

Ruth Maideé Galicia de León de Ruiz

Guía para la elaboración de huertos familiares dirigida a las familias de escasos recursos del barrio Maya, del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa.

Asesor:

Lic. Rudy Mauricio Chapeta García



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

Guatemala, noviembre de 2013

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

Guatemala, noviembre de 2013

INDICE

CAPITULO I

DIAGNÓSTICO

PÁG.

1.1 Datos Generales de la Institución	1
1.1.1 Nombre de la Institución	1
1.1.2 Tipo de Institución	1
1.1.3 Ubicación Geográfica	1
1.1.4 Visión	1
1.1.5 Misión	1
1.1.6 Políticas	2
1.1.7 Objetivos	2
1.1.8 Metas	3
1.1.9 Estructura Organizacional	4
1.1.10 Recursos (humanos, materiales, financieros)	5
1.2 Técnicas utilizadas para hacer el diagnóstico	6
1.3 Listado de carencias	7
1.4 Cuadro de análisis y priorización de problemas	8
1.5 Análisis de Viabilidad y factibilidad	9
1.6 Problema Seleccionado	10
1.7 Solución propuesta como viable y factible	10

CAPÍTULO II

Perfil del Proyecto

2.1 Aspectos Generales	11
2.1.1 Nombre del Proyecto	11
2.1.2 Problema	11
2.1.3 Localización	11
2.1.4 Unidad Ejecutora	11
2.1.5 Tipo de Proyecto	11
2.2 Descripción del Proyecto	11

2.3	Justificación	12
2.4	Objetivos del proyecto	12
2.4.1	Generales	12
2.4.2	Específicos	13
2.5	Metas	13
2.6	Beneficiarios (Directos e indirectos)	13
2.7	Fuentes de financiamiento	14
2.8	Cronograma de actividades	15
2.9	Recursos	16
2.9.1	Humanos	16
2.9.2	Materiales	16
2.9.3	Físicos	16
2.9.4	Financieros	17

CAPÍTULO III

Proceso de Ejecución del Proyecto	18	
3.1	Actividades y resultados	18
3.2	Productos y logros	19
3.3	Aporte Pedagógico	20

CAPÍTULO IV

4. Proceso de Evaluación	81	
4.1	Evaluación de Diagnóstico	81
4.2	Evaluación de Perfil	81
4.3	Evaluación de la Ejecución	81
4.4	Evaluación Final	82

Conclusiones	83
Recomendaciones	84
Bibliografía	85
E-grafía	
Apéndice	
Anexo	

INTRODUCCIÓN

El Ejercicio Profesional Supervisado, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Facultad de Humanidades, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se desarrolló en la municipalidad de Asunción Mita, departamento de Jutiapa, institución que se encarga de velar por la salud, educación, problemas ambientales, sociales, económicos y de infraestructura de la población, con el propósito de que el municipio se encuentre a la vanguardia del desarrollo.

El proyecto “Guía para la elaboración de huertos familiares dirigida a las familias de escasos recursos del barrio Maya del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa”, se realizó con la participación de las familias con extrema pobreza del barrio referido, con apoyo y coordinación de la municipalidad, realizándose actividades de socialización y sensibilización sobre la seguridad alimentaria y la minimización de la pobreza.

En el informe se describen cuatro capítulos:

Capítulo I: Diagnóstico, contiene los datos generales de la institución, la problemática detectada a través de la utilización de la guía de análisis contextual e institucional, con la que se recopiló la información necesaria para identificar las carencias institucionales, además de las técnicas aplicadas como: entrevista, encuesta, análisis documental, observación, utilizando instrumentos tales como: cuestionarios, dirigidos al personal, para conocer la situación de las condiciones actuales de la institución, realizando así la priorización de necesidades, opciones de solución y estudios de viabilidad y factibilidad, para identificar la solución más apropiada.

Capítulo II: Perfil del proyecto, Aquí se sientan las bases principales para dar paso a la ejecución, justificándolo, delimitándolo, proponiendo objetivos, metas,

beneficiarios presupuesto y recursos; se elaboró el cronograma para la realización de todas las actividades mediante una gráfica de Gantt.

Capítulo III: Ejecución del proyecto, se ejecutaron todas las actividades programadas en el capítulo anterior sobre la elaboración de la guía, los resultados, productos y logros. De esta manera se dio cumplimiento a lo planificado. Y el resultado fue la guía para la elaboración de huertos familiares.

Capítulo IV: Evaluación, Se realizó la evaluación del diagnóstico, perfil, ejecución y evaluación para dar a conocer los resultados alcanzados en el desarrollo de cada una de las fases.

El apéndice está integrado por los instrumentos de evaluación, cronograma y el plan de acción de la fase de diagnóstico, además se adjuntan algunos anexos, en espera de complementar un informe de trabajo que oriente las acciones en seguridad alimentaria y minimización de la pobreza.

CAPITULO I

DIAGNÓSTICO

1.1 Datos generales de la Institución

1.1.1 Nombre de la Institución

Municipalidad de Asunción Mita, Jutiapa

1.1.2 Tipo de Institución

Estatad Autónoma

1.1.3 Ubicación Geográfica

Las instalaciones de la Municipalidad, se localizan en el Barrio “Central” de la Villa de Asunción Mita, del departamento de Jutiapa.

1.1.4 Visión

“Ser un municipio que busca el desarrollo integral, con unión y participación ciudadana activa, enmarcado en el concepto de género e igualdad de todos los aspectos (salud, educación, infraestructura, medio ambiente, crecimiento económico y social), para lograr con ello armonía y seguridad dentro de nuestra sociedad, promoviendo valores morales y espirituales, así como también con la naturaleza, aprovechando todos los medios tecnológicos existentes con el único fin de mejorar el nivel de vida de todos los habitantes, así como obtener y mantener un hábitat digno para cada persona equilibrado con su entorno”. (1)

1.1.5 Misión

“Proveer los mecanismos necesarios para que los vecinos de las diferentes comunidades tengan un desarrollo sostenible e integral en todos los aspectos, con el manejo de recursos con honestidad y transparencia así como una diversidad de infraestructura para que puedan desarrollar todo tipo de actividades”. (2)

1. Municipalidad de Asunción Mita, Plan Operativo Anual, Asunción Mita, Jutiapa, Guatemala, pág. 2

2. IBID. Pág. 2

1.1.6 Políticas Institucionales:

- Servir a los usuarios con esmero y prontitud, orientándolos en los trámites que solicitan.
- Velar por la conservación de las fuentes de agua, ríos, lagos y demás recursos naturales del municipio y su mejor aprovechamiento.
- Mejoramiento de las condiciones de vida de todos los habitantes del municipio.
- Proporcionar un sistema de agua potable capaz de abastecer a la población, y que mejore la obtención del mismo, así como también mejorar el nivel de vida de los vecinos al reducir los riesgos de enfermedades gastrointestinales.
- Mantenimiento del sistema de caminos, puentes y carreteras del municipio del área urbana y rural.
- Mantenimiento y mejoramiento de centros educativos.
- Mejorar la educación de la niñez y la juventud a través del apoyo de becas en el nivel básico, diversificado y universitario. (3)

1.1.7 Objetivos:

1.1.7.1 General:

“Prestar y administrar los servicios públicos a la población, sin perseguir fines lucrativos, para establecerlos, mantenerlos, mejorarlos y regularlos, garantizando su funcionamiento, seguro y continuo, cómodo e higiénico, además, la determinación y cobro de tasas y contribuciones equitativas y justas”. (4)

2. LOC CIT pág. 2
3. OP CIT pág. 3
4. LOC CIT pág. 4

Específicos:

- Cumplir y velar porque se cumplan los fines y deberes del Estado.
- Ejercer y defender la autonomía municipal, conforme la Constitución Política de la República y el Código Municipal.
- Impulsar permanentemente el desarrollo integral del Municipio.
- Velar por su integridad territorial, el fortalecimiento de su patrimonio económico y la preservación de su patrimonio.
- Promover sistemáticamente la participación efectiva, voluntaria y organizada de los habitantes, en la resolución de los problemas locales. (5)

1.1.8 Metas:

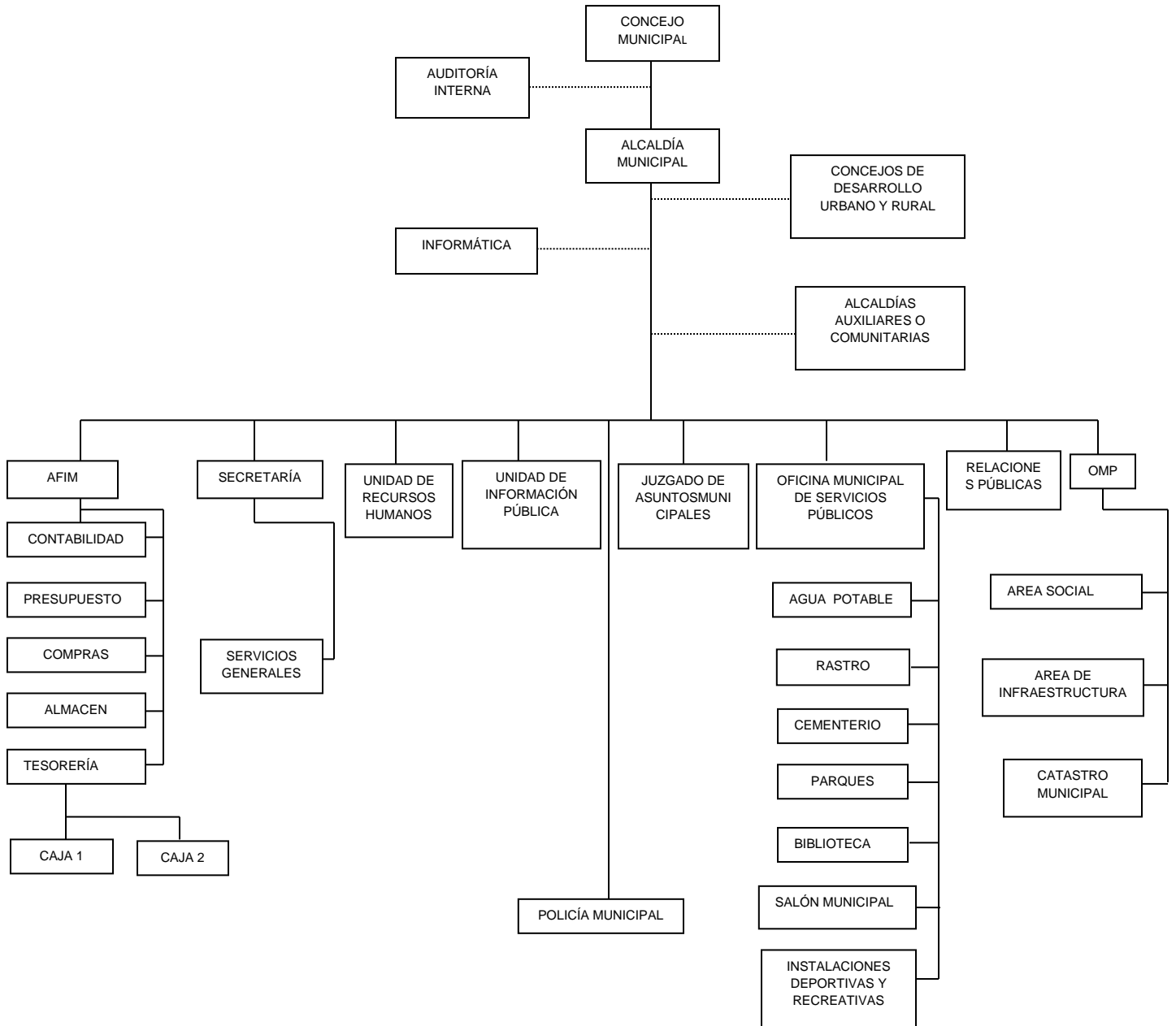
- Alcanzar un mejor nivel educativo para todos los vecinos.
- Lograr la participación de la población en actividades y proyectos.
- Facilitar la organización de la población tanto del área urbana como de las distintas comunidades del área rural.
- Invertir los recursos que están a su cargo de manera efectiva, en proyectos que satisfagan las principales necesidades de la población.
- Atender a los vecinos de la mejor manera posible en los diferentes servicios que solicitan. (6)

5. LOC CIT pág. 4

6. LOC CIT pág. 4

1.1.7 Estructura Organizacional:

Organigrama Nominal de la Municipalidad de Asunción Mita, Jutiapa



Fuente: Organigrama Nominal de la Municipalidad de Asunción Mita, Jutiapa, estructurado por la Dirección Municipal de Planificación. (DMP)

1.1.10 Recursos:

1.1.10.1 Humanos:

- 1 Alcalde Municipal
- 2 Síndicos
- 5 Concejales
- 1 Secretario municipal
- 1 Tesorera municipal
- 3 Oficiales
- 1 Secretaria/alcalde
- 1 Recepcionista
- 7 Auxiliares de tesorería
- 1 Juez de asuntos municipales
- 1 Secretaria/juez de asuntos municipales
- 1 Arquitecto de planificación
- 1 Auxiliar de planificación
- 2 Epesistas de planificación
- 1 Relacionista público

Personal de servicios públicos:

- 1 Maestra de computación
- 1 Maestra de sordomudos
- 2 Maestras de apoyo al Comité Nacional de Alfabetización (CONALFA)
- 1 Maestro de marimba
- 2 Bibliotecarias
- 1 Doctor/Clínica municipal
- 1 Enfermera clínica
- 1 Secretaria clínica
- 4 Encargadas del comedor municipal
- 1 Encargada administrativa y de servicios públicos
- 1 Trabajadora Social
- 1 Auxiliar/trabajadora social
- 1 Secretaria/trabajadora social

- 1 Encargada de la oficina municipal de la mujer
- 1 Encargada de autorización de trámites
- 2 Encargadas de la oficina de Centro de Educación en Seguridad Alimentaria y Nutricional CEDESAN
- 1 Técnico forestal
- 3 Conserjes
- 8 Guardianes
- 1 Fontanero
- 3 Electricistas
- 8 Cobradores de diferentes servicios municipales
- 18 Albañiles
- 22 Ayudantes
- 2 Encargados de supervisión de obras
- 4 Choferes tren de aseo
- 24 Recolectores de basura
- 3 Encargadas de guardería
- 3 Policías municipales de tránsito PMT
- 1 Encargada de matrimonios
- 3 Promotores de Concejos Comunitarios de Desarrollo COCODES
- 1 Secretaria/COCODES

1.1.10.2 Materiales:

- 20 computadoras
- 8 máquinas de escribir
- 14 Impresoras
- 22 escritorios de oficina
- 6 archivos
- 15 mesas
- 133 sillas
- 13 estantes
- 1 cañonera

- 1 cámara fotográfica
- 1 cámara de video
- 1 tarjetero de madera
- 1 línea telefónica
- 15 bancas
- 2 extinguidores
- 2 camiones de volteo
- 2 pickups
- 1 televisor
- 2 amueblados de sala
- 1 percoladora
- 1 antena satelital
- 1 aparato de fax
- 8 Libros de actas
- 3 Libros de inventario
- 4 Libros financieros

1.1.10.3 Financieros:

El Estado le otorga a la municipalidad de Asunción Mita 1% del IVA y el 10% de asignación constitucional; para que sean invertidos en programas, proyectos de educación, salud y otros que sean de beneficio para los habitantes del municipio, así como para el funcionamiento dentro de la institución, además se adquieren ingresos propios de arbitrios y tributos que también son invertidos en las necesidades de la misma.

Presupuesto del año por servicios	Q16, 844, 250.00
Aporte de la Nación 10%	<u>Q 5, 828, 409.28</u>
Total	Q22, 672, 659.28

1.2 Técnicas utilizadas para efectuar el diagnóstico

Se realizó el diagnóstico en la municipalidad de Asunción Mita, departamento de Jutiapa, con la intención de adquirir información necesaria, para lo cual se utilizaron distintas técnicas e instrumentos como: documental, cuyo instrumento fue la ficha de información, donde se utilizó el cuadro de análisis de problemas; con la información obtenida se identificó el estado actual de la institución en los sectores: comunidad, institución, finanzas, recursos humanos, administrativo, salud, educación.

Se utilizó la Técnica de diagnóstico, donde se procesó la información para concretar cuáles son los problemas y necesidades existentes, conociéndose así las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución.

Posteriormente se listaron y se priorizaron los problemas seleccionando el de mayor importancia, siendo este: Carencia de una guía pedagógica sobre huertos familiares que pueda aplicarse a las familias de escasos recursos para contribuir a la seguridad alimentaria y al ingreso económico.

1.3 Listado de Carencias:

- Carencia de una guía pedagógica sobre huertos familiares.
- Carencia de una guía pedagógica sobre seguridad e higiene alimentaria.
- Insuficientes proyectos sobre reforestación y cuidado del ambiente.
- Insuficientes estructura de drenajes en las comunidades rurales.
- Carencia de un Manual de Funciones para el personal que labora en la municipalidad.
- Carencia de un módulo sobre el cuidado y conservación del ambiente.
- Carencia de una planta de tratamiento de desechos sólidos la basura.

1.4 Cuadro de Análisis y Priorización de Problemas (Con base en la lista de carencias)

PRINCIPALES PROBLEMAS	FACTORES QUE ORIGINAN LOS PROBLEMAS	SOLUCIÓN QUE LOS PROBLEMAS REQUIEREN
Deficiente calidad de vida en las familias de escasos recursos.	Inadecuada práctica de siembra y producción de huertos familiares.	Elaborar una guía de técnicas sobre huertos familiares para la seguridad alimentaria.
Inadecuada alimentación en las familias de escasos recursos.	Desconocimiento de técnicas sobre producción alimentaria.	Sembrar productos alimenticios utilizando técnicas y aprovechar los espacios físicos de los hogares.
Deforestación y deterioro ambiental	Desconocimiento de técnicas ambientalistas en el cuidado de las áreas rurales.	Realizar un análisis de impacto ambiental involucrando a los COCODES de las diversas comunidades rurales.
Insalubridad en las comunidades rurales por falta de drenajes.	Carencia de drenajes en las comunidades rurales por falta de recursos económicos.	Implementación de drenajes para evitar enfermedades gastrointestinales.
Desorden administrativo	Incumplimiento de la estructura organizacional	Guía de funciones administrativas dentro de la organización.
Deterioro del ambiental.	Desconocimiento sobre el cuidado y conservación del ambiente.	Módulos sobre el cuidado y conservación del ambiente.

Insalubridad y contaminación ambiental por falta de una planta de tratamiento de la basura.	Inadecuado tratamiento de desechos sólidos en el basurero.	Implementación de una planta de tratamiento de basura.
---	--	--

1.5 Análisis de viabilidad y factibilidad:

Según el criterio de viabilidad aplicado, se cuenta con la aceptación y el apoyo institucional para las capacitaciones a las familias de escasos recursos. Lo que indica que existe aval y autorización de los personeros de la Municipalidad, para ejecutar el proyecto.

Opción 1: Elaboración de una Guía sobre huertos familiares para la seguridad alimentaria y el ingreso económico.

Opción 2: Sembrar productos alimenticios utilizando técnicas y aprovechar los espacios físicos de los hogares.

No.	Indicadores	Opción 1		Opción 2	
		Si	No	Si	No
1	¿Se cuenta con suficientes recursos económicos?	X			X
2	¿Se cuenta con financiamiento externo?	X			X
3	¿El proyecto se ejecutará con recursos propios?		X		X
Administrativo Legal					
4	¿Se tiene la autorización de la institución para realizar el proyecto?	X		X	
5	¿Se tiene estudio de impacto ambiental?	X		X	
Técnico					
6	¿Se tienen las instalaciones adecuadas para el proyecto?	X			X
7	¿Se tiene bien definida la cobertura del proyecto?	X		X	
8	¿Se tienen los insumos necesarios para el proyecto?	X			X

9	¿Es suficiente el tiempo programado para ejecutar el proyecto?	X			X
10	¿Se han definido claramente las metas?	X			X
11	¿Se tiene la opinión multidisciplinaria para la ejecución del proyecto?	X			X
Mercado					
12	¿Tiene el proyecto aceptación en la institución?	X		X	
13	¿Satisface el proyecto las necesidades de la institución?	X		X	
14	¿Puede el proyecto abastecerse de insumos?	X			X
15	¿Se cuenta con el personal capacitado para la ejecución del proyecto?	X			X
Político					
16	¿La institución se hará responsable del proyecto?	X			X
17	¿El proyecto es de vital importancia para la institución?	X		X	
Cultural					
18	¿El proyecto está diseñado acorde a la ubicación geográfica de la institución?	X		X	
19	¿El proyecto impulsa la equidad de género?	X		X	
Social					
20	¿El proyecto beneficia a la mayoría de la población?	X			X
21	¿El proyecto toma en cuenta a las personas sin importar el nivel académico?	X		X	
Total		20	1	9	12

1.6 Problema seleccionado:

Deficiente calidad de vida en las familias de escasos recursos del barrio Maya, del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa.

1.7 Solución propuesta como viable y factible:

Se eligió realizar la Implementación de una Guía Pedagógica sobre técnicas para la elaboración de huertos familiares dirigida a las familias de escasos recursos del barrio Maya del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa.

CAPITULO II

Perfil del Proyecto

2.1 Aspectos Generales:

2.1.1 Nombre del Proyecto:

Guía para la elaboración de huertos familiares dirigida a las familias de escasos recursos del barrio Maya, del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa.

2.1.2 Problema:

Deficiente calidad de vida en las familias de escasos recursos del barrio Maya, del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa.

2.1.3 Localización:

Barrio Maya, del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa.

2.1.4 Unidad Ejecutora:

Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala.
Municipalidad de Asunción Mita

2.1.5 Tipo de Proyecto:

De procesos educativos y de producto

2.2 Descripción del Proyecto:

El proyecto consiste en implementar una guía para la elaboración de huertos familiares, dirigida a las familias de escasos recursos del barrio maya del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa, para el mejoramiento de la seguridad alimentaria y contribución al ingreso económico. Se capacitará a las familias con el apoyo de técnicos especialistas en la materia,

asimismo se les entregará una guía para poder ejecutar el proyecto y los insumos a utilizar.

Con este proyecto se pretende inducir a las familias de escasos recursos, con técnicas sobre la elaboración de huertos familiares, haciéndoles conciencia de la necesidad que existe de aprovechar los recursos naturales y los espacios físicos de sus viviendas, mejorando así su calidad de vida y alimentación.

2.3 Justificación

La protección y mejoramiento del medio ambiente y de los recursos naturales es fundamental para el logro de un desarrollo social y económico de la comunidad.

Se ha considerado impulsar un proyecto que permita el desarrollo económico, la prevención ambiental y la calidad de vida de las familias de todas las comunidades, después de identificar toda la problemática se procederá a elaborar, una guía práctica para siembra y producción de huertos familiares, que mejore la calidad de vida de los hogares del barrio Maya, del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa, que se convierta en un proceso permanente en la que se obtengan beneficios a corto plazo.

2.4 Objetivos del Proyecto

2.4.1 Generales

Contribuir con las personas de escasos recursos económicos con una guía para la elaboración de huertos familiares, el mejoramiento de la seguridad alimentaria y el ingreso económico de las familias del barrio Maya, del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa.

2.4.2 Específicos:

- Diseñar y proporcionar una guía con técnicas sobre elaboración de huertos familiares.
- Socializar y concientizar a las familias sobre la importancia de la utilización de técnicas sobre cultivos de huertos familiares otorgándoles los insumos necesarios para mejorar la seguridad alimentaria y el ingreso económico.
- Sembrar hortalizas para contribuir a la seguridad alimentaria de las familias de escasos recursos.

2.5 Metas:

- Proporcionar 20 guías pedagógicas con técnicas para la elaboración de huertos familiares.
- Inducir a 20 familias del barrio Maya del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa, sobre la importancia de siembra y producción de huertos familiares para mejorar la calidad de vida de las personas.
- Elaborar por cada familia 5 camellones y sembrar un producto en cada uno, para contribuir a la seguridad alimentaria.

2.6 Beneficiarios:

2.6.1 Directos:

20 familias del barrio Maya del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa.

2.6.2 Indirectos:

Pobladores del municipio de Asunción Mita, Jutiapa.

