

Rosalinda Ninette Carranza

Módulo de equidad de género dirigido a los padres de familia del Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años (CEIN-PAIN) de Villas de San Rafael, zona 18, municipio de Guatemala.

Asesora: Licda. Mayra Damaris Solares Salazar



FACULTAD DE HUMANIDADES
Departamento de pedagogía

Guatemala, octubre de 2018

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

Guatemala, octubre de 2018

ÍNDICE

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo I: Diagnóstico	1
<u>Institución avaladora</u>	1
1.1 Contexto	1
1.1.1 Geográfico	1
1.1.2 Social	2
1.1.3 Histórico	6
1.1.4 Económico	10
1.1.5 Político	12
1.1.6 Filosófico	14
1.1.7 Competitividad	14
1.2 Institucional	15
1.2.1 Identidad institucional	15
1.2.2 Desarrollo histórico	18
1.2.3 Los usuarios	20
1.2.4 La infraestructura	21
1.2.5 Proyección social	21
1.2.6 Finanzas	22
1.2.7 Política laboral	22
1.2.8 Administración	23
1.2.9 Ambiente institucional	24
1.2.10 Otros aspectos	25
1.3 Lista de deficiencias, carencias y fallas	25
1.4 Nexos/ razón/ conexión con la institución avalada	26
<u>Institución avalada</u>	27
1.5 Análisis institucional	27
1.5.1 Identidad institucional	27
1.5.2 Desarrollo histórico	30
1.5.3 Los usuarios	31
1.5.4 La infraestructura	31

1.5.5 Proyección social	32
1.5.6 Finanzas	32
1.5.7 Política laboral	33
1.5.8 Administración	34
1.5.9 Ambiente institucional	34
1.5.10 Otros aspectos	36
1.6 Lista de deficiencias, carencias y fallas	36
1.7 Problematización de las carencias	37
1.7.1 Hipótesis-acción	40
1.8 Selección del problema	43
1.8.1 Proyecto	43
Capítulo II: Fundamentación teórica	44
2.1 Género	44
2.1.1 Equidad de género	45
2.1.2 ¿Por qué es importante que la sociedad y los gobiernos rescaten y fomenten la equidad de género?	46
2.1.3 Acceso de las mujeres bienes y recursos económicos	47
2.1.4 La equidad de género y la educación	48
2.1.5 Equidad de género y salud	49
2.1.6 Equidad de género en el ámbito laboral	50
2.2 Fundamentos legales	51
Capítulo III: Plan de acción	56
3.1 Título	56
3.2 Hipótesis acción	56
3.3 Problema seleccionado	56
3.4 Ubicación geográfica	56
3.5 Ejecutor de la intervención	56
3.6 Unidad ejecutora	56
3.7 Descripción de la intervención	56
3.8 Justificación	57
3.9 Objetivos	57
3.10 Actividades	58

3.11 Cronograma	59
3.12 Recursos	60
3.13 Presupuesto	60
3.14 Evaluación	61
Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención	63
4.1 Descripción de las actividades realizadas	63
4.2 Productos, logros y evidencias	64
4.3 Sistematización de la experiencia	100
4.3.1 Actores	100
4.3.2 Acciones ejecutadas	100
4.3.3 Resultados obtenidos	101
4.3.4 Implicaciones	101
4.3.5 Lecciones aprendidas	102
Capítulo V: evaluación del proceso	110
5.1 Del diagnóstico	110
5.2 De la fundamentación teórica	111
5.3 Del diseño del plan de intervención	111
5.4 De la ejecución y sistematización de la intervención	111
Capítulo VI: el voluntariado	112
6.1 Plan de intervención	112
6.2 Evidencias	116
6.3 Evaluación de la intervención	124
Conclusiones	127
Recomendaciones	128
Referencias	129
Apéndice	132
Anexos	

Resumen

En la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos se debe realizar el Ejercicio Profesional Supervisado – EPS- el cual tiene como objetivo crear una propuesta de solución en alguna problemática de la institución involucrada. Por tal razón se realizó un módulo sobre la equidad de género dirigido a los padres de familia del Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años (CEIN-PAIN) de Villas de San Rafael, zona 18 de la ciudad de Guatemala.

En la fase de la realización del diagnóstico se pudo evidenciar la falta de conocimiento sobre equidad de género con los padres de familia que asisten al programa. Cabe mencionar que las autoridades de la institución solicitaron trabajar este tema debido a las actitudes que han notado en los padres de familia que acuden al proyecto.

Teniendo en cuenta que a través de la educación se puede lograr un cambio de conducta que fomente la equidad de género. Para ello, el principal papel lo desempeña la familia y se continúa en la escuela. Hoy día resulta difícil mostrar a los más pequeños el gran problema de la desigualdad entre hombres y mujeres y tratar de inculcar valores que transmitan que todas las personas tienen los mismos derechos, pero para erradicar la violencia de género es imprescindible comenzar por educar a los niños desde pequeños en el respeto hacia los demás y ellos lo hacen si ven el ejemplo en casa.

Para la realización de las acciones antes mencionadas, se aplicó primeramente la técnica de la observación con sus diferentes instrumentos, entre ellos: la guía de observación y el diario de campo. También fueron aplicadas las técnicas de la entrevista estructurada y no estructurada, la encuesta, listas de cotejo y la matriz de viabilidad y factibilidad.

Introducción

El documento que se presenta a continuación es el resultado de varias acciones realizadas a favor del Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años (CEIN-PAIN) en Villas de San Rafael, zona 18 de la ciudad de Guatemala. Dentro de las problemáticas evidenciadas durante la fase del diagnóstico, se pudo determinar que una de las dificultades que presenta dicha institución es la falta de orientación de equidad de género entre los padres de familia que acuden en conjunto con sus hijos al proyecto.

Es importante recordar que la familia es en primer lugar donde se perpetúan los roles que la sociedad ha establecido para hombres y mujeres. Muchas de las actitudes y hábitos que tienen los niños, son el reflejo de lo que escuchan y ven en casa. Debido a eso se tomó la iniciativa de realizar un Módulo sobre la equidad de género dirigido a los padres de familia del proyecto PAIN.

El capítulo I, está conformado por el diagnóstico de las instituciones, tanto avaladora como avalada, aplicando las técnicas e instrumentos de investigación correspondientes, dando como resultado la priorización del proyecto ejecutado.

Capítulo II, aquí se da a conocer de forma eficaz la fundamentación teórica, para tener así una mejor visualización del panorama que presenta el problema seleccionado, juntamente con las leyes nacionales e internacionales que avalan el mismo.

En el capítulo III, se desarrolla el plan acción, en donde se definen todos los elementos necesarios para hacer la intervención surgida de la hipótesis-acción seleccionada, incluyendo todos los elementos mínimos correspondientes.

Capítulo IV, en esta fase se realizaron cada una de las actividades planificadas en el cronograma del plan de acción, posteriormente se encuentra un relato de lo vivido y experimentado durante la ejecución de la intervención y también de forma general en relación a todo lo concerniente al proceso del EPS.

El capítulo V, corresponde a la evaluación, se realizó esta fase para verificar que los objetivos propuestos hayan sido alcanzados durante el proyecto, la cual se realizó paralelamente a las fases del EPS.

Capítulo VI, el voluntariado.

Al final del informe se encuentran las conclusiones en respuesta a los objetivos planteados, recomendaciones, la bibliografía y fuentes consultadas, el apéndice y los anexos.

Capítulo I

Diagnóstico

Institución avaladora

1.1 Contexto

1.1.1 Geográfico

Localización: la supervisión educativa sector 01-01-37, 16 calle “A” 30-35, colonia Los Pinos zona 18, municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.

Tamaño: su extensión territorial es de 144 km².

Clima: la ciudad de Guatemala goza de un clima sub-tropical de tierras altas, debido a su elevación sobre el nivel del mar (1500-1700 msnm), por lo que tiende a tener un clima muy suave, casi primaveral a lo largo del año.

Existen dos temporadas muy bien marcadas en año:

La temporada de lluvias se extiende de mayo a octubre y la temporada seca que va de noviembre a abril.

Principales accidentes: el departamento de Guatemala se encuentra situado sobre la cordillera de los Andes, con profundos barrancos y montañas de mediana altitud. Tiene además grandes valles planos. Entre sus accidentes geográficos están: el volcán de Pacaya, en constante actividad, que está situado en el límite con Escuintla y el de Agua por cuya cumbre pasan los límites de Guatemala, Sacatepéquez y Escuintla; las sierras de: Las Minas, Madre y Chuacús.

