso mínimo obligatorio durante la jornada diaria.
- La falta de aseguramiento médico.

- El no contar con planillas o libro de salarios.
- El no pagar adecuadamente los días feriados ni horas extras u horas extraordinarias laboradas.
- El irrespeto al salario mínimo establecido.
- El irrespeto a las normas de seguridad en el trabajo.



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

“En la dinámica actual de este delito también ha sido posible determinar otras estrategias de sometimiento y control.” (Arrieta, 2002)



Fuente. (Fotógrafo: DiGladys Emilia Mejía Tomás.)

El maltrato psicológico.

El salario inferior al legalmente establecido.

Los horarios de trabajo excesivos: jornadas de 12-13 horas diarias sin pago de horas extraordinarias.

La falta de ropa adecuada y de medidas de protección y seguridad.

Las condiciones de vivienda infráhumanas (caracterizadas por el hacinamiento).

Las amenazas a los trabajadores en caso de denuncia a la policía.

La negación de asistencia médica.

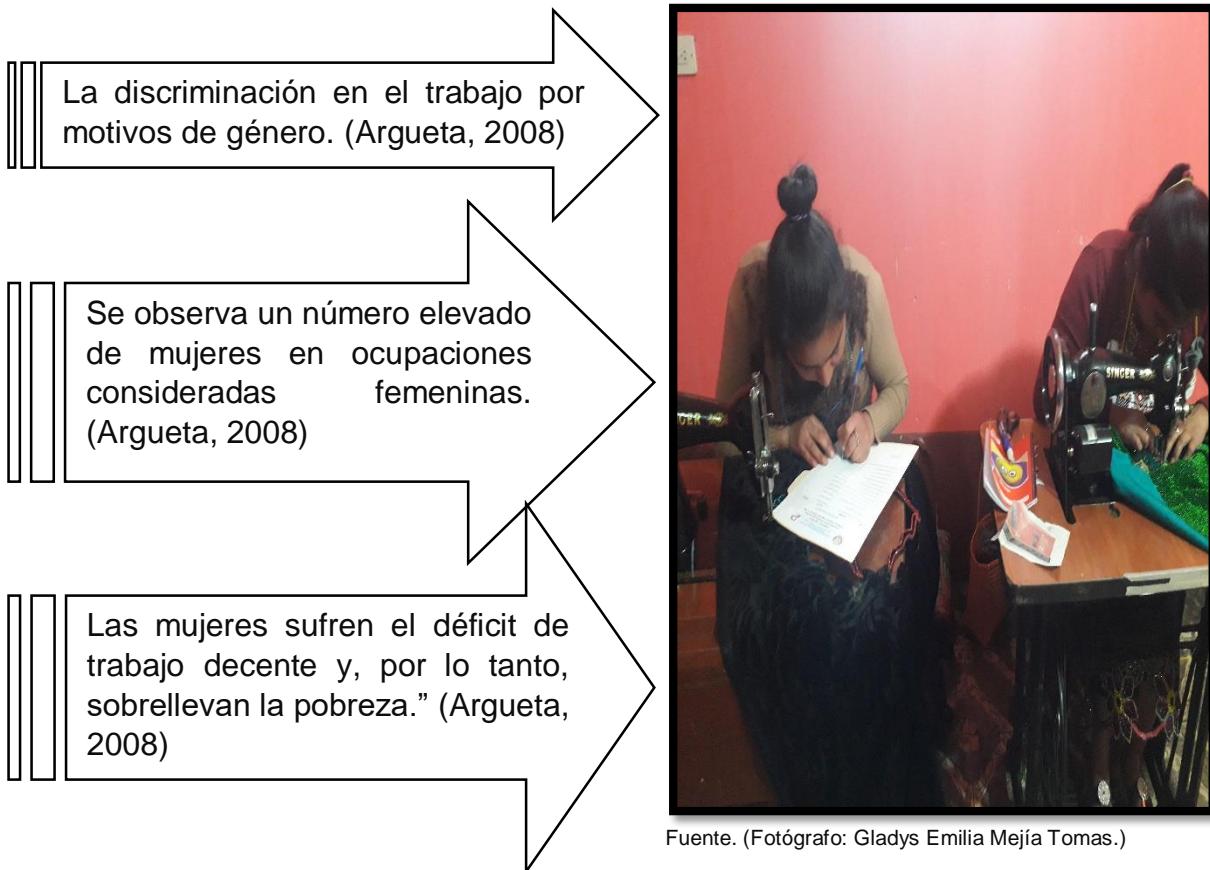
1.3 Las mujeres en el mercado laboral guatemalteco.



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

Entre las violaciones a los derechos humanos de las mujeres, se encuentran:

- Acoso sexual.
- Salarios diferentes.
- Jornadas y/o condiciones laborales diferentes.
- Y en desventaja, entre otras. y en desventaja, entre otras.



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomas.)

Cuando las mujeres obtienen salarios precarios, constituyen un factor de vulnerabilidad. (Codeca, 2013)



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomas.)

"La precariedad laboral afecta a las mujeres en tanto que se encuentran sujetas a largas jornadas que incluyen trabajo remunerado y no remunerado. (Codeca, 2013)

	<p>La incorporación de las mujeres al mercado laboral se encuentra principalmente condicionada por la pobreza de tiempo. (Galindo, 2012)</p>	
--	--	--



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomas.)

	<p>En el caso de las niñas, se traduce a que ellas tengan que realizar trabajo doméstico y/o del cuidado disminuyendo su tiempo para el estudio. (Galindo, 2012)</p>	
--	--	--



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomas.)

La violación de los derechos humanos laborales de las mujeres va desde salarios por debajo del mínimo establecido legalmente, largas jornadas de horas extras sin pago. (Galindo, 2012)

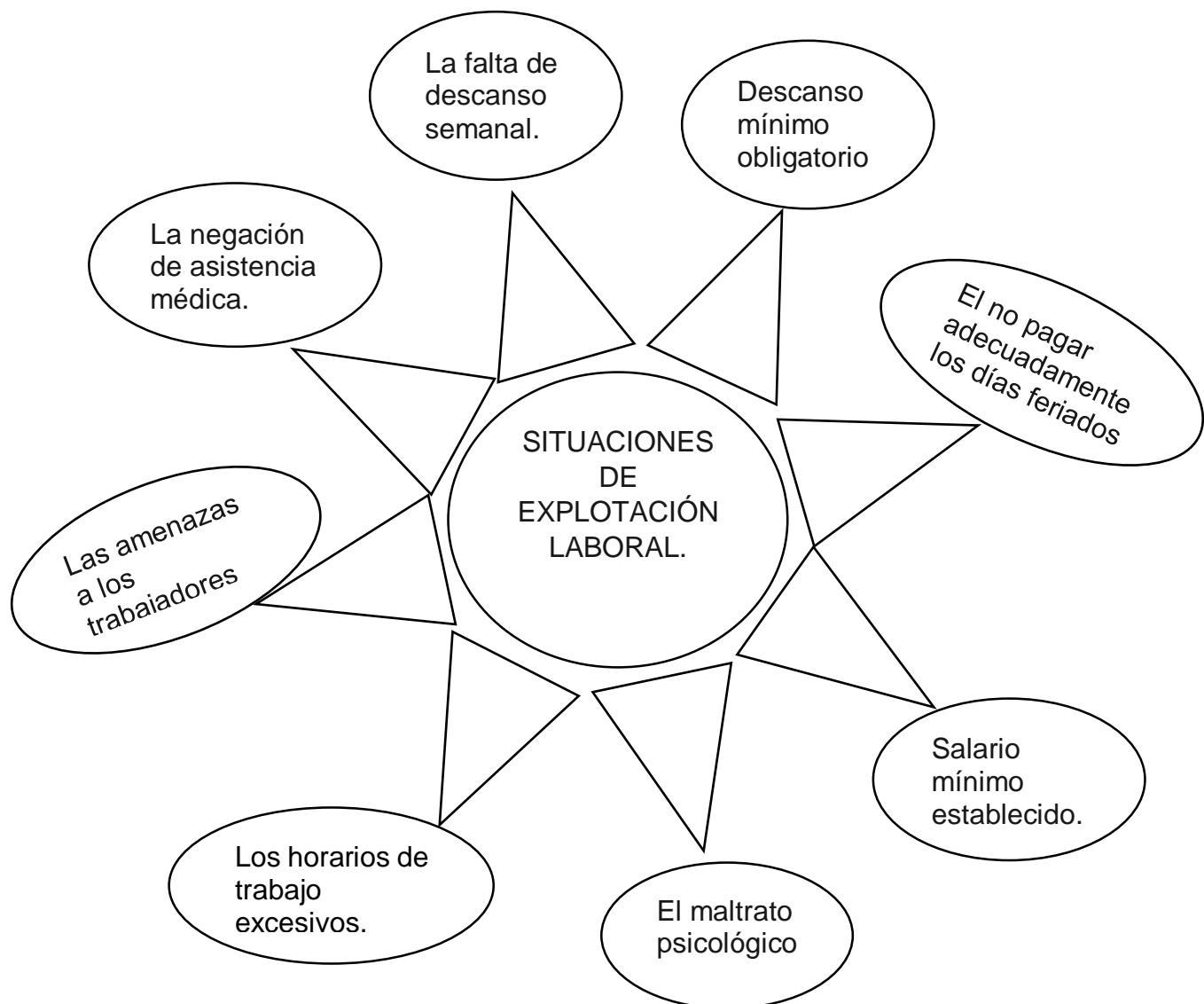


Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomas.)

Actividad I

Nombre: _____

Instrucciones: Realice un mapa tipo sol sobre las situaciones de explotación laboral.



Lista de Cotejo



Institución: Dirección Municipal de la Mujer.

Dirección: Municipalidad de San Andrés Xecul, Totonicapán.

Unidad I

No.	Nombres	Aspectos a Calificar		Atiende Explicaciones		Elabora el organigrama tipo sol.		Anota las situaciones de la problemática.		Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Ana Chán Chán									
2	Ana Saquic Tizol									
3	Ana Magdalena López Chán									
4	Ana María Cux Can.									
5	Andrea María Vicente Mejía									
6	André Morales Saquic.									
7	Andrea Tizol Hernández									
8	Antonia Guadalupe Herrara									
9	Ángela Patricia Chan Xum									
10	Ángela María Chán Xum									
11	Berta Beatriz Morales									
12	Brenda Leticia Cux Paxtor									
13	Catarina Chanax									
14	Catarina Chán Ordóñez									
15	Catarina Isabel Tizol.									
16	Catalina Chán Vásquez									
17	Diana Fabiola Morales									
18	Fabiola Leticia López Paxtor									
19	Felipa Eleuteria Gonzales									
20	Francisca Clara Ralac Tizol.									
21	Isabel Herrera Coz									
22	Isabel Renoj Chán									
23	Juana Morales Chan.									
24	Josefa Alejandra López Chán									
25	Julia Vicente Mejía									

26	Juana Renoj Hernández							
27	Paulina Celedonia Chán							
28	Paulina Sacche Vicente							
29	Petrona Lucia Chay Gómez							
30	María Herrera Herrera							
31	María Marcelina López Chán							
32	María Mariana Morales Casía							
33	María Mazariegos cux.							
34	María Lorena Sajche Ichep.							
35	Marta Serapia Benita Xec							
36	Macario Saquic Morales							
37	María Renoj Chán							
38	María José Mejía Tizol							
39	María Julia Cux.							
40	Margarita IsabelCux López							
41	Ramona Isabel Cux Tizol.							
42	Rufina Casia Vásquez.							
43	Santa Lidia López Chán							
44	Santa María Herrera Poroj							
45	Santos Cux Hernández							
46	Vicenta Santay Poroj							
47	Verónica Isabel Cux Herrera.							
48	Yohana Gonom Xum							
49	Yulisa Renoj Vásquez							
50	Yolanda Catarina Tomas							

SEGUNDA UNIDAD

**TRATA DE PERSONAS CON FINES DE
EXPLOTACIÓN LABORAL**



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

Planificación Unidad II

I. Parte Informativa

- 1.1. Institución:** Dirección Municipal de la Mujer del municipio de San Andrés Xecul.
- 1.2. Dirección:** 2^a. Calle 2-47 zona 1, San Andrés Xecul, Totonicapán.

Competencia	Indicador de logro	Contenidos	Actividades de aprendizaje	Recursos	Evaluación
Fortalece los conocimientos previos acerca de la explotación laboral en la comunidad.	Identifica la transcendencia de la problemática que abarca en el país.	-Trata de personas con fines de explotación laboral. Jurisprudencia de explotación laboral en casos de mujeres.	Describe las situaciones que afrontan las mujeres acerca de esta problemática. Busca las palabras claves dentro la sopa de letras. Comenta acerca de la actividad realizada.	Internet Hojas de trabajo Marcadores Crayones Carteles	Se desarrolla a través de una sopa de letras y se evaluará a través de una Escala de rango.

Unidad II

2. Trata de personas con fines de explotación laboral.

“Expresión utilizada por la comunidad internacional para referirse a las situaciones en que las personas afectadas –mujeres y hombres, niñas y niños– son obligadas a trabajar en contra de su voluntad, coaccionadas por sus patronos o empleadores.”
(Salinas, 2009)

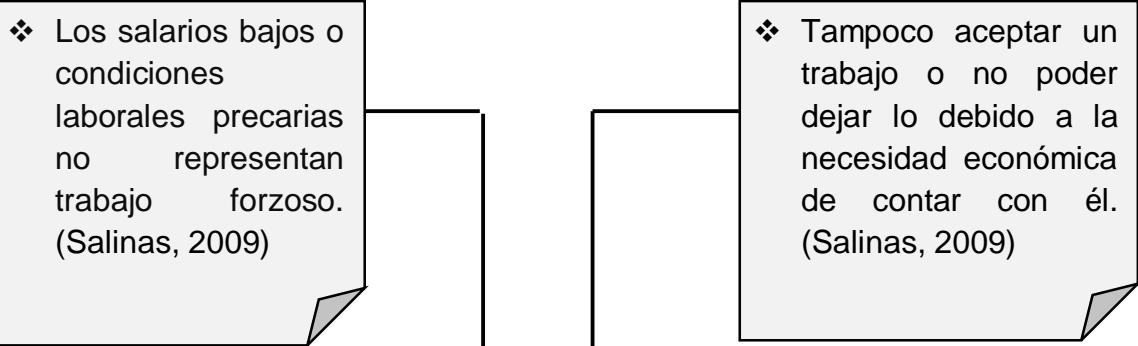
El trabajo forzoso u obligatorio es la principal arma en el modus operandi de los tratantes laborales.



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

Componentes principales de la trata de personas:

3. La labor o servicio se presta bajo amenaza de castigo.
4. El trabajo se ejecuta de manera involuntaria. (Salinas, 2009)



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

La definición de trabajo forzoso se basa en la relación que se establece entre una víctima de explotación y un “patrón” que se aprovecha de ella. (Salinas, 2009)

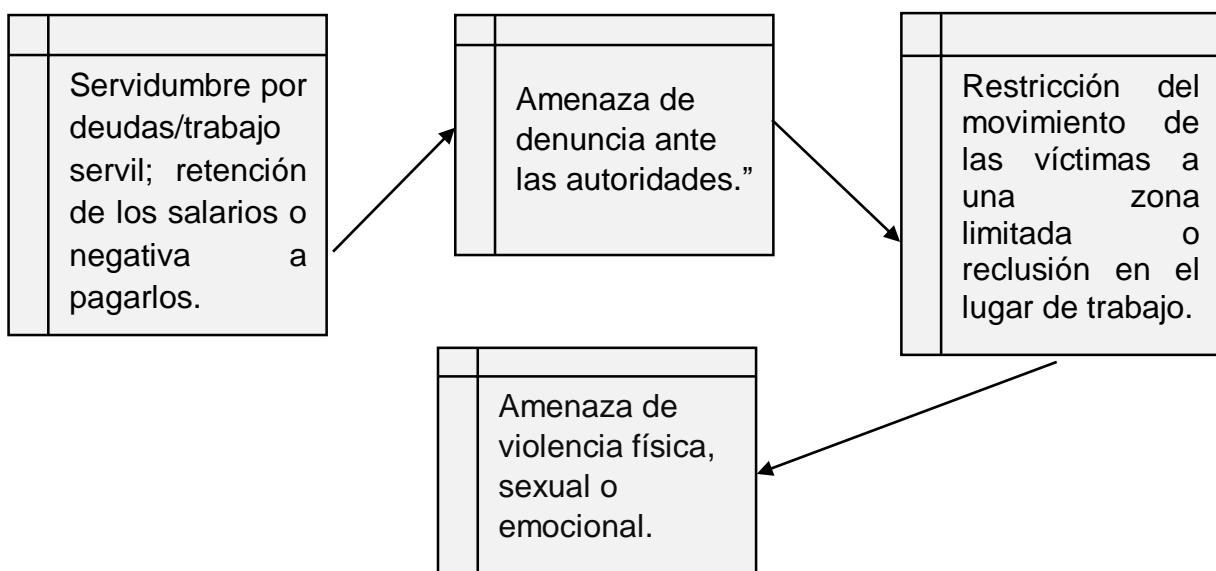
❖ Tampoco si la paga es menor a la que se especifica en la escala legal de salarios mínimos. (Salinas, 2009)

- ❖ “El hecho de que la actividad laboral sea legal o ilegal, de acuerdo con las leyes de un país, no implica que el trabajo sea forzoso. Por lo tanto, tanto la prostitución como la mendicidad, ambas formas de explotación, solo pueden considerarse como trabajo forzoso si se llevan a cabo bajo amenaza e involuntariamente.”
(Caballero, 2004)



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

Sobre esa base, la determinación de un caso concreto como uno de explotación laboral deberá ajustarse a las siguientes características:
(Caballero, 2004)



La trata de personas con fines de explotación laboral con frecuencia se presenta asociada a:

Servidumbre por deuda: Mediante el cual la persona se ve sometida a la explotación por haber contraído una deuda con su empleador o tratante. (Salinas, 2009)



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

Servidumbre de la gleba: la condición de una persona obligada a vivir y a trabajar sobre una tierra que pertenece a otra persona, (Caballero, 2004)



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

Servidumbre doméstica involuntaria:
Las víctimas de esta forma de explotación están confinadas en casas de habitación, aisladas tras paredes y sin posibilidades de comunicación. (Salinas, 2009)

- 2.1 Jurisprudencia de explotación laboral en casos de mujeres.



En cuatro años se han emitido 113 sentencias por trata de personas.

Procurador de Derechos Humanos (PDH), los resultados del Organismo Judicial (OJ) son “limitados”. Agregó que, según las denuncias recibidas en esa institución, la mayoría de casos son de explotación sexual, economía laboral y mendicidad. (Palala, 2018)

Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomas.)

La trata coloca a mujeres y niñas en situaciones de explotación específicas a su género y de trabajo forzoso en los sectores del trabajo doméstico y los servicios. (Palala, 2018)

- ❖ “Según el PDH, de las 54 denuncias recibidas en 2018, 32 fueron por explotación sexual y nueve por explotación laboral.
- ❖ Mientras que el MP recibió 266 denuncias en 2017, 72 menos que en 2016. En 2015 registró 394 casos.” (Palala, 2018)



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomas.)