2.7 Fuentes de financiamiento y presupuesto:

Instituciones	Aporte	Valor Unitario	Total
Municipalidad de Asunción Mita	Camionadas de tierra	Q 300.00	Q 600.00
Entremares de Guatemala	Semillas variadas para huertos	Q 50.00	Q 2,000.00
	Técnicos capacitadores con viáticos	Q 200.00	Q 800.00
Municipalidad de Asunción Mita	Refacciones	Q 15.00	Q 600.00
	Cañonera	Q 200.00	Q 400.00
	Accesorios de oficina (papel bond, cartucho de tintas, cartulinas, hojas, impresiones guías)		Q 3,000.00
	Abonos y químicos		Q 500.00
Alquifiestas la calzada	Sillas	Q 1.00	Q 60.00
Total:			Q 7,960.00

2.8 Cronograma de actividades de ejecución del proyecto:

ACTIVIDADES	AÑO 2012												
	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Elaboración del plan de trabajo	■												
Presentación para su aprobación		■											
Revisión de textos			■										
Redacción de guía				■									
Revisión por el asesor					■								
Gestiones ante otras instituciones						■							
Reunión con técnicos de agricultura						■							
Reunión con familias de escasos recursos							■						
Elaboración e impresión final de Guía							■	■					
Entrega de guía y capacitación a las familias seleccionadas								■					
Preparación de tierra, semillas y siembra de huertos familiares									■	■			
Supervisión por asesor de EPS										■			
Culminación de proyecto y entrega de reconocimientos											■		

2.9 Recursos (Humanos, materiales, físicos, financieros):

2.9.1 Humanos:

- 1 Asesor EPS
- 1 Estudiante Epesista
- 1 Alcalde municipal
- 1 Ingeniero Agrónomo
- 2 Técnicos del MAGA
- 20 Familias beneficiadas

2.9.2 Materiales:

- 1 Computadora
- 1 Impresora
- 1 Cañonera
- 3 Resmas hojas bond tamaño carta
- 4 Cartuchos de tinta para impresora
- 1 Memoria USB
- 1 Cámara fotográfica
- 20 Libras de semillas variadas
- 20 Quintales de abono orgánico
- 5 Fertilizantes
- 20 Bolas de pita plástica
- 20 Herramientas de trabajo agrícola

2.9.3 Físicos:

- 1 Edificio municipal
- 20 Hogares de familias beneficiadas
- 1 Salón de usos múltiples

2.9.4 Financieros:

-	Camionadas de tierra	Q. 600.00
-	Semillas variadas para huertos	Q. 2,000.00
-	Técnicos capacitadores con viáticos	Q. 800.00
-	Refacciones	Q. 600.00
-	Cañonera	Q. 400.00
-	Accesorios de oficina (papel bond, cartucho de tintas, cartulinas, hojas, impresiones guías)	Q. 3,000.00
-	Abonos y fertilizantes	Q. 500.00
-	Sillas	Q. 60.00
	TOTAL:	Q. 7,960.00

CAPÍTULO III

Proceso de Ejecución del Proyecto

3.1 Actividades y resultados

No.	Actividad Programada	Resultados Obtenidos
3.1.1	Elaboración del plan de trabajo	Se elaboró el plan de acción a ejecutar en el proyecto.
3.1.2	Presentación para su aprobación	Se presentó el plan de acción para su aprobación.
	Revisión de textos	En la semana del 15 al 19 de agosto se investigó y recopiló información sobre el proyecto escogido.
	Redacción de la guía	Elaboración de la guía para la siembra de huertos familiares.
	Revisión por el asesor	Se presentó al asesor del EPS para revisión y corrección, el diseño de la guía para la siembra de huertos familiares.
3.1.3	Gestiones ante otras instituciones	Solicitud de su apoyo para el proyecto de EPS.
	Reunión con técnicos de agricultura	Organización de la capacitación con las familias.
3.1.4	Reunión con familias de escasos recursos	Socializar, informar y concientizar sobre la importancia del proyecto.
	Elaboración de la Guía	Se elaboró una Guía Pedagógica sobre el tema anterior.
	Inducción a las familias seleccionadas.	Se indujo a las familias seleccionadas sobre técnicas para la elaboración de huertos familiares con el apoyo de técnicos agrícolas.
3.1.5	Siembra de huertos familiares	De la semana del 12 al 16 de septiembre se realizó la elaboración y siembra de huertos familiares, con la presencia del alcalde

	Supervisión por asesor de EPS e Ingenieros Agrónomos	municipal, Ingenieros Agrónomos y supervisión del asesor de EPS.
3.1.6	Revisión del trabajo Corrección del trabajo Revisión de documento final	Se procedió a la revisión, corrección y edición final.
3.1.7	Entrega del proyecto y de reconocimientos Entrega de la guía	Se entregó el proyecto en presencia del alcalde municipal, Asesor de EPS Ingenieros Agrónomos y Familias Beneficiadas; además entregó una Guía para la elaboración de Huertos Familiares aplicable a las familias de escasos recursos para contribuir a la seguridad alimentaria y al ingreso económico, lográndose la reproducción de 50 guías y la entrega de éstas a los participantes en instituciones patrocinantes.

3.2 Productos y logros del proyecto

Productos	Logros
Guía para la elaboración de huertos familiares dirigida a las familias de escasos recursos del barrio Maya de Asunción Mita, Jutiapa.	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="824 331 1421 451">➤ Informar, socializar y concientizar sobre el proyecto realizado a las familias de escasos recursos.<li data-bbox="824 550 1421 669">➤ Se indujeron a las familias sobre técnicas para la siembra de huertos familiares.<li data-bbox="824 768 1421 888">➤ Se llevó a cabo el diseño de huertos familiares y la siembra de cilantro, rábano, tomate, pepino.<li data-bbox="824 987 1421 1106">➤ Contribuir para erradicar el hambre y mejorar la economía familiar.

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades



Guía para la elaboración de huertos familiares dirigida a las familias de escasos recursos del barrio Maya, del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa.



Epesista: Ruth Maideé Galicia de León de Ruiz
Asesor: Lic. Rudy Mauricio Chapeta García

Guatemala, noviembre de 2013

ÍNDICE

	PÁG.
Presentación	1
Objetivos	2
Objetivo General	2
Objetivos Específicos	2
 UNIDAD I	
1. Concepto, importancia y objetivos del huerto familiar	3
1.1 ¿Qué es un huerto familiar?	3
1.2 Importancia de implementar un huerto familiar	4
1.2.1 Aspectos relevantes que hacen importante un huerto familiar	4
1.2.2 ¿Por qué es importante el huerto familiar?	5
1.3 El huerto como un instrumento educativo	5
 UNIDAD II	
2. Implementación del huerto familiar	6
2.1 Pasos para la implementación de un huerto familiar	6
2.2 Resultados de la implementación del huerto familiar	10
 UNIDAD III	
3. Desarrollo del huerto familiar	11
3.1 Selección y condiciones del terreno para ubicación del huerto familiar	11
3.2 Preparación del terreno	12
3.2.1 Cercado del huerto familiar	12
3.2.2 Limpieza del terreno	13
3.2.3 Incorporación de la materia orgánica	13
3.2.4 Desinfección del suelo	13
3.3 Herramientas, insumos y materiales para el establecimiento huerto familiar	13
3.3.1 Herramientas útiles en el establecimiento y mantenimiento del huerto familiar	13
3.3.2 Insumos más utilizados en el establecimiento y manejo del huerto familiar	14
3.4 Elaboración de sustrato y abonos orgánicos	15
3.4.1 ¿Qué es el sustrato?	15
3.4.2 ¿Cómo elaborar el sustrato de tierra?	15
3.4.3 Beneficio del uso del sustrato	15
3.4.4 ¿Qué es el abono orgánico?	16
3.4.4.1 Materiales utilizados en la elaboración de abonos orgánicos	16

3.4.4.2	¿Cómo elaborar el abono orgánico?	16
3.4.4.3	Beneficios del uso de abono orgánico	17
3.4.4.4	¿Cómo utilizar el abono orgánico?	17

UNIDAD IV

4.	¿Qué se cultiva en el huerto familiar?	17
4.1	Cultivos en el huerto familiar	18
4.1.1	Cilantro	18
4.1.2	Chipilín	21
4.1.2.1	Nombre científico: <i>Crotalaria Longirostrata</i>	21
4.1.2.2	Nombre vulgar chipilín	21
4.1.2.3	Descripción	21
4.1.2.4	Descripción de la planta	21
4.1.2.5	Contenido de nutrientes	22
4.1.2.6	Usos de alimentación y nutrición	23
4.1.2.7	Distribución geográfica	23
4.1.3	Hierbamora	25
4.1.3.1	Nombre científico	25
4.1.3.2	Nombre vulgar: Hierbamora, macuy, quilete	25
4.1.3.3	Descripción de la planta	25
4.1.3.4	Contenido de nutrientes (por 100g)	26
4.1.3.5	Usos de alimentación y nutrición	26
4.1.3.6	Distribución geográfica	26
4.1.3.7	Necesidades de investigación	27
4.1.4	Loroco	27
4.1.4.1	Nombre científico: <i>Fernaldiapandurata</i>	27
4.1.4.2	Nombre vulgar: loroco	27
4.1.4.3	Descripción	28
4.1.4.4	Descripción de la planta	29
4.1.4.5	Contenidos de nutrientes	30
4.1.4.6	Usos de alimentación y nutrición	30
4.1.4.7	Distribución geográfica	30
4.1.4.8	Necesidades de investigación	31
4.1.5	Rábano	31

4.1.5.1	Origen del rábano	31
4.1.5.2	Taxonomía y morfología	31
4.1.5.3	Material vegetal	33
4.1.5.4	Variedades de raíces pequeñas	33
4.1.5.5	Variedades de raíces grandes	33
4.1.5.6	Rábano chino, japonés o daikon	33
4.1.5.7	Rábano negro o de invierno	33
4.1.5.8	Rábano de primavera	33
4.1.5.9	Rábano de verano	33
4.1.5.10	Rábano de otoño	
4.1.5.11	Siembra de rábano	34
4.1.5.12	Procesos para siembra de rábano	34
4.1.5.13	Particularidades del cultivo	35
4.1.5.14	Caballones	36
4.1.6	Pepino	39
4.1.6.1	Cultivo del pepino	39
4.1.6.2	Reproducción y cultivo	40
4.1.6.3	Fruto maduro de cucumissativus	40
4.1.6.4	Emparrado para la producción del pepino	41
4.1.6.5	Recolección	41
4.1.6.6	Plagas y enfermedades	41
4.1.6.7	¿Cuándo sembrar?	41
4.1.6.8	Espacio y profundidad para sembrar	42
4.1.6.9	Cuidado	42
4.1.6.10	Cosecha	43
4.1.6.11	Valor nutritivo y beneficios para la salud	43
4.1.7	Hierbabuena	44
4.1.7.1	Las principales características botánicas de la planta de hierbabuena	46
4.1.7.2	Hierbabuena planta medicinal originaria del mediterráneo	47
4.1.7.3	Aplicación en la industria	47
4.1.7.4	¿Cómo sembrar la hierbabuena?	48
4.1.7.5	Tres fases de secado de la hierbabuena	50
	BIBLIOGRAFÍA	53
	E-GRAFÍA	54

PRESENTACIÓN

Conocer el ciclo vital de una planta, aprender sobre la preparación de la tierra, el cultivo, el desarrollo y la recolección de hortalizas y frutas; promueven un consumo más saludable y responsable ya que involucra a padres de familia, hijos, otros miembros de la familia y vecinos en un proyecto de beneficio común.

La agricultura ecológica es un sistema de producción respetuosa con el medio ambiente y que produce alimentos de gran calidad. Las técnicas y principios en los que se basa lo hacen especialmente apropiado para su aplicación en los huertos familiares, por ser una herramienta muy completa para que los niños y adultos entiendan las relaciones que se establece entre los seres vivos y el frágil equilibrio que puede acabar con el correcto funcionamiento de un ecosistema.

En los últimos años el huerto familiar ha adquirido un papel relevante en muchas comunidades, incluso hasta en centros educativos que constituyen una propuesta muy interesante para la seguridad alimentaria de las familias.

En Guatemala la civilización maya tenía como principal actividad el cultivo de plantas que les servía como seguridad alimentaria y además de las plantas que utilizaban como medicina natural, para el combate de las enfermedades. Actualmente se han perdido las prácticas agrícolas ancestrales y desde algunos años atrás por la necesidad de mantener la seguridad alimentaria de las familias se han implementado los huertos familiares, por los altos índices de desnutrición y hambruna detectados en Guatemala, por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Lo que se pretende con el presente proyecto es que los huertos sean utilizados como laboratorios prácticos donde los adultos y niños aprendan asuntos tan diversos como la alimentación, la nutrición, la agricultura, el medio ambiente o el reciclaje.

Debido a lo anteriormente expuesto se propone a la municipalidad del municipio de Asunción Mita, Jutiapa, el proyecto de una Guía para la elaboración de huertos familiares dirigida a las familias de escasos recursos del barrio Maya, del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa.

Objetivos

Objetivo General:

Implementar la siembra y producción de huertos familiares en el barrio Maya del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa, como paliativo para la mitigación del hambre, de forma saludable y cuidando el medio ambiente, mejorando la calidad de vida de las personas y consolidando la voluntad de participación de los miembros de la comunidad.

Objetivos específicos:

1. Diseñar de forma estructurada una guía para la elaboración de huertos familiares, como una alternativa para el autosostenimiento, y mejorar la calidad de vida de las personas.
2. Concientizar e inducir a las familias participantes en el proyecto sobre el beneficio de los huertos familiares y la conservación del medio ambiente.
3. Intercambiar experiencias, desarrollar habilidades y destrezas sobre siembra y producción de huertos familiares para mejorar la calidad de vida.

UNIDAD I

1. Concepto, importancia y objetivos del huerto familiar

1.1 ¿Qué es un huerto familiar?

El huerto es el lugar donde la familia cultiva sus propios alimentos como: hortalizas, verduras, frutas, hierbas comestibles y plantas medicinales.

Este sistema puede proveer todos o parte de los alimentos, que diariamente necesita la familia y otros recursos alimenticios complementarios que están dirigidos para comercialización. Está ubicado en el patio de las viviendas e involucra a toda la familia.

De preferencia el huerto debe estar cerca de la casa para un mejor aprovechamiento y manejo.

Además, es un recurso y un medio para que los padres de familia orienten a sus hijos e hijas, en todo lo relacionado con la implementación, desarrollo y manejo de cultivos saludables, con el fin alimenticio y comercial.

El huerto se puede hacer en terreno disponible dentro de los hogares. Si no hay suficiente terreno se pueden utilizar macetas, canastas, cajas, envases, bambú, y otros recipientes.

En el huerto familiar se cultivan plantas cuyas semillas, raíces, hojas, flores y frutos son comestibles.



El Huerto Escolar - Orientaciones para su implementación
www.fao.org/docrep/013/am275s/am275s00.pdfimagen

1.2 Importancia de implementar un huerto familiar

El huerto familiar presenta oportunidades para el desarrollo del trabajo en familia, permitiendo a los y las hijas la práctica de los conceptos de sociabilidad, cooperación y responsabilidad.

La familia tiene la oportunidad de comunicarse con el resto de la comunidad a la que pertenece, comunicación que los prepara para un mejor desarrollo de la vida adulta, le crea conciencia de sus derechos y sus deberes y lo impulsa precozmente a integrarse al grupo social del cual forma parte. Todo ello repercute de una manera u otra sobre el desarrollo social y económico de la familia, la sociedad y el país.

La importancia del huerto familiar se fundamenta en que es un lugar donde se realizan experiencias educativas, pero no solo las experiencias sobre el crecimiento de las plantas que servirán de alimento, sino las experiencias múltiples ligadas a la enseñanza, aprendizaje que se desarrolla en la educación diaria. El valor del huerto familiar depende de la habilidad con que se le maneje y emplee con un fin determinado.

1.2.1 Aspectos relevantes que hacen importante un huerto familiar:

- ✓ Mejora la merienda al preparar comidas saludables con productos del huerto todos los días del año, según la estación y cosecha.
- ✓ Al producir alimentos en el huerto familiar, se evita la compra de ellos; permitiendo ahorrar tiempo y dinero.
- ✓ Abastece la canasta básica con productos frescos y saludables.
- ✓ Ofrece a la comunidad un modelo de huerto para que se implemente en varios hogares.
- ✓ Se promueve el uso de productos orgánicos.
- ✓ Se protege el medio ambiente y la salud de los participantes en el huerto familiar.

- ✓ Desarrollar habilidades agrícolas en los miembros de la familia y máximo aprovechamiento de los recursos disponibles en el hogar, para la producción de alimentos.
- ✓ Involucrar a los miembros de la familia en el cultivo de alimentos sanos y nutritivos en el huerto familiar.
- ✓ Crear un huerto sostenible y productivo usando métodos orgánicos para reducir riesgos de contaminaciones e intoxicaciones por productos químicos.

1.2.2 ¿Por qué es importante el huerto familiar?

Para asegurar la alimentación y nutrición de la familia.

En el huerto la familia como grupo, participa en las diferentes actividades productivas y asegura la alimentación de todos.

Los alimentos producidos y consumidos por la familia ayudan al buen mantenimiento de las funciones del organismo. Estos alimentos son necesarios para proveer la energía para el trabajo y que los niños y niñas crezcan y estén protegidos contra las enfermedades.

1.3 El huerto como un instrumento educativo

El mejor método pedagógico es el que logra que los hijos e hijas aprendan a solucionar sus problemas y necesidades. Es importante que los niños (as), desarrollen una actitud positiva hacia la agricultura; la capacidad de comprender relaciones de causa y efecto y en especial practicar y aplicar lo que se aprende; con una actitud crítica y de investigación.

Entre algunas cualidades que se deben generar están:

- Reconocer los alimentos saludables.
- Mejorar los hábitos alimentarios de la familia.
- Aprender a cultivar sus propios alimentos.
- Desarrollo del espíritu de cooperación entre los participantes del huerto familiar.

II UNIDAD

2. Implementación del huerto familiar

Para iniciar con la implementación del huerto familiar, el primer paso que se debe realizar es coordinar con las familias seleccionadas de la comunidad o barrio donde se realizará el proyecto; por lo que se debe considerar la disponibilidad de tiempo y la voluntad de los participantes.

2.1 Pasos para la implementación de un huerto familiar

- a) Reunión con las familias seleccionadas de la comunidad
- b) Conformación del comité de huerto familiar
- c) Planificación y elaboración del plan de trabajo
- d) Evaluación de recursos existen en los hogares
- e) Registro de actividades.

a) Reunión con las familias seleccionadas de la comunidad

Se convocan a una reunión a todas las familias seleccionadas con el fin de informar sobre la creación del huerto familiar. En la reunión se presentan los objetivos y la importancia que representa la creación de un huerto familiar, la cual debe estar enfocada a reforzar la alimentación familiar para una mejor nutrición de las personas especialmente los niños y niñas en etapa de crecimiento y desarrollo.

Se debe solicitar el apoyo de cada uno de los asistentes, en las diferentes actividades a desarrollar para la implementación y manejo del huerto familiar; se hace una selección de forma voluntaria de los participantes, los cuales se reunirán para establecer los acuerdos para el seguimiento de las actividades.

b) Conformación del Comité de huerto familiar

¿Qué es el comité de huerto familiar?

Es un equipo de trabajo, cuya función se fundamenta en participar en la comunidad para velar por el manejo y sostenibilidad del huerto familiar.

¿Quiénes conforman el comité de huerto familiar?

- Padres y madres de familia
- Vecinos de la comunidad
- Representantes de instituciones u organizaciones de la comunidad

¿Cuándo conformar el comité de huerto familiar?

Preferiblemente se debe conformar al momento de tomar la decisión del establecimiento del huerto familiar. Se establecen las funciones y tareas del comité para facilitar el trabajo en el huerto familiar. El comité debe apoyarse en algunas instituciones que le ayuden en las diferentes acciones que se requieren para el establecimiento y manejo del huerto.

¿Quién o quiénes dirigen el comité de huerto familiar?

La dirección del comité de huerto familiar es en común acuerdo y por lo tanto, las decisiones se toman en conjunto; en el que hay un responsable de huerto familiar (presidente), quien es el que preside las reuniones; teniendo todos los miembros, derecho a voz y voto para las decisiones que se tomen en consenso.

¿Cuál será el destino de la producción del huerto familiar?

Los productos obtenidos de la cosecha del huerto familiar, son utilizados para reforzar la alimentación familiar, con el propósito de mejorar la nutrición de los miembros de la familia; el cual ayuda en beneficio de un mejor desempeño en el rendimiento escolar.

Funciones de los miembros del Comité.

1) Presidente del comité del huerto familiar

- Presidir o dirigir las reuniones del comité.
- Coordinar y planificar las actividades con el comité.
- Motivar a los participantes en la ejecución de actividades del huerto familiar.
- Ser el enlace entre las instituciones de apoyo, los técnicos y otros.
- Velar que cada miembro del comité apoye en las actividades del huerto familiar.

2) Miembros de las familias

- Organizar a los/as participantes para actividades de trabajo que se necesiten en el huerto familiar.
- Velar por el cuidado, seguridad y uso adecuado de los materiales, equipos y herramientas.
- Brindar la seguridad de los participantes en el huerto familiar.
- Orientar en el mantenimiento del huerto familiar.
- Integrarse a las labores de mantenimiento y cuidado del huerto familiar, en un horario adecuado.
- Participar en las actividades de capacitación de huertos que se realicen.
- Servir de multiplicador de las actividades del huerto en la comunidad y en sus hogares.
- Hacer uso adecuado de los materiales, equipos y herramientas utilizadas en el huerto familiar.

3) Padres y madres de familia

- Integrarse a las labores de implementación, mantenimiento y cuidados del huerto familiar.
- Facilitar insumos y herramientas cuando se necesiten.
- Participar en las actividades de capacitación de huertos que se realicen.
- Participar en las reuniones del comité de huertos.

4) Vecinos de la comunidad donde se implementó el huerto familiar

- Velar por la seguridad del huerto familiar.
- Apoyar las actividades del huerto familiar cuando se requieran.
- Facilitar insumos y herramientas cuando se necesite.
- Participar en actividades de capacitación sobre huertos.

5) Representantes de instituciones u organizaciones

- Integrarse al trabajo de implementación y mantenimiento del huerto familiar.
- Brindar asistencia técnica y apoyo en la ejecución del huerto familiar.
- Realizar capacitaciones referentes a la implementación, manejo y sostenibilidad del huerto familiar.
- Convertirse en agente multiplicador de experiencias del huerto familiar.
- Gestionar apoyo ante otras instituciones para el mantenimiento y sostenibilidad del huerto familiar.

c) Elaboración del plan de trabajo.

El comité de huerto familiar, realiza una reunión donde definen que es lo que se quiere lograr, cómo, cuándo y con qué va a establecerse el huerto familiar y el nombre que llevará el huerto. En la reunión de planificación se definen responsabilidades para el desarrollo de las actividades, a fin de cumplir con los objetivos del huerto familiar, propuestos en la primera reunión. El plan de trabajo comprenderá:

- Objetivos
- Actividades
- Organización
- Recursos
- Cronograma

d) Evaluación de recursos existentes en los hogares de las familias.

El comité de huerto será el responsable de hacer un inventario y analizar cuáles son los recursos con los que las familias cuentan, y aquellos que se necesitan para establecer y manejar el huerto familiar.

En el caso que falten recursos, se debe gestionar ante algunas instituciones el apoyo para la compra de semillas, herramientas e insumos, entre otros; se puede pedir el apoyo a ONGs, Alcaldías, Agencias de extensión y agricultores de la zona, para que faciliten dichos recurso, para completar todos los recursos necesarios para iniciar con el establecimiento del huerto familiar.

Entre algunos recursos necesarios pueden ser los siguientes:

- **Terreno disponible:** para establecer el huerto en los hogares seleccionados y de una bodega para guardar los insumos, herramientas y materiales.
- **Disponibilidad de agua.**
- **Herramientas:** cumas, azadón, palas, mangueras, chuzos, entre otros.
- **Materiales:** tierra negra, materia orgánica, arena.
- **Insumos:** semillas, insecticidas orgánicos y abonos orgánicos, otros.

e) Registro de actividades.

Se debe llevar registro de las actividades desarrolladas en la implementación y manejo del huerto familiar. Se tienen que realizar todas las actividades planificadas; para lograr que el proceso sea fácil y ayude a determinar o verificar ciertos problemas ocurridos en el huerto familiar.

Los registros favorecen el desarrollo de nuevos huertos por que permite conocer cada uno de los pasos realizados, se conocen los resultados obtenidos ya sean favorables o desfavorables.



2.2 Resultados de la implementación del huerto familiar

1) Reconocimientos a participantes

- 2) Promoción del huerto familiar
- 3) Evaluación del efecto del huerto en la comunidad.

1) Reconocimientos a participantes

El comité del huerto familiar, se reúne, para definir premios, reconocimientos y diplomas a otorgar a los/as participantes que se han destacado en la implementación y manejo del huerto.

Además se pueden dar reconocimiento a las familias que han sido una fuerte ayuda en las actividades del huerto, logrando motivarlos y comprometiéndolos a seguir manteniendo el proyecto.

2) Promoción del huerto familiar

El comité del huerto familiar deberá definir la forma como dar a conocer el huerto familiar, entre algunas formas están: días de logros, agro mercado comunal, recorridos en el huerto, intercambio de experiencias entre otras familias de escasos recursos, entre otras.

3) Evaluación del efecto del huerto en comunidad

Para conocer algunos parámetros que nos indiquen el efecto o incidencia del huerto familiar en el uso de alimentos, cambios en la dieta y la preferencia alimentaria, en los hogares y en las familias se debe de realizar una encuesta a los niños y niñas y adultos.

III UNIDAD

3. Desarrollo del huerto familiar

3.1 Selección y condiciones del terreno para la ubicación del huerto familiar

Se debe de realizar un recorrido por los patios o terrenos de las viviendas seleccionadas, para determinar áreas y espacios disponibles donde se pueden establecer ciertos cultivos, los cuales serán parte del huerto familiar. Las áreas y espacios, no necesariamente tienen que ser con grandes dimensiones de tierra; sino lugares donde las plantas se puedan desarrollar en óptimas condiciones.

Si dichos espacios o áreas no cuentan con tierra para la siembra de cultivos, se pueden utilizar diferentes medios como: llantas, botes, bolsas, canastas, macetas, recipientes plásticos, entre otros, teniendo en cuenta el cuidado de no permitir la cría de zancudos y, con ello, la proliferación de enfermedades.

Durante el recorrido realizado en las viviendas se deben observar ciertas características que debe poseer el terreno para establecer el huerto. Entre ellas están:

- Agua disponible para el riego de los cultivos (la fuente de agua puede ser potable de pozo o de río).
- Fácil acceso para los/as participantes.
- Protegida del ingreso de animales y personas ajenas a la vivienda.
- Poca pendiente; si el terreno presenta cierta inclinación se recomienda realizar obras de conservación de suelos. Entre algunas obras de conservación que se pueden realizar: terrazas, curvas a nivel, siembra de barreras vivas y colocación de barreras muertas, etc. con esto se logra evitar la erosión de suelo.
- Libre de cualquier fuente de contaminación como: basureros, derrames de productos químicos, envases de plaguicidas y herbicidas, etc.
- Libre de cualquier peligro como zonas electrificadas, evitar atravesar vías de acceso para llegar a la parcela, si ésta se encuentra fuera del terreno de la vivienda.

3.2 Preparación del terreno

Uno de los factores importantes en el desarrollo adecuado de los cultivos es la preparación del terreno en forma oportuna, ya que las labores o actividades que se realizan pueden afectar las características físicas, químicas y biológicas del suelo; las cuales determinan la fertilidad, erosión, infiltración y retención del agua.