Recursos naturales: el departamento de Guatemala está regado por gran cantidad de ríos que tienen numerosos afluentes, riachuelos, quebradas y fuentes termales que a su paso por algunos municipios forman balnearios y pozas de gran belleza natural. Entre sus ríos están: Las Vacas, Las Cañas, Los Ocotes, El Colorado, Vado Hondo, La Puerta, Pinula Teocinte, Chinautla, de Quezada, Villalobos y Michatoya. También cuenta con el Lago de Amatitlán y la Laguna Calderas.

Vías de comunicación: por ser el departamento que alberga la capital de la república, está unido al interior y exterior por múltiples carreteras y aeropuertos. La Ciudad de Guatemala cuenta con diversas carreteras y autopistas que la conectan al resto del país, como la autopista Palín-Escuintla hacia el sur, la carretera Jacobo Árbenz Guzmán hacia el Atlántico y el norte, la carrera a El Salvador (carretera Panamericana hacia el oriente del país) y las carreteras que se derivan de la carretera Panamericana y que la conectan al occidente del país, específicamente a los departamentos de Quetzaltenango, San Marcos, Huehuetenango, Totonicapán y Quiché. En la ciudad se encuentra el Aeropuerto Internacional La Aurora, ubicado en medio de la ciudad y con una red de 29 vuelos internacionales diarios a las principales ciudades de América y Europa mediante 17 líneas aéreas, también tiene 3 vuelos nacionales diarios hacia el Aeropuerto Internacional Mundo Maya, ubicado en el departamento de Petén. Es uno de los más grandes y modernos de la región centroamericana y cuarto por su tráfico aéreo después de la ciudad de Panamá, San José de Costa Rica y San Salvador.

1.1.2. Social

Población: la ciudad de Guatemala es la aglomeración urbana más poblada de Central. El Instituto Nacional de Estadística estima que la Ciudad de Guatemala alberga casi el veinticinco por ciento del total de la población guatemalteca¹ y la mitad de la población urbana del país, con casi el cuarenta y nueve por ciento.

La mayor parte de la población económicamente activa se concentra en la zona industrial a lo largo de la Avenida Petapa, el área residencial de la Avenida las Américas, la Avenida la Reforma, el Boulevard Liberación, Zona Viva, Zona Pradera y el corredor comercial de la séptima avenida de la zona 9. También existe una alta densidad poblacional en el área comercial de Peri-Roosevelt en donde se encuentran centros comerciales que abastecen a esa área de la ciudad. Toda esta actividad comercial hace que el distrito metropolitano de la ciudad sea el municipio con menos índice de pobreza en el país con solamente el 6.3 por ciento² y que la tasa de alfabetismo sea de más del noventa y cinco por ciento una de las tasas más altas del

¹ INE (2012). «Caracterización de la República de Guatemala (2012)». Instituto Nacional de Estadística (Guatemala: Gobierno de Guatemala). Archivado desde el original el 8 de agosto de 2014. Consultado el 10 de abril de 2017.

² SEGEPLAN (s.f.). «Pobreza extrema y pobreza general por municipio». SEGEPLAN (Guatemala: Gobierno de Guatemala). Consultado el 10 de abril de 2017.vf

país. Finalmente, la ciudad de Guatemala posee un mayor porcentaje de personas adultas y de tercera edad que el resto el país, con un treinta y nueve por ciento³.

El crecimiento poblacional: durante la década de 2010 su población se ha duplicado, ya que según el censo de 2002 había 2.3 millones de habitantes en la ciudad mientras que el censo de 2013 reportó 4.3 millones de habitantes.

Concentración y densidad poblacional: etnográficamente la población de ascendencia europea ocupa el sesenta y nueve por ciento de la población total de la ciudad y está compuesta por descendientes de españoles cuarenta y cuatro por ciento, de alemanes diez por ciento, italianos siete por ciento y franceses cuatro por ciento con el porcentaje restante compuesto por descendientes de ingleses, suecos, holandeses, belgas. El 18.2 por ciento de los habitantes son personas mestizas con ascendencia europea, amerindia, africana y en menor medida asiática, el 6.6 por ciento de la población es indígena (principalmente k'aqchiquel).

La capital Guatemala, que está dividida en 25 zonas municipales cada una de ellas con sus respectivos barrios y colonias, 15 aldeas y 18 caseríos. Las aldeas son: La Libertad (antes Hincapié), Lo de Rodríguez, Los Ocotes, Concepción Las Lomas, El Bebedero, Las Canoítas, Cebadilla Grande, El Rodeo, Canalitos, Santa Rosita, Las Tapias, Lavarreda, Los Guajitos, Lo de Contreras y El Chato ⁴.

Instituciones Educativas: para la realización del proceso educativo, en los establecimientos escolares, está organizado en niveles, ciclos, grados y etapas en educación acelerada para adultos, con programas estructurados en los currículos establecidos y los que se establezcan, en forma flexible, gradual y progresiva para hacer efectivos los fines de la educación nacional⁵.

Primer nivel: educación inicial.

Segundo nivel: educación preprimaria (Párvulos 1, 2, y 3).

Tercer nivel: educación primaria (primero al sexto grado y educación acelerada para adultos de la primera a la cuarta etapa).

³ Infocidad (s.f.). «Población por edad en la Ciudad de Guatemala». Infocidad. Consultado el 10 abril de 2017.

⁴ <https://culturapeteneraymas.wordpress.com/2011/10/23/municipio-de-guatemala/> consultado el 10 de abril de 2017

⁵ <http://www.mineduc.gob.gt/portal/index.asp> consultado el 10 de abril de 2017

Cuarto nivel: educación media (ciclo de educación básica y de educación diversificada).

Los centros educativos para los niveles de preprimaria, primaria y secundaria están bajo la normativa del Ministerio de Educación de Guatemala y las Instituciones de Educación Superior están bajo la aprobación de la USAC y el reconocimiento del Consejo de la Enseñanza Privada Superior (CEPS).

Costumbres y tradiciones: celebra su fiesta patronal el 15 de agosto, en conmemoración de la Virgen de la Asunción.

En algunos barrios con motivo de la fiesta local, se presentan algunos bailes folklóricos y se lleva a cabo la famosa Feria de Jocotenango. También se celebran fiestas como la de la Independencia, en octubre el mes de la Virgen del Rosario, la Revolución del 20 de octubre de 1944, el 1o. de Noviembre “Día de Los Muertos” y el 2 “El día de Los Santos”, Navidad, Año Nuevo y se lleva a cabo una celebración el 29 de diciembre, como día memorable cuando se obtuvo la firma de los Acuerdos de Paz en Guatemala, entre la guerrilla, el ejército y El Presidente Constitucional de la república.

También se celebra en forma especial la Semana Santa, la cual se ha hecho famosa nacional e internacionalmente, por sus procesiones y diversos actos litúrgicos.⁶

Instituciones de salud: la comuna capitalina, consciente de la necesidad de facilitar el acceso a la salud de los vecinos, diseñó varias soluciones estructurales con el fin de educar a la población respecto a hábitos de vida saludables como higiene personal, limpieza y cuidado del ambiente, alimentación y nutrición, actividad física y salud mental, la comuna capitalina ha creado la Dirección de Salud y Bienestar Municipal para propiciar a una mejor calidad de vida a los vecinos.⁷

Proyectos:

Programa de salud nutricional y educación alimentaria.

Programa de salud bucodental.

Programa de salud mental.

⁶ <https://culturapeteneraymas.wordpress.com/2011/10/23/municipio-de-guatemala/> consultado el 10 de abril de 2017

⁷ <http://mu.muniguate.com/index.php/component/content/article/39-salud/173-apoyosalud> consultado el 10 de abril de 2017

Programa de atención integral de empleados municipales.

Programa de salud integral del adolescente.

Programa de Voluntariado de Salud.

Programa de seguimiento, monitoreo y evaluación.

Vivienda: de acuerdo con información del Fondo Guatemalteco de la Vivienda (Foguavi), del Ministerio de Comunicaciones, el déficit de vivienda llega a un millón 220 mil 207. De esa cifra se desprende el déficit cuantitativo de vivienda, conocido como la situación "donde el ciudadano carece absolutamente de una vivienda".

En este rubro se identifica un total de 475 mil 703 casos, es decir el 39 por ciento. Por otro lado, se encuentra el déficit cualitativo, que representa a las personas que, si bien poseen vivienda, esta no reúne las condiciones mínimas de habitabilidad, por estar construidas en condiciones precarias y carecer de los servicios básicos o por estar erigidas en zonas de alto riesgo que ponen en peligro la vida de sus habitantes.