**Mujeres, vulnerables
a explotación
laboral.**

La Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM), lamentó que las “mujeres sigan siendo objeto de esclavitud y de trata de personas en Guatemala.” (Hogar, 2013)

Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

“Las mujeres siguen siendo las más vulnerables a toda clase de explotaciones generadas por la falta de oportunidades a mejores empleos en el país.” (Hogar, 2013)



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

“Las integrantes de la entidad indicaron que han propuesto al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la creación de un espacio de coordinación multi-institucional que reaccione legalmente ante este tipo de denuncias”. (Hogar, 2013)

“La Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomendó al proceso de coordinación y apoyo entre las instituciones para el cumplimiento de los derechos laborales en el país.” (Hogar, 2013)

“TRAHDOM reiteró la necesidad de coordinar acciones que involucren a la cartera de trabajo, al Organismo Judicial (OJ), al MP, a la PGN, a la PDH, al “Ministerio de Economía, a sindicatos y organizaciones que velan por el bienestar de las y los trabajadores.” (Palala, 2018)



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

“Promover el control, monitoreo y protección de las mujeres ante este tipo de violencia laboral.” (Palala, 2018)

“Demandaron hacer efectiva la aplicación de la justicia laboral.” (Palala, 2018)

“Fueron detenidas personas que integraban una red de explotación, quienes reclutaban a mujeres y menores edad.” (Palala, 2018)

“En la ciudad capital donde sus salarios eran bajos, con largas jornadas de trabajo, sin descansos; colocados en tortillerías, abarroterías, tiendas y mercados.” (Palala, 2018)



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

El cumplimiento de los derechos laborales se garantiza:

"A través de las obligaciones y responsabilidades del patrono y trabajador al momento de firmar el correspondiente contrato laboral correspondientes." (ASÍES, 2012)

"En un trabajo que implique relación de dependencia entre trabajador y patrono, lo correcto e medir y remunerar el trabajo por unidad de tiempo (año, mes, semana, día, hora)." (ASÍES, 2012)

"A la negación del derecho a las 8 horas de trabajo y la vulneración del derecho de descanso semanal, se añade la violación del derecho a las vacaciones que todo trabajador tiene." (ASÍES, 2012)



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

Actividad II

Nombre: _____

Instrucciones: Busca las siguientes palabras dentro de la sopa de letras.

Trabajo

Servidumbre

Victimas

Esclavitud

Explotación

Justicia

Salario

Protección

V	I	C	T	I	M	A	S	U	J	D	A	P
I	H	J	J	A	E	F	U	J	O	L	I	R
M	J	U	U	I	G	H	H	T	O	O	K	O
M	P	S	A	S	A	L	A	R	I	O	F	T
O	W	T	M	V	B	Q	A	A	A	I	F	E
D	Q	I	G	A	E	O	F	B	I	F	U	C
G	Y	C	E	Y	J	L	I	A	T	O	Y	C
U	Y	I	A	K	Q	A	O	J	W	A	Z	I
I	A	A	Z	X	I	O	U	O	U	Y	M	O
M	E	X	P	L	O	T	A	C	I	O	N	N
V	H	J	O	L	O	U	H	Q	C	V	K	A
C	S	E	R	V	I	D	U	M	B	R	E	Q
H	L	J	L	Q	J	H	Q	V	R	G	A	I
I	N	M	E	S	C	L	A	V	I	T	U	D

Escala de Rango

Institución: Dirección Municipal de la Mujer.

Dirección: Municipalidad de San Andrés Xecul, Totonicapán.

Unidad II

Clave de Escala de Rango:

1=Malo 2=Regular 3=bueno 4=Excelente



No.	Nombres	Aspectos a Calificar				Atiende Explicaciones				Utiliza estrategias para hallar las palabras.				Encuentra todas las palabras.				Observaciones
		M	R	B	E	M	R	B	E	M	R	B	E	M	R	B	E	
1	Ana Chán Chán																	
2	Ana Saquic Tizol																	
3	Ana Magdalena López																	
4	Ana María Cux Can.																	
5	Andrea María Vicente																	
6	André Morales Saquic.																	
7	Andrea Tizol Hernández																	
8	Antonia Guadalupe Herrara																	
9	Ángela Patricia Cux																	
10	Ángela María Chán																	
11	Berta Beatriz Morales																	
12	Brenda Leticia Cux																	
13	Catarina Chanax																	
14	Catarina Chán Ordóñez																	
15	Catarina Isabel Tizol.																	
16	Catalina Chán Vásquez																	
17	Diana Fabiola Morales																	
18	Fabiola Leticia López																	
19	Felipa Eleuteria Gonzales																	

TERCERA UNIDAD

DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

Planificación Unidad III

I. Parte Informativa

- 1.1. **Institución:** Dirección Municipal de la Mujer del municipio de San Andrés Xecul.
- 1.2. **Dirección:** 2^a. Calle 2-47 zona 1, San Andrés Xecul, Totonicapán.

Competencia	Indicador de logro	Contenidos	Actividades de aprendizaje	Recursos	Evaluación
Conoce acerca de los fundamentos legales que amparan a la persona.	Explica cada uno de los artículos acorde al tema.	Fundamentos legales. - Constitución Política de la República de Guatemala. - Código de Trabajo de Guatemala. - Convenio 105 de la OIT relativo a la Abolición del Trabajo.	-Lluvia de ideas. -Dentro de las nubes escribe lo más importante. -Comenta acerca de la actividad realizada.	Internet Hojas de trabajo Marcadores Crayones Carteles	Se desarrolla a través de una lluvia de ideas y se evaluará a través de una Rúbrica

Unidad III

3. Fundamentos legales



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomas.)

¿Conoces tu derecho como mujer trabajadora?

3.1 Constitución Política de la República de Guatemala. Reformada por Acuerdo legislativo No. 18-93 del 17 de noviembre de 1993. Sección Octava. Trabajo.
(Guatemala C. P., 1993)

Artículo 101.- Derecho al trabajo.

El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.

Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias.

b. Todo trabajo será equitativamente remunerado.

c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones.

d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal.



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomas.)

e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley.

f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.

g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo.



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo.

k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

<p>“No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo.” (Guatemala C. P., 1993)</p>	<p>“La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario.” (Guatemala C. P., 1993)</p>
--	--

<p>“La protección a la maternidad de la mujer trabajadora.” (Guatemala C. P., 1993)</p>

3.2 Constitución de la República de Guatemala Ministerio de Trabajo y Prevención Social Código de Trabajo de Guatemala Decreto No. 1441.

3.2.1 Capítulo quinto Obligaciones de los patronos

Obligaciones de los empleadores



Artículo 61.- Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos: (Guatemala C. d., 1961)



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido.

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por la culpa del patrono.

3.2.2 Capítulo tercero

Jornadas de trabajo

Clases y sus límites

	Artículo 116.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias...	
	Artículo 117.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder...	



Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomás.)

	Artículo 121. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria...	
	Artículo 122.- “Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias...	

3.2.3 Título quinto

Higiene y seguridad en el trabajo.

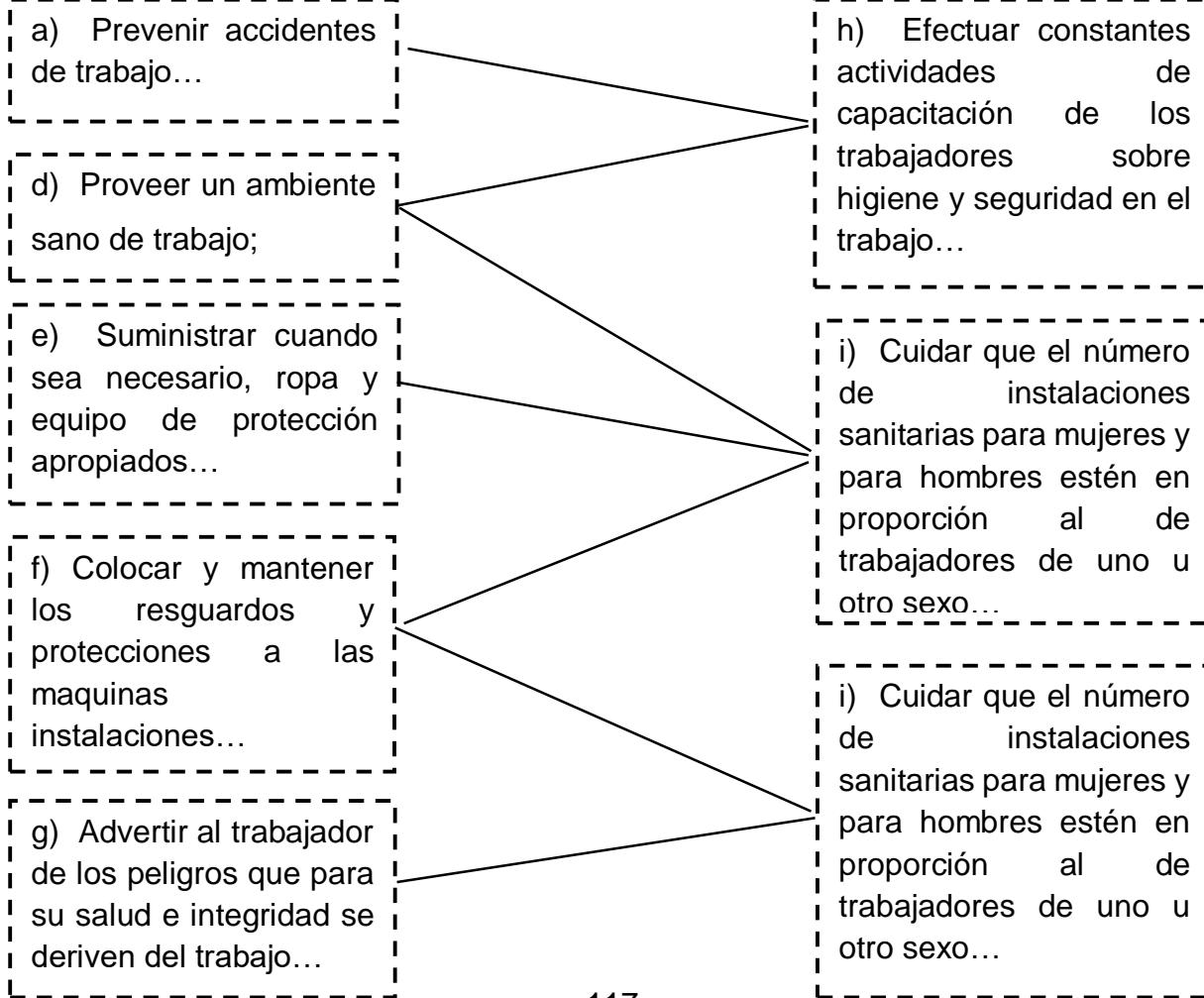
Capítulo único Higiene y seguridad en el trabajo.

Medidas mínimas obligatorias para el empleador.

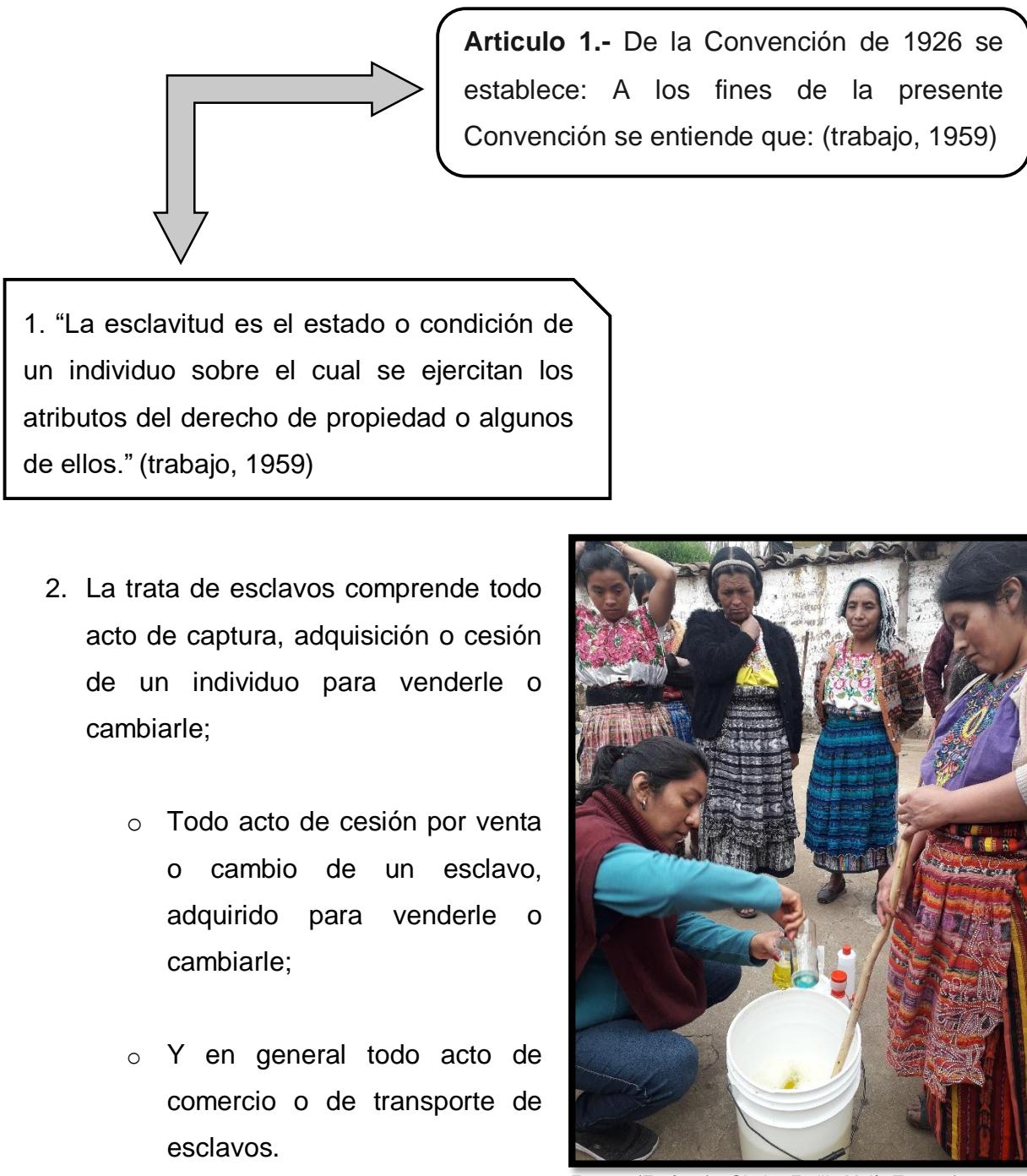


Fuente. (Fotógrafo:
Gladys Emilia Mejía
Tomas.)

Artículo 197.- Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. (Guatemala C. d., 1961)



**3.3 El Convenio 29 relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio de la Organización
Internacional del Trabajo que entró en vigor el 01 de mayo de 1932 y el
Convenio 105 de la OIT relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso que entró en
vigencia el 17 de enero de 1959.**

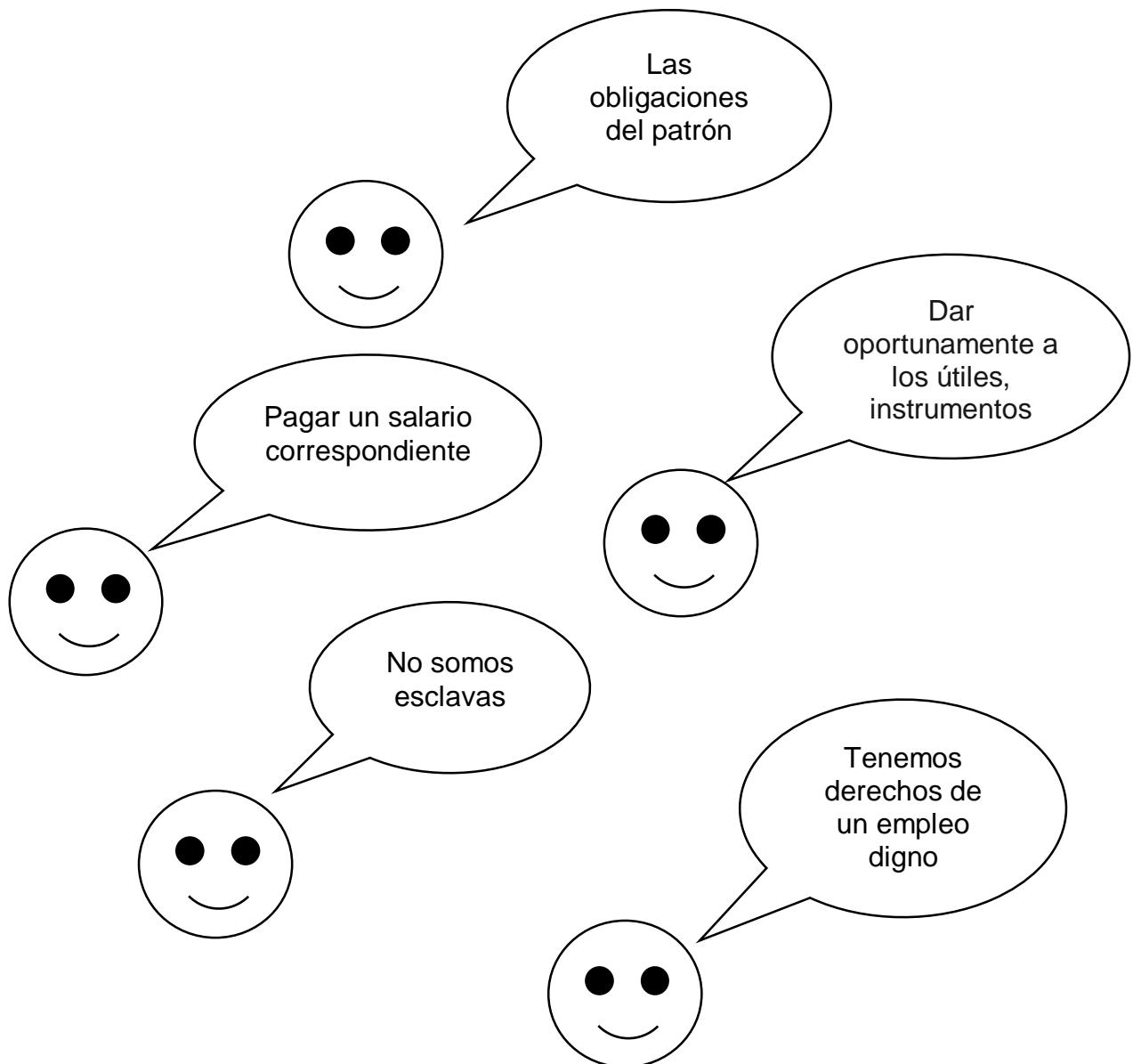


Fuente. (Fotógrafo: Gladys Emilia Mejía Tomas.)

Actividad III

Nombre: _____

Instrucciones: Escriba lo que entendió acerca de los fundamentos legales.



Rúbrica

Institución: Dirección Municipal de la Mujer.

Dirección: Municipalidad de San Andrés Xecul, Totonicapán.

Unidad III

Actividad: Elaboración de una estrategia de enseñanza-aprendizaje través de la lluvia de ideas, sobre el tema fundamentos legales.



	Respuesta deficiente 1	Respuesta moderadamente satisfactoria 2	Respuesta satisfactoria 3	Respuesta excelente 4	Total
Explicación	No logra demostrar que comprende el concepto	Respuesta refleja alguna confusión	Respuesta bastante completa	Respuesta completa	
Compresión del concepto	No provee contestación completa	Compresión incompleta del concepto	Manifiesta compresión del concepto	Explicaciones claras del concepto	
Identificación de elementos del concepto	Omite elementos importantes	Identifica algunos elementos importantes	Identifica bastantes elementos importantes	Identificación de todos los elementos importantes	
Ejemplificación	Utiliza inadecuadamente los términos	Provee información incompleta relacionada con el tema	Ofrece alguna información adicional	Inclusión de ejemplos e información complementaria	

Punteo obtenido: _____

Observaciones: _____

Conclusiones

1. Durante el proceso de diagnóstico institucional, se realizó un análisis fundamental de la problemática primordial que aborda a las mujeres del municipio, por la cual se le provee una herramienta pedagógica que ayudarán a la información y formación a la prevención a la explotación laboral.
2. La participación de la mujer dentro de la comunidad es un reto fundamental que se debe llevar con continuidad, dando a conocer la capacidad que cada una de ellas conlleva dentro del campo laboral así mismo conociendo sus derechos y deberes.
3. La causa primordial para que exista la explotación laboral a mujeres es la falta de información en las comunidades sobre esta problemática, así mismo factor que contribuyen dentro de esta situación es la pobreza, migración externa e interna.
4. Al capacitar a las mujeres de la comunidad sobre esta problemática, de informarse sobre los explotadores que se aprovechan de la inocencia y las hacen trabajar por medio de amenazas físicas y psicológicas sin descansar, las cuales a corto o largo plazo crean desordenes en la actitud de cada una de ellas.