Entre las actividades de preparación del suelo están:

3.2.1 Cercado del huerto familiar:

Para evitar el ingreso de animales y personas ajenas al huerto escolar se deben cercar las áreas de los cultivos.

La forma de hacerlo es utilizando postes de bambú, cemento o madera; los cuales serán sembrados al contorno del huerto familiar y protegidos con tela de gallinero o con materiales disponibles como: palmas de coco, varas de bambú, plástico entre otros.

3.2.2 Limpieza del terreno:

Consiste en eliminar malezas y objetos que afectan el desarrollo de los cultivos. Las malezas compiten con los cultivos por obtener los nutrientes del suelo y además sirven de hospederos para ciertas plagas. Estas malezas se pueden eliminar con azadones o cumas.

3.2.3 Incorporación de la materia orgánica:

La materia orgánica es muy importante para la salud del suelo, necesaria para mantener los nutrientes disponibles para las plantas y organismos del suelo, retener la humedad, permitir que el suelo esté suave y fácil de trabajar. Esta práctica favorece una mejor fertilidad y textura del suelo. La materia orgánica puede provenir de rastrojos de cultivos, hojas secas, estiércol seco de ganado, cerdo, vacas y otros desperdicios de comidas y vegetales, los cuales deben ser incorporados en el suelo donde se establecerán los cultivos del huerto familiar.

3.2.4 Desinfección del suelo:

Se debe incorporar cal o ceniza al suelo para evitar la presencia de enfermedades (hongos, bacterias y virus) y plagas (orugas, babosas o ligosas, gusanos de alambre, otros).

3.3 Herramientas, insumos y materiales para el establecimiento del huerto familiar.

3.3.1 Herramientas útiles en el establecimiento y mantenimiento del huerto familiar.

El tipo de herramientas a utilizar debe tener ciertas características de forma, peso, tamaño considerando la estatura y características físicas de los/as participantes.

3.3.1.1 Entre algunas herramientas y su uso en el huerto están:

- **Cumas:** eliminación de malezas en los cultivos.
- **Corvos:** poda de ramas, corte de varas y tutores.
- **Palas:** mezcla de sustratos (tierra, arena y materia orgánica).
- **Azadones:** limpieza y aporco de cultivos.
- **Piochas:** para romper y cavar en suelos duros.
- **Palas dúplex:** para abrir hoyos para la siembra de plantas y tutores.
- **Chuzos:** para siembra de semillas en el terreno.
- **Palines:** llenado de bolsas y arranque de plantas en semilleros.
- **Tijera de podar:** eliminación de ramas y dar forma a los cultivos.
- **Regaderas:** riego de semilleros y plántulas.
- **Mangueras:** riego de cultivos establecidos.
- **Bombas mochilas:** aplicación de productos orgánicos en los cultivos (insecticidas, fungicidas, herbicidas, abonos y fertilizantes foliares o diluidos).
- **Alambre de amarre:** sostén de cultivos de guía como loroco, güisquil y otros.
- **Varas de bambú:** como tutores para cultivos de guías.
- **Clavos:** armado de semilleros de madera.
- **Martillo:** clavar y golpear los tutores.
- **Cubetas:** para traslado de agua, sustratos y fertilizantes granulados.
- **Rastrillos y escobas:** limpieza del huerto.
- **Javas:** para la cosecha de productos del huerto.
- **Carretillas:** acarreo de equipos, materiales e insumos.

3.3.2 Insumos más utilizados en el establecimiento y manejo del huerto familiar.

- Semillas (hortalizas, granos básicos, frutales, aromáticas, otras).
- Productos orgánicos (insecticida, fungicida, abonos, foliares, otros).

3.3.3 Los materiales mas utilizados son:

- Arena
- Tierra
- Materia orgánica

3.4 Elaboración de sustrato y abonos orgánicos

3.4.1 ¿Qué es el sustrato?

Es el medio en el cual las plantas se desarrollan en óptimas condiciones, el cual consiste en la mezcla de diferentes componentes que ayudan a mejorar la textura y estructura del suelo.

Existen diferentes tipos de sustratos de suelo, cada uno elaborado de acuerdo al tipo de cultivo o a la disponibilidad de materiales.

3.4.1.1 Materiales y herramientas a utilizarse para la preparación del sustrato para la siembra de hortalizas:

- Arena
- Tierra negra
- Materia orgánica
- Cal o ceniza
- Palas
- Azadones

3.4.2 ¿Cómo elaborar el sustrato de tierra?

Se utilizan tres carretillas de tierra negra, una de arena y una de materia orgánica (hojas secas, desperdicios vegetales, estiércol de animal, otros), una libra de cal o ceniza; dichos materiales se mezclan hasta obtener el sustrato. La cal o ceniza

ayudan a evitar la acidez, desarrollo de hongos, bacterias y algunos insectos dañinos presentes en los suelos.

3.4.3 Beneficios del uso del sustrato:

- Se logra mejorar la fertilidad del suelo.
- Aireación del suelo.
- Buen desarrollo de las raíces.
- Buena retención de agua sin causar encharcamiento.

3.4.4 ¿Qué es el abono orgánico?

Es un producto obtenido de la transformación de residuos orgánicos, por acción de diferentes microorganismos (hongos, bacterias, lombrices, otros) y factores ambientales (aire, agua y temperatura), los cuales pasan por un proceso de fermentación y descomposición antes de ser utilizados.

3.4.4.1 Materiales utilizados en la elaboración de abonos orgánicos.

- **Estiércol:** puede ser de origen animal como vacas, caballos, conejos, aves, cerdos, cabras. Estos materiales deben poseer por lo menos tres meses de descomposición antes de incorporarlos al suelo o antes de elaborar el abono.
- **Pulpa de café:** es la cascarilla del café en proceso de descomposición.
- **Gallinaza:** compuesta de estiércol de gallinas o pollos de granjas, residuos de concentrado, plumas y viruta de madera los cuales son utilizados como camas en las galeras. La gallinaza es buena fuente de nitrógeno.
- **Hojarasca:** restos de hojas de plantas estas pueden ser frescas o secas.
- **Restos de cocina:** hortalizas y/o frutas.
- **Rastrojos:** son restos de plantas de cultivos anteriores estos también pueden ser incorporados al suelo o utilizados en la elaboración de abonos orgánicos.
- **Aserrín de madera:** utilizar la mayoría de maderas a excepción de las que poseen grandes porcentajes de acidez como los árboles de pino; ya que de lo contrario pueden volver los suelos ácidos.

3.4.4.2 ¿Cómo elaborar el abono orgánico?

- Escoger el lugar donde se preparará el abono orgánico, el cual puede ser en un recipiente, hoyo cavado o en la superficie del suelo.
- Reunir los materiales o ingredientes (estiércol, gallinaza, desperdicios de comidas y vegetales, cascarilla de arroz, tierra negra, cal, rastrojos).
- Agregar los materiales en capas de forma intercalada colocando primero los restos vegetales, seguidos del estiércol de animal, restos de cocina y tierra negra, y luego se riega.
- Repetir el proceso hasta alcanzar la altura deseada.
- Tapar los materiales y dejar en reposo.
- Mezclar los materiales cada tres días (Este paso aplica solo para abonera en la superficie del suelo)
- Si la mezcla está muy caliente, se agrega agua para regular la temperatura.
- Utilizar el abono cuando presenta un olor agradable, color oscuro (parecido a la tierra) y los materiales no se pueden diferenciar ya que se han combinado.

El proceso de descomposición para su uso puede variar de acuerdo al tipo o tipos de materiales utilizados y a las condiciones de humedad, temperatura y aireación.

3.4.4.3 Beneficios del uso del abono orgánico:

- Se logra mejorar la fertilidad del suelo.
- Provee elementos nutritivos a los cultivos.
- Mejora la estructura, porosidad, retención de agua y aireación del suelo.

3.4.4.4 ¿Cómo utilizar el abono orgánico?

- Incorporar superficialmente al suelo.
- Mezclar con la tierra, cuando se han hecho hoyos para la siembra de plantas.
- Colocar en círculos alrededor de las plantas.
- Incorporar en surcos o en el suelo previo a la siembra.

IV UNIDAD

4. ¿Qué se cultiva en el huerto familiar?

El propósito de cultivar alimentos es mejorar la dieta y la economía de la familia. Su intención educativa es demostrar como puede lograrse y despertar la conciencia sobre cuestiones de nutrición y el cuidado del ambiente.

El huerto familiar por lo general proporciona una parte de la comida que se consume en el hogar durante todo el año y si hay excedente de producción puede servir para mejorar la economía de la familia.

4.1 Cultivos en el huerto familiar

4.1.1 Cilantro: Es una hierba anual de la familia de las apiáceas originaria del norte de África y el sur de Europa. Es una planta fácil de cultivar, sin muchos problemas para germinar, siendo la primavera la mejor época para sembrarla.



www.1p-hogar.com/como-cultivar-cilantro-en-casa/ - España

El proceso de siembra es sencillo. Se recomienda utilizar tierra relativamente suelta (arenosa o arcillosa) y un buen sistema de drenaje ya que esta planta no sobrevive en terrenos demasiado húmedos.

Se debe disponer de una plantación de filas, distantes entre sí a unos 20 cm y con una profundidad de 2 cm en líneas rectas paralelas. Después se debe regar con agua la plantación o el semillero y esperar entre 10 a 15 días a que brote.



www.1p-hogar.com/como-cultivar-cilantro-en-casa/ - España

Es importante saber que es una planta que necesita luz, aunque las primeras semanas de crecimiento conviene no exponerlas a muchas horas de sol directamente. La planta fresca tiene un olor peculiar, pero con la desecación se transforma en un olor a naranja y salvia.

El cilantro tiene unos excelentes usos en el arte culinario...se emplea en sopas, guisos, verduras. Las hojas frescas son ingredientes esenciales del Chutney (conserva agridulce) y del Guacamole (salsa con aguacates). En muchas culturas usan el cilantro como medicamento o remedio casero, atribuyéndole propiedades relajantes, antiespasmódicas y estomacales.

La cosecha del cilantro se realizará aproximadamente entre los 45 a 55 días después de la germinación, que es cuando se ha terminado la formación de hojas basales y se inicia el crecimiento reproductivo.

Para realizar la cosecha se sujetará la planta del tallo como se muestra en la siguiente fotografía.



www.1p-hogar.com/como-cultivar-cilantro-en-casa/ - España

Cosecha a 53 días después de la germinación

Finalmente, una vez recolectado el cilantro, **para su venta y auto consumo se recomienda conservarlo entre 5 y 7 °C**. Esto permitirá que la planta se encuentre en excelentes condiciones durante casi dos semanas. Posterior a este tiempo el aroma se irá perdiendo y la calidad disminuirá.



www.1p-hogar.com/como-cultivar-cilantro-en-casa/ - España

Si no se cosecha el cilantro antes del periodo de tiempo mencionado anteriormente, empezará el crecimiento reproductivo del cilantro, en el cual se obtendrá la floración y posteriormente la fructificación.



www.1p-hogar.com/como-cultivar-cilantro-en-casa/ - España

Floración de la planta de cilantro

Nota: En dado caso que el cultivo sea de auto-consumo esta bien que el desarrollo continúe ya que se puede cortar nada más las hojas que se van a consumir; pero para cultivos comerciales no es viable, ya que es mucho más rentable sacar toda la planta y volver a cultivar, ahorrando nutrientes, tiempo y mano de obra.

4.1.2 El Chipilín:

4.1.2.1 Nombre Científico: *Crotalaria longirostrata*

4.1.2.2 Nombre Vulgar: Chipilín

4.1.2.3 Descripción:

El “Chipilín” es una planta leguminosa comestible, nativa de América Central. Su aroma y sabor lo han llevado a formar parte de la gastronomía. También es alto en hierro, calcio y beta caroteno.

4.1.2.4 Descripción de la Planta

Crece en espesuras húmedas o algo secas, laderas abiertas, comúnmente rocosas, frecuentemente encontradas en bosques de pino o encino, abundante en campos cultivados. Comúnmente plantada en campos y jardines. Es una planta esencialmente anual, aunque casi siempre permanece más tiempo. Se ha informado sobre 14 especies en Guatemala, de las cuales 3 se usan como hortaliza. Estas son: **C. longirostrata Hook & Ann**, **C. vitellina Ker & Lindl**, y **C. pumila Ortega**. Su tallo es erecto y delgado, a veces tiene muchas ramas. Mide aproximadamente un metro de alto. Tallos poco ásperos, frecuentemente de color rojo oscuro, pocas o ninguna estípula. Las flores crecen en un racimo terminal largo, multifloreado. La fruta es una legumbre con vainas de 2 cm de largo y 7 a 8 mm de grueso, poco áspera, globosa, inflada, no tabicada por dentro. Comienza a florear a los dos meses y permanece floreado siempre. La vaina se encuentra en todo momento. Las semillas, de 6 a 8 por vaina, son de color café oscuro y pequeñas. El chipilín es importante para la ecología, pues es fuente de enriquecimiento natural para la tierra y para capacitarla

en posteriores cultivos, ya que fija en sus raíces el nitrógeno que absorbe de la atmósfera.



(www.Foros Univisión.com)

Esta legumbre originaria de Mesoamérica(Sur de México y América Central) y cuyo nombre científico es *Crotolariamaypurensis* o *Crotolariaguatemalensis*, se puede comer de distintas formas, y en todas es deliciosa.

En Mesoamérica el chipilín crece en forma silvestre porque al parecer no tiene muchos depredadores, aparte del hombre, claro está, ya que aparentemente los animales le rehúyen pues tiene algunas propiedades tóxicas para ellos. En Estados Unidos se le considera una yerba mala y en Australia es prohibido importar sus semillas.

4.1.2.5 Contenido de Nutrientes (por 100g)

Agua (g) 81.8

Proteína (g) 7.1

Grasa (g) 1.0

Carbohidratos totales (g) 8.7

Fibra cruda (g) 1.9

Ceniza (g) 1.4

Calcio (mg) 248
Fósforo (mg) 74
Hierro (mg) 4.9
Actividad de vitamina A (ug) 3843
Tiamina (mg) 0.33
Riboflavina (mg) 0.52
Niacina (mg) 2.02
Acido ascórbico (mg) 112
Valor energético (kcal) 57

4.1.2.6 Usos en Alimentación y Nutrición

Es la especie de **Crotolaria** más usada como alimento. Se consumen las hojas y los brotes tiernos, ya sean fritos o hervidos; mezclados con harina de maíz (tamalitos dechipilín), y en caldos que se combinan con arroz.



La hoja es rica en proteína, de alto contenido en lisina, por esta razón es un excelente suplemento de los cereales. Además posee un elevado contenido de carotenos con alta biodisponibilidad.

4.1.2.7 Distribución Geográfica

Esta planta se encuentra relativamente bien distribuida en Guatemala, oeste y suroeste de México y de El Salvador a Costa Rica, desde el nivel del mar hasta aproximadamente 2 500 metros sobre el nivel del mar.

El origen del chipilín, según los mayas

(El chipilín en la literatura)



Ixchel diosa de la luna

Cuenta la leyenda de origen Maya, que Chac, Dios de la lluvia, se enamoró perdidamente de Ixchel, diosa de la Luna e hija de Tlaloc, pero su amor no fue correspondido. En su despecho, Chac cubrió el cielo con nubes negras para que nadie pudiera ver la belleza de Ixchel.

Según la tradición fueron tres años los que el cielo estuvo cubierto de nubes y lluvia incesante.

Los riachuelos se desbordaron, y los sembrados se inundaron dejando al pueblo sin alimento.

La situación se tornó tan grave que ni el mismo Tlaloc encontraba la solución, pues con tanta lluvia la gente moriría. Una noche, Ixchel, diosa de la Luna, al ver al padre Tlaloc tan abatido, decidió buscar una solución que, aunque triste para ella, era la única salida: casarse con Chac para convencerlo con su belleza de que quitara el velo de las nubes y la lluvia cesara. Pero, lo que en apariencia era un triunfo para Chac, en realidad era una trampa de Ixchel. La noche de bodas, en el preciso momento en que Chac borró las nubes, ella se escapó en forma de pequeñas hojitas verdes que cayeron como lluvia por todo el territorio. Esas hojitas que se podían comer preparadas de diferentes formas salvaron a los mayas de una muerte segura. Nuestros ancestros las llamaron “Chepil-ix”, que significa “hojas de la Luna”. Así fue como nació lo que hoy conocemos como **chipilín**. (www.Foros Univisión.com)

4.1.3 Hierbamora:



SPILLARI-FIGUEROA, M.M 1983. Composición química de diferentes cultivos de hierbamora (**Solanumsp.**), chipilín (**C. longirostrata**) y amaranto (**Amaranthusspp.**). Tesis Universidad Rafael Landívar. Guatemala, Instituto de Ciencias Ambientales.

4.1.3.1 Nombre Científico:

Solanum spp.

Solanum americanum

Solanum nigrum

Solanum nigrescens

4.1.3.2 Nombre Vulgar: Hierbamora, macuy, quilete

4.1.3.3 Descripción de la Planta

El **Solanum americanum** es una planta perenne o anual, de 1 metro de altura aproximadamente, tallos jóvenes, pilosos y los pelos recurvados. Tiene hojas en pares o solitarias, diferentes en tamaño, similares en forma, enteras o sinuadas, dentadas, lacioladas, ovaladas, de 3.5 a 14 cm de largo y de 1.5 a 5.5 cm de ancho.

El **Solanum nigrescens** es otra variedad de hierbamora que mide de 1 a 1.5 de altura, algunas veces llega a 3 o 5 m. Es muy parecido a la variedad descrita anteriormente por lo que son muy difíciles de distinguir morfológicamente. Los frutos son abundantes como tomates pequeños, de color verde, que al madurar se ponen de color morado.

4.1.3.4 Contenido de Nutrientes (por 100g)

Agua (g)	85.0
Proteína (g)	5.1
Grasa (g)	0.8
Carbohidratos totales (g)	7.3
Fibra cruda (g)	1.4
Ceniza (g)	1.8
Calcio (mg)	226
Fósforo (mg)	74
Hierro (mg)	12.6
Actividad de vitamina A(ug)	1883
Tiamina (mg)	0.20
Riboflavina (mg)	0.35
Niacina (mg)	0.97
Acido ascórbico (mg)	92
Valor energético (kcal)	45

4.1.3.5 Usos en Alimentación y Nutrición

Se consumen las puntas cocidas de las plantas en prefloración, etapa en la que tiene mayor cantidad de vitaminas. Aunque se consume principalmente en las áreas rurales, también se encuentra fácilmente en los mercados de áreas urbanas. La hierbamora tiene un sabor herbáceo, olor ligeramente fétido, que se elimina con la cocción, así como las sustancias nocivas que puede tener. Las hojas pueden sustituir a las de la espinaca y debido a su alto contenido de proteína, es un buen suplemento de los cereales. Su contenido de carotenos es apreciable.

4.1.3.6 Distribución Geográfica

El **Solanum americanum** se encuentra en forma silvestre en toda la República de Guatemala, Belice, oeste de Estados Unidos, de México a Panamá, y en América del Sur. Crece desde los 450 a los 1500 metros sobre el nivel del mar en matorrales

húmedos y bosques y en laderas abiertas y campos. Es maleza común en campos cultivados y también se cultiva para su comercialización como verdura.

El **Solanumnigrescens** se encuentra en Guatemala, al sureste de México y Costa Rica. Crece desde los 1500 a los 3900 metros sobre el nivel del mar.

4.1.3.7 Necesidades de Investigación

Se conoce algo sobre la variabilidad en composición química de esta hortaliza, y es de interés obtener conocimientos adicionales sobre su valor nutritivo y valor suplementario en dietas. Podría ser útil en la preparación de proteína foliar. Sus características farmacológicas deberían ser estudiadas.

4.1.4 Loroco:



:

[//www.s21.com.gt/vida/2011/07/01/loroco-delicia-temporada](http://www.s21.com.gt/vida/2011/07/01/loroco-delicia-temporada)

4.1.4.1 Nombre Científico: Fernaldiapandurata

4.1.4.2 Nombre Vulgar: Loroco

<http://www.s21.com.gt/vida/2011/07/01/loroco-delicia-temporada>

4.1.4.3 Descripción:

¿Qué es el loroco? Es una especie botánica, una planta silvestre que produce retoños de flores comestibles y aromáticas de mayo a octubre, durante la época lluviosa, aunque con riego se puede producir todo el año.

El loroco es ampliamente apreciado como un ingrediente de la cocina guatemalteca, principalmente del oriente del país. En cuanto a sus usos culinarios, la flor se utiliza para un sinnúmero de preparaciones, ya que se incluye en muchos platillos tradicionales como el pollo en crema, en los tamalitos, en huevo, con arroz y demás; pero en la actualidad se incluye en comidas de alta cocina o en platos fusión, donde se mezcla con comidas internacionales, como opciones elegantes de presentar los platos. Es aquí donde también se utiliza en salsas como el acompañante perfecto en la comida, para dar rienda suelta a la creatividad.

El loroco es una inflorescencia altamente perecedera, lo que quiere decir que se descompone fácilmente. Se cosecha cuando ha alcanzado su máximo desarrollo, que se reconoce porque el botón floral está verde claro, con su flor a punto de abrirse.

Es preferible comprarlo muy fresco, porque así presentará todas sus características en cuanto a color, sabor, aroma y textura; permite refrigerarse dentro de una bolsa plástica y conservarse durante una semana. Diversos estudios han demostrado que las hortalizas nativas, como el chipilín, el bleado y el loroco, entre otros, presentan valores y contenidos nutricionales “mucho más altos”.

El sabor del loroco es peculiar y único; puede ser suave si se utiliza con medida o llegar a ser más fuerte si se quiere un gusto más pronunciado.

El loroco (*fernaldiapandurata*) es una planta muy agradecida que crece en suelos francos, con mucho sol y con buena humedad.

<http://www.s21.com.gt/vida/2011/07/01/loroco-delicia-temporada>



<http://www.s21.com.gt/vida/2011/07/01/loroco-delicia-temporada>

4.1.4.4 Descripción de la Planta

El loroco es una hierba trepadora, pequeña o grande, densamente puberulenta o cortamente aterciopelada-pilosa en todas partes. Sus hojas son membranosas, en pecíolos de 1 a 2 cm de largo, oblongo-elípticas o ampliamente ovaladas, de 4 a 13 cm de largo y de 1.5 a 8 cm de ancho, cortamente acuminadas, las hojas de abajo algunas cortadas en la base, las superiores obtusas o truncadas, usualmente muy densas y suavemente pilosas en el envés. La inflorescencia consta de 8 a 18 flores, brácteas, ovaladas, de 1 a 2 mm de largo, cáliz con lóbulos ovalados, agudos u obtusos, de 2 a 3 mm de largo. Corola blanca internamente, verduzca exteriormente y glabra, el tubo de 20 a 22 mm de largo, y de 7 a 9 mm de ancho, los lóbulos ciliados de 10 a 13 mm de largo, densamente velludo-aracnoides al interior de la base. Generalmente la inflorescencia es más corta que las hojas, los pedicelos de 4 a 6 mm de largo.

Las raíces del loroco son consideradas muy tóxicas y han sido empleadas algunas veces para matar animales nocivos. Esta especie de loroco se encuentra asociada con *Fernaldia brachypharunx* Woodson, que es igualmente utilizable.

4.1.4.5 Contenido de Nutrientes (por 100g)

Agua (g) 89.3
Proteína (g) 2.6
Grasa (g) 0.2
Carbohidratos totales (g) 6.7
Fibra cruda (g) 1.4
Ceniza (g) 1.2
Calcio (mg) 58
Fósforo (mg) 46
Hierro (mg) 1.1
Actividad de vitamina A (ug) 60
Tiamina (mg) 0.62
Riboflavina (mg) 0.10
Niacina (mg) 2.34
Acido ascórbico (mg) 12
Valor energético (kcal) 32

4.1.4.6 Usos en Alimentación y Nutrición

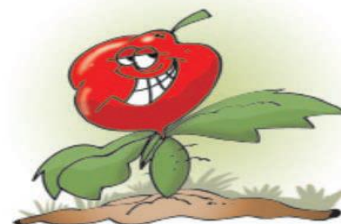
Las flores se consumen, como fuentes de vitaminas y minerales en estado crudo y cocidos para condimentar las comidas, combinadas con huevo, arroz y para hacer tamalitos. No se ha demostrado su valor suplementario a los cereales, con los cuales el loroco es consumido. Sin embargo, introduce un sabor agradable al alimento.

4.1.4.7 Distribución Geográfica

El loroco está bastante bien distribuido en Guatemala y El Salvador, en regiones calientes y secas. Crece fácilmente entre el maíz. También se encuentra en Honduras, Nicaragua y Costa Rica. Crece desde el nivel del mar hasta los 1000 metros y prefiere suelos arcillosos.

4.1.4.8 Necesidades de investigación

Existen varias explotaciones de loroco para fines de consumo interno y de exportación. Sin embargo, se requiere de mayor información sobre sistemas de producción, ya que la planta es trepadora. Asimismo, es de interés buscar formas de estimular la producción de flor. Como todas las flores, la del loroco es débil al manejo y susceptible al deterioro, sobre todo en zonas cálidas y en horas del día, aspectos de cosecha que deben ser resueltos. Su conservación para fines de mercado y vida de anaquel es otro aspecto que requiere ser investigado, así como su diversificación de uso u otras aplicaciones.



4.1.5. Rábano:

Curso Superior en Productor Hortícola en Invernadero.
www.infoagro.com

4.1.5.1 Origen del rábano:

El origen de los rábanos no se ha determinado de forma concluyente; aunque parece ser que las variedades de rábanos de pequeño tamaño se originaron en la región mediterránea, mientras que los grandes rábanos pudieron originarse en Japón o China.

En inscripciones encontradas en pirámides egipcias, datadas 2.000 años a.C.; ya se hacía referencia a su uso culinario.

4.1.5.2 Taxonomía y morfología

-Familia: Cruciferae.