En este rubro se concentra un total de 744 mil 503 casos, lo que representa el 61 por ciento. Enfrentar el problema del déficit habitacional es un verdadero reto para las autoridades, ya que de acuerdo con el informe: "Orientaciones Estratégicas de Política 2012-2014", elaborado por la Secretaría de Planificación y Programación, dotar de infraestructura básica y servicios comunitarios a las familias sin hogar implica también ejecutar un proyecto de certeza jurídica de la propiedad.

Por otra parte, desarrollar un plan de habitación popular requiere de una serie de estudios a nivel nacional sobre la demografía y situación del terreno. David de León, vocero de la Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres (CONRED), informó que en el año 2010 fueron atendidos 3 mil 566 incidentes producidos por fenómenos hidrológicos en todo el país.

Las personas que fueron atendidas sumaron 723 mil 560 y fallecieron 182 personas, por las lluvias. Unas 81 personas más murieron a causa de deslizamientos. Muchas de ellas se encontraban en sus casas, ubicadas en suelos vulnerables como barrancos y terrenos curvos.

Rony Santeliz, de la organización Vivienda Digna, reconoció que Guatemala se encuentra entre los países de la región con mayores complicaciones para enfrentar los problemas relacionados a la falta de vivienda digna.⁸

1.1.3. Histórica

Primeros pobladores: la ciudad de Guatemala, cuyo nombre oficial es Nueva Guatemala de la Asunción, es la capital y sede de los poderes gubernamentales de la República de Guatemala, así como sede del Parlamento Centroamericano. La ciudad se encuentra localizada en el área sur-centro del país y cuenta con una gran cantidad de áreas verdes.

La Nueva Guatemala de la Asunción es el cuarto asentamiento de la capital del Reino de Guatemala. La razón de su traslado al Valle de la Ermita fueron los terremotos de Santa Marta, que destruyeron en buena parte la ciudad de Santiago de Guatemala, la antigua capital del Reino de Guatemala. La orden de traslado fue dada el 1 de diciembre de 1775 y el 2 de enero del siguiente año hubo reunión por primera vez en el ayuntamiento de la nueva ciudad. Una placa, que está frente a la Parroquia de la Santa Cruz, justo al inicio de la calzada Milla y Vidaurre bautizada así en honor al escritor y diplomático José Milla y Vidaurre, conmemora este hecho. El nombre de la nueva ciudad fue decretado por el Rey de España el 23 de enero de 1776.⁹

Su desarrollo se ha visto afectado en numerosas ocasiones por desastres naturales, terremotos en su mayoría, que han devastado la ciudad y sus alrededores retrocediendo en ella años de desarrollo. El último que la afectó fue el terremoto de 1976 que dañó seriamente la estructura moderna construida y la que se encontraba en construcción, al igual que reliquias históricas como las iglesias de Nuestra Señora de la Merced, La Recolección, Nuestra Señora del Cerrito del Carmen —primera iglesia construida en el valle hacia 1620—, y el edificio del Mercado Central.

La zona 18 de la ciudad de Guatemala es una de las 25 zonas en las que se divide la ciudad de Guatemala, de acuerdo con el establecimiento de las mismas durante el

⁸ <http://construguate.com/nuevo/index.php/component/content/article/37-%20nacionales/553--guatemala-con-altos-indices-de-deficit-habitacional> consultado el 10 de abril de 2017

⁹ Municipalidad de Guatemala, 2007

gobierno de Jacobo Árbenz en 1952. La zona 18 abarca desde la colonia Atlántida a Llano Largo y de la carretera Jacobo Árbenz a Pinares del Norte.

Las zonas se aprobaron en aquel año en base a los estudios presentados por la Dirección de Planificación de la Municipalidad de Guatemala, relacionados con la zonificación de la ciudad.¹⁰

Personajes importantes: en el municipio, el personaje distinguido entre los pobladores es Álvaro Enrique Arzú Irigoyen, actual Alcalde Municipal de la ciudad de Guatemala desde el año 2004. Dedicar gran parte del día a supervisar los trabajos del equipo municipal; dirige el Concejo Municipal; preside las Juntas Directivas de las empresas Emetra y Empagua, dedicando aproximadamente más de 12 horas diarias al servicio de los vecinos. Al concluir sus tareas, practica deportes como natación, golf y boxeo, y además es un aficionado a las motocicletas. Luego de concluir su día, aún encuentra tiempo para compartir con su esposa, hijos y nietos, de quienes se siente muy orgulloso. Dentro de los aspectos importantes del personaje, se mencionan¹¹

a. Carrera política

Fundó el Comité Cívico Plan de Avanzada Nacional en 1964.

Dirigió el Instituto Guatemalteco de Turismo INGUAT 1978-1981.

Fue electo democráticamente alcalde de la Ciudad de Guatemala en 1982, declinó el cargo por desacuerdo con el golpe de estado del General Efraín Ríos Montt.

Fue alcalde de la Ciudad de Guatemala 1985-1990.

Es fundador del Partido de Avanzada Nacional PAN en 1989, del cual fue Secretario General de 1991 a 1995.

Ha sido Ministro de Relaciones Exteriores de enero a septiembre de 1991, renunció por estar en desacuerdo con la política del presidente Jorge Serrano Elías.

Fue presidente de la República de Guatemala 1996-2000

¹⁰ Molinedo, F. (2012). La Nueva Guatemala de la Asunción, historia de 236 años. La Hora. Recuperado el 10 de abril de 2017 de <http://www.lahora.com.gt/index.php/cultura/cultura/otras/163630-la-nueva-guatemala-de-la-asuncion-historia-de-236-anos>

¹¹ http://mu.muniguate.com/index.php?option=com_content&view=article&id=43&Itemid=18 recuperado el 10 de abril de 2017

Fue alcalde de la Ciudad de Guatemala en los periodos 2004-2008 y 2008-2012.

Actualmente es alcalde de la Ciudad de Guatemala en el periodo 2012-2016.

b. Reconocimientos

Recibió el premio Príncipe de Asturias de Cooperación Internacional en 1997.

Doctorado Honoris Causa por la Universidad de Paul, Chicago en 1998.

Recibió el reconocimiento al Tercer Mejor Alcalde del Mundo del certamen International World Mayor en el 2005.

Gran Mariscal Internacional del Desfile de la Hispanidad 2007 en Nueva York, Estados Unidos de América, representando a todos los países de Latinoamérica.

Fue Condecorado por la Asamblea del Poder Popular de la Provincia Habana Cuba, con el reconocimiento La Giraldilla 2008.

Fue Nombrado por la Asociación Latinoamericana de Consultores Políticos ALACOP como Político Innovador del Año 2008.

Fue Personaje Público del Año por las Cámaras de Comercio e Industria de Latinoamérica, 2010.

c. Logros alcanzados como presidente

Firmó los Acuerdos de Paz para dar fin a 36 años de conflicto armado en Guatemala.

Ha dejado el legado de 38,000 obras públicas que se construyeron durante su período presidencial.

Se realizaron avances importantes en temas de educación, salud y desarrollo social durante su gobierno.

Se aprobó la Ley de Telecomunicaciones que permitió el desarrollo de la telefonía en el país.

Se aprobó la Ley de Electricidad.

d. Logros alcanzados como alcalde

Fundador de la construcción de Transmetro.

Se han construido Pasos a desnivel.

Implementó programas culturales de educación en arte, música, danza.

Fundó el Sistema de Orquestas de Guatemala y en especial la Orquesta Sinfónica Juvenil Municipal.

Se ha recuperado el espacio público, en especial "la Sexta Avenida".

Se ha trabajado totalmente en la recuperación de monumentos y parques emblemáticos, como el Hipódromo del Norte, Mapa en Relieve y Plazas.

Se aprobaron reglamentos municipales tales como el Plan de Ordenamiento Territorial.

Se implementó la recuperación de barrios a través de programas sociales y obras de infraestructura.

Consideró e implementó la inversión en iluminación, agua y drenajes.

Se realizó la Implementación del sistema SAP, en la Municipalidad de Guatemala y sus fideicomisos para transparentar la gestión municipal.

Ha logrado la migración de un gobierno de trámites a uno gestor a través de un gobierno electrónico.

1.1.4. Económica

Medios de productividad: el municipio de Guatemala cuenta con la cosecha de diversos productos agrícolas, que en su mayoría se llevan a la capital para su venta. En su área rural hay crianza de ganado vacuno, porcino y aviar¹².