Recomendaciones

1. Como comunidad debemos contribuir y proporcionar herramientas pedagógicas para la información y formación de la problemática que abarca a las mujeres del municipio de San Andrés Xecul, así mismo contribuirá a la prevención y sobre todo conocerán sus derechos y deberes.
2. Promover la participación de las mujeres de la comunidad para prevenir cualquier problemática que exista dentro de su desarrollo como mujer, a través de diferentes capacitaciones, talleres y al mismo tiempo la integración en la sociedad.
3. Es importante que las mujeres del municipio deban informarse acerca de la problemática que abarca en distintos lugares de la comunidad, y cuando allá la necesidad de trabajar debemos tener en cuenta nuestros derechos y el trato que se deben de recibir de parte de los jefes.
4. Si existe algún caso de esta problemática se conlleva acercarse con las autoridades correspondientes para ser saber de los derechos que posee la persona especialmente a las mujeres y prevenir cada uno de los problemas.

4.4 Sistematización de la experiencia

En el Municipio de San Andrés Xecul del departamento de Totonicapán, el 22 de abril del año 2019, llegué en la Municipalidad del Municipio de San Andrés Xecul, siendo a las 8 de la mañana me presenté para solicitar autorización ante el Alcalde Municipal, Don Juan Rolando Xum Vicente y a la Directora de la Dirección Municipal de la Mujer, Gladys Emilia Mejía Tomas, para poder realizar el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) en la Dirección Municipal de la Mujer que tienen a su cargo. Sin mayor palabra él Alcalde y la Directora me dieron la bienvenida y con una respuesta favorable a la solicitud, manifestaron que es un honor recibir y en integrar al equipo de trabajo a una estudiante Epesista de la universidad de San Carlos de Guatemala de la Facultad de Humanidades en la institución que le sirve al pueblo de San Andrés Xecul. El Alcalde Municipal y la Directora autorizaron que realice el Ejercicio Profesional Supervisado, previa solicitud presentada se expone con anterioridad las etapas del Ejercicio Profesional Supervisado y su proceso de evaluación.

Posterior a la lectura de la solicitud la directora de la Dirección Municipal de la Mujer dio formal posesión, instándome a formar parte al equipo de trabajo de la Dirección y esperando realizar un trabajo significativo con las mujeres del municipio que integran la Dirección Municipal de la Mujer. Así mismo se agradeció al alcalde y a la Directora el apoyo y aceptación en la realización del Ejercicio profesional Supervisado (EPS).

La misma semana se procedió con el diagnóstico, entrevistando a las mujeres jóvenes y mayores de edad y principales que tienen amplio conocimiento de la historia del municipio. Y me pude dar cuenta que la mayoría de ellas son ciudadanas de conocimiento empíricos, y uno de ellas empezaron a relatar la historia de la comunidad y sus múltiples necesidades del municipio, empezando por el nombre que actualmente se llama el municipio, porque se le llama así, cuál es su significado y su patrimonio cultural que es la iglesia colonial de San Andrés Xecul me decía doña María Catarina Chanax de Cux que formaba parte de las principales en su entrevista, dijo que el municipio se le llamó San Andrés Xecul envase a su origen Maya. Al mismo tiempo me pude dar cuenta de la presencia de los Turistas extranjeros al municipio.

Al siguiente día se entrevistó a una persona que forma parte del Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE) a doña Paulina Celodoña Chán, ella dio a conocer el trabajo que realizan en la comunidad, velar por los intereses y la administración correcta y transparente de los recursos en las diferentes actividades y estructura de trabajo en la comunidad. De igual manera concientizó que es de suma importancia la presencia de autoridades de alto rango para el buen desarrollo de la comunidad ya que ella indica que hay varios factores por la cual abarcar, como la falta de interés de las personas que habitan en la comunidad por no tener una vital orientación acerca del trabajo comunitario y en el desarrollo académico de las personas en especial en las mujeres que por cierto son varias habitando en el municipio.

Los últimos días del mes de abril se empezó a realizar la observación y la entrevista en la Dirección Municipal de la Mujer para poder realizar un listado de las carencias y de las deficiencias. De acuerdo a las acciones realizadas, dos semanas después se detectó el problema prioritario, así mismo la solución, mediante el análisis de viabilidad y factibilidad. Se visualizó la problemática de mayor trascendencia, en la cual se enfocó en la falta de una Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral, para apoyar a la información a las mujeres del municipio.

De esta manera se trabajó la solución del problema detectado, empezando con diversas actividades, como encuestando a la Directora Municipal de la Mujer así mismo a las mujeres que habitan en el municipio refiriéndose a las condiciones que las mujeres viven día a día. Se reunieron grupos de mujeres de la comunidad para explicarle acerca del tema priorizado la mayor parte de las mujeres realizó una pequeña narración de los diferentes casos ocurridos en su comunidad y de cómo las mujeres no saben qué hacer con esta problemática. Así mismo realicé un pequeño cuento en la cual describí la vida de una mujer trabajadora doméstica y de los problemas que ella tenía en su trabajo y que debemos hacer si en algún momento nos ocurre.

Fue muy gratificante notar como poco a poco las mujeres fueron involucrándose en el proyecto y es satisfactorio dejar en la comunidad información y sobre todo la idea principal de lo ejecutado para el beneficio y bienestar de cada una de ellas. De esta manera se realizó una capacitación sobre la temática a las mujeres porque es de suma importancia que las mujeres estén capacitadas e informadas sobre la problemática que abarca a la comunidad, de esta forma prevenimos los malos tratos en los diferentes trabajos que dependemos de un patrón y de qué forma se pueden defender ante la explotación laboral. Al realizar diversas actividades en donde se notó la participación de las mujeres, también se hizo entrega de la Guía pedagógica de prevención a la explotación a la directora y las mujeres que forman parte de la Dirección Municipal de la Mujer del Municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán.

A nivel personal, al tratar con mujeres del municipio que trabajan por las condiciones económicas y sociales, me ha permitido valorarlas más por lo que son y sus realizaciones, así como por sus aspiraciones.

En lo técnico puse en práctica mis conocimientos adquiridos durante mi formación académica, asimismo la convivencia humana, el reto diario de animar a las personas en especial a las mujeres son muy vulnerables en la sociedad, de cuidar que los procesos se realizaran, de verificar que se tiene lo necesario para avanzar.

Esta experiencia también le da más sentido a mi profesión y al ejercicio que de ella espero realizar. Aunque resulte un poco complicado, por la inexperiencia como estudiante, el intervenir en la realidad de un grupo de personas, produce madurez y crecimiento, un poco día a día.

4.4.1 Actores

- Epesista de Ejercicio Profesional Supervisado.
- Asesor de Ejercicio Profesional Supervisado.
- Directora de la Dirección Municipal de la Mujer.
- Mujeres de la Comunidad de San Andrés Xecul.

4.4.2 Acciones

En la siguiente tabla se resumen las acciones y responsabilidades y funciones de cada uno de los sectores involucrados para la prevención a la explotación laboral.

No.	Sectores Involucrados	Funciones y Responsables
1	Directora de la Dirección Municipal de la Mujer	<ul style="list-style-type: none">- Motivación a las mujeres del Municipio de San Andrés Xecul.- Designar a mujer Guía.- Convocatoria a la participación a las mujeres de la comunidad sobre la prevención de la explotación laboral.
2	Mujeres	<p>Participación social activa y pasiva en el proceso de formación e información.</p> <p>Participación como mujer en la vida política dentro de su comunidad para un pleno desarrollo social.</p>

Cuadro No. 10

Nombre: Tabla de sectores involucrados.

Fuente: (Elaboración propia, 2019)

4.4.3 Resultados

Se logró sensibilizar y concientizar por medio de la participación en las diferentes actividades a las mujeres de la cabecera del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán, la importancia de prevenir la explotación laboral en nuestra comunidad y ser mujeres activas y atentas a cada suceso que ocurra en nuestro trabajo.

Fomentar participación a cada una de las mujeres para mejorar su estilo de vida en el ámbito laboral por medio de capacitaciones y socialización de temas que contiene el documento “Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres” de esa manera fortalecer la participación de las mujeres en las diferentes actividades que se realice en su comunidad.

4.4.4 Implicaciones

La aplicación de la Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán, realizado por la estudiante epesista. Mediante el presente proyecto, será una herramienta de suma utilidad para el alcance de una socialización y convivencia pacífica entre el patrón y empleado, siempre y cuando todos los involucrados participan a la formación y los conocimientos adquiridos, mediante a la ejecución.

4.4.5 Lecciones Aprendidas

Mediante la ejecución de este proyecto, se observó y analizó la importancia de la buena convivencias laboral y social, que es fundamental para el alcance de los objetivos establecidas en el plan de acción, y sobre todo debemos tener en cuenta que la información sobre la prevención laboral es la herramienta fundamental para alcanzar un desarrollo de vida económica y mejores tratos en el ámbito laboral.

Capítulo V

Evaluación del

proceso

Capítulo V

Evaluación del proceso

Presentar evidencias de instrumentos utilizados y resultados

5.1 Del diagnóstico

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Sección Totonicapán

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Ejercicio Profesional Supervisado



Lista de Cotejo del Diagnóstico Institucional

Se realiza la evaluación de la etapa del Diagnóstico Institucional para calificar los aspectos importantes sobre las actividades plasmadas en el cuadro de actividades que se realizaron en el proceso de investigación-acción. Esta herramienta se redactó con base a los vínculos establecidos en la planificación y los objetivos. De esta manera se determinó si las actividades descritas en el plan de Diagnóstico y las actividades ejecutadas permitieron lograr objetivos formulados.

No.	Criterios a Calificar	Si	No	Comentario
1	¿Se presentó el plan del diagnóstico institucional al asesor de EPS?	X		
2	¿Las técnicas de investigación previstas fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico?	X		
3	¿El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficientes?	X		
4	¿Elaboración de instrumentos de investigación?	X		
5	¿La ubicación de la investigación es precisa?	X		
6	¿Las fuentes consultadas fueron suficiente para elaborar el diagnóstico?	X		
7	¿Se tiene la descripción del estado y funcionalidad de la institución/comunidad?	X		
8	¿Se determinó el listado de carencia, deficiencias de la institución?	X		
9	¿Fue adecuada la priorización del problema a intervenir?	X		
10	¿Se presentó el listado de las fuentes consultadas?	X		

5.2 De la fundamentación teórica

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Sección Totonicapán
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Ejercicio Profesional Supervisado



Lista de Cotejo de la fundamentación teórica

En la evaluación del marco teórico fue posible verificar que la información Bibliográfica fue suficiente y pertinente para el análisis para la temática del presente proyecto del EPS. Se utilizó únicamente fuentes confiables y respaldadas con su respectivo fundamento legal. Se respetó los derechos de autor, que fueron insertadas las correspondientes referencias por medio de la normativa APA, sexta edición y cometarios personales de la epesista.

No.	Criterios a Calificar	Si	No	Comentario
1	¿La fundamentación teórica fue elaborada de acuerdo a los lineamientos?	X		
2	¿La teoría presentada es suficiente para tener claridad respecto al tema?	X		
3	¿El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema?	X		
4	¿Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema?	X		
5	¿Se hacen citas correctamente dentro de las normas de un sistema específicos?	X		
6	¿Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuentes?	X		
7	¿Se evidencia aporte del epesista en el desarrollo de la teoría presentada?		X	
8	¿Las técnicas utilizadas en la elaboración fueron adecuadas y productivas?	X		
9	¿Se finalizó la fundamentación teórica en el tiempo estipulado?	X		
10	¿La fundamentación teoría permitió identificas la importancias de informase y prevenir esta problemática?	X		

5.3 Del diseño plan de intervención

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Sección Totonicapán

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Ejercicio Profesional Supervisado



Escala de Rango del Plan de Acción o de la intervención

La clave de la escala de rango: 1=Malo 2= Regular 3=Bueno 4=Excelente Se realiza la evaluación del Plan de acción para calificar los aspectos importantes sobre las actividades plasmadas en el cuadro de actividades que se realizaron en el proceso de investigación-acción. Esta herramienta se redactó en base a los vínculos establecidos en la planificación, los objetivos y las metas trazadas. De esta manera se determinó si las actividades descritas en el plan de acción y las actividades ejecutadas permitieron lograr objetivos formulados.

No.	Criterios de Evaluación	M	R	B	E
1	¿Elaboración de un plan de acción o de la intervención (Proyecto)?				X
2	¿Se encontró la necesidad de información en el municipio?				X
3	¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?				X
4	¿La hipótesis acción es la que corresponde al problema priorizado?				X
5	¿La ubicación de la intervención es precisa?				X
6	¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?				X
7	¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?				X
8	¿Los beneficiarios están bien identificados?				X
9	¿La participación colectiva de las mujeres de la comunidad es muy activa?				X
10	¿La administración de la institución, la colaboración fue favorable?				X

5.4 De la ejecución y sistematización de la intervención

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Sección Totonicapán

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Ejercicio Profesional Supervisado



Lista de Cotejo de la Ejecución y sistematización de la intervención

En la evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención se ha logrado una mejor comprensión del aspecto que se calificará, se realiza una lista de cotejo de los aspectos a calificar.

No.	Criterios a Calificar	Si	No	Comentario
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	¿Se logran los objetivos?	X		
4	¿Se utilizan instrumentos de evaluación?	X		
5	¿Se cumplió con el cronograma?	X		
6	¿Se entregó la Guía pedagógica de la prevención a la explotación laboral?	X		
7	¿Se hizo entrega de los materiales adecuados para la actividad?	X		
8	¿Fueron suficientes los recursos para ejecutar el proyecto?	X		
9	¿Se valoriza la intervención ejecutada?	X		
10	¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?	X		

5.5 De evaluación del proceso

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Sección Totonicapán

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Ejercicio Profesional Supervisado



Lista de Cotejo de la evaluación del proceso

En la evaluación del proceso se ha logrado una mejor comprensión del aspecto que se calificará, se realiza para calificar los aspectos importantes sobre las actividades plasmadas en cada proceso de la etapa de eps, esta herramienta se redactó en base a los vínculos establecidos en la planificación, de esta manera se determinó si las actividades descritas en las planificaciones y las actividades ejecutadas permitieron lograr objetivos formulados.

No.	Criterios a Calificar	Si	No	Comentario
1	¿Se realizaron cada una de las planificaciones establecidas en la investigación-acción del proceso?	X		
2	¿Se presentó las planificaciones ejecutadas al asesor?	X		
3	¿Se logran los objetivos?	X		
4	¿Se utilizaron instrumentos de evaluación?	X		
5	¿Se cumplió con el cronograma establecidos en las planificaciones?	X		
6	¿Las actividades programadas en las planificaciones fueron suficientes?	X		
7	¿Se hizo entrega de los materiales adecuados para la actividad?	X		
8	¿Las técnicas a utilizar son las más apropiadas dentro del proceso?	X		
9	¿Se da con claridad un panorama de las experiencias vivida en el EPS?	X		
10	¿El tiempo asignado a cada una de las actividades fue apropiada para su realización?	X		

Capítulo VI

El voluntariado

Capítulo VI
Voluntariado

6.1 Plan de la Acción Realizada



USAC
TRICENTENARIO
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Sección Totonicapán
Licenciatura en Pedagogía y
Administración Educativa

Plan de Voluntariado

4 Identificación:

- 1.1 Nombre del Proyecto:** Reforestación, asumiendo acciones para contrarrestar el impacto ambiental.
- 1.2 Ubicación de la Comunidad:** Aldea San Felipe Xejuyup, San Andrés Xecul Totonicapán.
- 1.3 Beneficiados:** pobladores de la Aldea de San Felipe Xejuyup, San Andrés Xecul Totonicapán.

2 Justificación

El Ejercicio Profesional Supervisado EPS es una práctica técnica de gestión profesional por el que se desarrolla con el propósito de aplicar todos los conocimientos adquiridos durante el proceso académico de formación de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, por lo que añadido a esto se realiza un voluntariado en el que consiste en la plantación de árboles a beneficio de la sociedad asumiendo acciones ante los problemas ambientales, siendo que la tala de árboles es un problema que genera otros problemas de impacto ambiental por concerniente a la salud de la humanidad, es fundamental que se desarrolle y fomenten estrategias para tratar la crisis o minimizar la problemática que perjudica a nuestro medio ambiente.

3 Objetivos

3.1. General

Promover la reforestación en la Aldea San Felipe Xejuyup, San Andrés Xecul, Totonicapán, para contribuir con el cuidado del medio ambiente y áreas verdes.

3.2 Específicos:

- ✓ Gestionar en instituciones gubernamentales y no gubernamentales el recurso económico y/o en especie para llevar a cabo la plantación de árboles.
- ✓ Adquirir la autorización de las autoridades para realizar la plantación de árboles en los bosques pertenecientes a la Aldea de San Felipe Xejuyup, San Andrés Xecul, Totonicapán.
- ✓ Empoderar la comunidad para el apoyo y cuidado de dicho proyecto.
- ✓ Mantener compromiso con la comunidad para que el proyecto sea sostenible.

4 Actividades:

- ✓ Elaboración de plan de voluntariado
- ✓ Reunión para la realización de solicitudes dirigidas a diferentes instituciones para la gestión de donación de árboles.
- ✓ Realización de solicitudes para dar a conocer el proyecto y solicitar el apoyo de la comunidad para la siembra de árboles.
- ✓ Realizar solicitud de autorización para llevar a cabo dicho proyecto.
- ✓ Junta para la entrega de solicitudes a las diferentes instituciones.
- ✓ Gestión de refacciones para voluntarios de la comunidad.
- ✓ Realización de etiquetas para árboles.
- ✓ Realización de diseño de playeras.
- ✓ Realización de manta vinílica.
- ✓ Ejecución de reunión con la comunidad para socializar el proyecto y empoderamiento sobre el cuidado del medio ambiente
- ✓ Contrato de transporte pesado para el respectivo traslado.
- ✓ Traslado de árboles del vivero de Olintepeque al salón comunal de San Felipe Xejuyup.

- ✓ Entrega de árboles al alcalde comunitarios y COCODES.
- ✓ Etiquetación y clasificación de árboles.
- ✓ Preparativos de refrigerio y almuerzo.
- ✓ Ejecutar la plantación de árboles en la aldea San Andrés Xejuyup
- ✓ Entrega de refrigerio a los usuarios de la Aldea.
- ✓ Realización de carta de compromiso para que el proyecto sea sostenible.
- ✓ Elaboración de informe de voluntariado.

5 Metodología:

- Gestión
- Planificación
- Organización
- Socialización
- Promoción
- Ejecución
- Evaluación

6 Cronograma:

No.	Descripción	Mes-semana				Mes-semanas			
		mayo				Junio			
		1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración de plan de voluntariado.								
2	Reunión para la realización de solicitudes dirigidas a diferentes instituciones para la gestión de donación de árboles.								
3	Realización de solicitudes para dar a conocer el proyecto y solicitar el apoyo de la comunidad para la siembra de árboles.								

4	Realizar solicitud de autorización para llevar a cabo dicho proyecto.								
5	Junta para la entrega de solicitudes a las diferentes instituciones.								
6	Gestión de refacciones para voluntarios de la comunidad.								
7	Realización de etiquetas para árboles.								
8	Realización de manta vinílica.								
9	Realización de diseño de playeras.								
10	Realización de reunión con la comunidad para socializar el proyecto y empoderamiento sobre el cuidado del medio ambiente								
11	Contrato de transporte pesado para el respectivo traslado.								
12	Traslado de árboles del vivero de Olintepeque al salón comunal de San Felipe Xejuyup.								
13	Entrega de árboles al alcalde comunitarios y COCODES.								
14	Etiquetación y clasificación de árboles.								
15	Preparativos de refrigerio y almuerzo.								
16	Ejecutar la plantación de árboles en la aldea San Andrés Xejuyup								
17	Entrega de refrigerio a los usuarios de la Aldea.								
18	Realización de carta de compromiso para que el proyecto sea sostenible								
19	Elaboración de informe de voluntariado.								