-Nombre científico: Raphanussativus L.

-Planta: anual o bienal.

-Sistema radicular: raíz gruesa, carnosa, muy variable en cuanto a la forma y al tamaño, de piel roja, rosada, blanca, pardo-oscura o manchada de diversos colores.

-Tallo: breve antes de la floración, con una roseta de hojas. Posteriormente, cuando florece la planta, se alarga alcanzando una altura de 0,50 a 1 m, de color glauco y algo pubescente.

-Hojas: basales, pecioladas, glabras o con unos pocos pelos hirsutos, de lámina lobulada o pinnatipartida, con 1-3 pares de segmentos laterales de borde irregularmente dentado; el segmento terminal es orbicular y más grande que los laterales; hojas caulinas escasas, pequeñas, oblongas, glaucas, algo pubescentes, menos lobuladas y dentadas que las basales.

-Flores: dispuestas sobre pedicelos delgados, ascendentes, en racimos grandes y abiertos; sépalos erguidos; pétalos casi siempre blancos, a veces rosados o amarillentos, con nervios violáceos o púrpura; 6 estambres libres; estilo delgado con un estigma ligeramente lobulado.

-Fruto: silícula de 3-10 cm de longitud, esponjoso, indehisciente, con un pico largo. Semillas globosas o casi globosas, rosadas o castaño-claras, con un tinte amarillento; cada fruto contiene de 1 a 10 semillas incluidas en un tejido esponjoso.



Curso Superior en Productor Hortícola en Invernadero. www.infoagro.com

4.1.5.3 Material vegetal

Las variedades se clasifican según el tamaño y la forma de la raíz (parte comestible) en:

4.1.5.4 Variedades de raíces pequeñas (rabanitos)

Raphanussativus L. var. radicula): es muy adecuado para su envasado en conos y en bolsas. Son una variedad que puede presentar forma esférica, ovalada o

cilíndrica. Su piel es de color rojo, rosado, morado o blanco, y su carne siempre es blanca.

Raíces globulares: Redondo rosado punta blanca (la más difundida), Redondo escarlata.

Raíces oblongas: Medio largo rosado, Medio largo rosado de punta blanca.

4.1.5.5 Variedades de raíces grandes (rábanos): Negro, Rosado, Blanco (nabo japonés).

4.1.5.6 Rábano chino, japonés o daikon: procede de Japón y se caracteriza por su forma cilíndrica y alargada. Es de color blanco y sabor suave.

4.1.5.7 Rábano negro o de invierno: tiene forma cilíndrica y redondeada. Su piel es de color negro y muy difícil de digerir, mientras que su carne es blanca y más digestiva.

La forma y color que presentan los rábanos dependen también de su temporada. Por ello, también se pueden clasificar en función de su época de cultivo en:

4.1.5.8 Rábanos de primavera: tienen forma esférica y su tamaño no suele ser muy grande.

4.1.5.9 Rábanos de verano: su forma es alargada y su tamaño mayor que los de primavera. En general, los rábanos de primavera y los de verano son variedades que se consumen crudas.

4.1.5.10 Rábanos de otoño: son de mayor tamaño que los anteriores y suelen cocerse antes de su consumo.



Curso Superior en Productor Hortícola en Invernadero. www.infoagro.com

4.1.5.11 Siembra de rábano

objetivo: sembrar rábano de una manera fácil, rápida y económica.

Material:

- Tierra
- semilla de rábano
- reja de refrescos
- agua

Método:

- se llena a 3/4 partes la reja de tierra.
- se agregan por cada cuadrante 2 semillas de rábano
- se cubre con poco mas de tierra
- se humedece con agua
- se cosecha en aproximadamente 28 días

4.1.5.12 Procesos para siembra de rábano

Por lo general el rábano se siembra en hileras separadas 30 a 40 cm. y entre plantas se siembra a 5 cm se pueden sembrar dos semillas por sitio y después de 10 días se hace un raleo, seleccionando las mejores plantas. La preparación del terreno es fundamental, se debe de evitar las piedras o suelos duros. El suelo se debe de arar a una profundidad de 15 cm. Es importante durante la preparación del terreno, incorporar abonos orgánicos.

Debido a que el rábano se cosecha en un mes, no tolera malezas, por tanto se debe de ser muy riguroso en la preparación del terreno para eliminar malezas y plagas del suelo.

Las condiciones de clima son de 10 a 15 grados de temperatura.

El rábano se cosecha a los 30 días, después de un mes se inicia el período de floración.

4.1.5.13 Particularidades del cultivo:

Preparación del terreno:

En primer lugar se realiza una labor profunda con volteo de la tierra (vertedera), siguiendo con una grada de disco y la aportación del abono de fondo. A continuación se hacen camellones (acamellonadora) preparando unas bancadas de aproximadamente 1.80 m de ancho.



Curso Superior en Productor Hortícola en Invernadero. www.infoagro.com

4.1.5.14 Camellones

Siembra:

La semilla conservada en buenas condiciones mantiene su Viabilidad durante seis años. Se siembra de asiento, Preferentemente en otoño, primavera e invierno. La semilla de rabanito generalmente se esparce a voleo a razón de 12 kg de semilla por hectárea. En cambio los rábanos se suelen sembrar en líneas a 50 cm. Empleando unos 8 kg por hectárea. Cuando se cultivan rabanitos es frecuente que, dado su rápido crecimiento, se hagan asociaciones, intercalando otras hortalizas de ciclo más largos, tales como zanahoria, remolacha, etc.

Labores:

Se realizarán 1 ó 2 escardas y un ligero aporcado si las plantas están en línea. A los 15 ó 20 días de la siembra es conveniente aclarar las plantas, dejando los rabanitos distanciados a 5 cm y los rábanos a 10 cm.

Abonado:

A modo orientativo se indican las siguientes dosis de abonado por hectárea: estiércol (30 T, preferiblemente aportadas 6 meses antes), nitrosulfato amónico (1500 kg), superfosfato de cal (400 kg), sulfato potásico (250 kg).

Es una planta exigente en boro, por lo que puede ser conveniente la adición de bórax en el abonado de fondo en dosis moderadas (menos de 15 kg/ha).

Se suele utilizar riego por aspersión, en el que se puede aportar abonado de cobertera, por ejemplo un compuesto líquido 4-8-12.



Abono orgánico

Curso Superior en Productor Hortícola en Invernadero. www.infoagro.com

Fisiopatías:

- Ahuecado o corchado: es debido a la sobre maduración.
- Textura dura y fibrosa: es ocasionada por cultivar en suelos demasiado ligeros o déficit hídrico.
- Sabor picante: provocado por un exceso de calor durante el cultivo
- Raíces laterales: debido a un riego excesivo en el periodo cercano a la madurez.

Recolección:

En verano, la recolección de las raíces pequeñas se realiza a los 45 días, las medianas unos 10 días después y las grandes a los 70-80 días. Durante la estación invernal, se pueden dejar las plantas cierto tiempo sin recolectar desde el momento óptimo para la cosecha, pero si se prolonga demasiado las raíces adquieren un tamaño excesivo, y si llueve se rajan y después se ahuecan. En verano es necesario cosechar de inmediato, ya que se ahuecan rápidamente, especialmente las variedades temprana.

En pequeñas parcelas la recolección suele realizarse de forma manual, lo que resulta muy costoso. En el caso de extensiones importantes y fincas llanas debe emplearse la recolección mecanizada. En terrenos excesivamente arcillosos este tipo de recolección encuentra cierta dificultad.



Curso Superior en Productor Hortícola en Invernadero. www.infoagro.com

Comercialización:

Existen dos formas de comercialización: en manojos con hojas; y limpios, es decir, sin hojas ni raíces.

Los rábanos y rabanitos se transportan a las unidades de procesado en contenedores de plástico o remolques.

En primer lugar son sometidos a un prelavado con agua para eliminar la tierra y otras impurezas, consiguiendo una limpieza total gracias a un sistema de lavado posterior con la impulsión de aire en agua.

Posteriormente se deslizan de forma rotativa de manera que las hojas queden atrapadas entre dos rodillos y son eliminadas.

Los rábanos defectuosos se separan en la cinta de rodillos. Las raíces son cortadas con ayuda de unas cuchillas.

Finalmente se procede al calibrado. El agua es necesaria en todo el proceso para evitar deterioros.

Se conservan entre 2 y 5 ° C y una humedad relativa entre el 90 y 96%.

Valor nutricional:

Valor nutricional del rábano en 100 g de materia fresca	
Glúcidos (g)	2.44
Prótidos (g)	0.86
Vitamina A (U.I.)	30
Vitamina B1 (mg)	30
Vitamina B2 (mg)	20
Vitamina C (mg)	24
Calcio (mg)	37
Fósforo (mg)	31
Hierro (mg)	1

4.1.6 Pepino:**4.1.6.1 Cultivo del pepino**

El pepino es una hortaliza muy cultivada en las huertas Familiares por su carne refrescante, que puede ser consumido crudo en ensalada, en curtido, vinagreta, etc. Se trata de una planta herbácea anual, de tallos rastreros o trepadores, vellosos y blandos; hojas pilosas lobuladas y flores amarillas. El fruto es pulposo, cilíndrico, verde al principio y amarillo cuando está maduro, blanco en su interior y con muchas semillas pequeñas, achatadas y ovaladas. El fruto inmaduro muy verde es el conocido como pepinillo o cohombro, de unos 5 a 8 cm. (la variedad que se cultiva para obtener los pepinillos es la *Cornichon*); el fruto maduro puede alcanzar los 75 cm. de longitud.



www.asocae.org Asociación Española para la Cultura, el Arte y la Educación (ASOCAE O.N.G.D.)

De los frutos inmaduros de la variedad Cornichón se obtienen los "pepinillos", los cuales sirven una vez macerados como aperitivo o entremés.

El pepino es también muy utilizado en la industria farmacológica, con cuya esencia se fabrican variados productos.



www.asocae.org Asociación Española para la Cultura, el Arte y la Educación (ASOCAE O.N.G.D.)

4.1.6.2 Reproducción y cultivo

El pepino se reproduce por semilla. Se puede realizar la siembra en primavera directamente en el terreno definitivo al aire libre, o antes en un semillero protegido para su posterior trasplante en la primavera. Si se dispone de un invernadero se puede forzar el cultivo de pepinos en pleno invierno. Antes de proceder a la siembra es conveniente realizar el proceso denominado "enrejado", que consiste en depositar las semillas durante unos días en un plato cubierto con un paño mojado; cuando las semillas han germinado ya pueden plantarse, tanto al aire libre como en semillero.

4.1.6.3 Fruto maduro de Cucumissativus

Requiere un suelo bien estercolado. El cultivo se realiza en caballones separados entre sí un metro, poniendo dos o tres semillas en cada hueco y dejando medio metro de distancia entre ellos, ya que el tallo rastrero desarrolla mucho. Es conveniente colocar unos tutores para que los zarcillos que emite el tallo tengan un soporte al que agarrarse, así no progresa horizontalmente y resulta más cómoda la posterior recolección de los frutos. En zonas húmedas y cálidas, además de las correspondientes Precauciones contra las enfermedades fúngicas, resulta muy conveniente utilizar un emparrado para que los frutos pendan, en vez de mantenerse en contacto directo con el suelo. La exposición debe ser soleada y los riegos frecuentes. Hay que Realizar escardados de las malas hierbas y binar la tierra al principio, ya que después la mata crece demasiado y resultan muy incómodas esas labores.



www.asocae.org Asociación Española para la Cultura, el Arte y la Educación (ASOCAE O.N.G.D.)

4.1.6.4 Emparrado para la producción de pepinos

Para fortalecer la planta es muy recomendable realizar unos pinzados de la siguiente forma: en cada mata se va eliminando el brote principal cuando hayan nacido las primeras 6 hojas, y también el primer fruto que aparezca junto con una parte de su propio tallo. Esta operación permite un reforzamiento de la planta y una mayor producción de frutos.

4.1.6.5 Recolección Se pueden obtener semillas para la siguiente cosecha dejando que algunos frutos maduren en la planta totalmente; cuando presentan un color anaranjado ya se pueden recolectar. Se almacenan así en un lugar seco, y se extraen las semillas sólo cuando se vayan a sembrar, también se pueden extraer las semillas antes, pero entonces hay que dejarlas secar al sol y almacenarlas en un lugar abrigado de la humedad.

La recolección depende de la época de siembra; son habitualmente en primavera, y verano.

Cuando se extrae el fruto hay que dejar siempre un poco de pedúnculo.

4.1.6.6 Plagas y enfermedades

La mayoría de enfermedades que atacan a esta planta son de Origen fúngico, que pueden ser prevenidas con productos azufrados.

4.1.6.7 ¿Cuándo Sembrar?

Usualmente se siembra la semilla de pepino directamente en el huerto o jardín. Siembre después que el peligro de heladas haya pasado y el suelo se haya calentado en primavera. Tierra a temperatura normal (no congelado) es necesaria para la germinación de las semillas y el crecimiento apropiado de las plantas. Con buena humedad en el suelo, los pepinos crecen bien en tiempo caliente de verano. Una segunda siembra para otoño puede hacerse entre mediados y finales del verano.

Los pepinos se pueden trasplantar para cosechas adicionales tempranas. Siembre de dos a tres semillas en macetas con humus (tierra negra), envases con buena mezcla de tierra u otros recipientes, de 3 a 4 semanas antes de que las heladas terminen. Ralee hasta dejar una planta por maceta. Siembre los trasplantes de 1 a 2 pies de distancia y en filas de 5 a 6 pies de distancia; cuando las plantas tengan de dos a cuatro hojas verdaderas. No permita que los trasplantes crezcan mucho en macetas, porque no trasplantarán bien. Igual que otros cultivos de enredadera, los pepinos no trasplantan bien cuando el trasplante se realiza a raíz desnuda (sin tierra).

4.1.6.8 Espacio y Profundidad Para Sembrar

Siembre semillas de 1/2 a 1 pulgada de profundidad y ralee las plantas de semillero para dejar una planta cada 12 pulgadas en la fila, o tres plantas cada 36 pulgadas en el sistema de surco. Si utiliza trasplantes, plántelos cuidadosamente en el suelo caliente (no congelado) a 12 pulgadas de distancia en la fila.

4.1.6.9 Cuidado

Las plantas de pepino tienen raíces superficiales y requieren mucha humedad en el suelo en todas las etapas de crecimiento. Cuando el pepino comienza a fijar y madurar, humedad adecuada en el suelo es especialmente necesaria. Para buenas producciones, incorpore residuos vegetales o abono bien descompuesto antes de plantar. Los pepinos responden bien al abono orgánico y suelo calentado con plástico negro o de polietileno a inicios de primavera, o materia orgánica en verano. El uso de residuos de plástico negro calienta el suelo al inicio de la estación y puede producir cosechas tempranas, especialmente si se combina con cubiertas flotantes en las filas.

Aplique fertilizante nitrogenado al lado de las plantas cuando empiezan a enredar. Los escarabajos del pepino deben ser controlados desde que las plantas jóvenes empiezan a salir del suelo.

En huertos pequeños, las enredaderas pueden entrenarse para subir parrales o cercas. Cuando a las variedades largas silenciosas se les ponen soportes, los pepinos cuelgan libremente y crecen pepinos rectos. Cuando hay mucho viento que azota a las plantas, hace impráctico el entrenamiento vertical. Cercas de alambre también se pueden utilizar para apoyar las plantas. No manipule, coseche, ni trabaje con plantas cuando están mojadas.

4.1.6.10 Cosecha

Coseche pepinos en cualquier etapa de crecimiento, antes de que las semillas se pongan duras. Generalmente, los pepinos se comen cuando no están maduros. El mejor tamaño depende del uso y de la variedad. Pueden ser cosechados cuando tienen no más de 2 pulgadas de largo para envasados, de 4 a 6 pulgadas de largo para tiras largas (cortadas a lo largo) y 6 a 8 pulgadas de largo para variedades rebanadoras (para rodajear). Un pepino está en su punto de alta calidad, cuando es uniformemente verde, firme pero se quiebra fácilmente. Los pepinos grandes, silenciosos deben tener de 1 a 1 1/2 pulgadas de diámetro y hasta 10 pulgadas de

largo. Algunas variedades pueden crecer mucho más. No permita que los pepinos se pongan amarillos. Quite de la enredadera cualquier fruta que ya va a madurar, para que los pepinos jóvenes continúen creciendo. Los pepinos crecen rápidamente para cosecharse y se deben recoger por lo menos cada dos días.

4.1.6.11 Valor Nutritivo y Beneficios Para la Salud

Los pepinos le agregan un sonido quebradizo a ensaladas y emparedados, aunque no son una buena fuente de nutrientes. El nutriente más abundante en pepinos es el agua. Una pequeña cantidad de caroteno beta se encuentra en la cáscara verde, pero una vez pelado el pepino, la cantidad se reduce casi a cero.



www.asocae.org Asociación Española para la Cultura, el Arte y la Educación (ASOCAE O.N.G.D.)

4.1.7 La hierbabuena:

Es una planta que procede de la hibridación de dos tipos de menta, la menta negra que conocemos por el color un poco violáceo del tallo y la menta blanca, con un tono verde más uniforme.

Tiene un aroma especial que le hace distinguirse de las mentas de las que procede y se cultiva muy bien tanto en tierra como en maceta, a condición de que se le dé agua abundante y con buen drenaje.

A partir de esquejes de **hierbabuena** puede conseguir sin ningún esfuerzo una nueva mata de hierbabuena, que se multiplica y sus raíces se van uniendo a la tierra, hasta formar una mancha verde de grandes proporciones.

Después de cuatro o cinco días de haber plantado el esqueje verá empezar a crecer la planta, así de rápido.

El envés de las hojas tiene nervaduras pronunciadas.



www.siembraurbanadehierbabuena.blogspot.com

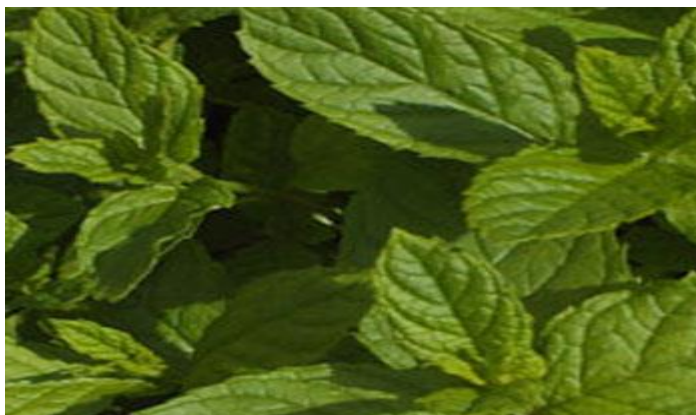
La hierbabuena es una planta aromática que no sobrepasa casi nunca los treinta centímetros de altura, se usan las hojas de hierbabuena en general en infusiones para procesos de indigestión.

Usadísima por ser la base de la infusión de té verde al estilo marroquí, también en coctelería para preparar el mojito.

La hierbabuena es muy rica en aceites esenciales conteniendo carbona y taninos, su olor es muy agradable, si mueve sus hojas lo podrá comprobar fácilmente.

Su aroma es más dulce y menos penetrante que el de las mentas. Sus aceites esenciales se emplean en forma de fricciones relajantes sobre la piel irritada.

Una observación para quien tenga en su jardín o macetas, hierbabuena y menta, no deben estar cerca una de la otra ya que en la época de floración la hierbabuena machea a la menta y pronto tendrás solo plantas de hierbabuena, esta es la explicación de alguna de las preguntas en los foros: - yo tenia hierbabuena y menta y ahora me parece solo tener hierbabuena- , efectivamente solo tendrá hierbabuena a la siguiente cosecha.



www.siembraurbanadehierbabuena.blogspot.com

En la composición de la hierbabuena también se encuentran carotenos, que pueden actuar como antioxidantes y flavonoides. A los flavonoides se le atribuyen muchas propiedades medicinales, desde antioxidante, depurativo, anticolesterolemia y anticancerígeno. La hierbabuena también contiene limoneno y mentona, además de taninos, los cuales son considerados excelentes antioxidantes. La planta de hierbabuena es rica además, en ácidos acético, ascórbico y cafeico.

La hierbabuena, también conocida como menta verde, su nombre científico es *Mentha Spicata*, (spica, lanza) es una planta herbácea que vive más de 2 años y por la gran cantidad de raíces que produce es muy duradera ya que periódicamente volverá a retallar. Esta planta pertenece a la familia de las Lamiáceas y es originaria de Europa, pero debido a la gran adaptabilidad que posee para crecer en diversos tipos de clima, en la actualidad, se encuentra en gran parte del mundo.

Los usos de la planta de hierbabuena están relacionados con la gastronomía y la fabricación de perfumes, gracias a sus propiedades aromáticas.

4.1.7.1 Las principales características botánicas de la planta de hierbabuena son:

- 1.-La hoja de la hierbabuena tiene forma de punta de lanza, esta característica da origen a su nombre científico, ya que spica quiere decir lanza en latín. Estas hojas presentan margen aserrados (dentados) y tienen una pequeña capa de pelos (hoja pubescente) por el envés, resultando ser totalmente lisas en el haz de la hoja.
- 2.-La planta de la hierbabuena presenta flores de un tamaño muy pequeño. Estas flores habitualmente son de tonalidades lilas, blancas o rosadas.

3.-La planta de la hierbabuena presenta un gran desarrollo radicular y presenta la característica de ser muy invasiva con las otras especies.

Hierbabuena, el olor de las hojas de hierbabuena es más suave y dulce, menos refrescante.



www.siembraurbanadehierbabuena.blogspot.com

Hierbabuena

Menta

Además de la diferente coloración del verde de sus hojas, algo más oscuras, lo que diferencia básicamente a la menta de la hierbabuena en su refrescante olor, pasando los dedos por una hoja podrá apreciarlo y distinguirlas inequívocamente.

4.1.7.2 Hierbabuena Planta medicinal originaria del Mediterráneo



www.siembraurbanadehierbabuena.blogspot.com

Tiene propiedades curativas, va bien para digestión, diarreas, inflamaciones del hígado, gases, mareos, para expulsar parásitos de los intestinos y para las quemaduras, se suelen hacer compresas de aceite de oliva y Hierbabuena y aplicarlas sobre el quemado.

4.1.7.3 Aplicación en la industria:

- Tiene aplicación en la industria de los caramelos, chicles, sirviendo esta hierba para aromatizarlos.
- En la industria de la perfumería y la cosmética.
- En farmacia se usa como aromatizante, así como en la industria alimentaria.
- Culinariamente se puede añadir a platos de sopas, guisos verduras, estofados y en los caracoles.
- Las infusiones de hierbabuena se pueden preparar con una cucharada sopera en un litro de agua.
- Es útil para los trastornos gástricos, tales como diarreas y para los calambres musculares.



www.siembraurbanadehierbabuena.blogspot.com

4.1.7.4 Como sembrar la hierbabuena:

La hierbabuena se puede plantar sobre tierra en el jardín o sobre maceta, la única condición para que prospere es que no le falte el agua y que tenga un buen drenaje para que no pudra su raíz.



www.siembraurbanadehierbabuena.blogspot.com

Si mete un esqueje de hierbabuena en un recipiente con agua, verá rápidamente a los pocos días como le crecen en su parte inferior microrraíces, es el momento de trasplantarla a la tierra o la maceta, aunque no es un requisito imprescindible, también clavando solo el esqueje recién cortado en maceta, lo más probable es que prospere.

Entre la foto de la hierbabuena en el agua de arriba y esta otra imagen de abajo median 8 días de diferencia, se aprecian ya las raíces que han crecido.



www.siembraurbanadehierbabuena.blogspot.com

En la imagen de abajo vemos raíces de hierbabuena en agua a los 16 días de haber metido el esqueje en agua



www.siembraurbanadehierbabuena.blogspot.com

En este momento sería ideal plantar ese esqueje ya directo sobre maceta con buen drenaje y humedad abundante, seguro que prosperará.

Con esta hierbabuena aromática es muy sencillo duplicar plantas.

El té de hierbabuena es recomendado por los pediatras para tratar el cólico infantil.

Otra aplicación es la del aceite de hierbabuena, cuyo empleo habitual alivia la tensión, sobre todo en aquellas personas que padecen estrés.

Mezclando la infusión con aceite de oliva tendremos un buen ungüento para curar quemaduras.

Se administra por vía tópica y en compresas. Pero el uso más frecuente de la hierbabuena es el de curar los trastornos digestivos, como la acidez, el dolor de estómago y el estreñimiento. Para sanar este tipo de afecciones, podemos recurrir a infusiones de brotes tiernos de hierbabuena, mezclados con otras plantas, como la manzanilla, la granada o la lima, tomadas en ayunas una o dos veces por día.

El aceite de hierbabuena se clasifica como un carminativo, alivia la tensión intestinal y entona el sistema digestivo. Puede aumentar el flujo de la bilis en la vesícula. El

aceite cuando se aplica sobre la piel produce un efecto relajante, actúa como un anti-irritante y analgésico, con capacidad de reducir el dolor y de mejorar el flujo de sangre al área afectada.

La hierbabuena se puede tomar en infusión vertiendo 205 ml de agua hirviendo sobre una cucharadita de hojas secas, dejando empapar por cinco o diez minutos: se toman tres o cuatro tazas por día entre comidas, esto ayuda a evitar los malestares digestivos.

También es un buen remedio para los dolores de cabeza, colocando en las sienes una combinación de aceite de hierbabuena y aceite de eucalipto diluido en aceite base, cuando se inicia el dolor de cabeza y cada hora después hasta que se observa que se alivia el síntoma.

Otro uso de la hierbabuena: Las compresas de infusión de hierbabuena rebajan inflamaciones oculares.

4.1.7.5 Tres fases de secado de la hierbabuena

Las hojas de esta planta pueden cortarse para secar a lo largo de todo el año.

Colocarlas en tongadas muy finas y darles la vuelta de posición frecuentemente, cada día sería aconsejable.

.Después de secas, guardar en un frasco de vidrio.