En referencia a la producción artesanal, se trabajan textiles, cerámica, mimbre, productos de madera y de metal, muebles, imaginería, hojalatería, artículos de cuero y joyería, entre otros. Sin embargo, su economía se centra en el comercio y los servicios dentro de la ciudad de Guatemala.

Comercialización: ya que su economía se centra en el comercio y los servicios dentro de la ciudad de Guatemala. La mayoría de los productos se llevan a la capital para su venta.

Fuentes laborales

Las profesiones técnicas: muy pocos guatemaltecos logran estudiar en la universidad y graduarse como médicos, ingenieros o licenciados y formar parte de los recursos humanos profesionales del país. De la misma forma, la mayoría no dispone de preparación técnica para ocuparse como plomeros, carpinteros o electricistas, ni la formación profesional necesaria para desempeñar actividades como secretarios, maestros, enfermeros o peritos.

El trabajo informal: por la falta de formación, un sector importante de la población se gana la vida en trabajos formales, llamados así porque no necesitan mayor preparación para realizarlos, como vender verduras, frutas y dulces en las esquinas, lustrar zapatos o barrer las calles. El trabajo informal en la ciudad o en el campo genera pocos ingresos, por lo que, a las familias, sobre todo a las numerosas, no les alcanza para vivir. En el área rural, por lo general, las familias están compuestas de siete u ocho miembros; en el área urbana, hay un promedio de cinco personas en cada familia.

La agricultura: la agricultura es la ocupación principal en el área rural. Las familias se esfuerzan mucho y ganan poco porque, a veces, su parcela produce básicamente para el consumo familiar y no les queda ningún excedente para vender.

¹² Diccionario Municipal de Guatemala, 2001

Muchas comunidades viven dispersas en la montaña y no cuentan con caminos vecinales para transportar sus productos en vehículos y venderlos en los mercados. Cuando les sobra algún producto, los pequeños agricultores lo venden a intermediarios, con lo que obtienen escasas ganancias. Otras veces transportan sus sacos de maíz o frijol a pie durante varios kilómetros para venderlo en los mercados de otras localidades.

El comercio y los servicios: el comercio y los servicios son los mayores generadores de empleo en Guatemala. El primero se realiza por la venta de productos de consumo interno: maíz, frijol, verduras, vestuario y calzado; y por la reventa de productos importados, como electrodomésticos, vehículos y petróleo. Los servicios profesionales y técnicos se concentran en la capital y otras ciudades¹³.

Ubicación socioeconómica de la población: la población que habita en la ciudad de Guatemala se puede catalogar con un nivel socioeconómico medio, ya que logran cubrir sus necesidades básicas a través de un empleo formal o informal.

Medios de comunicación: las comunicaciones en Guatemala son una representación del desarrollo que se ha venido produciendo en este país, por lo cual los habitantes de la ciudad cuentan con los siguientes medios para poder comunicarse: telefonía fija, telefonía móvil, telefonía comunitaria y pública, estaciones de transmisión radial, televisión e internet.¹⁴

Servicios de transporte: el servicio de transporte está constituido principalmente por el servicio de buses urbanos, existen 336 rutas y cobran una tarifa de Q.1.30 (unos 15 centavos de dólar, aproximadamente), sin embargo cabe destacar la importancia de las dos líneas de transporte masivo (BRT) denominada Transmetro promovida por la municipalidad de Guatemala, la primera ruta sale de la Central de la zona 12 hasta el centro cívico de la capital (eje sur), y la segunda sale del centro cívico hacia la zona 13 de la ciudad (eje central). En la actualidad se trabaja en la segunda fase de esta línea, aunque está en proyecto la implementación de doce nuevas rutas del citado sistema Transmetro. También se implementó un sistema de autobuses en toda la ciudad capital, denominado Transurbano, en el cual se reemplazaron los buses urbanos por autobuses

¹³ http://www.deguate.com/artman/publish/comunidad_cosasguate/fuentes-de-trabajo-en-guatemala.shtml#.WOWDXfmGPIU recuperado el 10 de abril de 2017

¹⁴ https://es.wikipedia.org/wiki/Comunicaciones_en_Guatemala recuperado el 10 de abril de 2017

en los cuales ya no se paga en efectivo, sino que se utiliza una tarjeta en la cual se le descuenta el pasaje a fin de reducir la frecuencia de asaltos a los pilotos urbanos. También se observa el uso frecuente de vehículos particulares, motocicletas, bicicletas, taxis, entre otros.

1.1.5. Político

Participación cívica ciudadana: en las últimas elecciones a alcaldía, en el municipio de Guatemala, se registró la participación de 734,079 pobladores empadronados y quienes se acercaron a los centros de votación a emitir su sufragio¹⁵.

Organizaciones de poder local: el concejo municipal de la ciudad de Guatemala, se integra por el alcalde Álvaro Arzú, electo en las elecciones pasadas, también los síndicos y concejales, electos directamente por sufragio universal y secreto para el período de cuatro años (2016-2020)

Existen también las Alcaldías Auxiliares, los Comités Comunitarios de Desarrollo (COCODE), el Comité Municipal del Desarrollo (COMUDE), las asociaciones culturales y las comisiones de trabajo. Apoyando a la administración, organización y así facilitar la participación de las comunidades priorizando necesidades y problemas de las mismas.

Agrupaciones políticas: en el municipio de Guatemala, hay participación de distintos partidos políticos y comités cívicos. En la última elección de la Corporación Municipal participaron los siguientes partidos políticos: Corazón Nueva Nación, CREO-UNIONISTA, Frente de Convergencia Nacional, Libertad Democrática Renovada, Partido Patriota, Partido Político Visión con Valores, Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca y la Unión del Cambio Nacional¹⁶.

Organizaciones de la sociedad civil: este municipio cuenta con 5 ejes de trabajos los cuales van enfocados a la niñez, juventud, mujer y adulto mayor, con el objetivo de fortalecer la participación social y económica, y sobre todo promover el liderazgo y mejorar la calidad de vida en todos los barrios y colonias de la Ciudad. Entre las organizaciones y programas sociales se mencionan; Acción Social: Muni Educa, Muni Joven, Muni Mujer, Muni Adulto Mayor, Gestión de Riesgos, Actitud Positiva, también se

¹⁵ <http://www.guatemalaelecciones.com/informacion-numero-electores-habilitados-para-votar-26.html>

¹⁶ <http://elecciones2015.tse.org.gt/srchacd.php>

cuenta con programas culturales: Cultura en el Centro, Escuelas Distritales de Pintura, Vive Tu Ciudad y Recorriendo Tu Ciudad, Cultura en los Barrios, Feria Municipal en Tu Barrio, Orquesta Sinfónica, Juvenil Municipal, Concierto de Marimbas, Cine en Tu Barrio, Teatro en Tu Barrio, Ballet Folclórico, Compañía Municipal de Danza, Oficina Municipal de Deportes; a la vez se, cuenta con la Formación para el Empleo: Capacitación Técnico-Productiva, Renueva Tu Barrio: Servicios Básicos, Mantenimiento Barrial, Limpia y Verde, Participación Ciudadana: Alcaldías Auxiliares¹⁷

Gobierno local: el control del municipio se ejerce por medio de una legislación local, por la relación de las autoridades locales con la población y las organizaciones tanto gubernamentales como no gubernamentales. El código municipal es fundamental en la administración, las normas y reglamentos municipales. Los espacios se dan a través de los Concejos Comunitarios de Desarrollo que se organizan en cada comunidad y en las diferentes zonas de la cabecera municipal. El actual alcalde municipal es el señor Álvaro Arzú, pero para el área de la zona 18 se cuenta con el alcalde auxiliar Mauricio Soto, quien con el aval del alcalde municipal ejecuta acciones para el beneficio de los habitantes del sector.

Organización administrativa: el municipio está dividido políticamente en una cabecera municipal, 25 zonas, quince aldeas y veinte caseríos. El municipio se encuentra situado en el altiplano central, rodeado de 18 cerros y 2 barrancos. Es irrigado por 36 ríos y dos riachuelos, y en su territorio está la Laguna El Naranjo. Las aldeas del municipio son: La Libertad (antes Hincapié), Lo de Rodríguez, Los Ocotes, Concepción Las Lomas, El Bebedero, Las Canoítas, Cebadilla Grande, El Rodeo, Canalitos, Santa Rosita, Las Tapias, Lavarreda, Los Guajitos, Lo de Contreras y El Chato.