7 Técnicas e Instrumentos

- ✓ Observación
- ✓ Investigación
- ✓ Analítica

8 Recursos

➤ Humanos

- Epesista
- Alcaldes comunitarios Y COCODES
- Asesor de reforestación

➤ Materiales

- Planificaciones
- Normativo del Ejercicio Profesional Supervisado
- Solicitudes
- Arboles
- Ficha Técnica
- Manta vinílica
- Azadones
- Machetes
- Palas
- Paletas
- Coba

➤ Físicos

- Salón Comunal
- Área boscosa de la comunidad.

➤ Responsables

Estudiantes Epesistas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Facultad de Humanidades.

➤ Financieros

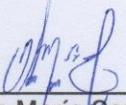
Detalles de Gasto	Valor unitario	Total
- 6,600 Arboles (ciprés y pino blanco)	Q1.50	Q 9,900.00
- 2 Fletes de acarreo de árboles.	Q150.00	Q 300.00
- 6,600 Etiquetas para la identificación de tipo de árbol.	Q 0.10	Q 660.00
- 85 Refacciones	Q3.00	Q 255.00
- 20 Almuerzos	Q 15.00	Q 300.00
- Gastos varios		Q 200.00
- Total de aporte		Q 11,615.00

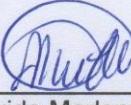
➤ Evaluación

- Se realizará a través de una Lista de Cotejo.

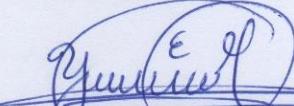
9. Evidencia de Logro de los objetivos

Lista de cotejo			
No	Criterio	SI	NO
1	Se elaboró el plan de voluntariado de acuerdo a los lineamientos a calificar.	X	
2	Se realizaron las gestiones correspondientes a las instituciones gubernamentales y no gubernamentales.	X	
3	Se realizó la proyección necesaria para la ejecución del proyecto.	X	
4	Se plantaron los árboles de acuerdo a las cantidades de epesistas.	X	
5	Se ejecuta lo contemplado en el plan.	X	
6	Se evaluó la actividad de plantación.	X	


Olga María Santay Mazariegos
Carné No. 201319742

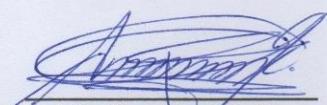

Mérica Marleny Chávez García
Carné No. 201508940


Wilson Federico Pretzantín
Gutiérrez
Carné No. 201509561

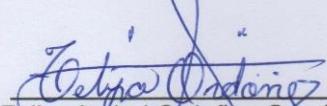

Yolanda Cruz Ajcá Vásquez
Carné No. 201518491

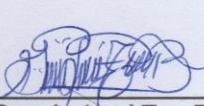

Isabel Antonieta Chán López
Carné No. 201518222

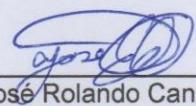

Wily Omar Bulux García
Carné No. 201509595


Andrés Geovany Gutiérrez
Gutiérrez
Carné No. 201509565


Enrique Waldemar García Tzunún
Carné No. 201509590


Felipa Isabel Ordoñez García
Carné No. 201509597


Gerson Leví Tax Batz
Carné No. 201509586


José Rolando Caniz Baquiax
Carné No. 201221524



Vo. Bo. _____
M.A. Miguel Ajpop Vásquez
Asesor de EPS

6.2 Sistematización (Descripción de la acción realizada).

Luego de recibir la inducción del curso propedéutico, se procede a conformar el grupo de epesistas para analizar, organizar, planificar y ejecutar el proyecto de voluntariado que resuelva la problemática ambiental que afecta a la población guatemalteca. Dichas acciones comienzan desde la primera reunión que se tuvo como grupo de epsistas, para investigar y analizar qué lugar necesita ser reforestado para beneficio de la población.

Teniendo determinado dicho lugar para poder trabajar se procede a realizar un cronograma de actividades y acciones que se realizará con el fin de lograr el objetivo planteado. Una de las primeras acciones es solicitar permiso a las autoridades comunales para poder verificar el lugar donde se plantaran los árboles. Después se comenzó a gestionar la cantidad de árboles en la municipalidad de San Andrés Xecul, Totonicapán. Teniendo un resultado satisfactorio ya que las autoridades municipales nos proporcionaron la cantidad solicitada.

Previo a plantar los árboles se procede a realizar una inducción a los comunitarios y autoridades comunales, dirigida por los estudiantes epesistas para que se tenga conocimiento de cómo plantar los árboles y cuál es nuestro objetivo, recordando que el voluntariado tiene un valor ético que demuestra una actitud de mejora en el cuidado del medio ambiente, esto es una práctica tanto como personal y grupal para mejorar la realidad y poco a poco transformar el área boscosa y ayudando a las diferentes necesidades y lo principal es beneficiar a los comunitarios en el sagrado líquido es decir el agua potable.

Después de la charla se nos hizo entrega los árboles solicitados en el vivero del municipio de Olintepeque del departamento de Quetzaltenango. Ya que se tuvo que trasladar los árboles hasta el salón comunal de San Felipe Xejuyup del municipio de San Andrés Xecul Totonicapán. Por lo tanto los vecinos de la comunidad llegaron a la fecha establecida en ir a la montaña y plantar los árboles respectivos con gran

entusiasmo y trabajando en equipo ayudándose entre ellos demostrando de regreso una satisfacción en el rostro, luego los directivos agradecieron al grupo de epesistas expresándose agradecidos ya que en la comunidad no ha sido tomado en cuenta por estudiantes de otros lugares y agradecidos por la coordinación que se obtuvo durante la ejecución del voluntariado.

Para culminar con las diferentes actividades que se establecieron dentro del cronograma por el grupo de epesistas donde sí se logró el objetivo del proyecto con la ayuda de los comunitarios para luego hacerles conciencia que la reforestación en dicho lugar es muy importante, ya que beneficiara a futuras generaciones y poblar las áreas que estaban deforestadas que sería de mucha ayuda a la población de dicho municipio e incluso contentos. Porque pidieron algunas charlas para la población y que se realice más actividades sobre en plantaciones, en más áreas ya que nadie muestra interés para realizarla que la misma gente se hace responsable de dicho problema, mientras tanto las autoridades se comprometieron a realizar visitas constantes al área de plantación para ver su progreso si están desarrollando como corresponde para el beneficio esperado por los epesistas y la comunidad.

Culminando con la ejecución del proyecto se procede a presentar la carta de compromiso a las autoridades comunales para que ellos se responsabilicen del cuidado de los árboles plantados, luego se procede a recopilar, redactar y organizar toda la información adquirida para realizar el informe correspondiente de todo el trabajo y cumplir con los lineamientos respectivos para su aval ante las autoridades universitarias de la comisión del medio ambiente. Nombrando a un representante epesistas como enlace para las modificaciones necesarias o información que se tenga sobre el avance de nuestro informe del proyecto de voluntariado.

El grupo de epesistas se encuentra anuente a toda información que se les pueda proporcionar para la aprobación del voluntariado, como al mismo tiempo con las evidencias necesarias para respaldar el trabajo realizado con la debida autorización de los asesores del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).

6.3 Evidencia y comprobantes (fotos, documentos, finiquitos)

- Antes del Proyecto



Fuente. (Fotógrafo: Yolanda Cruz Ajcá Vásquez)

Realización del diagnóstico de la montaña de la Aldea de San Felipe Xejuyup del municipio y departamento de Totonicapán.



Fuente. (Fotógrafo: Yolanda Cruz Ajcá Vásquez)

- Durante el Proyecto



Fuente. (Fotógrafo: Yolanda Cruz Ajcá Vásquez)

Entrega de arbolitos de parte del encargado del huerto de la comunidad, hacia los estudiantes epeistas.



Fuente. (Fotógrafo: Yolanda Cruz Ajcá Vásquez)

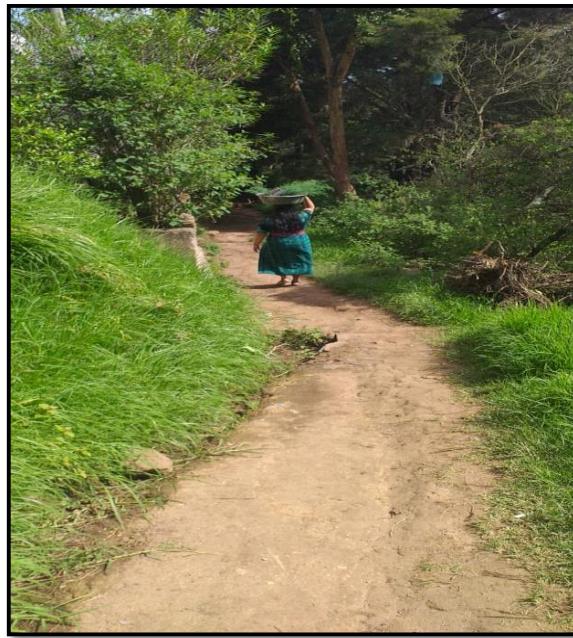
Donación de arbolitos (Ciprés y Pino) de parte del “COCODE”.



Fuente. (Fotógrafo: Yolanda Cruz Ajcá Vásquez)



Fuente. (Fotógrafo: Yolanda Cruz Ajcá Vásquez)



Fuente. (Fotógrafo: Yolanda Cruz Ajcá Vásquez)

Entrega, conteo y acarreo de arbolitos hacia el camión para ser llevados a la Aldea de San Felipe Xejuyup del municipio de San Andrés Xecul.

Después.



Fuente. (Fotógrafo: Yolanda Cruz Ajcá Vásquez)



Fuente. (Fotógrafo: Yolanda Cruz Ajcá Vásquez)

Llevados a las instalaciones de la alcaldía comunitaria de la aldea de San Felipe Xejuyup, San Andrés Xecul Totonicapán.



Fuente. (Fotógrafo: Lorenzo Saquic Morales)



Fuente. (Fotógrafo: Yolanda Cruz Ajcá Vásquez)

Elaboración de las Etiquetas informativas, para identificación del tipo de árbol.



Fuente. (Fotógrafo: Lorenzo Saquic Morales)



Fuente. (Fotógrafo: Lorenzo Saquic Morales)



Fuente. (Fotógrafo: Lorenzo Saquic Morales)

Entrega de arbolitos a las personas de la aldea San Felipe Xejuyup, para después plantarlos en la montaña de dicha comunidad.



Fuente. (Fotógrafo: Lorenzo Saquic Morales)



Fuente. (Fotógrafo: Lorenzo Saquic Morales)



Fuente. (Fotógrafo: Felipa Isabel Ordóñez García)



Fuente. (Fotógrafo: Felipa Isabel Ordóñez García)

Plantación de árbol con ayuda de los líderes comunitarios y personas del COCODE en la montaña San Felipe Xejuyup.

Finalización



Fuente. (Fotógrafo: Lorenzo Saquic Morales)



Fuente. (Fotógrafo: Lorenzo Saquic Morales)



Fuente. (Fotógrafo: Lorenzo Saquic Morales)

Culminación de la plantación de arbolitos, con el objetivo y el compromiso con el medio ambiente y agradecidos con la alcaldía comunitaria de San Felipe Xejuyup.



Fuente. (Fotógrafo: Lorenzo Saquic Morales)



Fuente. (Fotógrafo: Lorenzo Saquic Morales)



Fuente. (Fotógrafo: Lorenzo Saquic Morales)

Culminación del proyecto realizado por los estudiantes epesistas, con un pequeño refrigerio para los líderes comunitarios con agradecimiento del aporte y colaboración hacia los estudiantes.

FINIQUITO

San Felipe Xejuyup, 17 de junio de 2019

A través de la presente se hace constar que los estudiantes de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala conformados por Olga María Santay Mazariegos con No. De carné: 201319742, Mérida Marleny Chávez García con No. De carné: 201508940, Wilson Federico Pretzantzin Gutiérrez con No. De carné: 201509561, Andrés Geovany Gutiérrez Gutiérrez con No. De carné: 201509565, Felipa Isabel Ordóñez García con No. De carné: 201509597, Isabel Antonieta Chán López con No. De carné 201518222, Yolanda Cruz Ajcá Vásquez con No. De carné: 201518491, Gersón Levi Tax Batz con No. De carné: 201509586, Willy Omar Bulux García con No. De carné: 201509595, Enrique Waldemar García Tzunún con No. De carné: 201509590 y José Rolando Caniz Baquiax con No. De carné: 201221524, juntamente con la comunidad de San Felipe Xejuyup, han decidido dar por terminada el compromiso del voluntariado de plantación de árboles con los estudiantes. Por tal motivo se extiende el presente finiquito.

Asimismo, los interesados hacen constar que no queda nada inconcluso por realizar dentro de la comunidad, no reservándose para ello ejercer cualquier tipo de acción legal en contra nuestra



Don. Lorenzo Saquic Morales
Primer Alcalde comunitario

Don. Dionisio Israel Itzep Cux
Secretario

Conclusiones

1. En el municipio de San Andrés Xecul, del departamento de Totonicapán, se logró la intervención de las mujeres por medio de las entrevistas realizadas a cada una de ellas en su comunidad, se visualizó que era necesario la participación e información de las mujeres sobre la problemática priorizada a través del diagnóstico. Así mismo se realizó una capacitación para las mujeres con el objetivo de mejorar su condición de vida en la sociedad, previniendo la explotación laboral en su comunidad, dando así resultados positivos en la actividad.
2. En el proceso se involucró a la Directora de la Dirección Municipal y a las mujeres del municipio de San Andrés Xecul, del departamento de Totonicapán. Combase a la investigación realizada y recopilada de la problemática detectada, se diseñó una Guía Pedagógica de prevención a la explotación laboral a las mujeres del municipio. Con el objetivo de contribuir a la concientización e información y el interés de las mujeres de la comunidad para que participen en el desarrollo de su comunidad e integrarse en la vida política de nuestro país.
3. Al desarrollar los temas en la capacitación se logró que las mujeres del municipio se interesaran por la temática y las soluciones, se elaboraron herramientas pedagógicas para que las mujeres adquieran nuevos conocimientos y puedan transmitirlas a la población en general sobre todas aquellas que están mal informadas acerca de este tema y estar alertas a cualquier problemática que ocurra en su comunidad. Y sobre todo poner en práctica los conocimientos que se les facilitó por medio de los materiales didácticos.
4. Se realizó la actividad lluvia de ideas, para que las mujeres proporcionaron sus ideas principales y sobre todo las experiencias vividas dentro de la comunidad y en sus actividades de trabajo. Como también se realizó narraciones de sucesos actuales dramatizaciones con el objetivo que las mujeres puedan llegar a detectar cualquier problemática y llegar a identificar cada una de ellas tal forma que podemos actuar y dar solución al problema.

Recomendaciones

1. Se realizaron varios esfuerzos para alcanzar los objetivos expuestos en el plan de acción. Es importante que para que estas actividades como talleres, capacitaciones, formación se lleven a cabo y se le dé un seguimiento profundo e información actualizada a cualquier problemática, es necesario propiciar la participación y la convivencia de las mujeres en especial de las comunidades que no llegan estas informaciones que contribuyen en su proceso de formación, obteniendo un resultado positivo y un bajo índice de explotación laboral.
2. Es importante que los personajes que participaron dentro de la actividad realizada para las mujeres del municipio de San Andrés Xecul, utilicen la Guía pedagógica para difundir la información a las mujeres que habitan en comunidades lejanas y que no estén bien informadas acerca de esta problemática que existe en el municipio. A la misma vez facilitando herramientas pedagógicas creativas logrando una mejor atracción de la información contenida en estas herramientas.
3. Las mujeres del municipio son muy participativas y se observa la convivencia y el interés dentro de cada una de las actividades que se realizan la municipalidad y dentro de la comunidad por ello es importante el desarrollo de talleres, capacitación y la utilización de herramientas pedagógicas para la sensibilización la concientización de nuevas ideas principales que contribuyen en el desarrollo y bienestar de la comunidad. Sobre todo, llegar a trabajar a todas aquellas mujeres de comunidades lejanas q no tiene esa oportunidad de poder informarse.
4. Propiciar la convivencia, participación y integración a la sociedad y sobre todo de la vida política que han de integrar las mujeres en las diferentes actividades que se realiza en el municipio, en colaboración y apoyo de las diferentes entidades e instituciones que estén interesadas e involucradas en el desarrollo de la comunidad. Para que las mujeres estén siempre informadas y actualizadas se debe realizar Guías o módulos y herramientas que contribuyan a la información y desarrollo integral.

Bibliografía

- Arena, J. A. (2010). *Administración Contemporanea*. México: 6a. Edición McGraw-Hill.
- Argueta, A. (2008). *El disfraz de la Relación de Trabajo en Guatemala*. Guatemala: Organizaciones Sindicales.
- Arrieta, L. A. (2002). *Discusión y Aplicación de la flexibilidad laboral*. Centroamérica: Aseprola. San José CR.
- ASÍES. (2012). *El trabajo informal en Guatemala. Síntesis del estudio de opinión pública sobre trabajo decente y economía informal*. Guatemala: S.A.
- Brull, J. L. (2000). *Nueva perspectiva en las ciencias de la educación* . Madrid: Amaya, S.A.
- Caballero, M. E. (2004). *Trata de mujeres, niñas, niños y adolescentes en Guatemala*. Guatemala: ECPAT.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración* . McGraw-Hill Interamericana : Séptima Edición .
- Codeca. (2013). *Situación Laboral de Trabajadores/as agrícolas en Guatemala* . Guatemala: Madrid: UNRISD.
- Enrique Virgilio Reyes. (? de octubre de 1999). *Conoscamos Totonicapán, Historia, Población y cultura de Totonicapán* . Obtenido de Impresión Editorial Sur Prensa Libre: <https://www.deguate.com/municipios/pages/totonicapan/san-andres-xecul.php>
- Estadística, I. N. (2002). *La población y sus Organizaciones*. Guatemala: Censo ENCOVI.
- Estadística, I. N. (? de ? de 2002). *Lugares poblados y viviendas XI censo nacional de población y VI de habitación Guatemala*. Obtenido de

<https://cz.depositphotos.com/171416650/stock-photo-artisan-maya-woman-in-guatemala.html>

Fayol, H. (1990). *Administración Industrial y General*. Buenos Aires : El ateneo.

Galindo, D. (2012). *Banco de Guatemala. Algunos aspectos conceptuales sobre flexibilidad laboral.* Guatemala: <http://www.banguat.gob.gt/inveco/notas/articulos/envolver.asp?karchivo=4701&kdisc=si>.

Guatemala, C. d. (1961). *Código de Trabajo de Guatemala Decreto No. 1441.* Guatemala: Ministerio de Trabajo y Prevención Social.

Guatemala, C. P. (1993). *Reforma por Acuerdo Legislativo No. 18-93.* noviembre: Sección Octava, Trabajo.

Gutiérrez, D. (2002). *Compendio de Derecho Administrativo*. México: Porrua.

Hogar, L. A. (14 de 08 de 2013). *La Hora.* Obtenido de Mujeres, Vulnerables a Explotación Laboral: <https://lahora.gt/hereroteca-lh/mujeres-vulnerables-a-expolucion-laboral/>

Juan, J. L. (4 de mayo de 2014). *Esclavos del mundo libre.* Obtenido de Suplemento Babelia. el País: http://cultura.elpais.com/cultura/2014/04/30/actualidad/1398853353_675289.html

Lemus, L. A. (2007). *Pedagogía: Temas fundamentales.* Guatemala: Piedra Santa .

Luzuriaga, L. (2003). *Pedagogía* . Buenos Aires : Kapelusz.