Una solución para conservar la hierbabuena fresca: sus hojas, tanto si compras hierbabuena como si la cosechas tu, puedes conservarlas congeladas.

Cortas las hojas en trocitos y los metes en las cubiteras para hacer cubitos de hielo, añades agua y las metes en el congelador.

Cuando las necesites sólo tienes que añadir los cubitos en el caldo o ponerlos en un escurridor hasta que se derrita el hielo.

Secado de las hojas de la planta de hierbabuena.



www.siembraurbanadehierbabuena.blogspot.com

Hierbabuena recién cortada



www.siembraurbanadehierbabuena.blogspot.com

Hierbabuena con seis días de secado



www.siembraurbanadehierbabuena.blogspot.com

Hierbabuena casi seca doce días



www.siembraurbanadehierbabuena.blogspot.com

El almacenamiento de la hierbabuena debe ser en frasco de vidrio tapado y guardado en zona oscura.


La hierbabuena fue cultivada por primera vez en el año sobre 1750. Se emplea para condimentar, en salsas de yogur, en asados, ensaladas o como decoración. También es utilizada en presente en la coctelería de sabores, en aromaterapia, en cosmética.

Terminología: Uso tópico: Un medicamento que se aplica de forma externa y local.

Bibliografía

1. **AZURDIA-PEREZ, C.A. y GONZALEZ-SALAN, M.** 1986. Informe final del Proyecto de Recolección de Algunos Cultivos Nativos de Guatemala. Guatemala, Instituto de Investigaciones Agronómicas, Facultad de Agronomía, USAC/Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas.
2. Diversidad de plantas alimenticias, el cultivo de plantas sustentables y el desarrollo rural' por Bernard Jarman”
3. **GUZMAN, D.J.** 1975. Especies útiles de la flora salvadoreña. San Salvador, El Salvador, Ministerio de Educación.
4. **INCAP.** 1988. Plantas alimenticias medicinales de las zonas semiáridas de Guatemala. Guatemala, Universidad de San Carlos. pp. 185-186.
5. **SANCHEZ G. , M.V.** 1951. Tamalitos de loroco y chipilín. Guatemala, Tipografía Sánchez & De Guise. 75 p.
6. **SPILLARI-FIGUEROA, M.M** 1983. Composición química de diferentes cultivos de hierbamora(**Solanumsp.**), chipilín (**C. longirostrata**) y amaranto (**Amaranthusspp.**). Tesis Universidad Rafael Landívar. Guatemala, Instituto de Ciencias Ambientales.

E-GRAFÍA:

1. El Huerto Escolar - Orientaciones para su implementación
www.fao.org/docrep/013/am275s/am275s00.pdfImagen
2. www.1p-hogar.com/como-cultivar-cilantro-en-casa/ - España
3. (www.Foros Univisión.com)
4. <http://www.s21.com.gt/vida/2011/07/01/loroco-delicia-temporada>
5. Curso Superior en Productor Hortícola en Invernadero.
www.infoagro.com
6. Curso Superior en Productor Hortícola en Invernadero. www.infoagro.com
7. www.asocae.org  Asociación Española para la Cultura, el Arte y la Educación (ASOCAE O.N.G.D.)
8. www.siembraurbanadehierbabuena.blogspot.com

CAPITULO IV

Proceso de evaluación

En las fases del proyecto se utilizaron diferentes técnicas para tener información confiable de lo realizado.

4.1 Evaluación del diagnóstico:

La Municipalidad de Asunción Mita, permitió la elaboración del diagnóstico al aplicar la guía de análisis contextual e institucional y la matriz del FODA, por medio de la cual se detectaron las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución, también se utilizó el árbol de identificación de necesidades y problemas, para realizar el proyecto que se detectó en el diagnóstico para investigar.

4.2 Evaluación del Perfil:

Para evaluar esta fase se aplicó la escala de Valoración, la que permitió medir los niveles de realización o limitación en la elaboración o diseño del proyecto, los resultados fueron los siguientes: El 100% de los involucrados del barrio Maya del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa, participaron activamente en la investigación y ejecución del proyecto: Guía para la elaboración de huertos familiares dirigida a las familias de escasos recursos del barrio Maya del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa. El tiempo se utilizó tomando como base el cronograma de actividades que se ubicó en tiempo, meses y semanas establecidos.

4.3 Evaluación de la Ejecución:

Para evaluar esta fase se aplicó la gráfica de avance, con la que se obtuvieron los resultados siguientes: Las actividades propuestas en el cronograma de actividades se realizaron en coordinación con empleados de la municipalidad de Asunción Mita, familias del barrio Maya, Técnicos del MAGA y Epesista, bajo las instrucciones del asesor. Debido a estas

contribuciones permitió lograrse en el menor tiempo la ejecución del proyecto: Guía para la elaboración de Huertos Familiares dirigida a las familias de escasos recursos del barrio Maya del municipio de Asunción Mita, departamento Jutiapa.

4.4 Evaluación final:

Los resultados obtenidos al aplicar la evaluación final, por medio de una lista de cotejo, fueron satisfactorios y se contribuyó al problema: Mala calidad de vida en las familias de escasos recursos, con el Ejercicio Profesional Supervisado, contando con la colaboración de las autoridades municipales y técnicos del MAGA.

Con la participación de las familias de escasos recursos y la ejecución del proyecto de huertos familiares en un 100% tomando en cuenta el cronograma de actividades que permitió desarrollar con calidad y tiempo justo lo planificado, administrando correctamente los recursos económicos y materiales según la propuesta de los objetivos generales y específicos.

Finalmente se concluye con la realización de todas las actividades programadas en el proyecto, que dieron origen a que se ejecutara, obteniendo una Guía para la elaboración de huertos familiares dirigida a las familias de escasos recursos del barrio Maya del municipio de Asunción Mita, departamento Jutiapa.

CONCLUSIONES:

1. Con la guía para la elaboración de huertos familiares, dirigida a las familias de escasos recursos del barrio Maya del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa, se pretende aprovechar los recursos naturales disponibles para su alimentación.
2. La concientización sobre técnicas y el aprovechamiento de los recursos naturales por medio de cultivos de huertos familiares en beneficio de las familias de escasos recursos, serán un paliativo para mejorar la seguridad alimentaria y el ingreso económico que contribuirá con esta problemática, proporcionándoles los insumos necesarios.
3. El intercambio de experiencias, el desarrollo de habilidades y destrezas entre las familias con la siembra de cultivos, contribuirá a mejorar la calidad de vida y a obtener una buena cosecha de productos.

RECOMENDACIONES:

1. Es indispensable que las autoridades municipales brinden el apoyo a las personas involucradas en el proyecto de Guía para la elaboración de huertos familiares dirigida a las familias de escasos recursos, a través de inducciones constantes sobre siembra de cultivos que se dan a corto plazo y que se adecuen al clima o ambiente con el que se cuenta.
2. Es importante que las familias participantes, mejoren la calidad de vida, siendo responsables y colaborando con la elaboración de huertos familiares aprovechando los insumos proporcionados para que haya un mejor ingreso económico.
3. Es necesario que constantemente se realicen actividades de divulgación e inducción respecto al mejoramiento de técnicas para la elaboración de huertos familiares por parte de las autoridades municipales.

BIBLIOGRAFÍA:

1. Cetino A. Situación actual y aspectos organizacionales de la municipalidad de Asunción Mita, Jutiapa. OMP de la Municipalidad de Asunción Mita, Jutiapa. (2012)
2. Código Municipal. Decreto 12-2012. Estructura y funciones de las municipalidades. INFOM. Guatemala.
3. Plan Operativo Anual Municipalidad de Asunción Mita, Jutiapa 2012
4. Recopilación de Leyes Relacionadas con la Asociación Nacional de Municipalidades de la República de Guatemala, (ANAM)

E- GRAFÍA

1. www.muniasuncionmita.gob.gt/organizacion-social/
2. www.mijutiapa.com/asuncion-mita/
3. es.wikipedia.org/wiki/Asunción_Mita

Apéndice:

PLAN GENERAL DE EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Primera Fase: Diagnóstico Institucional

I Identificación:

Institución: Municipalidad de Asunción Mita

Dirección: Bo. Central

Municipio: Asunción Mita

Departamento: Jutiapa

Jefe de la institución: Profesor Rubén Arturo Rodríguez Lima

Estudiante Epesista: Ruth Maideé Galicia de León de Ruiz

Fecha: 16 de agosto de 2011

Horas de Servicio: 400 horas

II. Título: Diagnóstico de la Municipalidad de Asunción Mita, departamento de Jutiapa

III. Objetivos:

General: describir la situación y condición de la Municipalidad de Asunción Mita, departamento de Jutiapa, para identificar el estado interno y externo, listando los problemas que se presentan en la institución.

Específicos:

- Obtener información básica de la Municipalidad de Asunción Mita, departamento de Jutiapa, mediante la utilización de instrumentos de investigación que permitan la redacción del diagnóstico institucional.
- Establecer la forma de organización y de recursos existentes en la institución.
- Identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución para focalizar las estrategias a seguir.

IV Actividades:

- Elaboración de instrumentos de observación e investigación tales como:
Cuestionarios y listas de cotejo.
- Pilotaje de los instrumentos.
- Aplicación de los instrumentos
- Análisis de la información
- Presentación de la información
- Redacción de informe

V. Recursos:

Humanos: Alcalde Municipal, Personal Técnico y Administrativo, Epesista

Técnico: Observación, FODA, Guía de análisis contextual e institucional.

Material y Equipo: Escritorio, silla, engrapadora, perforador, cuaderno, fólderes con gancho, computadora, lapiceros, hojas de papel, cámara fotográfica, archivos, impresora, memoria USB, teléfono, fotocopiadora.

Financieros:

- Camionadas de tierra	Q. 600.00
- Semillas variadas para huertos	Q. 2,000.00
- Técnicos capacitadores con viáticos	Q. 800.00
- Refacciones	Q. 600.00
- Cañonera	Q. 400.00
- Accesorios de oficina (papel bond, cartucho de tintas, cartulinas, hojas, impresiones, guías)	Q. 3,000.00
- Abonos y fertilizantes	Q. 500.00
- Sillas	Q. 60.00
TOTAL:	Q. 7,960.00

VI Tiempo: 120 horas

VII Metas:

- ✓ Listar los problemas de la institución.
- ✓ Generar un documento de diagnóstico de la municipalidad de Asunción Mita.
- ✓ Identificar la organización jerárquica y los recursos existentes en la institución.
- ✓ Sistematizar las técnicas sobre la elaboración de huertos familiares dirigidos a las familias de escasos recursos del barrio Maya del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa.

PLAN DE DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Etapas y sus componentes	Objetivos	Actividades	Instrumentos de recolección de datos	Responsables
<p>Diagnóstico Institucional Datos generales de la Institución/comunidad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de la institución - Tipo de institución. - Ubicación geográfica - Visión - Misión - Políticas - Objetivos - Metas 	<ul style="list-style-type: none"> - Describir la situación y condición de la Municipalidad de Asunción Mita para identificar el estado interno y externo, listando los problemas que se presentan en la institución. - obtener información básica de la Municipalidad de Asunción Mita, mediante 	<ul style="list-style-type: none"> - solicitar a la institución autorización para la realización del Ejercicio Profesional Supervisado. - Elaboración de instrumentos de observación e investigación tales como: cuestionarios y listas de cotejo. 	<p>Cuestionario</p> <p>Lista de cotejo</p> <p>Matriz de los ocho sectores</p>	<p>Epesista</p> <p>Alcalde Municipal</p> <p>Personal Administrativo.</p> <p>Epesista</p> <p>Epesista y miembros de la institución.</p> <p>Epesista</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizacional 	<p>la utilización de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - observación de la 	<p>Análisis de diversos</p>	<p>Epesista</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Recursos 	<p>instrumentos de</p>	<p>infraestructura de los</p>	<p>documentos</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas utilizadas para el diagnóstico 	<p>investigación que permitan</p>	<p>ambientes que posee la</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Lista de carencias 	<p>la redacción del</p>	<p>institución.</p>	<p>Consulta de</p>	<p>Epesista</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Cuadro de análisis y priorización de problemas. 	<p>diagnóstico institucional.</p>		<p>página web</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de viabilidad y factibilidad 		<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de instrumentos 		
<ul style="list-style-type: none"> - Problema seleccionado 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer la forma de organización y de recursos 	<p>para la recolección de información</p>	<p>Fotografías</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Solución propuesta como viable y factible 	<p>existentes en la institución.</p>	<p>existente en la institución.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Problema seleccionado 		<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de la información 		
<ul style="list-style-type: none"> - Solución propuesta como viable y factible 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución para focalizar las estrategias 	<p>para la presentación y redacción del informe de la primera fase.</p>		

	a seguir.			
Fortalezas Oportunidades Debilidades amenazas	Aplicar la técnica del FODA para conocer la situación real de la institución.	Elaboración y presentación de la técnica del FODA a los miembros de la institución.	Técnica de las Fortalezas Oportunidades y Debilidades y Amenazas	Epesista y miembros de la institución.

Asunción Mita, Jutiapa, 16 de agosto de 2011

Ruth Maideé Galicia de León de Ruiz
Estudiante Epesista

Lic. Rudy Mauricio Chapeta García
Asesor Ejercicio Profesional Supervisado

Prof. Rubén Arturo Rodríguez Lima
Jefe de la Institución

FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">• Cuenta con infraestructura, mobiliario y equipo necesario para desarrollar las diferentes actividades laborales.• Los empleados de la municipalidad cumplen satisfactoriamente su labor.• Se trabaja responsablemente tomando en cuenta las necesidades primordiales de cada comunidad.• Se cuenta con organización de COCODES en cada una de las comunidades para la realización de los proyectos.• Existe buena comunicación por parte del alcalde con los empleados.• Se le atiende con amabilidad a las personas que frecuentan la municipalidad para realizar cualquier trámite.• Se le brinda apoyo moral y económico a las diferentes organizaciones sociales, culturales y deportivas de la población.• Existe solidaridad moral, social y económica para las personas de escasos recursos, en las necesidades más urgentes.	<ul style="list-style-type: none">• Mejorar el servicio que se presta a la población.• Mejor ambiente de trabajo entre los colaboradores de la municipalidad.• Recibe apoyo por parte de otras instituciones para realizar obras.• Mejorar la relación entre las comunidades por medio de los COCODES.• Supervisa las oficinas y los proyectos que se encuentran en ejecución• Beneficia con el servicio eficiente a las personas que visitan la municipalidad.• Participación activa en actividades de toda la población.• La municipalidad es solidaria con las personas necesitadas.

<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo incondicional a los centros educativos donde existen problemas de infraestructura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo para las mejoras de los Centros Educativos.
<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p>	<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Insuficiencia de material pedagógico en la institución para educar a la población a cerca de la importancia de la creación de huertos familiares. • Insuficiencia de inducción a los vendedores informales sobre técnicas de seguridad e higiene alimentaria. • Espacio ilimitado en las oficinas de la municipalidad. • Los departamentos de la municipalidad no se encuentran identificados por lo que causa problemas para localizarlos. • Incomodidad del personal administrativo y visitantes al utilizar el servicio sanitario. • Inestabilidad en los cargos. • Poca inducción al personal recién ingresado. • Manejo inadecuado de libros y archivos del área administrativa por falta de inducción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento de funciones debido a la situación política del país. • Retraso en la realización de proyectos por incumplimiento del gobierno central. • Descontento de los comerciantes al movilizarlos de los puestos de venta. • Descontento de los microbuseros por el cambio de estacionamiento. • Descontento de la población por el deterioro de las calles y avenidas del municipio. • Incomodidad de la población por la extracción y explotación de los recursos naturales. • Incumplimiento del reglamento para la conducción de los mototaxis. • Descontento de la población por la autorización de pajas de agua población a colonias y lotificaciones privadas.

**GUÍA DE ANÁLISIS CONTEXTUAL E INSTITUCIONAL DE
LA MUNICIPALIDAD DE ASUNCIÓN MITA, JUTIAPA.**



I. SECTOR COMUNIDAD

ÁREAS	INDICADORES
<p>1. GEOGRÁFICA</p>	<p>1.1 LOCALIZACIÓN: El municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa, está aproximadamente a 470 metros sobre el nivel del mar, sus límites y colindancias son: al Norte con Santa Catarina Mita y Agua Blanca (Jutiapa); al Este con Agua Blanca y la República de El, al Sur con Atescatempa y Yupiltepeque (Jutiapa) y la República de El Salvador al Oeste con Jutiapa y Yupiltepeque.</p> <p>1.2 TAMAÑO: El Salvador municipio de Asunción Mita cuenta con 476 Kilómetros cuadrados.</p> <p>1.3 CLIMA: En Asunción Mita, el clima se clasifica como cálido. La temperatura media-anual es de 26 grados centígrados (con extremos máximos absolutos de 40.6 grados centígrados, para marzo–mayo y una mínima de 22 grados centígrados para diciembre – febrero.</p> <p>1.3.1 SUELO: El municipio de Asunción Mita, es de territorio montañoso y principalmente llano, el cual está regado por varios ríos, un lago y una laguna.</p>

1.3.2 PRINCIPALES ACCIDENTES:

La hidrografía más importantes de Asunción Mita es la siguiente:

- Río Ostúa o Grande
- Río Mongoy
- Río Tamazulapa
- Riachuelo Ataicinco
- Riachuelo La Virgen
- Riachuelo Tiucal
- Riachuelo Agua Caliente
- Riachuelo El Riíto
- Riachuelo Las Marías
- Riachuelo Las Piletas
- Se cuenta con 75 quebradas y zanjones
- Lago de Güija (una tercera parte)
- Laguna de Atescatempa (un pequeño porcentaje)

Entre los principales accidentes geográficos tenemos:

- Volcán Ixtepeque

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 46 cerros así como algunas lomas <p>1.4 RECURSOS NATURALES:</p> <p>Asunción Mita cuenta con varios ríos, riachuelos y corrientes efímeras; el uso que se le da actualmente es para consumo humano y sistemas de riego para los cultivos, sin embargo no existen planes, ni programas que coadyuven a la conservación del recurso hídrico en el municipio. Cuenta con una importante Cuenca Ostúa-Güija, que está conformada por varias sub cuencas, siendo de vital importancia no solo para el municipio si no para varios departamentos, incluso una parte de su extensión se encuentra en territorio El Salvador.</p>
<p>2. HISTÓRICA</p>	<p>2.1 PRIMEROS POBLADORES:</p> <p>Las primeras familias que habitaron el Municipio de Asunción Mita, fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Menéndez, Perdomo, Posadas, Tobar, Chicas, Salguero, González, etc. <p>2.2 SUCESOS HISTÓRICOS IMPORTANTES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conforme lo publicado por el filósofo mexicano don Antonio Peñafiel, la voz náhuatl Mictlán puede interpretarse como lugar de los muertos,

o donde hay huesos humanos.

- Por el año de 1800 escribió el presbítero bachiller Domingo Juarros, en su Compendio de la Historia de la Ciudad de Guatemala, en que se indica que Asunción Mita era cabecera del curato dentro del partido de Chiquimula. En otra parte de su obra indica que el poblado cuando fue nombrado como Mita, tenía a su cargo “dos iglesias; quince cofradías; 1,625 feligreses y 35 haciendas.

- La Asamblea Constituyente del Estado de Guatemala, por decreto del 4 de noviembre de 1825, dividió el territorio del Estado en siete departamentos, y el de Chiquimula que era uno de ellos, se subdividió a su vez en 7 distritos, uno de los cuales era Mita, con su cabecera Asunción Mita.

- Por decreto del gobierno, fechado 8 de mayo de 1852, se dividió el departamento de Mita en tres distritos; Asunción Mita y Santa Catarina Mita pasaron a formar parte del distrito de Jutiapa conforme lo prescrito en el artículo 2º. del citado decreto; al suprimirse ese distrito, ambos poblados volvieron a incorporarse a Chiquimula.

Con fecha 9 de noviembre de 1853 Asunción Mita se segregó de Chiquimula y se anexó al recién fundado departamento de Jutiapa.

- El Pueblo fue erigido en Villa el 11 de febrero de 1915 por medio del acuerdo gubernativo respectivo y el 24 de abril de 1931 fue declarado Monumento Nacional Precolombino.

2.3 PERSONALIDADES PRESENTES Y PASADAS:

Entre ellas tenemos:

Marco Tulio Lemus

María Del Carmen Cifuentes

Sergio Guevara

Julieta Chang

Julio Peralta

Roberto Enrique Cerna Martínez

Aurelio Trigueros

Felipa Angélica Orellana

Felipa Estrada

Fausto Ruiz

	<p>Edelmiro Ramírez</p> <p>María Isabel Herrera de Estrada</p> <p>Dolores Vivar</p> <p>Fabián Brindis</p> <p>José Domingo Morales</p> <p>María Chinchilla</p> <p>Juan José Orozco Posadas</p> <p>2.4 LUGARES DE ORGULLO LOCAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Centro Histórico ➤ Río Mongoy ➤ Lago de Güija ➤ Balneario Atatupa
<p>3 POLÍTICA</p>	<p>3.1 GOBIERNO LOCAL:</p> <p>El gobierno municipal está integrado por el Alcalde, Síndicos y Concejales, todos electos directa y popularmente de conformidad con la ley.</p> <p>Los gobernantes actuales proceden del Partido Patriota, los cuales representan las autoridades que gobiernan nuestro municipio.</p>

3.2 ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA:

Para su organización administrativa el municipio se dividió en 5 regiones, para esto se consideró su ubicación geográfica así como afinidad entre ellas:

- ✓ Región Trapiche Vargas
- ✓ Región Guevara
- ✓ Región Central
- ✓ Región Mongoy
- ✓ Región Güija

3.3 ORGANIZACIONES POLÍTICAS:

Dentro del municipio de Asunción Mita se encuentran las siguientes organizaciones de los partidos: PARTIDO PATRIOTA, CREO, UNE-GANA, UCN, PAN, LIDER.

3.4 ORGANIZACIONES CIVILES APOLÍTICAS:

- ONG Arcoiris
- COCODES
- CODEDES
- AA. (Alcohólicos Anónimos)
- Organizaciones Religiosas

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organizaciones Deportivas ➤ AGAMI (Ganaderos) ➤ UVA (Jóvenes) ➤ Compañía de Bomberos Voluntarios
<p>4 SOCIAL</p>	<p>4.1 OCUPACIÓN DE LOS HABITANTES:</p> <p>La mayor parte de los habitantes del municipio de Asunción Mita se dedican a la agricultura, ganadería, industria, artesanías sector público, comercio y servicios.</p> <p>4.2 PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE PRODUCTOS:</p> <p>En el municipio de Asunción Mita se cultivan granos básicos, carnes (cerdo, pollo, res y pescado), lácteos, los cuales son distribuidos a negociantes que visitan nuestro lugar.</p> <p>4.3 AGENCIAS EDUCACIONALES:</p> <p>Los Centros Educativos con que cuenta nuestro municipio son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Escuela Oficial Urbana Mixta Tipo Federación “Lic. Juan José Orozco Posadas”, que es una escuela del Nivel Preprimario y Primario, que trabaja las jornada Matutina y Vespertina,

ubicada en el barrio “La Federal”.

- Escuela Oficial Urbana Mixta “Dos de Abril” que es una escuela del Nivel Preprimario y Primario, que trabaja las jornadas Matutina y Vespertina, ubicada en el barrio “Dos de Abril”.

- Escuela Oficial Urbana Mixta “La Libertad”, que es una escuela del Nivel Preprimario y Primario, que trabaja las jornadas Matutina y Vespertina, ubicada en el barrio “La Libertad”.

- Escuela Oficial Urbana Mixta “La Democracia”, que es una escuela del Nivel Primario, que trabaja la jornada Matutina, ubicada en el barrio “La Democracia”

- Escuela Oficial Urbana Mixta, que es una escuela del Nivel Preprimario y Primario, que trabaja la jornada matutina, que se encuentra ubicada en la colonia ASADVIAMI.

- Escuela Oficial Urbana Mixta, que es una escuela del Nivel Preprimario y Primario, que trabaja la jornada matutina, que se encuentra ubicada en la colonia 29 de diciembre.

	<ul style="list-style-type: none">➤ Colegio Particular Mixto “La Infancia” cuenta con los niveles Preprimario y Primario, se encuentra ubicado en el barrio “Cielito Lindo” ➤ Colegio Particular Mixto “El Carmen” cuenta con los niveles Preprimaria y Primaria, se encuentra ubicado en el barrio Central. ➤ Liceo Miteco cuenta con los niveles de Preprimaria, Primaria, Básico y Diversificado, se encuentra ubicado en el barrio “La Libertad” ➤ Liceo Bilingüe Guatemala cuenta con los niveles de Preprimaria y Primaria, se encuentra ubicado en el barrio “La Suiza” ➤ Colegio Integral “Sagrada Familia” cuenta con los niveles de Preprimaria, Primaria y Básico, se encuentra ubicado en el barrio Central. ➤ Colegio Evangélico “Shadaí” cuenta con los niveles de Preprimaria y Primaria, se encuentra ubicado en el barrio “La Libertad”. ➤ Colegio Cristiano “Joshua” cuenta con los
--	---

	<p>niveles de Preprimaria y Primaria, se encuentra ubicado en el barrio “La Federal”.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Instituto Nacional de Educación Básica “Dr. Fernando Sandoval Montalvo”, nivel Básico, jornadas Matutina y Vespertina, se encuentra ubicado en la carretera interamericana hacia El Salvador, kilómetro 143.➤ Instituto Nacional de Educación Básica, nivel Básico, jornada Matutina, se encuentra ubicado en el Barrio Central➤ Instituto Nacional de Educación Diversificado, nivel Diversificado, jornada Vespertina, se encuentra ubicado en el Barrio “Central”.➤ Instituto Particular Mixto “María Chinchilla”, nivel Básico y Diversificado, jornadas Matutina y Vespertina, se encuentra ubicado en el Barrio “La Federal”.➤ Instituto Nuestra Señora de la Asunción, nivel Básico y Diversificado, jornadas Matutina y Vespertina, se encuentra ubicado en el Barrio “La Paz”.
--	---

- Instituto Henry Ford, nivel Básico y Diversificado, jornadas Matutina y Vespertina, se encuentra ubicado en el Barrio “La Paz”

- Universidad Galileo, en Plan Fin de Semana, se encuentra ubicada en el Barrio “La Paz”.