Los caseríos del municipio de Guatemala son: Acatán, Aceituno, El Amak, Los Ángeles, Argentina, Arrivillaga, El Caminero, El Campo, Los Chompipes, El Júcaro; Kilómetro 9, 10 y 11; Lomas de Ciudad Vieja, Lourdes, El Purgatorio, Rincón de la Paja, Rodriguitos, La Sabana, San Antonio El Bebedero, Sector Soto y Los Vados¹⁸.

Otras instituciones: Policía Nacional Civil, Puesto de Salud, Coordinadora Técnica Administrativa de Educación, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS),

¹⁷ <http://www.muniguate.com/muni/alcaldias-auxiliares/zona-18/>

¹⁸ <http://wikiguate.com.gt/guatemala-municipio/#Demograf.C3.ADa>

CONALFA, Tribunal Supremo Electoral (Oficina Municipal de Registro de Ciudadanos) y ONG'S.

1.1.6. Filosófico

Religión: una buena parte de la población se inclina hacia la religión católica, además un buen grupo la religión Cristiana Evangélica, otro porcentaje el pertenece al movimiento de los Santos de los últimos días (mormones), varios son testigos de Jehová y un porcentaje pequeño en la comunidad practica el adventismo. También existen pequeñas comunidades de judíos que tienen sus propias sinagogas, musulmanes, y budistas.

Iglesia: en el sector donde se ubica la Supervisión Educativa no hay iglesia católica, solo 3 iglesias evangélicas, las personas que practican el catolicismo asisten a las diferentes iglesias de colonias aledañas a la Supervisión y del Centro Histórico.

Convivencia familiar: las familias de esta comunidad acostumbran a convivir específicamente los días domingos y en las festividades como cumpleaños, bodas, bautizos, entre otros, ya que es el tiempo en el cual se puede reunir a toda la familia. También los hacen durante actividades comunales.

Convivencia social: las fechas más esperadas en la comunidad son: la feria titular, la semana santa, las fiestas de independencia, el día de los santos, navidad y año nuevo. Entre otras actividades que se realizan con el objetivo de mantener la unidad de la población.

1.1.7. Competitividad

El municipio de Guatemala es uno de los más beneficiados en materia de comercialización y competitividad con los otros, ya que la mayoría de la región es urbana y poseen un empleo formal. Ya que las empresas del sector promueven un estilo de liderazgo, ubicación geográfica, entre otros criterios, los cuales permiten ilustrar los conceptos de competitividad para la comunidad.

1.2. Análisis Institucional

1.2.1. Identidad institucional

Nombre de la institución

Supervisión educativa sector 01-01-37

Localización geográfica

16 calle "A" 30-35, Colonia Los Pinos zona 18, municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.

Visión

"Formar ciudadanos con carácter, capaces de aprender por sí mismos, orgullosos de ser guatemaltecos, empeñados en conseguir su desarrollo integral, con principios, valores y convicciones que fundamentan su conducta"¹⁹.

Misión

"Somos una institución evolutiva, organizada, eficiente y eficaz, generadora de oportunidades de enseñanza-aprendizaje, orientada a resultados, que aprovecha diligentemente las oportunidades que el siglo XXI le brinda y comprometida con una Guatemala mejor"²⁰.

Objetivos

1. Incrementar la cobertura en todos los niveles educativos.
2. Garantizar las condiciones que permitan la permanencia y egreso de los estudiantes en los diferentes niveles educativos.
3. Ampliar programas extraescolares para quienes no han no han tenido acceso al sistema escolarizado y pueda completar el nivel primario y medio.
4. Contar con diseños e instrumentos curriculares que respondan a las características y necesidades de la población y a los avances de la ciencia y la tecnología.

¹⁹ Supervisión Educativa sector 01-01-37

²⁰ Supervisión Educativa sector 01-01-37

5. Proveer instrumentos de desarrollo y ejecución curricular.
6. Fortalecer el sistema de evaluación para garantizar la calidad educativa.

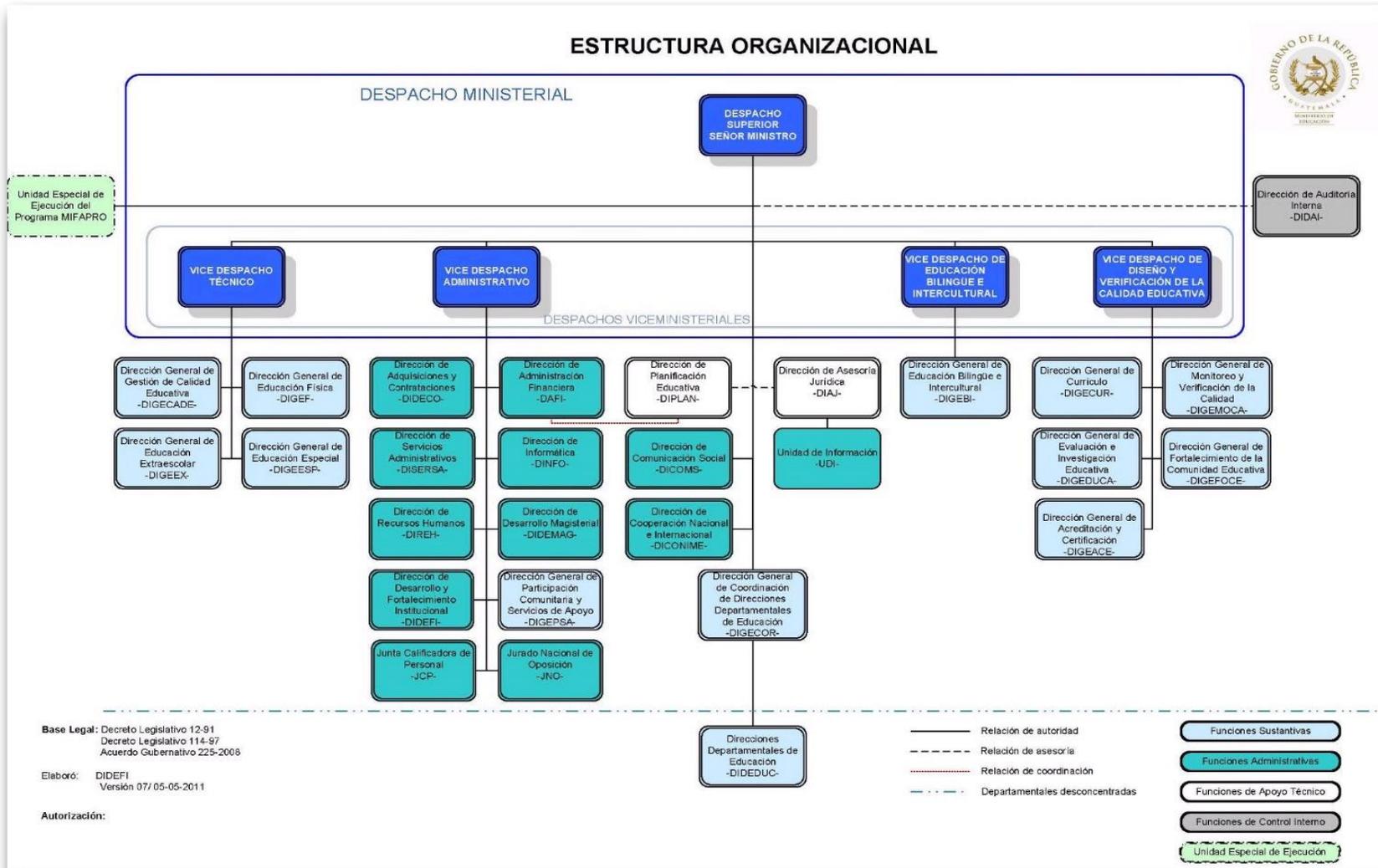
Principios

- Tiene al educando como centro y sujeto del proceso educativo.
- Está orientada al desarrollo y perfeccionamiento integral del ser humano a través de un proceso permanente, gradual y progresivo.
- En ser un instrumento que coadyuve a la conformación de una sociedad justa y democrática.