Mesa, L. (? de ? de 2002). *La Educación como Pedagogía.* Obtenido de En Revista Virtual Matemática, Educación e Internet: <http://www.cidse.itcr.ac.cr/revistamate/Contribucionesv3n2002/educacion/pag1.html>

Odonell, K. (29 de junio de 2012). *Administración Escolar* . Obtenido de ?: <http://www.webscolar.com/administracion-escolar-su-concepto-e-importancia>.

Oficina Internacional de Trabajo. (14 de abril de 2010). *Convenio 189, Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.* Obtenido de
154

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_164520.pdf

Oviedo García, C. y. (1957). *Derecho Administrativo*. Madrid España: Casa Enriga Martínez Usueros, ELSA, sexta edición.

Palala, G. M. (20 de 05 de 2018). *El periódico*. Obtenido de Situaciones de Tratas de Personas: <https://elperiodico.com.gt/nacion/2018/05/20/en-cuatro-anos-se-han-emitido-113-sentencias-por-trata-de-personas/>

Pérez, R. G. (4 de marzo de 2014). *Los Filántropos en harapos*. Obtenido de ?: https://es.wikipedia.org/wiki/Explotaci%C3%B3n_laboral

Ponce, A. R. (1971). *Administración de empresas*. México: Limusa.

Rodríguez, S. H. (1994). *Etapas de la administración. Un enfoque teórico práctico*. México: 1a Edición Mc Graw-Hill.

Ruiz, S. H. (2002). *Pedagogía General I y II*. México: Hispanoamérica.

Salinas, A. J. (11 de Abril de 2009). *La dimensión laboral de la trata de personas en España*. Obtenido de Revista Electronica de Criminología : <http://criminet.ugr.es/recpc-ISSN 16950194>

Saquimux, G. (? de Junio de 2013). *Seminario General*. Obtenido de impresos en Talleres de Departamento de publicaciones: <https://www.deguate.com/municipios/pages/totonicapan/san-andres-xecul.php>

SEGEPLAN. (2010). *Consejo Municipal de Desarrollo. Plan de Desarrollo San Andrés Xecul*. Totonicapán, Guatemala: S.A.

Trabajo, C. 1. (1959). *Convenio 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio de la organización internacional del trabajo*. ?: Internacional.

Víctor. (1999). *Principios de Pedagogía Sistemática*. Madrid: Rialp, S.A. .

Voluntariado, G. d. (Mayo de 2019). Justificación. San Andres Xecul, Guatemala: Epesistas.

Weihrich, H. K. (2004). *Administración Un Perspectiva Global*. McGraw-Hill Interamericana: 12a. Edición.

Zambrano, B. (? de ? de 2009). *La Pedagogía como un arte* . Obtenido de ?: [hp://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/williamsoler/arte_y_pedagogia.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/williamsoler/arte_y_pedagogia.pdf)

Zayas, C. Á. (? de ? de 2012). *Pedagogía. Un modelo de formación del hombre*. Obtenido de 4ta Edición. Cochabamba:kipus: (<http://dspace.utalca.cl:8888/bibliotecas/librodot/pedagogia.pdf>)

Apéndices



Plan General del Ejercicio Profesional Supervisado

I. Parte Informativa:

- 1.1 Institución:** Municipalidad de San Andrés Xecul, Totonicapán.
- 1.2 Dirección:** 2^a. Calle 2-47 zona 1, San Andrés Xecul, Totonicapán.
- 1.3 Departamento:** Totonicapán
- 1.4 Responsable:** PEM. Gladys Emilia Mejía Tomas.
- 1.5 Cargo:** Directora de la Dirección Municipal de la Mujer.
- 1.6 Fecha de Ejecución:** Abril a Septiembre
- 1.7 Epesista:** PEM. Felipa Isabel Ordóñez García.
- 1.8 No. Carné:** 201509597

II. Justificación

El Ejercicio Profesional Supervisado EPS es una práctica técnica de gestión profesional por el que se desarrolla con el propósito de aplicar todos los conocimientos adquiridos durante el proceso directo, desarrollando diferentes actividades para fortalecer el aprendizaje dirigidos a grupos de mujeres y/o señoritas con la ayuda de la Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad de San Andrés Xecul, es primordial dar a conocer propuestas de solución que ayuden a solucionar la problemática sobre la prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés de Xecul, Totonicapán, esto se lleva a cabo utilizando la metodología de Investigación-Acción, por tal razón es necesario ejecutar un proyecto, que pueda mejorar un cambio rotundo específicamente por la falta de concientización y sensibilización de la comunidad.

III. Objetivos

- General

Realizar el proceso de investigación, planificación, ejecución y evaluación de las diferentes actividades con todos los elementos involucrados en el mismo, con el propósito de contribuir y fomentar la prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, Totonicapán.

- Específicos

- ✓ Determinar la problemática actual a través de la aplicación de diversas técnicas e instrumento del estudio contextual de la Dirección Municipal de la Mujer.
- ✓ Sustentar toda investigación relacionado con el marco teórico y a las leyes que se asocian a dicho tema.
- ✓ Concientizar a las mujeres, a promover acciones positivas en la erradicación en la explotación laboral en el municipio de San Andrés Xecul.
- ✓ Desarrollar cada una de las actividades plasmadas en el plan de acción para promover acciones positivas sobre la problemática de la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul.
- ✓ Evaluar los resultados, procedimientos y herramientas pedagógicas a utilizar dentro del proyecto de la Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul,

IV. Beneficiarios

Directora de la Dirección Municipal de la Mujer del municipio de San Andrés Xecul, Totonicapán.

V. Fuentes de Financiamiento y Presupuesto

Será sufragado a través de gestiones a diferentes instituciones, empresas y Epesista.

VI. Estudio Contextual

Consiste en identificar la problemática que presenta la institución a través de diferentes instrumentos y técnicas a utilizar.

VII. Ejecución del Proyecto

Cumplir con las actividades definidas dentro del perfil del proyecto sin problema alguno y obteniendo resultados que puedan ser verídicas por instrumentos utilizados dentro del estudio contextual.

VIII. Evaluación de Proyecto

Todas las etapas del proyecto se deben evaluar por medio de una lista de cotejo y escala de rango, basados en las metas y objetivos.

IX. Competencias

Acatar y respetar el tiempo estipulado en que se realiza el Ejercicio Profesional Supervisado cumpliendo con los objetivos y metas institucionales. Efectuando todas las actividades planificadas durante el proceso, aplicando conocimientos administrativos y pedagógicos adquiridos durante la preparación académica, presentar el informe respectivo al terminar cada una de las fases del EPS de acuerdo al normativo.

X. Actividades:

- ✓ Elaboración de plan general.
- ✓ Revisión y autorización del plan general.
- ✓ Elaboración de plan de diagnóstico.
- ✓ Elaboración de instrumentos de diagnóstico.
- ✓ Aplicación de técnicas y métodos de investigación.
- ✓ Análisis de información y estructuración de información obtenida.
- ✓ Priorización del problema.
- ✓ Redacción de informe de diagnóstico.

- ✓ Presentación de información.
- ✓ Presentación de avances del proceso al asesor y autoridad de la institución.
- ✓ Elaboración del plan de fundamentación teórica.
- ✓ Revisión de informe de fundamentación teórica.
- ✓ Elaboración de plan de acción.
- ✓ Revisión y autorización del plan de acción.
- ✓ Reunión con la Directora de la Dirección Municipal de la Mujer para la presentación del plan de acción
- ✓ Realización de gestiones para el desarrollo de la investigación.
- ✓ Elaboración del plan de ejecución y sistematización.
- ✓ Socialización y autorización del plan de ejecución.
- ✓ Ejecutar el plan de acción.
- ✓ Elaboración de plan de evaluación.
- ✓ Autorización y revisión de plan de evaluación.
- ✓ Elaboración de instrumento de evaluación.
- ✓ Elaboración de informe final.
- ✓ Revisión y aprobación de informe final.

XI. Metodología:

- Investigación Acción
- Observación
- Entrevista
- Ejecución
- Evaluación

XII. Recursos Humanos:

- Directora de la Dirección Municipal de la Mujer
- Epesista
- Mujeres del municipio
- Asesor de EPS

❖ **Herramientas:**

- Planificaciones
- Normativo del Ejercicio Profesional Supervisado
- Páginas web
- Libros

❖ **Físicos:**

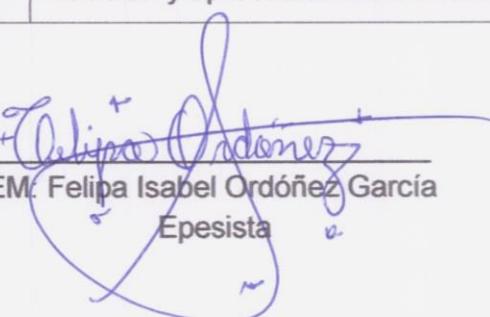
- Dirección Municipal de la Mujer, San Andrés Xecul, Totonicapán.
- Salón Municipal de San Andrés Xecul.

XIII. Cronograma de Actividades

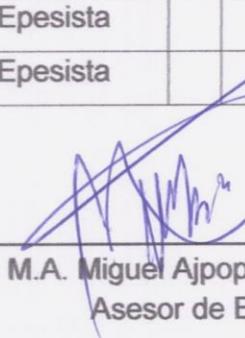
No.	Descripción de Actividad	Responsable	Mes					
			Abril-Septiembre					
1	Elaboración de plan general.	Epesista						
2	Revisión y autorización del plan general.	Epesista						
3	Elaboración de plan de diagnóstico.	Epesista						
4	Elaboración de instrumentos de diagnóstico.	Epesista						
5	Aplicación de técnicas y métodos de investigación.	Epesista						
6	Ánálisis de información y estructuración de información obtenida.	Epesista						
7	Priorización del problema	Epesista						
8	Redacción de informe de diagnóstico.	Epesista						
9	Presentación de información.	Epesista						
10	Presentación de avances del proceso al asesor y autoridad de la institución.	Epesista						

	al asesor y autoridad de la institución.			
11	Elaboración del plan de fundamentación teórica.	Epesista		
12	Revisión de informe de fundamentación teórica.	Epesista		
13	Elaboración de plan de acción	Epesista		
14	Revisión y autorización del plan de acción.	Epesista		
15	Reunión con la Directora del Dirección Municipal de la Mujer para la presentación del plan de acción.	Epesista		
16	Realización de gestiones para el desarrollo de la investigación.	Epesista		
17	Elaboración del plan de ejecución y sistematización.	Epesista		
18	Socialización y autorización del plan de ejecución.	Epesista		
19	Ejecutar el plan de acción.	Epesista		
20	Elaboración de plan de evaluación	Epesista		
21	Autorización y revisión de plan de evaluación.	Epesista		
22	Elaboración de instrumento de evaluación.	Epesista		
23	Elaboración de informe final.	Epesista		
24	Revisión y aprobación de informe final.	Epesista		

f.


PEM: Felipa Isabel Ordóñez García
Epesista

Vo.Bo.


M.A. Miguel Ajpop Vásquez
Asesor de EPS





Plan de Diagnóstico Institucional

1. Identificación:

- 1.1 Institución:** Municipalidad de San Andrés Xecul, Totonicapán.
- 1.2 Dirección:** 2^a. Calle 2-47 zona 1, San Andrés Xecul, Totonicapán.
- 1.3 Departamento:** Totonicapán.
- 1.4 Tiempo de Ejecución:** Abril a Mayo
- 1.5 Responsable:** Directora PEM. Gladys Emilia Mejía Tomas.
- 1.6 Nombre de Epesista:** Felipa Isabel Ordóñez García.
- 1.7 No. Carné:** 201509597

2. Justificación

La realización del Ejercicio Profesional Supervisado EPS es determinada por la aplicación de la metodología de Investigación- acción, por lo tanto es de vital importancia la realización del Diagnóstico para identificar la problemática que presenta la institución a través de la información adquirida, con la finalidad de poder determinar las necesidades que nos permiten conocer la estructura organizacional y identificar las carencias que atraviesa dicha institución a través de la observación e instrumentos para obtener la información necesaria, que serán de suma importancia para dar solución a la problemática que tiene la institución.

3. Objetivos

3.1 General

Determinar la problemática actual a través de la aplicación de diversas técnicas e instrumento del estudio contextual de la Dirección Municipal de la Mujer del municipio de San Andrés Xecul, departamento Totonicapán.

3.2 Específicos

- ✓ Conocer el contexto geográfico, económico, social, político y filosófico de la institución.
- ✓ Recabar información de la institución y dar solución a la problemática para elaborar el diagnóstico Institucional.
- ✓ Identificar las necesidades y carencias de la Institución.
- ✓ Analizar la información obtenida de la institución mediante de la utilización de instrumentos.
- ✓ Redacción de información obtenida de la situación en la que afronta dicha institución.

4. Actividades

- Elaboración de plan de diagnóstico de la Dirección Municipal de la Mujer.
- Elaboración de instrumentos de diagnóstico.
- Aplicación de métodos y técnicas de investigación.
- Aplicación de instrumentos de diagnóstico.
- Análisis de información.
- Organización de la información obtenida.
- Lista de carencias y problematización.
- Priorización del problema.
- Redacción de informe de diagnóstico.
- Presentación de información al asesor de Ejercicio Profesional Supervisado y a la Directora de la Dirección Municipal de la Mujer.

5. Cronograma de Actividades

No.	Descripción de actividad	Mes-Semana Abril-mayo				
		4	1	2	3	4
1.	Elaboración de plan de diagnóstico Dirección Municipal de la Mujer.					
2.	Elaboración de instrumentos de diagnóstico.					
3.	Aplicación de métodos y técnicas de investigación.					
4.	Aplicación de instrumentos de diagnóstico.					
5.	Análisis de información.					
6.	Organización de la información obtenida.					
7.	Lista de carencias y problematización.					
8.	Priorización de problema.					
9.	Redacción de informe de diagnóstico.					
10.	Presentación de información al asesor y a la Directora de la Dirección Municipal de la Mujer.					

6. Técnicas e Instrumentos

- ✓ Observación
- ✓ Entrevistas
- ✓ Investigación
- ✓ Analítica

7. Recursos

- Humanos
 - ✓ Epesista
 - ✓ Asesor de EPS
 - ✓ Directora de la Dirección Municipal de la Mujer.
 - ✓ Mujeres de la comunidad.

➤ **Herramientas**

- ✓ Planificaciones
- ✓ Normativo del Ejercicio Profesional Supervisado
- ✓ Páginas Web
- ✓ Libros

➤ **Económicos**

- ✓ Será sufragado a través de gestiones a diferentes instituciones, empresas y Epesista.

➤ **Físico**

- ✓ Instalaciones del Salón Municipal de San Andrés Xecul, Totonicapán.

➤ **Responsables**

Felipa Isabel Ordóñez García.

Epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

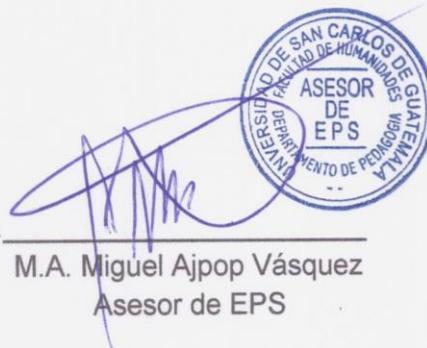
Facultad de Humanidades.

Quien estará a cargo de realizar las actividades a desarrollarse.

➤ **Evaluación**

- ✓ Se realizará a través de una Lista de Cotejo y Escala de Rango.


f.
PEM. Felipa Isabel Ordóñez García
Epesista


Vo.Bo.
M.A. Miguel Ajpop Vásquez
Asesor de EPS



Plan de Fundamentación Teórica

1. Identificación:

- 1.1 Institución:** Municipalidad de San Andrés Xecul, Totonicapán.
- 1.2 Dirección:** 2^a. Calle 2-47 zona 1, San Andrés Xecul, Totonicapán.
- 1.3 Departamento:** Totonicapán.
- 1.4 Tiempo de Ejecución:** Junio
- 1.5 Responsable:** Directora PEM. Gladys Emilia Mejía Tomas.
- 1.6 Nombre de Epesista:** Felipa Isabel Ordóñez García.
- 1.7 No. Carné:** 201509597

2. Justificación:

Esta parte del Ejercicio Profesional Supervisado EPS constituye un análisis documental, al tener seleccionada la hipótesis-acción a implementar por medio del proyecto, estructurando como parte fundamental los temas de administración educativa y los tipos de administración así mismo la pedagogía como eje fundamental dentro de la educación, la problemática de la explotación laboral a mujeres, los antecedentes de cada uno de ellos y las instituciones que lo amparan, las leyes que se asocian a dicho tema y cada una de las citas de las fuentes de toda la información obtenida y aplicarlo bien con todas sus normas.

3. Objetivos:

3.1 General:

Sustentar toda investigación relacionado con el marco teórico y a las leyes que se asocian a dicho tema.

3.2 Específicos:

- ✓ Investigar cada uno de los temas y subtemas en fuentes de información y autores que lo amparan.
- ✓ Recabar información en instituciones acerca del tema seleccionado.
- ✓ Analizar la información obtenida acerca del tema.
- ✓ Redacción de información obtenida aplicando sus diferentes normas de trabajo.

4. Actividades:

- Elaboración del plan de fundamentación teórica acerca del tema seleccionada en la hipótesis-acción. Aplicación de métodos y técnicas de investigación.
- Análisis de información.
- Organización de la información obtenida.
- Priorización del problema.
- Redacción del primer capítulo del IV.
- Presentación de información al asesor de Ejercicio Profesional Supervisado
-

5. Cronograma de Actividades

No.	Descripción de actividad	Mes-Semana			
		Junio			
1	2	3	4		
1.	Elaboración del plan de Intervención y sistematización acerca del tema seleccionada en la hipótesis-acción.				
2.	Aplicación de métodos y técnicas de investigación.				
3.	Análisis de información.				
4.	Organización de la información obtenida.				
5.	Priorización de problema.				
6.	Redacción del primer capítulo del IV.				
7.	Presentación de información al asesor de Ejercicio Profesional Supervisado.				

6. Técnicas e Instrumentos:

- ✓ Observación
- ✓ Investigación

7. Recursos:

➤ **Humanos:**

- ✓ Epesista
- ✓ Asesor de EPS

➤ **Herramientas:**

- ✓ Planificación
- ✓ Normativo del Ejercicio Profesional Supervisado
- ✓ Páginas Web
- ✓ Libros

➤ **Económicos:**

- ✓ Será sufragado a través del Epesista.

➤ **Físico:**

- ✓ Bibliotecas
- ✓ Café Internet.

➤ **Responsables:**

Felipa Isabel Ordóñez García, Epesista

➤ **Evaluación:**

- ✓ Se realizará a través de una Lista de Cotejo.

f. _____
PEM. Felipa Isabel Ordóñez García
Epesista

Vo.Bo. _____
M.A. Miguel Ajpop Vásquez
Asesor de EPS



Plan de Acción

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Epesista: Felipa Isabel Ordóñez García
Carné: 201509597

1. Título

Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, Departamento de Totonicapán.

2. Problema

¿En qué medida se puede elaborar una guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del Municipio de San Andrés Xecul, Departamento de Totonicapán?

3. Hipótesis-acción

Sí se elabora una guía pedagógica de prevención de explotación laboral entonces se mejora la estabilidad económica laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, Departamento de Totonicapán.

4. Ubicación

Municipalidad del municipio San Andrés Xecul 2^a. Calle 2-47 zona 1, departamento de Totonicapán.

5. Ejecutora de la intervención

Epesista de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

6. Unidad Ejecutora

Epesista de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Facultad de humanidades

Sección Totonicapán

Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado.

7. Descripción de la Intervención

La prevención a la explotación laboral que se define como la actividad en la que una o varias personas, aprovechándose de una relación de poder, utilizan el trabajo de una persona con fines de obtener beneficios económicos-laborales, ya que es de vital importancia para tener un pleno conocimiento de este tema y de las problemáticas que se puede prevenir durante el trabajo, ese es el caso de las mujeres trabajadoras, que cada día se enfrentan a la explotación laboral alejada de la garantía de sus derechos. Y de los fundamentos legales que tiene por objeto brindar protección laboral y social a las trabajadoras, estableciendo los derechos y principios básicos aplicables a ellos. Asimismo, exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para las trabajadoras.