- Universidad Rural de Guatemala, en Plan Fin de Semana, se encuentra ubicada en el Barrio “La Democracia”.

- Universidad de San Carlos de Guatemala, en Plan Fin de Semana, se encuentra ubicada en el Barrio “Central”.

- 3 Academias de Mecanografía, 8 Academias de Computación, 10 Café Internet y una Academia de Inglés.

4.4 AGENCIAS SOCIALES DE SALUD:

- Centro de Asistencia Integral Miteco, ubicado en el barrio “Cielito Lindo”.

- ONG “Arcoiris”, ubicado en el barrio “La

Federal”

4.5 VIVIENDA:

- Las casas de la población de Asunción Mita, son en su mayoría de adobe, ladrillo, block, lámina y teja.

4.6 CENTROS DE RECREACIÓN:

- Estadio La Asunción
- Balneario Atatupa
- Río Ostúa
- Río Mongoy
- Cancha de Basquetbol
- 3 Canchas de Fútbol
- Parque central
- Kiosco

4.7 TRANSPORTE:

- Asociación de Microbuseros de Asunción Mita.
- Asociación de Moto-taxis de Asunción Mita.

4.8 COMUNICACIONES:

- Correo y Telégrafos
- TELGUA
- Radio Azúcar
- 3 Servicios de Cable TV
- Teléfonos ficheros y tarjeteros
- Internet en casa y particular

4.9 GRUPOS RELIGIOSOS:

- Católicos
- Evangélicos
- Sabáticos
- Mormones
- Testigos de Jehová

4.10 CLUBES O ASOCIACIONES SOCIALES:

- Alcohólicos Anónimos
- Asociación de Ganaderos
- Asociación de Microbuseros

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asociación de Moto-taxis ➤ CODEDES ➤ Club Social y Deportivo Libertad ➤ Asociación Calle 2 ➤ Grupo UVA ➤ Asociación Municipal de Fútbol, categorías libres. ➤ Asociación Municipal de Fútbol, categorías Master y Veteranos ➤ Comité de Feria <p>4.11 COMPOSICIÓN ÉTNICA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El municipio de Asunción Mita, está integrado por personas Ladinias, aunque cuenta con personas indígenas que radican en nuestro municipio por motivos de trabajo.
--	--

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Solución que requieren los problemas
Contaminación ambiental	Inadecuado manejo de basura y recursos naturales	Impartir talleres de capacitación a la población sobre

		educación ambiental.
Dificultad en la producción agrícola y ganadera	Carencia de programas de apoyo a campesinos y ganaderos.	Que las autoridades municipales gestionen préstamos con intereses módicos para los agricultores y ganaderos.
Falta de empleo para los habitantes.	Poca inversión de empresas para generar fuentes de trabajo.	<p>Clasificar y organizar a las personas que desean un empleo de acuerdo a su profesión u oficio.</p> <p>Organizar cooperativas para crear microempresas.</p> <p>Gestionar la inversión de otras empresas en nuestro municipio para crear fuentes de trabajo.</p>

II. SECTOR INSTITUCIÓN

ÁREAS	INDICADORES
1. LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA	<p>1.1 UBICACIÓN:</p> <p>La municipalidad de Asunción Mita, está ubicada en el barrio Central.</p> <p>1.2 VÍAS DE ACCESO:</p> <p>Asunción Mita, cuenta con una red vial asfaltada y de terracería que le permite comunicarse con sus aldeas y caseríos, así como también, con los municipios que conforman el departamento de Jutiapa. Además, cuenta con carreteras como la ruta nacional 22, carretera Internacional del Pacífico o CA-2, que llega a orillas del Río Paz, para unirse con la República de El Salvador; ruta nacional 2 o CA-1, que de la Ciudad Capital conduce a San Cristóbal Frontera; ruta nacional 19, que del departamento de El Progreso conduce hasta la cabecera de Jutiapa.</p> <p>Con excepción de la ruta nacional 22 CA-8, todas las indicadas anteriormente pasan por la Cabecera Departamental y por el Municipio, comunicándose de forma inmediata con los siguientes municipios: Agua Blanca, que está a 28 kilómetros, Santa Catarina Mita que está a 16 kilómetros, El progreso que está a 20 kilómetros, y La Cabecera Departamental Jutiapa</p>

	<p>que está a 28 kilómetros, todas con relación al área urbana del Municipio de Asunción Mita.</p>
<p>2. LOCALIZACIÓN ADMINISTRATIVA</p>	<p>2.1 TIPO DE INSTITUCIÓN:</p> <p>Descentralizada gubernamental</p> <p>2.2 REGIÓN:</p> <p>La región es número 4.</p> <p>2.2.1 ÁREA:</p> <p>Urbana</p> <p>2.2.2 DISTRITO:</p> <p>22-05</p> <p>2.2.3 CODIGO:</p> <p>05</p>
<p>3. HISTORIA DE LA INSTITUCIÓN:</p>	<p>3.1 ORIGEN:</p> <p>La cabecera municipal tiene categoría de Villa, por Acuerdo Gubernativo del 11 de febrero de 1915.</p> <p>La Asamblea Constituyente del Estado de Guatemala por Decreto del 4 de noviembre de 1825, dividió el territorio del Estado en siete departamentos, y en Chiquimula que era uno de ellos, se subdividió a su vez en siete distritos, uno de los cuales era Mita, con su cabecera Asunción Mita.</p> <p>Por Decreto de Gobierno, de fecha 8 de mayo de 1852, se dividió el departamento de Mita en tres distritos; Asunción Mita y Santa Catarina Mita</p>

pasaron a formar parte del distrito de Jutiapa, conforme a lo prescrito en el Artículo 2º del citado decreto, al suprimirse ese distrito, ambos volvieron a incorporarse a Chiquimula y se anexó al recién Condado de Jutiapa, el 24 de abril de 1931.

3.2 FUNDADORES U ORGANIZADORES:

No se encontró registro.

3.3 SUCESOS O EPOCAS ESPECIALES:

- 02 de febrero de 1910, se inicia la construcción del primer mercado municipal, por medio del Acuerdo Gubernativo respectivo.
- 18 de diciembre de 1913, se autoriza el Acuerdo Gubernativo para construir el parque y el Kiosco, donde actualmente se encuentra el parque central, siendo este remodelado primeramente por el Profesor Juventino Posadas, y después por el Alcalde Edgar Menéndez Leiva (administración 2000-2004).
- 13 de octubre de 1922, por Acuerdo se instaló el primer alumbrado eléctrico.
- 08 de mayo de 1922, se fundó una biblioteca para obreros.
- 28 de agosto de 1923, por Acuerdo Gubernativo, se compra cañería para la instalación del agua potable.
- 27 de julio de 1926, se dio el Acuerdo

	<p>Gubernativo para que con los fondos provenientes del boleto de ornato, se construyera el primer rastro municipal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 de mayo de 1952, según Decreto No. 894, el Congreso de la República, declara la necesidad pública para la construcción de la carretera que conduce de Asunción Mita a la ciudad capital de Guatemala.
<p>4. EDIFICIO</p>	<p>4.1 Área construida:</p> <p>10,000 metros cuadrados</p> <p>4.2 Área descubierta:</p> <p>Ninguna</p> <p>4.3 Estado de conservación</p> <p>Muy bueno, debido a que fue remodelado durante la administración 2000 – 2004 del Sr. Elmer Martínez Bolaños, al ser considerado patrimonio cultural de antropología.</p> <p>4.4 Locales disponibles</p> <p>No hay ninguno.</p> <p>4.5 Condiciones y usos</p> <p>Todos los locales están en muy buenas condiciones y todos se usan para las diferentes actividades municipales (culturales, educativos, religiosos, sociales, albergue, etc)</p>

5. AMBIENTE

5.1 Salones específicos:

- Centro de capacitación
- Reunión de consejo
- De usos múltiples
- De guardería
- De computación
- De comedor solidario

5.2 Oficinas

Despacho Municipal

Secretaria

Tesorería

Oficina de Servicios Públicos

Oficinas de COCODES

Oficina de Recurso Humano

Oficina de Planificación Municipal OMP

Relaciones Publicas

Oficina de la Mujer Tercera Edad y Tramites de Semovientes,

5.3 Cocina

Cuenta con un área específica de cocina.

5.4 Comedor

Cuenta con: comedor donde se les brinda alimentación gratuita a personas de escasos recursos con apoyo de gobierno central y la municipalidad.

5.5 Servicios sanitarios

Cuenta con servicios sanitarios en dos oficinas, tesorería municipal y recursos humanos.

5.6 Biblioteca

Cuenta con una biblioteca banco de Guatemala ubicada frente al parque municipal.

5.7 Bodega(s)

Cuenta con una bodega ubicada en el edificio municipal donde se le da ingreso y salida a los materiales y suministros que se adquieren para todos los proyectos y para todas las labores municipales.

5.8 Gimnasio, salón multiusos

Cuenta con un salón multiusos, el cual es utilizado para actividades organizadas por la municipalidad y también en calidad de alquiler para otros eventos sociales.

5.9 Salón de proyecciones

Ninguno.

5.10 Talleres

Se utiliza el mismo salón de usos múltiples

5.11 Canchas

Se cuenta con una cancha para básquetbol frente al edificio municipal.

5.12 Centro de producciones o reproducciones

	Ninguno
	5.13 Otros

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Solución que requieren los problemas
Falta de otro salón para usos múltiples.	La demanda de espacio físico por agrupaciones y otras personas.	Gestionar y comprar un terreno para la construcción de un salón de usos múltiples.
Falta de mantenimiento de calles urbanas y rurales.	Falta de comunicación de parte de los COCODES con la municipalidad, destrucción por el mal tiempo y el uso continuo.	Hacer un diagnóstico, priorizar y gestionar la reparación de las calles.
Carencia de equipo tecnológico audio visual necesario.	Falta de recursos económicos para adquirirlos.	Gestionar a través de diferentes instancias de apoyo el equipo tecnológico necesario.

III. SECTOR FINANZAS

ÁREAS	INDICADORES
1. FUENTES DE FINANCIAMIENTO	1.1 PRESUPUESTO DE LA NACIÓN: Q. 59,547,000,000.00 1.1.1 Presupuesto general de ingresos y egresos de la institución: Q4,544,120.00 1.2 VENTA DE PRODUCCIÓN Y SERVICIOS: Q16,844,250.00 1.3 INICIATIVA PRIVADA: Q16,844,250.00
2. COSTOS	2.1 SALARIOS: Q. 985,000.00 2.2 MATERIALES Y SUMINISTROS: Q. 30,000.00 2.3 SERVICIOS PERSONALES: Q. 3,999,950.00
3. CONTROL DE FINANZAS	3.1 ESTADO DE CUENTAS: 3.2 DISPONIBILIDAD DE FONDOS: 3.3 AUDITORIA INTERNA Y EXTERNA: La auditoría interna es realizada una vez al mes cada año, es necesario efectuarla para tener un mejor

control de lo que posee o no la institución.

3.4 MANEJO DE LIBROS CONTABLES:

- Libro cuenta única del tesoro, integra la cuenta general de ingresos y egresos.
- Libro de control y registro de Proyectos, el cual integra los ingresos y egresos del funcionamiento del proyecto que se esté ejecutando.
- Libro cuenta gobierno central Municipalidad Asunción Mita, Jutiapa, integra los ingresos y egresos del aporte del Gobierno central.
- Libro de control de ingresos y egresos de los fondos que el Consejo de Desarrollo traslada para financiar proyectos.
- Libro corte de caja, el cual sirve para realizar arqueos sorpresivos de ingresos de fondos a los receptores de la tesorería.
- Libro de Actas certificadas, que sirve para faccionar el acta de corte de caja de cada mes financiado.
- Libro de conocimientos, el cual sirve para dejar constancia de los reportes que se envían a la Contraloría de Cuentas, de cualquier falta que se cometa entre los empleados, si se extravió algún libro o documentos, etc.
- Libro de control de combustibles, que requieren las diferentes actividades ejecutadas por la

	<p>Municipalidad.</p> <p>➤ Libro de registro y control de préstamos, el cual integra: las amortizaciones e intereses de dichos préstamos.</p>
--	---

De la información recopilada, señale los siguientes aspectos:

PRINCIPALES PROBLEMAS DEL SECTOR	FACTORES QUE ORIGINAN LOS PROBLEMAS	SOLUCIÓN QUE REQUIEREN LOS PROBLEMAS
Insuficiente presupuesto	Presupuesto reducido a los municipio por parte del gobierno central.	Ampliación del presupuesto general de la nación.
La evasión de pago de impuestos y arbitrios municipales.	Falta de concientización y desconfianza de la población sobre la inversión de los impuestos y arbitrios de la municipalidad.	Mejorar la recaudación e invertir en obras prioritarias.
Falta de personal calificado para desempeñar cargos de administración de los recursos económicos.	Falta de clasificación y de supervisión de personal que manejan los recursos financieros del municipio.	Emplear a personas calificadas y honradas para que desempeñen con eficiencia y eficacia su trabajo.

IV. SECTOR RECURSOS HUMANOS

AREAS	INDICADORES
1. PERSONAL OPERATIVO	<p>1.1 TOTAL DE LABORANTES:</p> <p>Se cuenta con un total de 23 personas</p> <p>1.2 TOTAL DE LABORANTES FIJOS E INTERINOS:</p> <p>Laborantes fijos 20 interinos 3</p> <p>1.3 PORCENTAJE DE PERSONAL QUE SE INCORPORA O RETIRA ANUALMENTE:</p> <p>4%</p> <p>1.4 ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL:</p> <p>0%</p> <p>1.5 TIPOS DE LABORANTES:</p> <p>En su mayoría son técnicos</p> <p>1.6 ASISTENCIA DEL PERSONAL:</p> <p>Asisten de lunes a viernes</p> <p>1.7 RESIDENCIA DEL PERSONAL:</p> <p>Área rural 15 área urbana 8</p> <p>1.8 HORARIOS:</p> <p>Los laborantes inician a las 8:00 de la mañana y finalizan a la 4:00 de la tarde.</p>
2. PERSONAL ADMINISTRATIVO	<p>2.1 TOTAL DE LABORANTES:</p> <p>Se cuenta con un total de 31 personas</p>

	<p>2.2 TOTAL DE LABORANTES FIJOS E INTERINOS:</p> <p>Laborantes fijos 28 interinos 3</p> <p>2.3 PORCENTAJE DE PERSONAL QUE SE INCORPORA O RETIRA ANUALMENTE:</p> <p>Un 3%</p> <p>2.4 ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL:</p> <p>1%</p> <p>2.5 TIPOS DE LABORANTES:</p> <p>En su mayoría son técnicos</p> <p>2.6 ASISTENCIA DEL PERSONAL:</p> <p>Asisten de lunes a viernes</p> <p>2.7 RESIDENCIA DEL PERSONAL:</p> <p>Área rural 10 área urbana 21</p> <p>2.8 HORARIOS:</p> <p>Las labores inician a las 8:00 de la mañana y finalizan a las 4:00 de la tarde.</p>
<p>3. USUARIOS</p>	<p>3.1 CANTIDAD DE USUARIOS:</p> <p>47,781 personas.</p> <p>3.2 COMPORTAMIENTO ANUAL DE USUARIOS:</p> <p>Se considera normal</p> <p>3.3 CLASIFICACIÓN DE USUARIOS POR SEXOS:</p> <p>Masculinos 24,137 personas y femeninos 23,646</p>

	<p>personas.</p> <p>3.3.1 CLASIFICACIÓN DE USUARIOS POR EDAD:</p> <p>Menores de un año 1,234 personas, de uno a 6 años 7,412 personas, de 7 a 12 años 7,703 personas, de 13 a 15 años 3,669 personas, de 16 a 19 años 4,578 personas, de 20 a 64 años 20,493 personas, de 65 a más años 2,689 personas.</p> <p>3.3.2 CLASIFICACIÓN DE USUARIOS POR PROCEDENCIA:</p> <p>Población urbana 10,823 personas</p> <p>Población rural 36,958 personas</p>
<p>4. PERSONAL DE SERVICIO</p>	<p>4.1 TOTAL DE LABORANTES:</p> <p>Se cuenta con un total de 53 personas</p> <p>4.2 TOTAL DE LABORANTES FIJOS E INTERINOS:</p> <p>Todo el personal de servicio trabaja por planilla</p> <p>4.3 PORCENTAJE DE PERSONAL QUE SE INCORPORA O RETIRA ANUALMENTE:</p> <p>3%</p> <p>4.4 ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL:</p> <p>1%</p> <p>4.5 TIPOS DE LABORANTES:</p> <p>En su mayoría no tienen profesión</p> <p>4.6 ASISTENCIA DEL PERSONAL:</p>

	<p>De lunes a viernes</p> <p>4.7 RESIDENCIA DEL PERSONAL:</p> <p>Área rural 40 y área urbana 13</p> <p>4.8 HORARIOS</p> <p>Las labores inician a las 8:00 de la mañana y finalizan a las 4:00 de la tarde.</p>
--	--

De la información recopilada, señale los siguientes aspectos:

PRINCIPALES PROBLEMAS DEL SECTOR	FACTORES QUE ORIGINAN LOS PROBLEMAS	SOLUCIÓN QUE REQUIEREN LOS PROBLEMAS
Inconformidades en la atención de servicios municipales al usuario.	Falta de relaciones humanas y personas no idóneas en los cargos.	Capacitaciones sobre relaciones humanas y supervisión constante para calificar el servicio que prestan los trabajadores.
Desconocimiento de aptitudes de los trabajadores por parte de la oficina de recursos humanos de la municipalidad.	Carencia de un registro o ficha de datos personales y profesionales de los empleados de la municipalidad.	Llevar un mejor registro y control de los empleados según sus capacidades y aptitudes.
Insuficiente personal para atender demandas de la municipalidad.	Presupuesto reducido para la contratación de más personal.	Gestionar ayudas con instituciones o personas altruistas para cubrir las demandas del municipio.

V. SECTOR CURRÍCULUM

(Para el caso de una institución de servicios educativos)

VI. SECTOR ADMINISTRATIVO

AREAS	INDICADORES
1. PLANEAMIENTO	1.1 TIPO DE PLANES: Corto, mediano y largo plazo 1.2 ELEMENTOS DE LOS PLANES: Sectores, líneas estratégicas y acciones por área geográfica. 1.3 FORMAS DE IMPLEMENTAR LOS PLANES: Se trabaja en el sector educación y salud para mejorar los niveles educativos y reducir los índices de mortalidad de los habitantes. Se trabaja también en la infraestructura y ordenamiento territorial; en el sector productivo con un sistema integral que beneficie al pequeño, mediano y gran productor; en el sector cultura y deportes se realiza una programación integral para la sana recreación; para el sector seguridad, justicia y derechos humanos, se lleva a cabo un sistema con equidad y prontitud para la población; en el sector gestión y fortalecimiento institucional, se crea un programa de inversión para solucionar los problemas de las comunidades y para el sector género, organización y participación se incluye en los programas de desarrollo a todos los sectores pero en especial a la mujer para solucionar los diversos problemas en los municipios.

	<p>1.4 BASE DE LOS PLANES:</p> <p>Políticas, estrategias, objetivos, actividades</p> <p>1.5 PLANES DE CONTINGENCIA:</p> <p>Se cuenta con un plan de contingencia municipal con colaboración de CONRED, Compañía de Bomberos Voluntarios, personal del Centro de Salud, Ministerio de Ambiente, Instituciones Educativas, Instituciones Religiosas, etc.</p>
<p>2. ORGANIZACIÓN</p>	<p>2.1 NIVELES JERÁRQUICOS DE ORGANIZACIÓN:</p> <p>Un nivel jerárquico comprende todos los órganos que tienen autoridad y responsabilidades similares, independientemente de la clase de función que tengan encomendada.</p> <p>2.2 ORGANIGRAMA:</p> <p>Esquema de la organización de una entidad, donde se define gráficamente la estructura orgánica de una institución, debe reflejar en forma esquemática la descripción de las unidades que la integran, sus respectivas relaciones, niveles jerárquicos y canales formales de comunicación.</p> <p>2.3 FUNCIONES CARGO / NIVEL:</p> <p>Estos dependen de la unidad de administración financiera municipal, que se encuentra en los artículos 97 y 98 del Código Municipal Decreto No.12-2002 del Congreso de la República.</p>
<p>3. COORDINACIÓN</p>	<p>3.1 EXISTENCIA O NO DE CARTELERAS:</p>

	<p>Existe una cartelera donde se exponen los proyectos que se encuentran en proceso y los ya ejecutados.</p> <p>3.2 PERIODICIDAD DE REUNIONES TÉCNICAS DEL PERSONAL:</p> <p>Se dan lineamientos y capacitaciones por parte del INFON y Finanzas, SEGEPLAN, OMP, Secretaría Ejecutiva, durante tres días cada sector, tres veces al año.</p> <p>3.6 REUNIONES DE REPROGRAMACIÓN:</p> <p>Se da entre las diferentes áreas cuando es necesario o son urgentes. No se dan con mucha frecuencia.</p>
<p>4. CONTROL</p>	<p>4.1 NORMAS DE CONTROL:</p> <p>Se utiliza un sistema llamado SIAF Muni, el cual permite realizar un control diario.</p> <p>4.2 REGISTROS DE ASISTENCIA:</p> <p>Se utiliza un reloj tarjetero, el cual registra la fecha y hora de asistencia, los permisos de trabajo se solicitan ante recursos humanos y con el alcalde, con la justificación correspondiente.</p> <p>4.3 EVALUACIÓN DE PERSONAL:</p> <p>Deben entregar los reportes correspondientes a sus jefes inmediatos, y con base en ellos se determina si han hecho su trabajo con eficiencia.</p> <p>4.4 INVENTARIO DE ACTIVIDADES REALIZADAS:</p> <p>Se registran a través de informes, libros de conocimientos, actas, archivos fotográficos, etc.</p>

	<p>4.5 ACTUALIZACIÓN DE INVENTARIOS FÍSICOS DE LA INSTITUCIÓN:</p> <p>Cuando se ejecutan proyectos, se realizan compras o cuando alguna persona se retira.</p> <p>4.6 ELABORACIÓN DE EXPEDIENTES ADMINISTRATIVOS:</p> <p>Se elaboran Expedientes Administrativos de proyectos, desde su inicio, hasta que finaliza; se hace un informe completo de cada una de las áreas de servicios, de ingresos de puestos, de aportaciones que la municipalidad hace, porque todas las actividades administrativas son fiscalizadas y la ley las norma. Se deben entregar los informes cada tres meses a la Contraloría General de Cuentas, los responsables son la OMP (Oficina Municipal de Proyectos), Finanzas y Secretaría.</p>
<p>5. SUPERVISIÓN</p>	<p>5.1 MECANISMOS DE SUPERVISIÓN:</p> <p>Hay dos, uno de áreas y otro de personal. El supervisor de áreas controla que los materiales lleguen a donde está la obra y que se ejecute como fue establecida. El supervisor del personal se encarga de que se realicen todos los trabajos solicitados, todos los mantenimientos necesarios.</p> <p>5.2 PERIODICIDAD DE SUPERVISIONES:</p> <p>Se realiza cada tres o cuatro días.</p> <p>5.3 PERSONAL ENCARGADO DE LA SUPERVISIÓN:</p> <p>Concejo municipal, contraloría de cuentas.</p>

	<p>5.4 TIPO DE SUPERVISIÓN, INSTRUMENTOS DE SUPERVISIÓN:</p> <p>Se utiliza el sistema SIAF, Formularios de Visitas.</p>
--	--

De la información recopilada, señale los siguientes aspectos:

PRINCIPALES PROBLEMAS DEL SECTOR	FACTORES QUE ORIGINAN LOS PROBLEMAS	SOLUCIÓN QUE REQUIEREN LOS PROBLEMAS
Desconocimiento de datos del personal que labora en la institución.	Carencia de un registro ordenado de todo el personal.	Capacitación al director de Recursos Humanos sobre Administración de Personal.
Deficiencia en la ejecución de funciones.	Inadecuados mecanismos de supervisión.	Que se impartan talleres de capacitación a las personas encargadas de realizar la supervisión.
Desconocimiento de información interna de la municipalidad.	Carencia de informativos internos.	Que se elaboren los informativos correspondientes.

VII SECTOR DE RELACIONES

AREAS	INDICADORES
1. INSTRUCCIÓN / USUARIOS	<p>1.1 ESTADO / FORMA DE ATENCIÓN A LOS USUARIOS:</p> <p>Cada uno de los usuarios dependiendo de lo que ellos solicitan, son atendidos por el alcalde y personal que</p>

conforman cada una de las dependencias de la municipalidad; se les atiende con amabilidad, cortesía y con la prontitud que sea posible.

1.2 INTERCAMBIOS DEPORTIVOS:

No realizan este tipo de actividades.

1.3 ACTIVIDADES SOCIALES (FIESTAS, FERIAS. . .):

Se apoyan actividades sociales con aportes de refacciones, piñatas, dulces, descuentos en el balneario Atatupa, y en el alquiler del salón de usos múltiples.

Se celebran dos fiestas titulares durante el año, la primera del 12 al 15 de agosto en honor a la Virgen de la Asunción y la segunda del 5 al 12 de diciembre en honor a la Virgen de la Asunción.

1.4 ACTIVIDADES CULTURALES (CONCURSOS, EXPOSICIONES)

Se realizan actos cívicos presentados por diferentes centros educativos, velas de artistas mitecos, elección de señoritas: Asunción Mita, Flor de la Feria, Novia de los Ganaderos, Musa de los Juegos Florales, etc.