Valores

- Honestidad, para tener comportamientos transparentes –honradez, sinceridad, autenticidad, integridad– con nuestros semejantes y permitir que la confianza colectiva se transforme en una fuerza de gran valor.
- Justicia, para reconocer y fomentar las buenas acciones y causas, condenar aquellos comportamientos que hacen daño a los individuos y a la sociedad, y velar por la justicia a fin de que no se produzcan actos de corrupción.
- Respeto, empezando por el que nos debemos a nosotros mismos y a nuestros semejantes, al ambiente, a los seres vivos y a la naturaleza, sin olvidar las leyes, normas sociales y la memoria de nuestros antepasados.
- Paz, para fomentar la confianza en nuestras relaciones con los demás, para reaccionar con calma, firmeza y serenidad frente a las agresiones, y para reconocer la dignidad y los derechos de las personas.
- Solidaridad, para que los ciudadanos y ciudadanas colaboren mutuamente frente a problemas o necesidades y se consiga así un fin común, con entusiasmo, firmeza, lealtad, generosidad y fraternidad.
- Responsabilidad, para darnos cuenta de las consecuencias que tiene todo lo que hacemos o dejamos de hacer, sobre nosotros mismos o sobre los demás, y como garantía de los compromisos adquiridos.
- Pluralismo, para fomentar el respeto a la libertad de opinión y de expresión del pensamiento, y para desarrollar libremente personalidad, doctrina e ideología, con respeto al orden jurídico y a los derechos de los demás.

Organigrama



(Fuente: Supervisión Educativa sector 01-01-37)

Servicios que presta

Es una institución de carácter educativo, que tiene como finalidad supervisar y orientar a los establecimientos educativos públicos y privados del municipio en los aspectos pedagógicos y administrativos. El supervisor de esta área tiene a cargo 40 instituciones educativas de nivel pre primaria y primaria, 28 oficiales, 18 privadas, básico 20, diversificado 6, además de 10 centros de atención tecnológica (academias de computación y mecanografía).

Otros procesos que realiza

- Planificar reuniones con los directores y maestros de las escuelas de su jurisdicción, al iniciar y finalizar el período lectivo y cuantas veces sea posible durante el año.
- Realizar visitas periódicas de supervisión a los centros educativos, que se encuentran a su cargo.
- Organizar capacitaciones con el fin de que directores y maestros conozcan nuevos métodos y técnicas de enseñanza. estimular la cooperación entre los maestros de cada establecimiento educativo, en la realización de las actividades a desarrollar.

1.2.2. Desarrollo histórico

Fundación y fundadores: la historia de la supervisión en Guatemala ha cambiado a través del tiempo, siendo la Política Nacional de los distintos gobiernos, la que ha dictado las estrategias a seguir en materia de educación. La supervisión educativa en Guatemala inicia con el Decreto 130, que emitió la Primera Ley Orgánica de Instrucción Pública Primaria, el 2 de enero de 1875, como parte de la reforma liberal de Justo Rufino Barrios. Tenía como finalidad lograr la organización, dirección e inspección de la enseñanza Primaria Pública. Fundamentalmente, se ejercía una acción fiscalizadora y de inspección, dirigida a los maestros de escuelas primarias oficiales. No fue hasta el 23 de septiembre de 1881 cuando cambia la función fiscalizadora a una función autoritaria pero que daba cierta libertad a los maestros. Al acordarse en esa fecha a

realizar, en los últimos dos meses de ese año, actividades de capacitación a maestros, en pro de su superación académica y de servicio, significando un avance en materia de educación. Sin embargo, entre 1930 y 1944 en el gobierno del General Jorge Ubico se volvió a la función de inspección, ya que, las actividades del supervisor eran las de vigilar, ordenar, exigir, localizar faltas y errores, amonestar, reportar y atemorizar a los maestros. El inspector técnico, así llamado el supervisor, atendía únicamente las escuelas primarias urbanas ya que su bajo sueldo, la carencia de viáticos y la falta de locomoción, le impedían atender el área rural incluyendo aquellas áreas localizadas en muchas cabeceras municipales, consideradas como áreas rurales fueron encargadas a personas fuera del ámbito de la educación y generalmente analfabetas. Las de las cabeceras municipales estuvieron a cargo del Registrador Municipal y las de las aldeas al Alcalde Auxiliar. En 1948 se creó la Dirección de núcleos escolares Campesinos, que hizo funcionar 20 núcleos localizados en 13 departamentos de la República, ejerciendo una función de supervisión²¹.

Épocas o momentos relevantes: a finales de 1989, debido a que los supervisores educativos apoyaron a los docentes en una huelga que duró cuatro meses, el Ministro de Educación de esa época destituye a todos los supervisores y crea una figura temporal denominada "Coordinadores Educativos".

Como resultado de tal acción, el sistema educativo no estaba marchando bien, pues no había control, no se seguían los lineamientos, por lo que en 1992 se creó la nueva figura del Supervisor Educativo, la cual vino a recuperar el espacio perdido y a retomar la acción de acompañamiento y asesoramiento.

En mayo de 1996, mediante el Acuerdo Gubernativo 165-96, se crean las Direcciones Departamentales de Educación. En su artículo 7º. establece que "la supervisión educativa de la jurisdicción que corresponda queda incorporada a la Dirección Departamental de Educación respectiva, siendo en consecuencia el Director Departamental de Educación el jefe inmediato superior de dicha supervisión".

En 1999 el Ministro de Educación crea paralelo a los supervisores la figura del Coordinador Técnico Administrativo, sin una base legal, solamente con un manual de

²¹ <http://educativocarlos.blogspot.com/2010/05/la-administracion-de-la-educacion-y-la.html> visitado el 10 de abril de 2017

funciones, (tomadas en su mayoría del Acuerdo Gubernativo 123 "A" y de la Ley de Servicio Civil). Con esto pretendía que se mejorara la atención al cliente y que cada supervisor tuviera una cantidad reducida de establecimientos.

Para el año 2003 existían tres figuras, lo que ocasionaba, en algunos casos, fricción pues quienes poseían nombramiento de supervisor educativo se sentían con más derechos que aquellos que estaban asignados como coordinadores.

Todo esto hizo que en este año 2006, se nivelaran las categorías, y ha venido a mejorar las relaciones entre todos²².

Anécdotas: por ser una figura de carácter técnico administrativo, en muchas ocasiones no es bien visto debido a que se deben aplicar sanciones y muchas veces drásticas en general, a los centros educativos y docentes que no cumplen con los lineamientos establecidos.

1.2.3. Los usuarios

Procedencia: los usuarios que son atendidos en la supervisión son de los lugares cercanos a la misma, específicamente de las colonias aledañas. En el mismo edificio se ubican tres supervisiones educativas.

Tipos de usuarios: se atiende a directores, docentes, padres de familia y estudiantes que ameriten alguna situación particular en el proceso educativo.

Situación socioeconómica: el nivel socioeconómico de los usuarios es intermedio-bajo, los mismos cuentan con los recursos limitados para cubrir las necesidades básicas que el ser humano necesita para sobrevivir.

La movilidad de los usuarios: para poder movilizarse los usuarios pueden hacer uso de vehículo particular, motocicleta, bus de rutas cortas, microbuses, bicicleta e incluso a pie.

²² <http://educativocarlos.blogspot.com/2010/05/la-administracion-de-la-educacion-y-la.html> recuperado el 10 de abril de 2017

1.2.4. Infraestructura

Locales para la administración: solamente se cuenta con una oficina, misma que no es propia, se ubica en una casa alquilada por el MINEDUC que es de tres niveles, la que no está terminada adecuadamente, la oficina que ocupa la supervisión en mención es pequeña.

Locales para la estancia y trabajo individual del personal: la misma oficina administrativa sirve para el trabajo que realiza el personal.

Confort acústico: el sonido del exterior no es desagradable, es algo muy usual en la ciudad capital.

Confort térmico: la temperatura que se siente en las instalaciones es templada, por lo tanto, resulta agradable para quienes están ahí.

Confort visual: en los alrededores de la oficina se observan varias casas, negocios, mucha afluencia de personas, lo cual en la ciudad es bastante habitual.

Espacios de carácter higiénico: El espacio no es el más adecuado, ya que cuatro supervisores, directores, docentes y personas particulares que visitan la supervisión utilizan el mismo espacio sanitario.

Servicios básicos: solamente se cuenta con un sanitario, mismo que es utilizado por los cuatro supervisores que se encuentra en el primer nivel del edificio. Hay una pila en el segundo nivel, la cual también es para el servicio de las cuatro supervisiones.

Política de mantenimiento: los supervisores hacen un calendario de limpieza y regularmente les corresponde de una a dos veces por semana el mantenimiento de las áreas que ocupan las supervisiones.

1.2.5. Proyección social

Participación en eventos comunitarios: se participa en las actividades planificadas y calendarizadas en el cronograma general del Ministerio de Educación.

Fomento cultural: a través de la comisión de cultura, se planifican actividades que fomenten el fortalecimiento de las costumbres y tradiciones la comunidad educativa.