8. Justificación

La intervención se realizó acorde al diagnóstico realizado en las instalaciones de la Dirección Municipal de la Mujer se detectó que existe una alta incidencia de explotación laboral a mujeres que realizan diferentes tipos de trabajo como: en la agricultura, tejedoras, oficios domésticos, venta ambulante, el trabajo perjudica el desarrollo tanto intelectual como físico. Esto sucede porque la situación económica y la falta de oportunidades del municipio varias de ellas se encargan de todo lo necesario en el hogar, sin apoyo de la pareja, las migraciones son las causas que afrontan varias problemáticas. Entonces es primordial proporcionar información a la comunidad, elaborando una Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral.

9. Objetivos

9.1 General

Concientizar a las mujeres, a promover acciones positivas en la erradicación en la explotación laboral en el municipio de San Andrés Xecul.

9.2 Específicos

- ✓ Capacitar a las mujeres de la comunidad de San Andrés Xecul.
- ✓ Diseñar una Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul.
- ✓ Proporcionar herramientas pedagógicas para sensibilizar a los pobladores de la comunidad.
- ✓ Preparar actividades de convivencia para la reflexión a las mujeres acerca de la explotación laboral.

6. Metas

- Realizar e ilustrar cincuenta guías pedagógicas sobre el tema de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul.
- Otorgar cincuenta guías pedagógicas a las mujeres del municipio sobre la prevención a la explotación laboral.
- Realizar una capacitación de socialización y formación a mujeres, sobre la problemática que abarca en el municipio de San Andrés Xecul.

7. Beneficiarios

Directos: Alcalde Municipal y Directora de la Dirección Municipal de la Mujer.

Indirectos: Mujeres de la comunidad.

8. Actividades

- Observación a los vecinos de la comunidad para poder determinar y llegar al problema, acerca de la explotación laboral a mujeres.
- Entrevista a los habitantes de la tercera edad para obtener información sobre datos de la comunidad.
- Entrevistas a los padres y madres de familia para ver cómo catalogan los cambios que tienen la comunidad.
- Especificar las necesidades que surgen en la comunidad.
- Socializar la información obtenida que se obtuvo a través de la observación y entrevistas.

- Diseñar guías interactivos con la información correspondiente a la prevención de la explotación laboral a mujeres.
 - Establecer dramatizaciones, cuentos para fomentar la prevención de la explotación laboral a mujeres.
 - Taller a mujeres de la comunidad.
 - Entrega de una Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, Departamento de Totonicapán.

9. Cronograma de Actividades

No.	Actividades	Responsable	Junio	Julio	Agosto
1	Observación a los vecinos de la comunidad para poder determinar y llegar al problema, acerca de la explotación laboral a mujeres.	Epesista			
2	Entrevista a los habitantes de la tercera edad para obtener información sobre datos de la comunidad.	Epesista			
3	Entrevistas a los padres y madres de familia para ver cómo catalogan los cambios que tienen la comunidad.	Epesista			
4	Especificar las necesidades que surgen en la comunidad.	Epesista			
5	Socializar la información obtenida que se obtuvo a través de la observación y entrevistas.	Epesista			
6	Diseñar guías interactivos con la información correspondiente a la	Epesista			

	prevención de la explotación laboral a mujeres.				
7	Establecer dramatizaciones, cuentos para fomentar la prevención de la explotación laboral a mujeres.	Epesista			
8	Taller a mujeres de la comunidad.	Epesista			
9	Entrega de una Guía pedagógica de prevención de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, Departamento de Totonicapán.	Epesista			

10. Técnicas Metodológicas

Entrevistas a pobladores, análisis documental, convivencia con los miembros de la comunidad para obtener información verídica acerca de la problemática que afrontan las mujeres en la actualidad.

11. Tiempo de Realización de Actividades.

El tiempo requerido para la realización de este plan es de tres meses.

12. Recursos Humanos

- ✓ Estudiante epesista
- ✓ Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado.
- ✓ Población seleccionada para la solución del problema (Mujeres).
- ✓ Capacitador
- ✓ Directora de la Dirección Municipal de la Mujer.

13. Responsables:

- Directora de la Dirección Municipal de la Mujer.
- Asesor de EPS

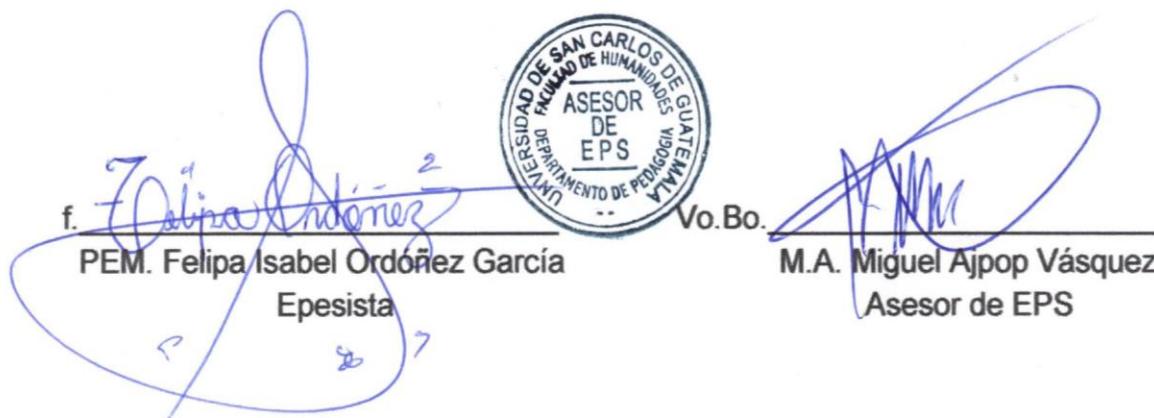
- Epesista coordinadora ejecutora del proyecto.
- Mujeres de la comunidad.

14. Presupuesto

Se ejecutará el proyecto a través de la gestión a la institución avalada.

Institución	Descripción	Valor Unitario	Total
Municipalidad	5 Horas de capacitación	Q 100/h	Q 500.00
Municipalidad	50 Guías pedagógicas de prevención a la explotación laboral a mujeres.	Q 18.00	Q 900.00
	Resma de papel bond tamaño carta	Q 0.10	Q 50.00
	10 Marcadores permanentes	Q 3.50	Q 35.00
	2 Rollos de cinta adhesiva	Q 8.00	Q 16.00
Municipalidad	50 Refacciones	Q 8.00	Q 400.00
	50 Hojas de trabajo	Q 0.25	Q 12.50
	5 Pliegos de cartulina	Q 1.25	Q 6.25
	Gastos varios		Q 200.00
	Total del aporte		Q 2,119.75

15. Evaluación: Se realizará a través de la observación y una Escala de Rango.





Plan de Ejecución y Sistematización

1. Identificación:

- 1.1 Institución:** Municipalidad de San Andrés Xecul, Totonicapán.
- 1.2 Dirección:** 2^a. Calle 2-47 zona 1, San Andrés Xecul, Totonicapán.
- 1.3 Departamento:** Totonicapán.
- 1.4 Tiempo de Ejecución:** Julio a Agosto
- 1.5 Responsable:** Directora PEM. Gladys Emilia Mejía Tomas.
- 1.6 Nombre de Epesista:** Felipa Isabel Ordóñez García.
- 1.7 No. Carné:** 201509597

2. Justificación:

Esta etapa corresponde a la realización de cada una de las actividades del plan de acción que como estudiante epesista debe acatar dentro de la ejecución, tener en cuenta la disponibilidad de los recursos necesarios para el resultado esperado. Contar con un procedimiento de control que me permita visualizar el avance del proyecto para realizar un buen trabajo con el grupo de personas que estaré a cargo. Así mismo, estar atento a los imprevistos para replantar lo que corresponda, utilizando un buen instrumento de control del desarrollo de las acciones a realizar.

3. Objetivos:

3.1 General:

Desarrollar cada una de las actividades plasmadas en el plan de acción para promover acciones positivas en la erradicación de la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, Departamento de Totonicapán.

3.2 Específicos:

- ✓ Capacitar a las mujeres de la comunidad de San Andrés Xecul.
- ✓ Concientizar a los vecinos de la comunidad de San Andrés Xecul.
- ✓ Proporcionar una Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul.
- ✓ Ejecutar herramientas pedagógicas para sensibilizar a los pobladores de la comunidad.
- ✓ Plasmar actividades de convivencia para la reflexión y prevención a las mujeres de la comunidad.

4. Actividades:

- Observación a los vecinos de la comunidad para poder determinar y llegar al problema, acerca de la explotación laboral a mujeres.
- Entrevista a los habitantes de la tercera edad para obtener información sobre datos de la comunidad.
- Entrevistas a las mujeres en general para ver cómo catalogan los cambios que tienen la comunidad.
- Especificar las necesidades que surgen en la comunidad.
- Socializar la información obtenida que se obtuvo a través de la observación y entrevistas.
- Diseñar módulos interactivos con la información correspondiente a la prevención de la explotación laboral a mujeres de la comunidad.
- Establecer dramatizaciones, cuentos para fomentar la prevención a la explotación laboral a mujeres.
- Talleres a mujeres en general de la comunidad.
- Entrega de una Guía pedagógica a la explotación laboral a mujeres del municipio San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán.

5. Cronograma de Actividades

No.	Actividades	Responsable	Mes	
			Julio	Agosto
			24-31	5-26
1	Observación a los vecinos de la comunidad para poder determinar y llegar al problema, acerca de la explotación laboral a mujeres.	Epesista		
2	Entrevista a los habitantes de la tercera edad para obtener información sobre datos de la comunidad.	Epesista		
3	Entrevistas a las mujeres en general para ver cómo catalogan los cambios que tienen la comunidad.	Epesista		
4	Especificar las necesidades que surgen en la comunidad.	Epesista		
5	Socializar la información obtenida que se obtuvo a través de la observación y entrevistas.	Epesista		
6	Diseñar módulos interactivos con la información correspondiente a la prevención de la explotación laboral a mujeres de la comunidad	Epesista		
7	Establecer dramatizaciones, cuentos para fomentar la prevención a la explotación laboral a mujeres.	Epesista		
8	Talleres a mujeres en general de la comunidad.	Epesista		
9	Entrega de una Guía pedagógica a la explotación laboral a mujeres del municipio San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán.	Epesista		

6. Técnicas e Instrumentos:

- ✓ Cronograma doble
- ✓ Observación

7. Recursos:

➤ **Humanos:**

- ✓ Epesista
- ✓ Asesor de EPS
- ✓ Directora de la Dirección Municipal de la Mujer.
- ✓ Mujeres de la comunidad.

➤ **Herramientas:**

- ✓ Lapiceros
- ✓ Hojas de papel bond
- ✓ Cuaderno de apuntes
- ✓ Computadora
- ✓ Folder con gancho
- ✓ Grapadora, perforadora
- ✓ Fotocopias
- ✓ Impresiones

➤ **Económicos:**

- ✓ Será sufragado a través de gestiones a diferentes instituciones, empresas y Epesista.

➤ **Físico:**

- ✓ Instalaciones del Salón Municipal de la Cabecera Municipal de San Andrés Xecul, Totonicapán.

➤ **Responsables:**

Felipa Isabel Ordóñez García.
Egresista de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
Facultad de Humanidades.
Quien estará a cargo de realizar las actividades a desarrollarse.

➤ **Evaluación:**

- ✓ Se realizará a través de una Lista de Cotejo.

f. 
PEM. Felipa Isabel Ordóñez García
Egresista


Vo.Ba _____
M.A. Miguel Ajpop Vásquez
Asesor de EPS



Plan de Evaluación del Proyecto

1. Identificación:

- 1.1 Institución:** Municipalidad de San Andrés Xecul, Totonicapán.
- 1.2 Dirección:** 2^a. Calle 2-47 zona 1, San Andrés Xecul, Totonicapán.
- 1.3 Departamento:** Totonicapán.
- 1.4 Tiempo de Ejecución:** Agosto
- 1.5 Responsable:** Directora PEM. Gladys Emilia Mejía Tomas.
- 1.6 Nombre de Epesista:** Felipa Isabel Ordóñez García.
- 1.7 No. Carné:** 201509597

2. Justificación:

El proceso de la evaluación dentro del Ejercicio Profesional Supervisado EPS consiste en ejecutar las diferentes etapas dentro la investigación-acción. Contar con procedimientos de control que me permita visualizar el avance del proyecto. Así mismo, estar atento a los imprevistos para replantear lo que corresponda. Se realiza la evaluación para conocer si se lograron los objetivos formados en el plan de acción, siendo fundamental para analizar las acciones que intervienen en el proyecto con el fin de determinar su viabilidad y factibilidad, estableciendo las medidas de mejora necesaria en el transcurso del proceso para alcanzar las metas ya que verifica entre un antes y un después en función de los objetivos planeados y esa verificación provee de información que posibilita tomar decisiones.

3. Objetivos:

3.1 General:

Evaluar los resultados, procedimientos y herramientas pedagógicas a utilizar dentro del proyecto de la Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, Departamento de Totonicapán.

3.2 Específicos:

- ✓ Elaborar instrumentos de evaluación de las diferentes actividades de ejecución.
- ✓ Indicar que procedimientos que van acorde en las actividades.
- ✓ Organizar los materiales didácticos y hoja de trabajo acorde al tema.
- ✓ Obtener resultados satisfactorios de la ejecución del proyecto.

4. Actividades:

- Elaboración del plan de evaluación.
- Socialización y aprobación del plan de evaluación por el asesor.
- Elaboración de instrumento para evaluar el proceso de acción.
- Organización de los materiales pedagógicos a utilizar.
- Ejecutar el plan de evaluación.
- Aplicación de instrumento para obtener resultados de la intervención.
- Entrega de resultados de la evaluación ante el asesor.

5. Cronograma de Actividades

No.	Actividades	Responsable	Mes		
			Agosto		
			18-21	22-26	27
1	Elaboración del plan de evaluación	Epesista			
2	Socialización y aprobación del plan de evaluación por el asesor.	Epesista			
3	Elaboración de instrumento para evaluar el proceso de acción.	Epesista			
4	Organización de los materiales pedagógicos a utilizar.	Epesista			
5	Ejecutar el plan de evaluación	Epesista			
6	Aplicación de instrumento para obtener resultados de la intervención.	Epesista			
7	Entrega de resultados de la evaluación ante el asesor	Epesista			

6. Técnicas e Instrumentos:

- ✓ Observación
- ✓ Lista de cotejo

7. Recursos:

➤ Humanos:

- ✓ Directora de la Dirección Municipal de la Mujer.
- ✓ Asesor de EPS
- ✓ Epesista
- ✓ Mujeres de la comunidad.
- ✓ otros

➤ Herramientas:

- ✓ Planificación
- ✓ Lapiceros
- ✓ Hojas de papel bond
- ✓ Cuaderno de apuntes

- ✓ Computadora
- ✓ USB
- ✓ Folder con gancho
- ✓ Grapadora, perforadora
- ✓ Fotocopias
- ✓ Impresiones

➤ **Económicos:**

- ✓ Será sufragado a través de gestiones a diferentes instituciones, empresas y Epesista.

➤ **Físico:**

- ✓ Instalaciones del Salón Municipal de la Cabecera Municipal de San Andrés Xecul, Totonicapán.

➤ **Responsables:**

Felipa Isabel Ordóñez García.

Epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

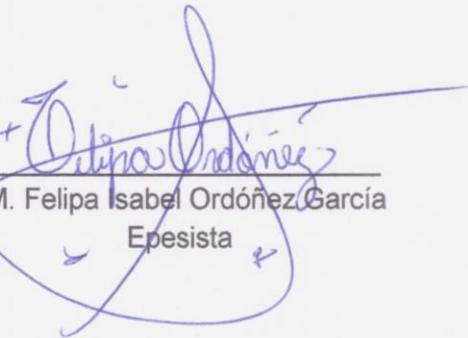
Facultad de Humanidades.

Quien estará a cargo de realizar las actividades a desarrollarse.

➤ **Evaluación:**

- ✓ Se realizará a través de una Lista de Cotejo.

f.


PEM. Felipa Isabel Ordóñez García
Epesista

Vo.Bo.


M.A. Miguel Ajpop Vásquez
Asesor de EPS



Plan de Voluntariado

1. Identificación:

1.2 Nombre del Proyecto: Reforestación, asumiendo acciones para contrarrestar el impacto ambiental.

1.3 Ubicación de la Comunidad: Aldea San Felipe Xejuyup, San Andrés Xecul Totonicapán.

1.4 Beneficiados: pobladores de la Aldea de San Felipe Xejuyup, San Andrés Xecul Totonicapán.

2. Justificación

El Ejercicio Profesional Supervisado EPS es una práctica técnica de gestión profesional por el que se desarrolla con el propósito de aplicar todos los conocimientos adquiridos durante el proceso académico de formación de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, por lo que añadido a esto se realiza un voluntariado en el que consiste en la plantación de árboles a beneficio de la sociedad asumiendo acciones ante los problemas ambientales, siendo que la tala de árboles es un problema que genera otros problemas de impacto ambiental por concerniente a la salud de la humanidad, es fundamental que se desarrolle y fomenten estrategias para tratar la crisis o minimizar la problemática que perjudica a nuestro medio ambiente.

3. Objetivos

3.1. General

Promover la reforestación en la Aldea San Felipe Xejuyup, San Andrés Xecul, Totonicapán, para contribuir con el cuidado del medio ambiente y áreas verdes.

3.2 Específicos:

- ✓ Gestionar en instituciones gubernamentales y no gubernamentales el recurso económico y/o en especie para llevar a cabo la plantación de árboles.
- ✓ Adquirir la autorización de las autoridades para realizar la plantación de árboles en los bosques pertenecientes a la Aldea de San Felipe Xejuyup, San Andrés Xecul, Totonicapán.
- ✓ Empoderar la comunidad para el apoyo y cuidado de dicho proyecto.
- ✓ Mantener compromiso con la comunidad para que el proyecto sea sostenible.

4. Actividades:

- ✓ Elaboración de plan de voluntariado
- ✓ Reunión para la realización de solicitudes dirigidas a diferentes instituciones para la gestión de donación de árboles.
- ✓ Realización de solicitudes para dar a conocer el proyecto y solicitar el apoyo de la comunidad para la siembra de árboles.
- ✓ Realizar solicitud de autorización para llevar a cabo dicho proyecto.
- ✓ Junta para la entrega de solicitudes a las diferentes instituciones.
- ✓ Gestión de refacciones para voluntarios de la comunidad.
- ✓ Realización de etiquetas para árboles.
- ✓ Realización de diseño de playeras.
- ✓ Realización de manta vinílica.
- ✓ Ejecución de reunión con la comunidad para socializar el proyecto y empoderamiento sobre el cuidado del medio ambiente
- ✓ Contrato de transporte pesado para el respectivo traslado.
- ✓ Traslado de árboles del vivero de Olintepeque al salón comunal de San Felipe Xejuyup.

- ✓ Entrega de árboles al alcalde comunitarios y COCODES.
 - ✓ Etiquetación y clasificación de árboles.
 - ✓ Preparativos de refrigerio y almuerzo.
 - ✓ Ejecutar la plantación de árboles en la aldea San Andres Xejuyup
 - ✓ Entrega de refrigerio a los usuarios de la Aldea.
 - ✓ Realización de carta de compromiso para que el proyecto sea sostenible.
 - ✓ Elaboración de informe de voluntariado.