1.5 ACTIVIDADES ACADÉMICAS (SEMINARIOS, CONFERENCIAS, CAPACITACIONES):

El alcalde y algunos empleados de la municipalidad

	<p>reciben capacitaciones sobre el cuidado de los recursos naturales y protección del medio ambiente.</p> <p>El personal administrativo también es capacitado para realizar en forma eficiente y con transparencia las actividades asignadas a cada uno.</p> <p>INTECAP, imparte a las personas diferentes tipos de talleres como: bordado, arreglos florales, cortes de pelo, pintura, etc.</p>
<p>2. INSTITUCIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones recreativas • Actividades cívicas • Representación en diferentes actividades sociales con otras instituciones.
<p>3. INSTITUCIÓN CON LA COMUNIDAD</p>	<p>3.1 CON AGENCIAS LOCALES Y NACIONALES (MUNICIPALES Y OTROS):</p> <p>Plan Trifinio (Guatemala, El Salvador, Honduras), mancomunidad del lago de Güija, (Municipalidades: El Progreso, Agua Blanca, Santa Catarina Mita y Asunción Mita).</p> <p>3.2 ASOCIACIONES LOCALES (CLUBES Y OTROS):</p> <p>AMLAC, APAM, Bomberos Voluntarios, Club Social y Deportivo Mictlán, Club Social La Libertad, AGAMI, AJOMI, Asociación de Estudiantes, Casa de la Cultura, Paz Joven, AMORO, CODEMI, APAFINEB, Agrupación Calle 2, Asociación Municipal de Fútbol, etc.</p>

De la información recopilada, señale los siguientes aspectos:

PRINCIPALES PROBLEMAS DEL SECTOR	FACTORES QUE ORIGINAN LOS PROBLEMAS	SOLUCIÓN QUE REQUIEREN LOS PROBLEMAS
Proyectos iniciados en diferentes sectores sin concluir.	Carencia de apoyo económico en proyectos municipales.	Que no se inicien los proyectos si no se cuenta con los recursos necesarios.
Carencia de control en las organizaciones que realizan actividades de ferias.	Falta de personas honradas para integrar las organizaciones que realizan estas actividades.	Invitar personas honorables para que integres estas organizaciones.
Descontento de personas al no ser atendidas por el alcalde.	Asistencia del alcalde a diferentes eventos en el municipio y fuera de él.	Organizar una agenda de atención a las personas en los días que se encuentre presente el alcalde en su despacho.

VIII. SECTOR FILOSÓFICO, POLÍTICO, LEGAL

AREAS	INDICADORES
1. FILOSOFÍA DE LA INSTITUCIÓN	1.1 PRINCIPIOS FILOSÓFICOS DE LA INSTITUCIÓN: <p>Institución pública encargada de servir a la población y de gestionar proyectos en beneficio de las comunidades.</p> 1.2 VISIÓN: <p>Ser un municipio que busca el desarrollo integral, con unión y una participación ciudadana activa, enmarcado en el concepto de genero e igualdad en todos los aspectos (Salud,</p>

	<p>Educación, infraestructura, medio ambiente, crecimiento económico y social) para lograr con ello armonía y seguridad dentro de nuestra sociedad promoviendo valores morales y espirituales así como también con la naturaleza, aprovechando todos los medios tecnológicos existentes con el único fin de mejorar el nivel de vida de todos los habitantes, así como obtener y mantener un hábitat digno para cada persona equilibrado con su entorno.</p> <p>1.3 MISIÓN:</p> <p>Proveer los mecanismos necesarios para que los vecinos de las diferentes comunidades tengan un desarrollo sostenible e integral en todos los aspectos, con el manejo de los recursos con honestidad y transparencia así como también priorizando sus necesidades para proveerles todo tipo de servicios, así como una diversidad de infraestructura para que puedan desarrollar todo tipo de actividades.</p>
<p>2. POLÍTICAS DE LA INSTITUCIÓN</p>	<p>2.1 POLÍTICAS INSTITUCIONALES:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes del municipio• Mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes de la cabecera municipal• Mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes del área rural del municipio• Proporcionar un sistema de agua potable capaz de abastecer a la población, y que mejore la obtención del mismo, así como también mejorar el nivel de vida de los vecinos al reducir los riesgos de enfermedades

gastrointestinales, de las aldeas: hacienda abajo, Las Posas, San Miguelito, Las Crucitas, , Trapiche Vargas, San Rafael El Rosario, Las Moritas, Caserío El Vallecito.

- Mantenimiento del sistema de caminos, puentes y carreteras del municipio del área urbana y rural
- Proporcionar de infraestructura en óptimas condiciones para mejorar las condiciones de vida del sector y que los habitantes del municipio desarrollen diversas actividades de la manera más cómoda posible., así como embellecer el entorno urbano del lugar, del Barrio Ataycinco, del Barrio Maya, del Barrio La Federal, de la Colonia Los Prados, del Barrio Nueva Democracia, del Barrio Cielito Lindo a la Federal y de la aldea San Rafael El Rosario.
- Mantenimiento y mejoramiento de centros educativos.
- Mejorar la educación de la niñez y la juventud a través de apoyo de becas nivel básico, diversificado, y universitario.
- Velar por la conservación de los recursos naturales del municipio y su mejor aprovechamiento.

2.2 OBJETIVOS (O METAS):

Metas

- Perforación y equipamiento de pozos, mecánicos en las aldeas: Hacienda Abajo, Las Pozas, San Miguelito.
- Construcción tanque de almacenamiento e instalación de equipo de bombeo en aldea el Cerrón.
- Construcción y mejoramiento tanque de distribución en

	<p>aldea las crucitas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Construcción pozos de visita e instalación de tubería plástica pvc en las aldeas: El Vallecito y Trapiche Vargas. • Construcción de puesto de salud tipo B en las aldeas: san Rafael El Rosario, y Las Moritas. • Pavimentación de calle en barrio san Sebastián. • Construcción de puente vehicular y peatonal sobre riachuelo Ataycinco • Construcción de puente vehicular y peatonal en las aldeas: las animas, San Rafael El Rosario. • Construcción de puente vehicular y peatonal en Barrio Maya. • Pavimentación de calle abierta en Barrio la Federal. • Pavimentación de calle en Barrio Los Prados • Pavimentación de calle en Barrio Nueva Democracia. • Pavimentación de calle en Barrio Cielito Lindo. • Amortización de la deuda adquirida por préstamos de entidades como INFOM para el pago de capital e intereses. • Conservación de los recursos naturales del Municipio.
<p>3. ASPECTOS LEGALES</p>	<p>3.1 PERSONERÍA JURÍDICA:</p> <p>Decreto Gubernativo 8 de mayo de 1852.</p> <p>3.2 MARCO LEGAL QUE ABARCA LA INSTITUCIÓN (LEYES GENERALES, ACUERDOS, REGLAMENTOS,</p>

OTROS. . .):

1 Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículos: 253, 254, 255, 257, 260,

2 Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto 11-2002 del Congreso de la República.

3 Código Municipal, Decreto 12-2002 del Congreso de la República.

Artículos: 1, 3, 6, 9, 33, 99, 100, 103, 107

4 Código Tributario, Decreto 6-91 del Congreso de la República.

5 Ley de Contrataciones del Estado, Decreto 57-92 del Congreso de la República y su Reglamento.

6 Ley del Impuesto Único sobre Inmuebles –IUSI-, Decreto 15-98 del Congreso de la República.

7 Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas, Decreto 31-2002 del Congreso de la República y su Reglamento.

8 Ley Orgánica del Presupuesto, Decreto 101-97 del Congreso de la República y su Reglamento.

9 Ley Orgánica del Instituto de Fomento Municipal, Decreto 1132 del Congreso de la República.

10 Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos, Decreto 8-97 del Congreso de la República.

11 Ley del Impuesto al Valor Agregado –IVA-, Decreto 27-92

del Congreso de la República.

12 Ley del Impuesto sobre la Renta, Decreto 26-92 del Congreso de la República.

13 Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, Decreto 44-94 del Congreso de la República.

14 Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso de la República.

15 Acuerdo Gubernativo 80 – 2004. Guatecompras.

16 Acuerdo A -15 / 98, Normas Generales de Control Interno.

3.3 REGLAMENTOS INTERNOS:

**REGLAMENTO DE RELACIONES LABORALES
MUNICIPALES (REGLAMENTO INTERNO) DEL
MUNICIPIO DE ASUNCIÓN MITA, JUTIAPA**

TITULO I

CAPITULO UNICO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. Propósito. El presente Reglamento establece las normas de regulación mínimas requeridas, para mejorar

las relaciones laborales y la prestación de servicios.

ARTICULO 2. Base Legal. Los lineamientos que figuran en este Reglamento se fundamentan en las disposiciones legales contenidas en el Código Municipal, Decreto Número 12-2002 y la Ley de Servicio Municipal, Decreto 1-87.

TITULO II

ORGANIZACION ADMINISTRATIVA

CAPITULO I

AUTORIDADES Y ORGANOS EJECUTORES

ARTICULO 3. Autoridades Superiores. La autoridad superior de la Municipalidad, es el Concejo Municipal y por lo tanto, le corresponden todas las iniciativas de ley, toma de decisiones y por ende la ejecución de las disposiciones de los asuntos municipales, considerándose para los efectos de administración de personal, los artículos 17,18 y 19 de la Ley de Servicio Municipal, así como los artículos 53 y 92 del Código Municipal, Decreto 12-2002.

ARTICULO 4. Autoridad Ejecutiva. Está representada por el Alcalde, quien ejerce la máxima autoridad administrativa para la aplicación de las normas del Reglamento.

ARTICULO 5. Órganos Ejecutores. Para dar cumplimiento al Reglamento, la Municipalidad hará valer los siguientes órganos ejecutores:

El Alcalde Municipal, como máxima autoridad administrativa y el Secretario Municipal, como asistente ejecutivo, tanto del Concejo Municipal como de la Alcaldía.

CAPITULO II

ADMINISTRACION DE PERSONAL

ARTICULO 6. Deberes y Atribuciones del Alcalde. Dentro del manejo del personal de la Municipalidad, el Alcalde deberá solicitar a la Oficina de Personal o de Recursos Humanos la lista de candidatos elegibles para poder cubrir cualquier plaza vacante dentro de la categoría de carrera.

Solicitar al Encargado de Personal la lista de candidatos elegibles para cubrir vacantes dentro de la categoría de confianza o libres de nombramiento y remoción.

Presentar al Concejo Municipal una terna de posibles candidatos para cubrir puestos vacantes, tanto en la categoría de carrera como de confianza.

ARTICULO 7. Deberes y Atribuciones del Secretario. Dentro de los deberes y atribuciones más relevantes, se encuentran:

a) Participar en las sesiones del Concejo Municipal, con voz informativa, pero sin voto, dando a conocer lo relativo a los

expedientes, diligencias y demás asuntos, en el orden y forma que indique el Alcalde.

b) Redactar las actas de las sesiones del Concejo Municipal y firmarlas al ser aprobadas de conformidad con el Código Municipal.

c) Redactar la memoria anual de labores y presentarla al Concejo Municipal.

d) Elaborar y hacer del conocimiento del Alcalde los proyectos de documentos y disposiciones legales que se estime conveniente para la óptima aplicación del Reglamento de Relaciones Laborales.

e) Diseñar conjuntamente con la persona encargada del manejo del recurso humano, planes de capacitación del personal, cumpliendo con las necesidades más urgentes. Estos planes deberán ser presentados al Alcalde para su consideración y aprobación.

f) Archivar las certificaciones de las actas de cada sesión del Concejo Municipal.

g) Cumplir con otras funciones que le sean asignadas por el Concejo Municipal o por el Alcalde.

ARTICULO 8. Disciplina. Los encargados de cada una de las unidades ejecutoras deberán ejercer su autoridad a través de la coordinación, dirección y supervisión del personal bajo su cargo, estando bajo la responsabilidad del Alcalde Municipal el cumplimiento de las medidas disciplinarias, las cuales serán transmitidas por los responsables de cada área.

TITULO III

CLASIFICACION

CAPITULO I

CLASIFICACIÓN DEL SERVICIO MUNICIPAL

ARTICULO 9. Categorías. En cumplimiento a lo establecido en el Artículo 18 de la Ley de Servicio Municipal, los puestos de trabajo dentro de la Municipalidad se dividen en:

a) De confianza o de libre nombramiento y remoción.

Comprende los puestos de:

+ Alcalde Auxiliares.

+ Personal por Contrato.

+ Miembros de la Policía Municipal.

+ Director y Sub-Director de la Oficina Asesora de Recursos Humanos.

+ Personal que sirve ad honorem.

+ Empleados cuyas funciones sean declaradas de confianza conforme al Reglamento.

Tomando en cuenta que los mismos deben ser creados de conformidad con los lineamientos establecidos en el artículo 92 del Código Municipal, Decreto 12-2002.

b) De carrera son aquellos puestos que no se observan como puestos de confianza, mencionados en el inciso a) ni en el artículo 19 de la Ley de Servicio Municipal, quedando sujetos al fiel cumplimiento de las normas establecidas en el presente

Reglamento.

ARTICULO 10. Sistema de Clasificación. La Municipalidad deberá aplicar el sistema de clasificación de puestos de conformidad con los instrumentos técnicos y legales establecidos para dicho efecto, teniendo la capacidad de adoptar las medidas siguientes:

Crear y presentar los instrumentos técnicos y legales de Clasificación de Puestos como complementarios al Reglamento, para su aprobación.

El Alcalde asumirá la decisión de la forma de reclasificar los puestos.

TITULO IV

INTEGRACION DE PERSONAL

CAPITULO I

INGRESO A LA CATEGORIA DE CARRERA

ARTICULO 11. Condiciones para el Ingreso. Adicional a los lineamientos establecidos en el Artículo 26 de la Ley de Servicio Municipal, las personas que deseen ingresar a la Municipalidad y dentro de la categoría de Carrera, deberá llenar los siguientes requisitos:

Llenar el formulario de solicitud de empleo, con todos sus datos y demás información requerida, que para dicho efecto se aplica.

Presentar fotocopia de cédula de vecindad, certificación de partid de nacimiento, constancias de estudio, referencias laborales, referencias personales, certificación de carencia de antecedentes penales, cartas de recomendación y demás papelería que se estime conveniente.

Cumplir con los requisitos mínimos indispensables para optar el puesto solicitado, de conformidad con las especificaciones contenidas en el Manual de Descripción de Puestos.

Aceptada la persona, deberá llenar la hoja de ingreso o diseñada para dicho efecto, con el propósito de abrir expediente del trabajador.

ARTICULO 12. Confidencialidad. La Información presentada por los aspirantes será manejada confidencialmente y para uso exclusivo de la Municipalidad.

CAPITULO II

EXAMENES

ARTICULO 13. Competencia. Al Encargado de Personal o de Recursos Humanos le compete elaborar el proceso y ejecución de inducción y pruebas de ingreso; así como le correspondiente a ascensos y movimientos de personal.

ARTICULO 14. Pruebas. Queda a criterio de la Municipalidad, la toma de decisiones en cuanto a la forma y contenido de las pruebas de ingreso y/o ascenso a aplicar, considerándose para ello la necesidad requerida, tipo de puesto y recurso humano disponible.

ARTICULO 15. Examen de Credenciales. Es una actividad complementaria a la aplicación de prueba de ingreso y que quedará a criterio del Alcalde la forma de realizarla. Dicha decisión se fundamentará en el tipo y características del puesto a ocupar y de conformidad con lo estipulado en los artículos 28 y 29 de la Ley de Servicio Municipal Decreto Número 1-87.

ARTICULO 16. Convocatoria. Al momento de darse una vacante la Oficina de Personal o de Recursos Humanos, realizará la convocatoria pertinente, con ocho días de anticipación previos al proceso de reclutamiento, colocándose en un lugar visible tanto para trabajadores como para usuarios de los diferentes servicios, en donde se indicará como mínimo los siguientes requisitos:

+ Título del o los puestos vacantes.

+ Requisitos mínimos para ocuparlos.

+ El procedimiento a seguir para la selección de personal.

+ El lugar, fecha y hora para llevar a cabo las pruebas de reclutamiento.

ARTICULO 17. Registros. El Encargado de Personal o de

Recursos Humanos es el responsable de mantener actualizado un archivo con el registro de todos los candidatos que hayan sido aprobados y declarados elegibles para ocupar los diferentes puestos dentro de la Municipalidad. La condición de elegibles se establecerá de conformidad con lo estipulado en el artículo 31 de la Ley de Servicio Municipal.

CAPITULO III

NOMBRAMIENTOS Y CONTRATOS

ARTICULO 18. Autoridad Nominadora. Es responsabilidad del Alcalde, autorizar los nombramientos a cargos dentro de la Municipalidad, con excepción de los contemplados dentro del Código Municipal y la Ley de Servicio Municipal, para efectos de trámite, deberá elaborar contrato de trabajo y aprobarlo.

ARTICULO 19. Nombramientos y Contratos. Dentro de los requisitos mínimos indispensables, dentro del contrato se deberán contemplar los aspectos siguientes:

+ Nombres y apellidos completos del contratado.

+ Título de la plaza o puesto a desempeñar.

+ Salario a percibir.

+ Número de la partida presupuestaria o planilla, creada o vacante.

+ Dependencia o Unidad ejecutora en donde prestará sus servicios el nuevo trabajador.

+ Términos contractuales tales como fecha de suscripción del contrato, salario mensual, fecha en que tomará vigencia y

condiciones en cuanto a su desempeño y demás condiciones que la municipalidad considere convenientes.

ARTICULO 20. Nombramientos Provisionales. En los casos de contratación de un trabajador por un tiempo específico o provisional, el trabajador no adquiere ningún derecho adicional más que el normado durante dicho lapso, con excepción de los casos, en que el tiempo sobre pase los tres meses, en cuyo caso podrá percibir el salario de la persona a la cual cubre, considerándose si éste es superior al que actualmente devenga la persona designada.

ARTICULO 21. Toma de Posesión. Luego de realizados los trámites conforme a los términos de la contratación, el trabajador tomará posesión de su cargo. Cuando por circunstancias de fecha, la misma corresponda a días inhábiles, la toma de posesión se realizará el día hábil siguiente.

La toma de posesión debe hacerse constar mediante acta, en la que figurarán los datos generales del contratado, así como los datos generales de la persona que dará posesión, incluyendo copia certificada en el expediente del nuevo trabajador.

ARTICULO 22. Remuneración. El pago de salario surte efecto a partir de la fecha de toma de posesión y finaliza al momento de cancelar el contrato.

ARTICULO 23. Trabajador de Nuevo Ingreso. Se debe realizar un proceso de inducción, dirigido al personal de nuevo ingreso, para darle a conocer el contenido del presente Reglamento, así como las atribuciones y responsabilidades

del puesto para el cual fue contratado.

ARTICULO 24. Prohibiciones en los Nombramientos. No podrán ser nombrados para los puestos del servicio de Carrera, los parientes del Alcalde, Síndicos o Concejales, dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

CAPITULO IV

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 25. Objeto. El período de prueba tiene como finalidad corroborar la capacidad del nuevo trabajador, para realizar las funciones inherentes al puesto, las cuales deberá desempeñar con efectividad.

ARTICULO 26. Informe de Evaluación. Se recomienda que una semana antes de finalizado el período de prueba, el jefe inmediato superior del trabajador, deberá rendir un informe pormenorizado al Alcalde, a través del Encargado de Personal o de Recursos Humanos, en donde se indique el desempeño del trabajador.

ARTICULO 27. Facultad de despido durante el período de prueba. El jefe inmediato superior del trabajador evaluado en el período de prueba, presentará informes parciales que indiquen su nivel de desempeño. Estos informes servirán de base para dar por finalizado el período de prueba y por consiguiente la relación laboral.

Si el período de prueba se aplica a una persona ya laborante que desea ocupar un puesto superior y no califica para

desempeñar el mismo, podrá regresar a su puesto.

CAPITULO V

ASCENSOS, PERMUTAS Y TRASLADOS

ARTICULO 28. Nulidad. Se considera inoperante todo ascenso, permuta o traslado, que no cumpla con los preceptos legales que establecen los artículos 41, 42 y 43 de la Ley de Servicio Municipal y que no cumplan con los requisitos contractuales de la autoridad nominadora.

ARTICULO 29. Mejoramiento del Servicio. Salvándolo estipulado en el artículo 43 de la Ley de Servicio Municipal, las autoridades pueden realizar ascensos, permutas y traslados para una efectiva prestación del servicio, siempre y cuando sean considerados los siguientes aspectos:

El nivel de rendimiento de los trabajadores sujetos de traslados

Que las personas trasladadas a otro puesto, demuestren poseer aptitudes para desempeñarlo satisfactoriamente.

TITULO V

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

CAPITULO I

DERECHOS

ARTICULO 30. Vacaciones. Todo trabajador tiene derecho al goce de su período vacacional, luego de haber cumplido un

año de labores, salvo lo contemplado en el artículo 44 de la Ley del Servicio Municipal.

El Encargado de Personal o de Recursos Humanos deberá llevar un control de todos los funcionarios y empleados.

ARTICULO 31. Aguinaldo. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario completo por concepto de aguinaldo, el cual se le entrega en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

En los casos en que los trabajadores no hayan completado un año de servicios, el aguinaldo se otorgará proporcionalmente al tiempo laborado.

ARTICULO 32. Gastos de Funerales. Al momento de fallecer un trabajador municipal, los fondos para cubrir los gastos por inhumación se entregarán única y exclusivamente al beneficiario o persona que efectuó los gastos.

ARTICULO 33. Bono 14 y otras compensaciones económicas establecidas por la municipalidad. Todo trabajador presupuestado o por planilla, tiene derecho a recibir un salario completo por concepto de Bono 13, en la primera quincena del mes de julio de cada año.

En los casos en que los trabajadores no hayan completado un año de labores, el bono 14 se dará proporcionalmente al tiempo laborado.

En este artículo se deja abierto a criterio del Concejo Municipal, el autorizar otro tipo adicional de compensación económica que establezca.

CAPITULO II

OBLIGACIONES

ARTICULO 34. De los Trabajadores. Todo trabajador municipal además de estar obligado a cumplir con las normas estipuladas en la Ley de Servicio Municipal y otras leyes aplicables, le corresponde:

- a) Velar por que se cumplan las normas y reglamentos emitidos por la Municipalidad.
- b) Respetar y hacer que se cumplan con los horarios de trabajo establecidos.
- c) En casos de inasistencia o demora en el cumplimiento de los horarios de trabajo, se debe dar aviso al jefe inmediato o en su caso al Encargado de Personal o de Recursos Humanos.
- d) La solicitud de permiso deberá hacerse por escrito, con la debida anticipación y en horas hábiles, con la finalidad de obtener respuesta de autorización.
- e) Mantener actualizado su récord de servicio, por lo que todo cambio de domicilio, datos generales y estudios, deberán ser reportados al Encargado de Personal o de Recursos Humanos.
- f) Para efectos de terminación de relaciones laborales, debe presentar por escrito y con un mínimo de quince días de anticipación, su carta de renuncia.
- g) Debe guardar el debido orden y respeto dentro de su trabajo, a su jefe, como compañeros, subalterno y

público usuario.

- h) Resguardar el mobiliario y equipo que le sean dados en custodia y que deberá figurar en su tarjeta de responsabilidad o vale de inventario cargado a su nombre.

CAPITULO III

PROHIBICIONES

ARTICULO 35. Prohibiciones. Todo trabajador municipal tiene prohibido además de las normas estipuladas en la Ley de Servicio Municipal y Código de Trabajo, lo siguiente:

- a) Suspender o abandonar sus labores sin autorización o justificación alguna.
- b) Presentarse a sus labores en estado de ebriedad o bajo los efectos de estupefacientes.
- c) Portar armas de cualquier tipo dentro de las instalaciones de la Municipalidad, salvo en aquellos casos que se trate de personal de seguridad debidamente autorizado.
- d) Utilizar recursos de la Municipalidad, y emplear el equipo o herramientas que se le hubieran encomendado, en actividades que no sean para el servicio de la Municipalidad.
- e) Realizar cualquier actividad que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como de los

bienes de la Municipalidad.

- f) La ejecución de hechos y las actuaciones que violen las normas de trabajo de la Municipalidad.
- g) Tomar medidas de hecho que violen los derechos de jefes, subalternos, compañeros y usuarios.
- h) Realizar cualquier tipo de actividades de juegos de azar dentro de las instalaciones municipales y en horario de trabajo.
- i) Realizar actos fuera de las normas morales y de pudor dentro y fuera de las instalaciones municipales.
- j) Las ventas de cualquier tipo dentro de las instalaciones municipales y en horario de trabajo.
- k) Y otras que de conformidad con los lineamientos dados por el Concejo Municipal o el Alcalde.

TITULO VI

JORNADAS DE TRABAJO Y LICENCIAS.

CAPITULO I

JORNADAS DE TRABAJO

ARTICULO 36. Jornada de Trabajo. Se considera como jornada de trabajo al tiempo en que el trabajador de la Municipalidad realiza sus labores en el puesto de trabajo.

ARTICULO 37. Horarios de la Jornada de Trabajo. De conformidad con las actividades que se realizan para la prestación de los servicios municipales, las jornadas de trabajo serán establecidas por el Alcalde Municipal y de acuerdo con la Ley.

ARTICULO 38. Control de Horarios de Trabajo. Los trabajadores estarán sujetos a las medidas de control de entradas y salidas de trabajo adoptadas por el Concejo Municipal o el Alcalde.

Su incumplimiento, omisión o actos anómalos en su ejecución, se considerará como falta grave que deberá ser sancionada de conformidad con la ley.

ARTICULO 39. Jornada Extraordinaria. Cualquier requerimiento deberá darse en casos de emergencia, debiendo ser remuneradas de conformidad con la ley.

Es importante indicar que no se considerará como jornada extraordinaria, cuando el trabajador realice tareas que debió cumplir dentro de la jornada ordinaria o cuando tenga que corregir trabajos por errores, atrasos o incumplimientos.