1.2.6. Finanzas

Fuentes de obtención de los fondos económicos: presupuesto del Estado a través del Ministerio de Educación.

Política salarial: dirigida directamente por el Ministerio de Educación.

Cumplimiento con prestaciones de ley: se proporcionan las debidas prestaciones de ley, tal como lo indica el Artículo 102. Inciso o) De la Constitución de la República de Guatemala, Artículo 4. De la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto 42-49 del congreso de la República.

Presupuestos generales y específicos: Ministerio de Educación.

1.2.7. Política laboral

Procesos para contratar personal: a través de las convocatorias emitidas por la Dirección Departamental de Educación.

Perfiles para los puestos o cargos de la institución:

El perfil del Supervisor Educativo es sumamente importante y consiste en las siguientes características y conocimientos generales. Cabe anotar que el supervisor educativo posiblemente no tendrá todos los conocimientos al entrar en el servicio hasta terminar con la etapa de inducción y las primeras etapas de capacitación en el espacio de un año de servicio. Debe tener los siguientes aspectos fundamentales para una mejor función como autoridad educativa de su contexto.

Procesos de capacitación continua del personal: se realizan de forma periódica, según lo demanden las situaciones o lo requiera la persona contratada.

Mecanismos para el crecimiento profesional: se da el apoyo necesario para que las personas que laboran en la institución puedan mejorar su calidad de vida.

1.2.8. Administración

Investigación: es responsabilidad principalmente del Licenciado Israel Portillo.

Planeación: se rige de acuerdo al calendario anual que brinda el Ministerio de Educación, luego el supervisor semanalmente elabora una agenda para llevar un orden y control de sus actividades.

Programación: las actividades se programan de acuerdo con el calendario brindado por el MINEDUC y por la Dirección Departamental de Educación.

Dirección: es responsabilidad del supervisor educativo.

Control: se dividen entre el supervisor educativo, la secretaria, y las diferentes comisiones.

Evaluación: se evalúa periódicamente para evidenciar así el cumplimiento y logro de las actividades que fueron programadas y ejecutadas previamente.

Mecanismos de comunicación y divulgación: se realiza a través de correo electrónico, teléfono, asambleas, entre otros.

Manuales de procedimientos: se guían de los proporcionados por parte del MINEDUC.

Manuales de puestos y funciones: se aplican los establecidos por el MINEDUC.

Legislación concerniente a la institución: el fundamento legal de las supervisiones educativas en Guatemala es:

- a) Constitución Política de la República de Guatemala (Artículos 71, 72, 73 y 74).
- b) Decreto Legislativo No. 12-91, Ley de Educación Nacional.
- c) Acuerdo Gubernativo 123 "A", de fecha 11 de mayo de 1965, "Reglamento de la Supervisión Técnica Escolar".

Condiciones éticas: se respeta la situación o condición de los problemas suscitados y se actúa con prudencia y sobre todo fundamentos legales para evitar así faltas a la dignidad humana.

1.2.9. Ambiente Institucional

Relaciones interpersonales: el diálogo es la herramienta principal utilizada para resolver problemas que suceden en el proceso educativo.

Liderazgo: es una de las funciones principales del supervisor educativo, él es quien debe asumir el rol de líder en cualquier situación que se presente.

Coherencia de mando: todos los directores, docentes, estudiantes y padres de familia saben que es el supervisor educativo quien tiene la máxima autoridad en temas educativos en la comunidad y que únicamente él puede asumir responsabilidades para las cuales fue delegado.

La toma de decisiones: obedeciendo a una de las funciones para la cual fue colocado el supervisor en ese cargo, él es quien regularmente debe tomar decisiones de carácter urgente o que así lo merezcan.

Estilo de la dirección: para dirigir, el supervisor educativo aplica sus conocimientos y acciones de profesional; diagnostica problemas educativos, orienta a los profesores, promueve la supervisión, la evaluación y el desarrollo del personal y se preocupa por el desarrollo del currículum nacional base.

Trabajo en equipo: para que el trabajo del supervisor educativo no sea tan cargado, éste se apoya en las diferentes comisiones, cuenta también con el apoyo de directores y todo el personal docente de los centros educativos a su cargo. De esta manera se llevan a cabo las actividades de forma conjunta y equitativa.

Compromiso: todos asumen sus responsabilidades, ya que para ello adquieren un compromiso con el Estado, padres de familia y estudiantes.

Satisfacción laboral: las personas que laboran en el sector, manifestaron sentirse satisfechos con las funciones que desarrollan ellos y también con las funciones que realiza el supervisor educativo, el cual ha sido eficiente en las acciones que realiza.

Motivación: se procura realizar actividades que motiven la convivencia armoniosa entre el personal.

El tratamiento de conflictos: para resolver cualquier tipo de conflictos, en primer lugar, se acude al diálogo con las partes involucradas. Pretendiendo llegar a un común acuerdo, en caso contrario se acude a otras instancias.

1.2.10. Otros aspectos

Logística de los procesos o servicios: todas las situaciones educativas regularmente inician en el salón de clases, razón por la cual se invita a los docentes para que ellos puedan resolver estos conflictos, de no ser así entonces de acuerdo con el orden establecido es el director o directora quien debe actuar, de no llegar a algún acuerdo, entonces se acude al supervisor educativo. Si por situaciones de fuerza mayor éste tampoco resuelve, entonces se debe acudir a otras instancias.

Tecnología: existe cierto déficit en el uso y aplicación de la tecnología en el personal que labora en la supervisión educativa, misma que tampoco se cuenta entre los recursos didácticos en la oficina.

1.3. Lista de deficiencias, carencias y fallas

La aplicación de las diferentes técnicas de recopilación nos da como resultado las siguientes carencias, fallas y debilidades de la institución:

- Poco presupuesto por parte del Ministerio de Educación.
- No se cuenta con una infraestructura propia.
- En algunas escuelas hacen falta salones de clases.
- Espacio insuficiente en la oficina del Supervisor.
- El área en la que se encuentra ubicada la supervisión educativa resulta ser inadecuada para atender a los usuarios.
- La supervisión cuenta con servicios básicos más no con tecnología moderna como teléfono, computadora ni servicio de fax.
- La supervisión no cuenta con un área específica de primeros auxilios para emergencias.

- La casa donde se ubica la ocupan 4 supervisores para diferentes áreas.
- La privacidad al tratar algunos casos no es prudente ya que se encuentran regularmente rodeados de otras personas de las otras oficinas.
- Las escuelas que supervisa quedan distantes de la supervisión.
- No hay suficiente personal docente en algunas escuelas.
- No existe un programa de capacitación en derechos humanos para los docentes que pertenecen al sector de la supervisión en mención.
- No se socializan temas en relación con equidad de género en los establecimientos educativos.
- Los establecimientos educativos que supervisa no cuentan con escuela para padres.
- No se distribuyen libros con temas relacionados en derechos humanos en los establecimientos educativos.
- El 90% de los docentes que pertenecen al área de la supervisión son mujeres.
- Un 70% de los directores que pertenecen al área de la supervisión son hombres.

1.4 Nexo/ razón/ conexión con la institución/ comunidad

La supervisión educativa sector 01-01-37 de la 16 calle "A" 30-35, colonia Los Pinos zona 18, municipio de Guatemala, departamento de Guatemala. Tiene como fin primordial la coordinación y supervisión de las actividades educativas de los centros públicos y privados a su cargo, que brindan el servicio a las comunidades.

Institución avalada

1.5 Análisis institucional

1.5.1 Identidad institucional

Nombre de la institución

Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años (CEIN-PAIN).

Localización geográfica

26 av. 12-43 Villas de San Rafael, zona 18, municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.

Visión

“Formar ciudadanos con carácter, capaces de aprender por sí mismos, orgullosos de ser guatemaltecos, empeñados en conseguir su desarrollo integral, con principios, valores y convicciones que fundamentan su conducta”²³.

Misión

“Somos una institución evolutiva, organizada, eficiente y eficaz, generadora de oportunidades de enseñanza-aprendizaje, orientada a resultados, que aprovecha diligentemente las oportunidades que el siglo XXI le brinda y comprometida con una Guatemala mejor”²⁴.