5. Metodología:

- Gestión
 - Planificación
 - Organización
 - Socialización
 - Promoción
 - Ejecución
 - Evaluación

6. Cronograma:

4	Realizar solicitud de autorización para llevar a cabo dicho proyecto.							
5	Junta para la entrega de solicitudes a las diferentes instituciones.							
6	Gestión de refacciones para voluntarios de la comunidad.							
7	Realización de etiquetas para árboles.							
8	Realización de manta vinílica.							
9	Realización de diseño de playeras.							
10	Realización de reunión con la comunidad para socializar el proyecto y empoderamiento sobre el cuidado del medio ambiente							
11	Contrato de transporte pesado para el respectivo traslado.							
12	Traslado de árboles del vivero de Olintepeque al salón comunal de San Felipe Xejuyup.							
13	Entrega de árboles al alcalde comunitarios y COCODES.							
14	Etiquetación y clasificación de árboles.							
15	Preparativos de refrigerio y almuerzo.							
16	Ejecutar la plantación de árboles en la aldea San Andrés Xejuyup							
17	Entrega de refrigerio a los usuarios de la Aldea.							
18	Realización de carta de compromiso para que el proyecto sea sostenible							
19	Elaboración de informe de voluntariado.							

7. Técnicas e Instrumentos

- ✓ Observación
- ✓ Investigación
- ✓ Analítica

8. Recursos

➤ Humanos

- Epesista
- Alcaldes comunitarios Y COCODES
- Asesor de reforestación

➤ Materiales

- Planificaciones
- Normativo del Ejercicio Profesional Supervisado
- Solicitudes
- Arboles
- Ficha Técnica
- Manta vinílica
- Azadones
- Machetes
- Palas
- Paletas
- Coba

➤ Físicos

- Salón Comunal
- Área boscosa de la comunidad.

➤ Responsables

Estudiantes Epesistas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Facultad de Humanidades.

➤ Financieros

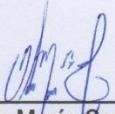
Detalles de Gasto	Valor unitario	Total
- 6,600 Arboles (ciprés y pino blanco)	Q1.50	Q 9,900.00
- 2 Fletes de acarreo de árboles.	Q150.00	Q 300.00
- 6,600 Etiquetas para la identificación de tipo de árbol.	Q 0.10	Q 660.00
- 85 Refacciones	Q3.00	Q 255.00
- 20 Almuerzos	Q 15.00	Q 300.00
- Gastos varios		Q 200.00
- Total de aporte		Q 11,615.00

➤ Evaluación

- Se realizará a través de una Lista de Cotejo.

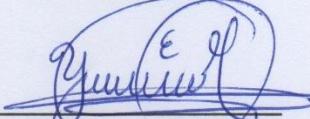
9. Evidencia de Logro de los objetivos

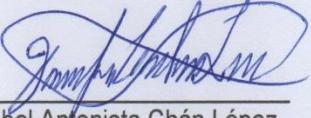
Lista de cotejo			
No	Criterio	SI	NO
1	Se elaboró el plan de voluntariado de acuerdo a los lineamientos a calificar.	X	
2	Se realizaron las gestiones correspondientes a las instituciones gubernamentales y no gubernamentales.	X	
3	Se realizó la proyección necesaria para la ejecución del proyecto.	X	
4	Se plantaron los árboles de acuerdo a las cantidades de epesistas.	X	
5	Se ejecuta lo contemplado en el plan.	X	
6	Se evaluó la actividad de plantación.	X	

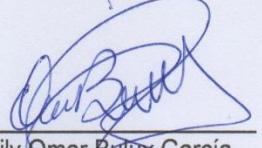

Olga María Santay Mazariegos
Carné No. 201319742

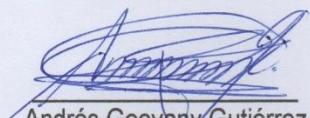

Mérida Marleny Chávez García
Carné No. 201508940

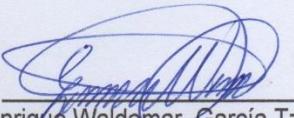

Wilson Federico Pretzantzin
Gutiérrez
Carné No. 201509561

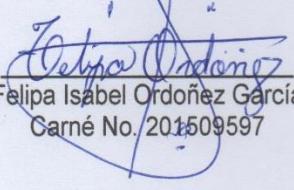

Yolanda Cruz Ajcá Vásquez
Carné No. 201518491

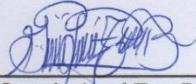

Isabel Antonieta Chán López
Carné No. 201518222

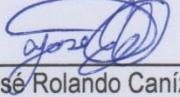

Wily Omar Bulux García
Carné No. 201509595


Andrés Geovany Gutiérrez
Gutiérrez
Carné No. 201509565


Enrique Waldemar García Tzunún
Carné No. 201509590


Felipa Isabel Ordoñez García
Carné No. 201509597


Gersón Leví Tax Batz
Carné No. 201509586


José Rolando Caniz Baquix
Carné No. 201221524



Vo. Bo.
M.A. Miguel Ajpop Vásquez
Asesor de EPS

- Instrumentos de evaluación del proceso

5.1 Del diagnóstico

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Sección Totonicapán
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Ejercicio Profesional Supervisado



Lista de Cotejo del Diagnóstico Institucional

Se realiza la evaluación de la etapa del Diagnóstico Institucional para calificar los aspectos importantes sobre las actividades plasmadas en el cuadro de actividades que se realizaron en el proceso de investigación-acción. Esta herramienta se redactó con base a los vínculos establecidos en la planificación y los objetivos. De esta manera se determinó si las actividades descritas en el plan de Diagnóstico y las actividades ejecutadas permitieron lograr objetivos formulados.

No.	Criterios a Calificar	Si	No	Comentario
1	¿Se presentó el plan del diagnóstico institucional al asesor de EPS?	X		
2	¿Las técnicas de investigación previstas fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico?	X		
3	¿El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficientes?	X		
4	¿Elaboración de instrumentos de investigación?	X		
5	¿La ubicación de la investigación es precisa?	X		
6	¿Las fuentes consultadas fueron suficiente para elaborar el diagnóstico?	X		
7	¿Se tiene la descripción del estado y funcionalidad de la institución/comunidad?	X		
8	¿Se determinó el listado de carencia, deficiencias de la institución?	X		
9	¿Fue adecuada la priorización del problema a intervenir?	X		
10	¿Se presentó el listado de las fuentes consultadas?	X		

5.2 De la fundamentación teórica

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Sección Totonicapán

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Ejercicio Profesional Supervisado



Lista de Cotejo de la fundamentación teórica

En la evaluación del marco teórico fue posible verificar que la información Bibliográfica fue suficiente y pertinente para el análisis para la temática del presente proyecto del EPS. Se utilizó únicamente fuentes confiables y respaldadas con su respectivo fundamento legal. Se respetó los derechos de autor, que fueron insertadas las correspondientes referencias por medio de la normativa APA, sexta edición y cometarios personales de la epesista.

No.	Criterios a Calificar	Si	No	Comentario
1	¿La fundamentación teórica fue elaborada de acuerdo a los lineamientos?	X		
2	¿La teoría presentada es suficiente para tener claridad respecto al tema?	X		
3	¿El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema?	X		
4	¿Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema?	X		
5	¿Se hacen citas correctamente dentro de las normas de un sistema específicos?	X		
6	¿Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuentes?	X		
7	¿Se evidencia aporte del epesista en el desarrollo de la teoría presentada?		X	
8	¿Las técnicas utilizadas en la elaboración fueron adecuadas y productivas?	X		
9	¿Se finalizó la fundamentación teórica en el tiempo estipulado?	X		
10	¿La fundamentación teoría permitió identificas la importancias de informase y prevenir esta problemática?	X		

5.3 Del diseño plan de intervención

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Sección Totonicapán

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Ejercicio Profesional Supervisado



Escala de Rango del Plan de Acción o de la intervención

La clave de la escala de rango: 1=Malo 2= Regular 3=Bueno 4=Excelente Se realiza la evaluación del Plan de acción para calificar los aspectos importantes sobre las actividades plasmadas en el cuadro de actividades que se realizaron en el proceso de investigación-acción. Esta herramienta se redactó en base a los vínculos establecidos en la planificación, los objetivos y las metas trazadas. De esta manera se determinó si las actividades descritas en el plan de acción y las actividades ejecutadas permitieron lograr objetivos formulados.

No.	Criterios de Evaluación	M	R	B	E
1	¿Elaboración de un plan de acción o de la intervención (Proyecto)?				X
2	¿Se encontró la necesidad de información en el municipio?				X
3	¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?				X
4	¿La hipótesis acción es la que corresponde al problema priorizado?				X
5	¿La ubicación de la intervención es precisa?				X
6	¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?				X
7	¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?				X
8	¿Los beneficiarios están bien identificados?				X
9	¿La participación colectiva de las mujeres de la comunidad es muy activa?				X
10	¿La administración de la institución, la colaboración fue favorable?				X

5.4 De la ejecución y sistematización de la intervención

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Sección Totonicapán

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Ejercicio Profesional Supervisado



Lista de Cotejo de la Ejecución y sistematización de la intervención

En la evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención se ha logrado una mejor comprensión del aspecto que se calificará, se realiza una lista de cotejo de los aspectos a calificar.

No.	Criterios a Calificar	Si	No	Comentario
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	¿Se logran los objetivos?	X		
4	¿Se utilizan instrumentos de evaluación?	X		
5	¿Se cumplió con el cronograma?	X		
6	¿Se entregó la Guía pedagógica de la prevención a la explotación laboral?	X		
7	¿Se hizo entrega de los materiales adecuados para la actividad?	X		
8	¿Fueron suficientes los recursos para ejecutar el proyecto?	X		
9	¿Se valoriza la intervención ejecutada?	X		
10	¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?	X		

5.5 De evaluación del proceso

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Sección Totonicapán

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Ejercicio Profesional Supervisado



Lista de Cotejo de la evaluación del proceso

En la evaluación del proceso se ha logrado una mejor comprensión del aspecto que se calificará, se realiza para calificar los aspectos importantes sobre las actividades plasmadas en cada proceso de la etapa de eps, esta herramienta se redactó en base a los vínculos establecidos en la planificación, de esta manera se determinó si las actividades descritas en las planificaciones y las actividades ejecutadas permitieron lograr objetivos formulados.

No.	Criterios a Calificar	Si	No	Comentario
1	¿Se realizaron cada una de las planificaciones establecidas en la investigación-acción del proceso?	X		
2	¿Se presentó las planificaciones ejecutadas al asesor?	X		
3	¿Se logran los objetivos?	X		
4	¿Se utilizaron instrumentos de evaluación?	X		
5	¿Se cumplió con el cronograma establecidos en las planificaciones?	X		
6	¿Las actividades programadas en las planificaciones fueron suficientes?	X		
7	¿Se hizo entrega de los materiales adecuados para la actividad?	X		
8	¿Las técnicas a utilizar son las más apropiadas dentro del proceso?	X		
9	¿Se da con claridad un panorama de las experiencias vivida en el EPS?	X		
10	¿El tiempo asignado a cada una de las actividades fue apropiada para su realización?	X		



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Sección Totonicapán
Licenciatura en Pedagogía y
Administración Educativa

ENCUESTA DIRIGIDA A DIRECTORA DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER

Como Egresista de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala sección Totonicapán, respetable Directora requiero su valiosa colaboración en las siguientes interrogantes, referente a la investigación que se realiza sobre el tema “Prevención a la Explotación Laboral a Mujeres” en la Dirección Municipal de Mujer del municipio de San Andrés Xecul del departamento de Totonicapán. Los datos que se recaben son confidenciales y con fines académicos.

Instrucciones: Se le presentan una serie cuestionamientos en la cual debe de responder de acuerdo a lo que se le pide. Marque con una **x** según sea su elección.

1. ¿Cuáles son las causas que permite la explotación laboral a mujeres?

- a) Pobreza_____
- b) Falta de Empleo_____
- c) Desnutrición_____
- d) Migración_____

2. ¿Cuáles son las alternativas para minimizar la explotación laboral?

- a) Programas sociales. _____
- b) Organizaciones de diferentes entidades. _____
- c) Apoyo del gobierno. _____
- d) Apoyo al puesto de salud. _____

3. ¿Creé qué es importante realizar capacitaciones sobre la prevención de explotación laboral a mujeres?

SI_____ ¿En qué forma?:

a) Orientaciones. _____

b) Capacitaciones. _____

c) Organizaciones de identidades. _____

d) Talleres educativos. _____

NO_____ ¿Por qué?

a) Falta de tiempo. _____

b) Carecen de capacitador en la comunidad. _____

c) Falta de interés. _____

d) Mala organización por los líderes comunitarios. _____

4. ¿Conoce algún caso en la actualidad sobre la problemática de la explotación laboral en la comunidad?

SI_____ ¿Cuál es la causa?

a) Alcoholismo. _____

b) Desintegración Familiar. _____

c) Migración. _____

d) No buscar alternativas de solución. _____

NO_____ ¿Por qué?

a) Falta de tiempo. _____

b) Falta de interés hacia la comunidad. _____

5. ¿Quiénes serían los beneficiarios si se capacitan a las mujeres de la comunidad sobre explotación laboral?

a) Líderes Comunitarios. _____

b) Alcance Comunal. _____

c) Corporación Municipal. _____

d) Organizaciones Comunitarias. _____

e) Todas las personas que conforman la comunidad. _____



ENCUESTA DIRIGIDA A MUJERES DEL MUNICIPIO DE SAN ANDRÉS XECUL

Como Epesista de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala sección Totonicapán, respetable señora y/o señorita requiero su valiosa colaboración en las siguientes interrogantes, referente a la investigación que se realiza sobre el tema “Prevención a la Explotación Laboral a Mujeres” en la Dirección Municipal de Mujer del municipio de San Andrés Xecul del departamento de Totonicapán. Los datos que se recaben son confidenciales y con fines académicos.

Instrucciones: se le presentan una serie cuestionamientos en la cual debe de responder de acuerdo a lo que se le pide. Marque con una **x** según sea su elección.

1. ¿Cuáles son las causas que permite la explotación laboral a mujeres?

- a) Pobreza_____
- b) Falta de Empleo_____
- c) Desnutrición_____
- d) Migración_____

2. ¿Cuáles son las alternativas para minimizar la explotación laboral en la comunidad?

- a) Programas sociales. _____
- b) Organizaciones de diferentes entidades. _____
- c) Apoyo del gobierno. _____
- d) Apoyo al puesto de salud. _____
- e) Educación. _____

3. ¿Cree qué es importante realizar capacitaciones para informarse acerca sobre la prevención de explotación laboral?

SI_____ a través de:

- a) Orientaciones. _____
- b) Capacitaciones. _____
- c) Organizaciones de identidades. _____
- d) Talleres educativos. _____

NO_____ ¿Por qué?

- a) Falta de tiempo. _____
- b) Carecen de capacitador en la comunidad. _____
- c) Falta de interés. _____
- d) Mala organización por los líderes comunitarios. _____

4. ¿Conoce algún caso en la actualidad sobre la problemática de la explotación laboral en la comunidad?

SI_____ ¿Cuál es la causa?:

- a) Alcoholismo. _____
- b) Desintegración Familiar. _____
- c) Migración. _____
- d) No buscar alternativas de solución. _____

NO_____ ¿Por qué?

- a) Falta de tiempo. _____
- b) Falta de interés hacia la comunidad. _____

5. ¿Cuáles serían los beneficios como mujer si se capacita sobre la problemática de explotación laboral?

a) Conocimiento. _____

b) Salud. _____

c) Prevención. _____

d) Mayor información acerca del tema. _____

Anexo

*Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades*

SOLICITUD PARA NOMBRAMIENTO DE ASESOR (A) DEL EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

E.P.S

Apellidos y nombres del estudiante: Ordóñez García Felipa Isabel.

Carné No: 201509597. Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Sede: Facultad de humanidades. Sección: Departamento de Totonicapán.

Dirección Domiciliar: 1ra Avenida A-55 final de la zona 1. Tel. 57521136

Dirección Laboral: _____ Tel. _____

Correo Electrónico: isabelordonez345@gmail.com

Esta Solicitud forma parte de su expediente, favor leerla, llenarla, firmarla y presentar la documentación que se solicita en folder color natural, tamaño oficio con gancho y carátula de su respectiva carrera que descarga en www.fahusac.edu.gt para nombrar asesor(a) es requisito indispensable haber recibido la propedéutica del EPS.

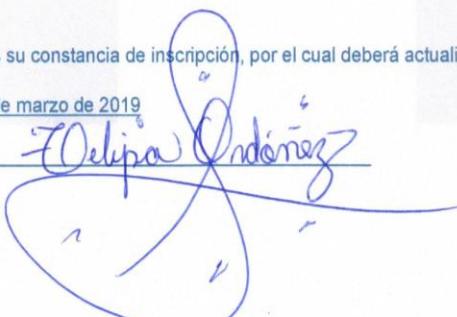
1. Solvencia General (copia amarilla) **
2. Fotocopia acta de Examen de profesorado
3. Fotocopia Cierre Pensum Licenciatura
4. Certificación Original general de cursos de licenciatura
5. Constancia original de Expediente Estudiantil
6. Constancia original de haber recibido la Propedéutica
7. Fotocopia DPI

** Este documento, es su constancia de inscripción, por el cual deberá actualizarse cada año.

Fecha de Entrega: 9 de marzo de 2019

Firma del Estudiante:

meog/gagm.



Educación Superior, Incluyente y Proyectiva

Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 2418 8601 24188602 24188620
2418 8000 ext. 85301-85302 Fax: 85320



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 8 de Abril de 2019

Licenciado
Miguel Ajpop Vasquez
Asesor de EPS
Facultad de Humanidades
Presente

Atentamente se le informa que ha sido nombrado como ASESOR que deberá orientar y dictaminar sobre el trabajo de EPS (X) que ejecutará el estudiante

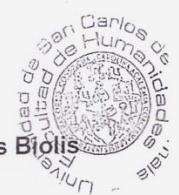
Ordóñez García Felipa Isabel
201509597

Previo a optar al grado de Licenciada En Pedagogía Y Administración Educativa.

Lic. Santos de Jesús Dávila Aguilar
Director Departamento Extensión



Bo. Vo.-M.A. Walter Ramiro Mazarlegos Bólívar
Decano



C.C expediente
Archivo. 2657-2019

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 24188602 24188610-20
2418 8000 ext. 85302 Fax: 85320

Facultad de Humanidades

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN
EDUCATIVA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO (EPS)



San Andrés Xecul, mayo, 2019

PEM. Gladys Emilia Mejía Tomas
Dirección Municipal de la Mujer
Presente



Previo a presentar mi cometido le patentizo mi profundo respeto y alta estima a su honorable persona, deseándole éxitos en sus actividades administrativas.

Ante usted respetuosamente expongo:

Como estudiante Epesista de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, tengo a bien realizar un proyecto que contribuye a desarrollar actividades relacionadas a procesos educativos. En virtud de lo anterior con todo respeto:

SOLICITO

Autorización para poder realizar el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) en la Dirección Municipal de la Mujer del municipio de San Andrés Xecul, Totonicapán, la cual tiene a su cargo; el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) comprende las siguientes etapas:

- Diagnóstico Institucional
- Ejecución de Proyecto
- Evaluación del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS)

Por lo anterior, le agradezco su atención prestada y en espera de una respuesta favorable a la presente me suscribo de usted.

f.
PEM. Felipa Isabel Ordóñez García
Epesista

Vo.Bo.