CAPITULO II

LICENCIAS

ARTICULO 40. Licencias con goce de salario. La Municipalidad podrá conceder licencias con goce de salario, previa evaluación por parte del Encargado de Personal y con autorización del Alcalde Municipal, en los siguientes casos:

- a) Si la persona no estuviere suspendida por el IGSS y se

	<p>comprobara estar enferma o accidentada, esta licencia no deberá exceder de un período de dos meses.</p> <p>b) En los casos por enfermedad o accidente, causados por incapacidad para poder realizar sus actividades, por un período mayor a lo antes señalado, el Alcalde tiene la facultad de ampliar la licencia por un término no mayor de seis meses, pero sin goce de salario.</p> <p>c) El Concejo Municipal podrá decidir lo procedente en casos de incapacidad para laborar si este período excede de la licencia sin goce de salario.</p> <p>d) Se podrá autorizar licencia con goce de salario en casos de fallecimiento del cónyuge, hijos y padres, de acuerdo al Código de Trabajo o Pacto Colectivo con los trabajadores si lo hubiere.</p> <p>e) En los casos de estudios o becas auspiciadas por la Municipalidad. En este caso, los trabajadores estarán obligados a firmar un documento en donde se comprometen a continuar prestando sus servicios en la Municipalidad, por lo menos por un período que duplique el tiempo de permiso. Si el trabajador incumple con dichos términos, estará comprometido a pagar a la Municipalidad, el valor equivalente a los salarios percibidos durante el tiempo que dure el permiso de estudios o capacitación, el cual deberá ser definido por el Alcalde Municipal.</p> <p>f) La Municipalidad podrá conceder licencia hasta por un mes, en aquellos casos de capacitación o adiestramiento, siempre que la solicitud se justifique</p>
--	--

plenamente con la documentación respectiva.

ARTICULO 41. Licencias sin goce de salario. Previa evaluación por parte del Encargado de Personal o Recursos Humanos y aprobación del Alcalde, la Municipalidad podrá conceder licencia sin goce de salario en casos no previstos en el artículo anterior, por un máximo de dos meses, siempre y cuando el trabajador solicitante tenga un año, como mínimo de servicio continuo dentro de la Municipalidad. Esta licencia solamente podrá otorgarse nuevamente después de transcurrido otro año de servicios.

ARTICULO 42. Licencias de Gravidez. En aquellos casos en los cuales la trabajadora no estuviera cubierta con el programa de Maternidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, tendrá derecho a las mismas estipulaciones de dicho Programa en lo que corresponde a descansos pre y post natal con goce de salario. Para ello deberá comprobar el inicio del período de gravidez mediante el certificado que extienda un profesional de la medicina o por el Director del Centro Asistencial o Puesto de Salud local; la finalización de la licencia de gravidez se establecerá mediante el certificado de nacimiento.

ARTICULO 43. Licencias para estudios. Los trabajadores de la Municipalidad podrán obtener licencia por estudios, con o sin goce de salario, de conformidad con la evaluación realizada por el Encargado de Personal o de Recursos Humanos y la aprobación por parte del Alcalde. Los estudios deberán tener relación con áreas de interés par la Municipalidad.

Para poder continuar gozando de la licencia por Estudios, los

trabajadores beneficiados deberán comprobar documentalmente su inscripción y constancia de aprobación de estudios.

ARTICULO 44. Solicitud de Licencia. El trabajador municipal que tuviera necesidad de requerir el goce de licencia, deberá presentar solicitud por escrito ante el Encargado de Personal o de Recursos Humanos indicando las razones, el tiempo que requiere y las fechas a partir de la cual necesita la licencia y finalizará la misma. Deberá adjuntar a dicha solicitud la documentación de respaldo o pruebas que acrediten la necesidad de requerir dicha licencia.

La solicitud deberá presentarse con un término no menor de diez días hábiles de anticipación, para efectos de su trámite.

ARTICULO 45. Uso indebido de la Licencia. De ser comprobado fehacientemente que el trabajador favorecido con licencia, hiciera uso de la misma para fines distintos a los expuestos, ésta será cancelada inmediatamente, sin que por ello se le aplique sanción disciplinaria de conformidad con el presente Reglamento.

TITULO VII

CAPITULO UNICO

REGIMEN DE SALARIOS

ARTICULO 46. Plan de Salarios. Es atribución del Alcalde, determinar los salarios correspondientes al personal de confianza y de los servicios de carrera. Sin embargo, la Municipalidad podrá requerir asesoría técnica, para la organización y aplicación de un sistema técnico que garantice

el cumplimiento del principio de igualdad salarial, por trabajo realizado en similares condiciones, desempeño, riesgo, eficiencia y antigüedad.

ARTICULO 47. Promociones Salariales. De conformidad con la capacidad financiera de la Municipalidad, el Alcalde podrá determinar la necesidad y conveniencia de mejoras salariales a sus trabajadores, a través de la aplicación de un Sistema Técnico de Evaluación del Desempeño. La Municipalidad en este caso, podrá requerir la asesoría técnica necesaria para su organización y aplicación.

TITULO VIII

REGIMEN DE SANCIONES Y DE REMOCION.

CAPITULO I

SANCIONES

ARTICULO 48. FALTAS LEVES. Toda infracción a la regulación municipal por acción u omisión cometida por el trabajador por primera vez, se considerará como falta leve, siempre y cuando la falta cometida no sea considerada como causal de despido, de conformidad con las disposiciones establecidas por la Ley de Servicio Municipal y el presente Reglamento.

Por lo tanto, el trabajador deberá ser amonestado verbalmente y si el caso lo amerita, por escrito.

ARTICULO 49. Suspensión en el trabajo sin goce de

salario. Se aplicará la suspensión de labores sin goce de salario en aquellos casos en que el trabajador hubiera sido objeto de dos o más amonestaciones escritas en el mes, hiciera uso indebido de una licencia o incurriera en faltas graves que no constituyan motivo de despido, la aplicación será de un día a un máximo de ocho días hábiles de conformidad con el Artículo 57, inciso c) de la Ley de Servicio Municipal, en el curso de un mes calendario.

El reporte será entregado al Alcalde por parte del Encargado de Personal y de Recursos Humanos y la información obtenida a través de procesos de investigación realizados a solicitud del Alcalde.

ARTICULO 50. Audiencia al Interesado. Previo a la imposición de la sanción, el afectado tiene derecho a solicitar audiencia por un término de tres días hábiles, para que por escrito ante el Encargado de Personal o de Recursos Humanos exprese los cargos que estime convenientes.

Si se determina que las razones expuestas son justificadas, el Alcalde tiene potestad de decidir si desiste o no a la aplicación de la medida disciplinaria.

ARTICULO 51. Calificación de las faltas. Corresponderá al Alcalde imponer el tipo de sanción a las faltas. Para dicho efecto, considerará el grado de premeditación, agravante, trascendencia, riesgo, imprudencia, descuido o ignorancia en la comisión de la falta. De igual manera, deberá considerar el récord de servicio del trabajador y los informes escritos formulados por el Encargado de Personal o de Recursos Humanos con relación a las faltas.

CAPITULO II

REMOCIONES

ARTICULO 52. Procedimiento de Remoción. Previo a la remoción del trabajador, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

Notificar por escrito al afectado, indicando cual es la causa de despido.

Notificado el trabajador, tendrá derecho a ser oído dentro del plazo ya establecido de tres días hábiles siguientes a la fecha de notificación, para que aporte las pruebas pertinentes, debiéndose levantar acta ante el Encargado de Personal o de Recursos Humanos y el Jefe inmediato superior del trabajador.

Recibidas las pruebas, el Alcalde decidirá sobre la procedencia o improcedencia de la remoción. Para el efecto deberá emitirse la resolución correspondiente, la cual debe notificarse al trabajador, para los efectos correspondientes.

TITULO IX

CAPITULO UNICO

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

ARTICULO 53. Instrumentos Técnicos y Normas Complementarias. Los instrumentos técnicos y las normas

	<p>complementarias para la administración de personal, indicados en la Ley de Servicio Municipal y este Reglamento deberán ser emitidos y de observancia plena, en un término que no exceda de un año contado a partir de la fecha de vigencia del presente Reglamento.</p> <p>ARTICULO 54. Divulgación del Reglamento. Aprobado el presente Reglamento por Acuerdo del Concejo Municipal, deberá suministrarse impreso a todos los trabajadores de la Municipalidad.</p> <p>ARTICULO 55. Derogatoria. Se derogan las disposiciones que se opongan al presente Reglamento.</p> <p>ARTICULO 56. Vigencia. El presente Reglamento entrará en vigencia a partir del día siguiente de su autorización, por parte del Concejo Municipal.</p>
--	--

De la información recopilada, señale los siguientes aspectos:

PRINCIPALES PROBLEMAS DEL SECTOR	FACTORES QUE ORIGINAN LOS PROBLEMAS	SOLUCIÓN QUE REQUIEREN LOS PROBLEMAS
Desconfianza de los vecinos de las diferentes comunidades en las políticas de la Institución.	Las políticas se cumplen a un plazo demasiado largo.	Que se elaboren políticas alcanzables a corto plazo.
Desconocimiento del reglamento interno	Falta de divulgación del reglamento interno de la	Que se les proporcione una copia del reglamento interno

por algunos empleados.	institución.	y capacitaciones a los empleados municipales sobre el mismo.
Falta de calidad y transparencia en las obras realizadas.	Personas no idóneas para supervisar las obras o proyectos.	Contratar personas idóneas y calificadas para realizar la supervisión.

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LA PRIMERA FASE DEL DIAGNÓSTICO

1. Nombre del proyecto: Guía para la elaboración de huertos familiares dirigida a las familias de escasos recursos del barrio Maya de Asunción Mita, departamento Jutiapa.
2. Evento realizado: Diagnóstico de la Institución
3. Instrumento de Evaluación: Escala de apreciación

No.	Aspectos a Evaluar	E	MB	B	D
01	Las condiciones en que se elaboró el diagnóstico de la institución fueron:				
02	La aplicación y resultados de la Matriz de los ocho sectores, el FODA y el árbol de identificación de necesidades y problemas de la institución fueron:				
03	Las condiciones en las que los involucrados de la institución participaron para proporcionar información de necesidades y problemas se consideraron:				
04	Las condiciones en las que se obtuvieron los resultados de la fase de diagnóstico, para identificar necesidades y seleccionar problemas fueron:				
05	Las condiciones de los recursos que se emplearon para obtener la información básica, técnica-administrativa y necesidades y problemas en la institución fueron:				

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN
DE LA SEGUNDA FASE DE PERFIL DE PROYECTO**

1. Nombre del proyecto: Guía para la elaboración de huertos familiares dirigida a las familias de escasos recursos del barrio Maya de Asunción Mita, departamento Jutiapa.
2. Evento realizado: Perfil del Proyecto
3. Instrumento de Evaluación: Escala de valoración

No.	Conceptos	100-85	84-75	74-60	59-0
01	¿En qué valor de la escala el nombre del proyecto fue aceptado por los participantes?				
02	¿En qué valor de la escala se alcanzaron los objetivos?				
03	¿En qué escala los recursos humanos, materiales y financieros fueron dispuestos para la ejecución del proyecto?				
04	¿En qué escala se desarrollaron las actividades del cronograma propuesto para ejecutar el proyecto?				

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LA FASE FINAL DEL PROYECTO

1. Nombre del proyecto: Guía para la elaboración de huertos familiares dirigida a las familias de escasos recursos del barrio Maya de Asunción Mita, departamento Jutiapa.
2. Evento realizado: Fase final del proyecto
3. Instrumento de Evaluación: Lista de cotejo

No.	Indicadores	SI	NO	Observaciones
1	¿El proyecto fue realizado con el apoyo de la institución?			
2	¿Se alcanzaron las metas propuestas?			
3	¿Se logró la distribución del material impreso?			
4	¿Se utilizó el apoyo de instituciones públicas para la realización del proyecto?			
5	¿Se alcanzaron los objetivos propuestos en la planificación?			
6	¿El proyecto suple las necesidades de los beneficiarios?			
7	¿Desapareció el problema con la ejecución del proyecto?			

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES SECCIÓN JUTIAPA
LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

GUIA DE INFORMACIÓN GENERAL PARA EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL
INDICACIONES: Atentamente se solicita su amable colaboración, agradeciéndole responder con toda veracidad a las cuestiones que se le plantean a continuación.
OBJETIVO: Recabar información para la elaboración de un diagnóstico institucional verídico y completo. Marque "X" en el espacio correspondiente a la respuesta correcta.

I. INFORMACIÓN GENERAL:

1. Institución: _____

2. Dirección: _____

3. Fecha de fundación: _____

Gubernamental _____ Privada _____ Autónoma _____ Semiautónoma _____

4. Número de empleados a nivel: Profesional ___ Técnico ___ Administrativo _____

5. Número de empleados administrativos: Presupuestados _____ Por contrato _____

6. Jornada de atención al público: de _____ a _____ horas

Unidades

Secciones

a. _____

a. _____

b. _____

b. _____

c. _____

c. _____

d. _____

d. _____

e. _____

e. _____

II. INFRAESTRUCTURA

1. Instalaciones adecuadas al servicio:

Amplitud Si ___ No___ Iluminación Si ___ No___ Ventilación Si ___ No___

2. Salón para sesiones Si ___ No___ Centro de cómputo Si ___ No___

Archivo Si ___ No___ Centro de documentación Si ___ No___

3. Áreas de servicio para: Público Si ___ No___ Personal Si ___ No___

Áreas de parqueo Si ___ No___ Área verde Si ___ No___

III. ADMINISTRACIÓN

1. Están determinadas las responsabilidades y tareas específicas para cada puesto.
Si ___ No__ Están en forma general___ Con precisión ___ No se realizan ___
2. Cumplen los empleados con los lineamientos establecidos en los procedimientos administrativos, en forma:
Correcta_____ Oportuna_____ Parcial _____ Total _____ En la mayoría_____
3. Se observan cambios o modificaciones en los procedimientos administrativos
Si ___ No _____ Se ignora _____
4. Se capacita al personal que labora en la institución
Si _____ No _____

IV. SITUACIÓN INTERNA

1. El grado de integración de su personal es:
Óptimo___ Normal___ Necesita mejorar _____ Deficiente_____
2. El personal administrativo para desempeñar con eficiencia su función, cuenta con los siguientes recursos:
Mobiliario___ Equipo ___ Útiles___ Otros diga cuáles _____
3. Los recursos con que cuenta son:
Suficientes ___ Lo necesario ___ Escasos _____
4. En su legislación y administración cuenta con:
 - a) Base legal de creación Si ___ No _____
 - b) Reglamento interno Si ___ No _____
 - c) Manual de funciones Si _____ No _____
 - d) Reglamento disciplinario Si ___ No _____
 - e) Reglamento de evaluación Si ___ No _____
 - f) Legislación laboral Si ___ No _____
 - g) Plan operativo anual Si ___ No _____
 - h) Plan de contingencia Si _____ No _____
 - i) Estatutos Asoc. Estudiantes Si ___ No _____
 - j) Otros: diga cuáles _____

5. Las relaciones interpersonales entre los trabajadores, usted las considera:
 Óptimas____ Muy buenas____ Normales _____ Necesitan mejorar ____
 Deficientes____
6. ¿Existen incentivos laborales en su institución? Si _____No _____ Si su
 respuesta es Si, diga cuáles _____
7. ¿Se evidencia una dirección eficiente? Si _____ No _____
8. ¿Existe comunicación de doble vía entre autoridades y personal?
 Si _____ No _____
9. Las acciones directivas cumplen con la Misión de la Institución:
 Si _____ No _____
10. ¿Cuál es la Misión de la Institución? _____

11. Los objetivos y políticas de la institución son:
 Realistas _____ Operantes _____ Alcanzables _____
 No realistas _____ Inoperantes _____ Inalcanzables _____
12. ¿Están establecidos en función de las circunstancias actuales?
 Si _____ No _____

V. SITUACIÓN EXTERNA

1. La demanda de servicio del público, es considerada:
 Demasiada____ Suficiente ____ Normal ____ Poca ____ No se presta _____
2. ¿La institución depende de un presupuesto?
 Externo ____ Interno ____ Mixto _____ No tiene _____
3. ¿Qué aspectos de la legislación vigente se aplican en la institución?
 a) _____
 b) _____
 c) _____
4. ¿Con qué dependencias existe relación institucional?
 d) _____
 e) _____
 f) _____

g) _____

5. ¿En sus acciones laborales qué funciones desempeñan?

a) De supervisión _____ b) De control _____ c) De dirección _____

d) De planificación _____ e) De evaluación _____ f) De ejecución _____

g) De orientación _____

Describalas: _____

a) Se le agradece hacer las observaciones que considere pertinentes, en el siguiente espacio:

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Sección Jutiapa

**Guía de entrevista dirigida al jefe de personal de la municipalidad de
Asunción Mita, departamento de Jutiapa**

Objetivo de la entrevista: Recabar información general sobre el personal técnico y administrativo de la municipalidad de Asunción Mita, Jutiapa.

**AREA ADMINISTRATIVA
(Recursos Humanos)**

1. Área de trabajo: _____
2. Cargo que desempeña: _____
3. Funciones esenciales: _____
4. Grado académico: _____
5. Tiempo de ejercer el cargo: _____
6. Jefe inmediato superior: _____
7. Personal bajo su cargo: _____
8. Se cuenta con el equipo suficiente para realizar el trabajo de manera eficiente:
SI _____ NO _____
9. Tiene conocimiento el personal del reglamento interno: SI _____ NO _____
10. Tiene conocimiento el personal del manual de funciones: SI _____ NO _____
11. Las relaciones personales usted las considera:
Buenas _____ Regulares _____ Excelentes _____
12. Se han impartido capacitaciones al personal de la institución para su calidad administrativa: SI _____ NO _____
13. Se efectúan supervisiones constantes: SI _____ NO _____
14. Se llevan a cabo actividades con otras instituciones: SI _____ NO _____
Mencione algunas _____

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Sección Jutiapa

**Guía de entrevista dirigida al encargado de la Oficina de Planificación de la
Municipalidad de Asunción Mita, departamento de Jutiapa**

Objetivo de la entrevista: Recabar información general sobre el proceso administrativo así como los fundamentos legales que rigen en la municipalidad de Asunción Mita, Jutiapa.

Información General

1. Área de trabajo: _____
2. Cargo que desempeña: _____
3. Funciones esenciales: _____
4. Grado académico: _____
5. Tiempo de ejercer el cargo: _____
6. Jefe inmediato superior: _____
7. Número de personas a su cargo: _____

Planificación y Organización:

1. ¿Tiene para su aplicación un Plan Operativo Anual la institución? SI ____ NO____
2. ¿Tiene la institución proyectos en ejecución? SI____ NO____
¿Cuáles? _____
3. ¿Maneja presupuesto para la ejecución de proyectos? SI____ NO____
4. ¿Cuál es la Visión y Misión de la institución?

5. ¿Cuáles son los objetivos y metas de la institución?

6. ¿Se cuenta con manual de funciones? SI____ NO____
7. ¿Se cuenta con un reglamento interno? SI ____ NO____

8. ¿Cómo está organizada formalmente la institución?

9. ¿Supervisa el trabajo del personal así como los proyectos que ejecutan?

SI _____ NO _____ ¿De qué manera? _____

10. ¿Utiliza instrumentos de supervisión? SI _____ NO _____

¿Cuáles? _____

Ruth Maideé Galicia de León de Ruiz
Estudiante Epesista

Licenciado Rudy Mauricio Chapeta García
Asesor Ejercicio Profesional Supervisado

EVIDENCIA FOTOGRÁFICA

1. Preparando el terreno para la siembra:



2. Siembra de cultivos



3. Empezando a germinar:



4. A punto de dar la cosecha:





5. Recogiendo la cosecha



5. Listo para comer o llevarlo al mercado:



**EVALUACIÓN DE DIAGNÓSTICO
ENTREVISTA ESTRUCTURADA DIRIGIDA A
ALCALDE Y CONCEJO MUNICIPAL**

INSTRUCCIONES: Marque con una "X" la opción que usted considere correcta.

1. ¿Los instrumentos utilizados para la realización del diagnóstico con la herramienta de la matriz de sectores, fueron elaborados adecuadamente?

SI

NO

2. ¿La información obtenida con la técnica FODA, contribuyó para seleccionar correctamente las deficiencias o carencias de la institución?

SI

NO

3. ¿La información recopilada es suficiente para la elaboración del diagnóstico?

SI

NO

4. ¿La bibliografía consultada para el análisis documental ayuda a fundamentar el diagnóstico?

SI

NO

5. ¿La solución propuesta, producto del diagnóstico, es de beneficio para la institución?

SI

NO

6. ¿Podría proporcionar alguna sugerencia para mejorar los resultados obtenidos en este diagnóstico?

SI

NO

7. ¿Considera usted que el diagnóstico es fundamental para realizar una investigación?

SI

NO

8. ¿Se realizó el análisis de viabilidad y factibilidad a los problemas detectados en el diagnóstico?

SI

NO

9. ¿Se realizó el diagnóstico en el tiempo pertinente?

SI

NO

10. ¿Proporcionó el diagnóstico suficientes datos para comprender el problema que se pretende realizar?

SI

NO

11. ¿Proporcionó el diagnóstico suficientes datos para comprender el problema que se pretende realizar?

SI

NO



Jutiapa, marzo de 2011

Profesor
Rubén Arturo Rodríguez Lima
Alcalde Municipal de Asunción Mita
Jutiapa

De mi consideración:

Atentamente y por este medio, en calidad de asesor del Ejercicio Profesional Supervisado me permito presentarle a la Epesista Ruth Maidee Galicia, estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sección Jutiapa, quien se identifica con carné No. 9451074 y cédula de vecindad No. U-22 10,616 para SOLICITARLE su colaboración, a efecto le permita realizar su Ejercicio Profesional Supervisado en la institución que dignamente administra.

Sin otro particular le reitero mis más sinceros agradecimientos por su contribución al proceso educativo guatemalteco.

Lic. Rudy Mauricio Chapeta
ASESOR

Jdy Mauricio Galicia García
Licenciado en Pedagogía y
Administración Educativa
Cédula No. 8.821



Municipalidad de Asunción Mita

Departamento de Jutiapa
Guatemala, C.A.



Teléfonos: 7845-9500 - 7845-9510 / Telefax: 7845-7159 / e-mail: muni_mita@yahoo.com

Asunción Mita, Jutiapa, 11 de agosto de 2013.

Lic. Rudy Mauricio Chapeta García
Supervisor Asesor de EPS
Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades, Sede Jutiapa.

Respetable Licenciado:

Reciba un cordial y atento saludo deseándole éxitos en sus actividades cotidianas tanto personales como profesionales.

Por este medio se le informa que se AUTORIZA a la Epesista Ruth Maideé Galicia de León de Ruiz quien se identifica con carné No. 9451074 y con DPI número 253838819 2213 inscrita en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede Jutiapa, para que realice su Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) en la municipalidad durante el período de tiempo que dura el EPS.

Dicha práctica se estará realizando en la sede de la municipalidad de Asunción Mita, Jutiapa, en la jornada vespertina en horario de 13:00 a 17:00 horas, teniendo que cumplir con un total de cuatrocientas horas.

Sin otro particular, quedo de usted, deferentemente


PROF. RUBEN ARTURO RODRIGUEZ
ALCALDE MUNICIPAL



Nuestro Compromiso es servirle... Siempre!



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 9 de octubre de 2013.

Licenciado
Guillermo Arnoldo Gaytán Monterroso
Director del Departamento de Extensión
Facultad de Humanidades

Hago de su conocimiento que la estudiante: Ruth Maideé Galicia de León de Ruiz

Con carné: 9451074

Dirección para recibir notificaciones: Barrio "La Libertad" Asunción Mita, Jutiapa.

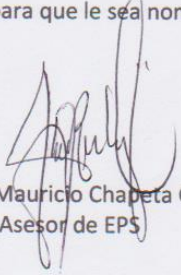
No. de Teléfono: 55157870

Estudiante de Licenciatura en: Pedagogía y Administración Educativa

Ha realizado informe final de EPS (X) Tesis ()

Titulado: Guía Pedagógica sobre técnicas para la elaboración de Huertos Familiares dirigida a las familias de escasos recursos del barrio Maya del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa.

Por lo que se dictamina favorablemente para que le sea nombrada COMISIÓN REVISORA.


Lic. Rudy Mauricio Chapeta García
Asesor de EPS



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala 9 de Octubre de 2013

Señores
COMITÉ REVISOR DE TESIS O EPS
Facultad de Humanidades

Atentamente se les informa que han sido nombrados como miembros del Comité Revisor que deberá estudiar y dictaminar sobre el trabajo de tesis () o EPS (x) presentado por el (la) estudiante

RUTH MAIDEÉ GALICIA DE LEÓN
9451074

Previo a optar al grado de Licenciado (a) en Pedagogía y Administración Educativa

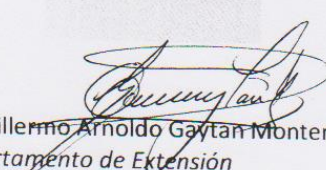
Título del trabajo:

GUÍA PEDAGOGICA SOBRE TÉCNICAS PARA LA ELABORACIÓN DE HUERTOS FAMILIARES DIRIGIDA A LAS FAMILIAS DE ESCASOS RECURSOS DEL BARRIO MAYA DEL MUNICIPIO DE ASUNCIÓN MITA, DEPARTAMENTO DE JUTIAPA.

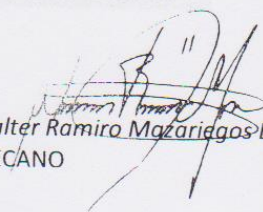
Dicho comité deberá rendir su dictamen en un plazo no mayor de un mes a partir de la presente fecha.

El Comité Revisor está integrado por las siguientes personas:

Asesor LIC. RUDY MAURICIO CHAPETA GARCÍA
Revisor 1 LICDA. ISAURA AMPARO RECINOS CARRILLO
Revisor 2 LIC. LUIS MAURICIO CASTRO SALGUERO


Lic. Guillermo Arnoldo Gaytan Monterroso
Departamento de Extensión

C.c. expediente


Vo. Bo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
DECANO