M.A. Miguel Ajpop Vásquez
Asesor EPS





GOBIERNO MUNICIPAL 2016-2019

Municipalidad de San Andrés Xecul, Totonicapán

2a. calle 2-47 zona 1, San Andrés Xecul, Totonicapán

LA INFRASCRITA DIRECTORA DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER, DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN ANDRÉS XECUL, DEPARTAMENTO DE TOTONICAPÁN, CERTIFICA: PARA EL EFECTO TUVO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER, EN DONDE A FOLIOS 188 Y 189 APARECE EL ACTA NUMERO 9-2019, LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:

En el municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán siendo las nueve horas de la mañana con cero minutos, del día martes dos de julio del año dos mil diecinueve, constituidos en la oficina que ocupa la Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad de San Andrés Xecul, reunidas las siguientes personas: la estudiante epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la Facultad de Humanidades, Sección Totonicapán, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Felipa Isabel Ordoñez García con Documento Personal de Identificación, -CUI- No. 2313494590801, registro académico No. 201509597 y Gladys Emilia Mejía Tomas, directora de la Dirección Municipal de la Mujer, quien suscribe la presente, para dejar constancia de lo siguiente. **PRIMERO:** Gladys Mejía da palabras de bienvenida, manifiesta un saludo cordial a la estudiante. **SEGUNDO:** se presentó la estudiante epesista Isabel Antonieta Chán López para darle legalidad al Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), con previa solicitud autorizada por el alcalde municipal, para realizar su proceso de EPS, en la Dirección Municipal de la Mujer. La estudiante expone las etapas del Ejercicio Profesional supervisado y su proceso de evaluación, la cual tendrá una duración de doscientas horas. **TERCERO:** posterior a la lectura a la solicitud, Gladys Mejía, directora de la dirección municipal de la mujer, procede a darle FORMAL POSESIÓN a la estudiante epesista, instándola a realizar un trabajo significativo con las mujeres del municipio de San Andrés Xecul. **CUARTO:** la estudiante epesista agradece a la directora de la DMM el apoyo y la aceptación en la realización del ejercicio profesional supervisado en la DMM que está a su cargo. **QUINTO:** la presente acción surte sus efectos a partir de la presente fecha. **SEXTO:** no haciendo mas que hacer constar se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha a media hora después de su inicio, firmamos en constancia en la que en ella intervenimos damos fe.

Y PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDE SE EXTIENDE FIRMA Y SELLA LA PRESENTE, EN UNA HOJA MEMBRETADA, EN PAPEL BOND TAMAÑO CARTA, EN EL MUNICIPIO DE SAN ANDRÉS XECUL, DEPARTAMENTO DE TOTONICAPÁN A DIECISIETE DÍAS DE MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.

P.E.M. Gladys Emilia Mejía Tomas
Directora -DMM-



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Ejercicio Profesional Supervisado (EPS)



Totonicapán 19 de agosto de 2019

Lic. David Higinio Chay Medrano
Delegado de Inspección General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y P.S
Municipio de Totonicapán
Presente

Respetable Licenciado:

Le saludo cordialmente deseándole éxitos en sus labores administrativos al frente de la institución que tiene a su cargo.

Ante usted respetuosamente expongo:

Como estudiante Epesista de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, tengo a bien realizar un proyecto que contribuye a desarrollar actividades relacionados al proceso.

El proyecto consiste de una Guía Pedagógica de Prevención a la Explotación Laboral a Mujeres del Municipio de San Andrés Xecul, Departamento de Totonicapán. En virtud de lo anterior con todo respeto:

SOLICITO

Su colaboración para poder impartir una capacitación sobre la prevención a la explotación laboral, dirigido a las mujeres del municipio de San Andrés Xecul, el día lunes 02 de septiembre de 2019. En las instalaciones del Salón Municipal de dicha localidad, en el que se desarrollará el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).

Agradeciendo la atención prestada y en espera de una respuesta favorable a la presente me suscribo de usted.

f. *Felipa Ordóñez*
PEM. Felipa Isabel Ordóñez García
Epesista



Vo.Bo.

M.A. Miguel Ajpop Vásquez
M.A. Miguel Ajpop Vásquez
Asesor de EPS

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Ejercicio Profesional Supervisado (EPS)



Totonicapán, 23 de agosto de 2019

Señor
Juan Rolando Xum Vicente
Alcalde Municipal
Presente

Estimado Alcalde Municipal:

*Recibido
23/08/19
16:00*

Le saludo cordialmente deseándole éxitos en sus labores administrativas al frente de la institución que dirige.

Ante usted respetuosamente expongo:

Como estudiante Egresista de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, tengo a bien realizar un proyecto que contribuye a desarrollar actividades relacionados al proceso educativo.

El proyecto consiste de una Guía Pedagógica de Prevención a la Explotación Laboral a Mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán. En virtud de lo anterior con todo respeto:

SOLICITO

Su colaboración en la ejecución del proyecto, de igual manera facilitar lo siguiente: el salón municipal de la institución, sillas, cañonera y amplificación, para la ejecución de la capacitación denominado "Prevención a la Explotación Laboral" para el día miércoles 04 de septiembre de 2019.

Por lo anterior, agradezco la atención prestada y en espera de una respuesta favorable a la presente me suscribo de usted.

f. Felipa Ordóñez
PEM. Felipa Isabel Ordóñez García
Egresista

Vo. Bo. Miguel Ajpop Vásquez
M.A. Miguel Ajpop Vásquez
Asesor de EPS



Totonicapán, 23 de agosto de 2019

Señor
Juan Rolando Xum Vicente
Alcalde Municipal
Presente

Estimado Alcalde Municipal:



Le saludo cordialmente deseándole éxitos en sus labores administrativas al frente de la institución que dirige.

Ante usted respetuosamente expongo:

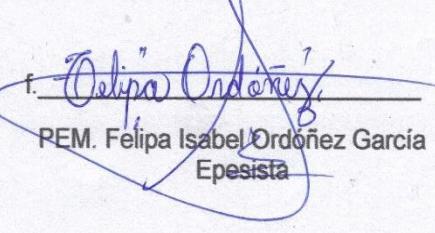
Como estudiante Epesista de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, tengo a bien realizar un proyecto que contribuye a desarrollar actividades relacionados al proceso educativo.

El proyecto consiste de una Guía Pedagógica de Prevención a la Explotación Laboral a Mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán. En virtud de lo anterior con todo respeto:

SOLICITO

Que me pueda brindar su apoyo económico, ya que se trabajará con el grupo de mujeres del área urbana, de igual manera facilitar lo siguiente: 50 refacciones que se dará durante la capacitación denominado "Prevención a la Explotación Laboral" para el día miércoles 04 de septiembre de 2019. Es por tal razón que acudo a su persona, bien sabiendo que siempre brinda ayuda y no dudo de su apoyo.

Por lo anterior, agradezco la atención prestada y en espera de una respuesta favorable a la presente me suscribo de usted.

f. 
REM. Felipa Isabel Ordóñez García
Epesista

Vo.Bo.

M.A. Miguel Ajpop Vásquez
Asesor de EPS





Municipalidad de San Andrés Xecul, Totonicapán

2a. Calle 2-47 zona 1, San Andrés Xecul, Totonicapán

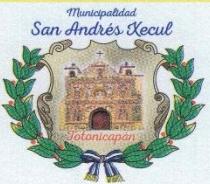
LA INFRASCRITA DIRECTORA DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER, DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN ANDRÉS XECUL, DEPARTAMENTO DE TOTONICAPÁN, CERTIFICA: QUE PARA EL EFECTO TUVO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER, EN DONDE A FOLIOS 189 Y 190 APARECE EL ACTA NUMERO No. 10-2019, LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE: _____

En el municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán siendo las nueve horas con quince minutos, del día lunes dos de septiembre del año dos mil diecinueve, constituidos en la oficina que ocupa la Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad de San Andrés Xecul, reunidas las siguientes personas: la estudiante epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la Facultad de Humanidades, Sección Totonicapán, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Felipa Isabel Ordóñez García con Documento Personal de Identificación, -CUI- No. 2013 49459 0814, registro académico No. 201509597 y Gladys Emilia Mejía Tomas, directora de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM), quien suscribe la presente, para dejar constancia de lo siguiente. PRIMERO: se dio a conocer el programa de clausura del proyecto Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio de San Andrés Xecul, por la epesista Felipa Isabel Ordóñez García. SEGUNDO: la directora de la (DMM) se dirige a las presentes con las palabras de bienvenida, a la vez indica el motivo de reunión; es la culminación y entrega del proyecto de la estudiante Epesista Felipa Isabel Ordóñez García a quien se le dio el tiempo y que coincidió en alocución mencionada, que fue muy valiosa la experiencia adquirida con la Dirección Municipal de la Mujer. TERCERO: se le concedió el tiempo al licenciado David Higinio Chay Medrano, Delegado de Inspección General de Trabajo, departamento de Totonicapán, para desarrollar la capacitación con las mujeres convocadas a participar en dicha actividad, posteriormente intervino la estudiante epesista para motivar a las mujeres para informarse acerca de cómo prevenir la explotación laboral que afecta a las mujeres de la comunidad, así mismo de cómo integrarse dentro de la vida política en la sociedad. De la misma manera la directora de la (DMM), agradeció por haber culminado el proyecto exitosamente. CUARTO: la estudiante epesista agradece a la directora Gladys Emilia Mejía Tomas por el apoyo y la aceptación en la realización del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) en la Dirección Municipal de la Mujer. Seguidamente se hizo entrega del proyecto a la Directora y las mujeres que consiste en, Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a Mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán. QUINTO: la presente acción surte sus efectos a partir de la presente fecha. SEXTO: no haciendo más que hacer constar se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha a media hora después de su inicio, firmamos en constancia en la que en ella intervenimos damos fe.

Y PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDE SE EXTIENDE FIRMA Y SELLA LA PRESENTE, EN UNA HOJA MEMBRETADA, EN PAPEL BOND TAMAÑO OFICIO, EN EL MUNICIPIO DE SAN ANDRÉS XECUL, DEPARTAMENTO DE TOTONICAPÁN A DOS DÍAS DE MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.

P.E.M. Gladys Emilia Mejía Tomas
Directora -DMM-





Municipalidad de San Andrés Xecul, Totonicapán

2a. Calle 2-47 zona 1, San Andrés Xecul, Totonicapán

CONSTANCIA

LA INFRASCRITA DIRECTORA DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN ANDRÉS XECUL, DEPARTAMENTO DE TOTONICAPÁN, HACE CONSTAR:

Que la estudiante Epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, Sección Totonicapán de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, **Felipa Isabel Ordóñez García** con el número de carné 201509597, realizó y finalizó exitosamente su Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), con el proyecto denominado: "**Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a Mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán.**"

Y PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDE SE EXTIENDE FIRMA Y SELLA LA PRESENTE, EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO OFICIO, MEMBRETADA, EN EL MUNICIPIO DE SAN ANDRÉS XECUL, DEPARTAMENTO DE TOTONICAPÁN, A LOS DOS DÍAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.

f. _____

PEM. Gladys Emilia Mejía Tomas
Directora de la Dirección Municipal de la Mujer



Guatemala, 31 de agosto de 2020

Licenciado
Santos de Jesús Dávila Aguilar, Director
Departamento de Extensión
Facultad de Humanidades
Presente

En virtud de haber concluido satisfactoriamente el trabajo de Ejercicio Profesional
Supervisado – EPS –

Titulado: Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio
de San Andrés Xecul, Departamento de Totonicapán de fecha: 08 de abril de 2019 al 06
de febrero de 2020.

Yo, Felipa Isabel Ordóñez García.

CUI: 2313494590801

Registro Académico (carné): 201509597

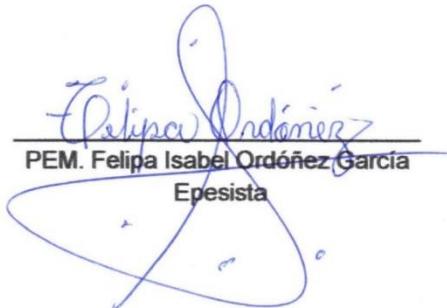
Dirección para recibir notificaciones: 1ra Avenida A-55 final de la zona 1.

Teléfono: 57521136

Correo Electrónico: isabelordonez345@gmail.com

Solicito fecha de **EXAMEN PRIVADO**, previo a optar al grado de Licenciada en:
Pedagogía y Administración Educativa.

Atentamente,



PEM. Felipa Isabel Ordóñez García
Egresista



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

*Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades*

Guatemala, 26 de Noviembre de 2019

Señores
COMITÉ REVISOR DE EPS
Facultad de Humanidades
Presente

Atentamente se les informa que han sido nombrados como miembros del Comité Revisor que deberá estudiar y dictaminar sobre el trabajo de EPS (X) presentado por el estudiante:

Ordóñez García Felipa Isabel
201509597

Previo a optar al grado de Licenciado(a) En Pedagogía Y Administración Educativa.

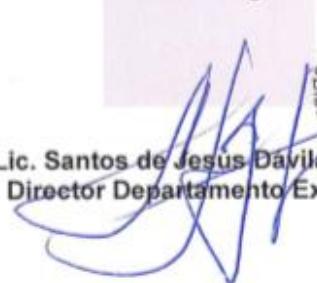
Título del trabajo: Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a Mujeres del municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán.

Dicho comité deberá rendir su dictamen en un periodo de tiempo que considere conveniente no mayor de tres meses a partir de la presente fecha.

El Comité Revisor está integrado por los siguientes profesionales:

ASESOR: **Lic. Miguel Ajpop Vasquez**
REVISOR 1: **Lic. Luis Humberto Vicente Alvarez**
REVISOR 2: **Licda. Ingrid María López Pineda**

Lic. Santos de Jesus Davila Aguilas
Director Departamento Extensión



Bo. Vo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
Decano



C.C expediente
Archivo. 2657-2019



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 06 de febrero de 2020.

Licenciado
Santos de Jesús Dávila Aguilar, Director
Departamento de Extensión
Facultad de Humanidades
Presente

Estimado Director:

Hacemos de su conocimiento que la estudiante: Felipa Isabel Ordóñez García.

CUI: 2313494590801.

Registro Académico (carné): 201509597.

Ha realizado las correcciones sugeridas al trabajo de Ejercicio Profesional
Supervisado –EPS–

Titulado: Guía pedagógica de prevención a la explotación laboral a mujeres del municipio
de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán.

Por lo anterior, se dictamina favorablemente para que se le asigne fecha de **EXAMEN**

PRIVADO

M.A. Miguel Ajpop Vásquez.
ASESOR


Lic. Luis Humberto Vicente Alvarez
REVISOR 1


Licda. Ingrid María López Pineda.
REVISOR 2

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO (EPS)



San Andrés Xecul, Mayo, 2019

Apreciable Sr. Juan Rolando Xum Vicente
Alcalde Municipal y su Honorable Corporación
Presente

Recibido



Previo a presentar nuestro cometido le patentizamos nuestro profundo respeto
y alta estima a su honorable persona, deseándole éxitos en sus actividades
administrativas.

Ante usted respetuosamente exponemos:

Como estudiantes Epesistas de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y
Administración Educativa, tenemos a bien realizar un proyecto que beneficie a la
comunidad. En virtud de lo anterior con todo respeto:

SOLICITAMOS

Autorización poder realizar la etapa de voluntariado del Ejercicio
Profesional Supervisado (EPS) en la Aldea de San Felipe Xejuyup. Asimismo
requerimos la cantidad de 600 árboles para cada estudiante, los cuales serán
plantados en la aldea ya mencionada, juntamente con el comité de Agua Potable,
teniendo en cuenta el gran benéfico que brinda a la población.

Por lo anterior, le agradecemos su atención prestada y en espera de una
respuesta favorable a la presente nos suscribimos a usted.

Atentamente,

Yolanda Cruz Ajca Vásquez
Carné No. 201518491

Isabel Antonieta Chán López
Carné No. 201518222

Felipa Isabel Ordoñez García
Carné No. 201509597

Vo. Bo.
Lc. Miguel Ajpop Vásquez
Asesor EPS





UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Facultad de Humanidades
Sección Departamental Totonicapán
Licenciatura Pedagogía y Administración Educativa

Lunes 26 de mayo del 2019, San Andrés Xecul, Totonicapán

Apreciable Señor. Roberto Chan Poroj
Presidente del Comité de Agua Potable
Aldea San Felipe Xejuyup

Nosotros estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Sección Totonicapán, EXPONEMOS: Que teniendo aprobado el cierre de Pensum de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, consecutivamente a realizar el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), previo obtener el título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Por lo expuesto anteriormente:

SOLICITAMOS:

Que nos pueda autorizar la plantación de árboles que corresponde al Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-. El cual busca contribuir en la Aldea San Felipe Xejuyup, con el tema de la reforestación, pidiendo a ustedes como comité convocar a los usuarios para la plantación de árboles, el día domingo 09 de junio a las 7:00 a.m. Punto de reunión enfrente de la auxiliatura, teniendo en cuenta el gran beneficio que brinda a la población, como también concientizando a la población de la importancia que tiene la reforestación.

Sin otro particular quedamos altamente agradecidos por su fina y amable colaboración a la presente.

Atentamente,

Olga María Santay Mazariegos

Carné No. 201319742

Yolanda Cruz Ajcá Vásquez

Carné No. 201518491

Felipe Isabel Ochoa García

Carné No. 201509597

Isabel Antonieta Chán López

Carné No. 201518222

Mérida Marleny Chávez García

Carné No. 201508940

Enrique Waldemar García Tzunún

Carné No. 201509690

Wily Omar Búlux García

Carné No. 201509595

Teresa Marycruz Say Tax

Carné No. 201509562

Wilson Federico Pretzantzin Gutiérrez

Carné No. 201509561

Andrés Geovany Gutiérrez Gutiérrez

Carné No. 201509565

Gersón Levi Tax Batz

Carné No. 201509586

José Rolando Caalí Baquialx

Carné No. 201221524

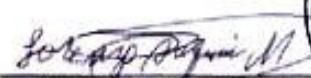
Recibido
02/06/19

FINIQUITO

San Felipe Xejuyup, 17 de junio de 2019

A través de la presente se hace constar que los estudiantes de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala conformados por Olga María Santay Mazariegos con No. De carné: 201319742, Mérida Marleny Chávez García con No. De carné: 201508940, Wilson Federico Pretzantzin Gutiérrez con No. De carné: 201509561, Andrés Geovany Gutiérrez Gutiérrez con No. De carné: 201509565, Felipa Isabel Ordoñez García con No. De carné: 201509597, Isabel Antonieta Chán López con No. De carné: 201518222, Yolanda Cruz Ajcá Vásquez con No. De carné: 201518491, Gerson Levi Tax Batz con No. De carné: 201509586, Willy Omar Bulux García con No. De carné: 201509595, Enrique Waldemar García Tzunún con No. De carné: 201509590 y José Rolando Caniz Baquiax con No. De carné: 201221524, juntamente con la comunidad de San Felipe Xejuyup, han decidido dar por terminada el compromiso del voluntariado de plantación de árboles con los estudiantes. Por tal motivo se extiende el presente finiquito.

Asimismo, los interesados hacen constar que no queda nada inconcluso por realizar dentro de la comunidad, no reservándose para ello ejercer cualquier tipo de acción legal en contra nuestra


Don. Lorenzo Saquic Morales
Primer Alcalde comunitario


ALCALDIA AUXILIAR
ALDEA SAN FELIPE
XEJUYUP
SAN ANDRES
XECUL
MUNICIPIO DE SAN CARLOS, GUATEMALA


Don. Dionisio Israel Itzep Cux
Secretario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala 18 de julio de 2019.

A quien Interese:

Presente

Me dirijo a usted, en espera de que sus proyectos, marchen acorde a sus planificaciones.

Desde el 2009 la Facultad de Humanidades, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se ha constituido en un equipo de trabajo juntamente con epesistas de esta facultad para recuperar la cobertura boscosa de Guatemala. Proyecto del cual derivan, además de la reforestación y monitoreo: jornadas de educación ambiental, erradicación de basureros, revitalización de áreas verdes y recreativas, entre otros; promoviendo la participación de las familias, centros educativos, agrupaciones de la sociedad civil.

Por esta razón, se notifica que la estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- **Felipa Isabel Ordoñez García** con número de carnet **201509597** participó en la reforestación en el Área Boscosa de la Aldea San Felipe Xejuyup, municipio de San Andrés Xecul, departamento de Totonicapán, Guatemala el día 09 de junio de 2019, se contribuyó con la plantación de 600 árboles en los diferentes puntos de reforestación oficial.

Agradeciendo su atención, me suscribo de usted.

Licda. Dafne Rodríguez.
Comisión Medio Ambiente

Vo.Bo. Lic. Santos de Jesús Dávila
Director Departamento de Extensión