Objetivos

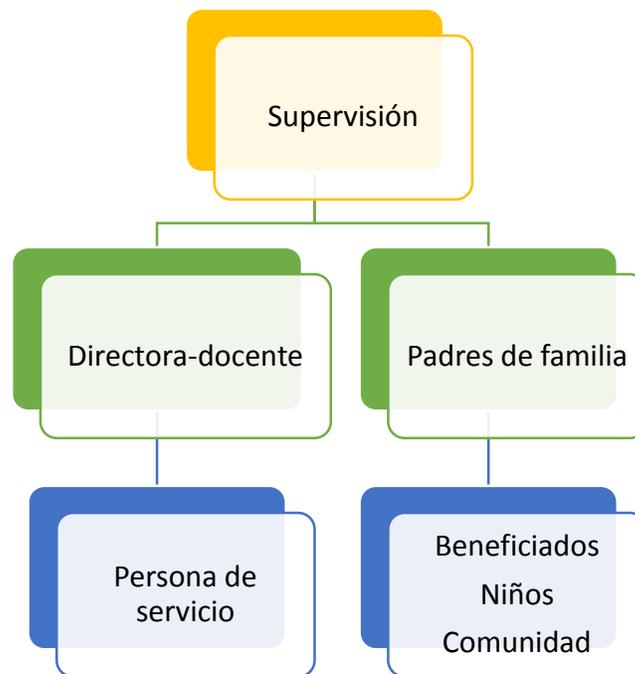
- Promover atención del niño y niña menor de seis años en comunidades menos favorecidas: Urbano Marginales y rurales del país.
- Establecer servicios de educación Infantil a niños y niñas de cero a seis años en áreas específicas para su desarrollo.
- Orientar a la población adulta y joven para que pueda ejecutar programas de salud, nutrición y educación inicial; propiciando el mejoramiento de vida del niño y la niña.

²³ Supervisión Educativa sector 01-01-37

²⁴ Supervisión Educativa sector 01-01-37

- Propiciar la participación organizada de la comunidad en la gestión de servicios de atención integral al niño y niña menor de seis años.
- Favorecer la relación del niño con su contexto familiar y socio – cultural.
- Fortalecer la educación Inicial y Pre -primaria en las diferentes comunidades lingüísticas del país, atendidos por el – PAIN

Organigrama



(Fuente: Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al niño menor de 6 años (CEIN-PAIN))

Servicios que presta

PAIN atiende 5 grupos los cuales son:

- El grupo de niños y niñas de 0 a 3 años 11 meses y que, se atiende en forma personalizada, promoviendo la estimulación para el desarrollo, con la madre, el hijo o hija y el coordinador docente o voluntario, trabajando las siguientes áreas: Destrezas de Aprendizaje, Comunicación y Lenguaje, Conocimiento de su mundo, Estimulación Artística y Motricidad.
- El grupo de niños y niñas de 4 a 6 años, quienes son atendidos en forma colectiva por un docente coordinador o voluntario, desarrollando actividades educativas para trabajar las áreas específicas para su desarrollo: Destrezas de Aprendizaje, Comunicación y Lenguaje, Medio Social y Natural, Expresión Artística y Educación Física.

- El grupo de madres embarazadas a quienes se les orienta con contenidos del cuidado y desarrollo del niño y la niña, higiene e importancia del cuidado en el embarazo, salud preventiva.
- El grupo de las madres lactantes atendidas por el coordinador docente o el voluntariado, se les orienta en el proceso de estimulación, cuidado y desarrollo del niño y la niña, higiene e importancia de la lactancia materna.
- El grupo de padres y madres de familia de los niños y las niñas que asisten a los Centros PAIN, quienes se involucran en el desarrollo del proceso educativo en forma activa y directa. La atención a los grupos de madres se ejecuta en coordinación con el Ministerio de Salud Pública y con la Comisión Nacional para la Lactancia Materna.

El coordinador docente distribuye su jornada de trabajo para atender los cinco grupos de atención.

1.5.2 Desarrollo histórico

Fundación y fundadores: el Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años PAIN, surgió en 1984 y su aplicación empezó en 1986, con el fin de promover el cuidado y educación inicial de los niños guatemaltecos, principalmente indígenas, que viven en condiciones desfavorables en las áreas rurales y urbano marginales del país. Los servicios de educación y atención a la infancia se encuentran centralizados y la oferta es muy escasa para sectores geográficamente aislados, unido a las condiciones de violencia y de extrema pobreza. El proceso educativo toma en cuenta los patrones culturales y las características específicas de las comunidades Mayas. Sin embargo, se trabaja con el currículo oficial y la práctica sigue procedimientos bastante tradicionales.

Épocas o momentos relevantes: para 1992 la población atendida fue de 21.692 niños, madres y padres de familia. El Estado, a través del Ministerio de Educación cubre los salarios del personal administrativo, técnico y docente y la comunidad hace aportes específicos para el desarrollo de las actividades educativas; se están desarrollando acciones para auto gestionar el programa.

1.5.3 Los usuarios

Procedencia: el proyecto tiene cobertura nacional, se desarrolla en 22 departamentos, 88 municipios y 122 comunidades, en zonas rurales y urbano-marginales.

Tipos de usuarios: el proyecto tiene cobertura nacional, se desarrolla en 22 departamentos, 88 municipios y 122 comunidades, en zonas rurales y urbano-marginales. La cobertura está definida de acuerdo al grupo etario: programa niños de 0 a 6 años con 8.767 beneficiarios; programa madres lactantes con 2.681; programa mujeres embarazadas con 743; programa madres encargadas 2.927; programa hombres colaboradores 2.890; programa de personal voluntario 522, para un total de 18.276 beneficiarios.

Situación socioeconómica: se atiende a niños y niñas menores de 6 años y a sus padres, que viven en condiciones de pobreza.

La movilidad de los usuarios: para poder movilizarse los usuarios pueden hacer uso de vehículo particular, motocicleta, bus de rutas cortas, microbuses, bicicleta e incluso a pie.

1.5.4 Infraestructura

Locales para la administración: cuenta con una oficina para el trabajo administrativo.

Locales para la estancia y trabajo individual del personal: es únicamente una casa de block con un nivel.

Locales para realizar tareas institucionales: es el mismo espacio que se utiliza para las otras áreas.

Confort acústico: el área donde se encuentra la institución educativa es tranquila, en pocas ocasiones se escucha el ruido vehicular; esto por estar ubicada al final de la calle.

Confort térmico: éste varía de acuerdo al clima.

Confort visual: agradable, los distintos espacios están debidamente ilustrados de acuerdo al servicio prestado por la institución.

Espacios de carácter higiénico: algunos espacios de la casa que se está utilizando ya se encuentran con un deterioro notable, entre los cuales se pueden mencionar el cielo falso que está colocado en el techo, el cual ya está por caerse en las áreas de oficina y bodega el que genera polvo y proliferación de bichos.

Servicios básicos: la casa ocupada cuenta con un servicio sanitario, una pila en mal estado (tienen que utilizar una manguera para juntar agua en un recipiente), entre otros aspectos que requieren mantenimiento.

Áreas de primeros auxilios: no se cuenta con un área específica, debido a que la política de la institución es no medicar a ninguno, si alguien presenta molestia por enfermedad inmediatamente se llama al encargado del niño. En casos especiales los padres notifican a la Directora sobre medicamento y horario del mismo.

Áreas de espera personal y vehicular: se utiliza la banqueta y calle comunitaria.

1.5.5 Proyección social

Participación en eventos comunitarios: se brinda apoyo a la comunidad a través del servicio que se brinda.

Fomento cultural: se realizan periódicamente actividades para fomentar y mantener las costumbres y tradiciones tanto de la comunidad y del país.

Participación cívica ciudadana con énfasis en derechos humanos: debido a la carencia de personal no se desarrollan actividades que fomenten los derechos humanos.

1.5.6 Finanzas

Fuentes de obtención de los fondos económicos: El Estado, a través del Ministerio de Educación, cubre el sueldo de la directora-docente. El financiamiento de las diversas actividades que se realizan es autogestión, buscando el apoyo de los padres de familia y miembros de la comunidad.

Venta de bienes y servicios: los padres de familia se organizan por aportación voluntaria para la venta de helados y fruta para la recaudación de fondos, esto para cubrir gastos de clausura de fin de año.

Política salarial: dirigido directamente por el Ministerio de Educación.

Cumplimiento con prestaciones de ley: la directora-docente de la institución educativa cuenta con las debidas prestaciones de ley, tal como lo indica el Artículo 102. Inciso o) De la Constitución de la República de Guatemala, Artículo 4. De la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto 42-49 del congreso de la República.

Presupuestos generales y específicos: únicamente se manejan los fondos proporcionados por el Ministerio de Educación.

1.5.7 Política laboral

Procesos para contratar personal: la contratación del personal se realiza a través de las convocatorias emitidas por la Dirección Departamental de Educación.

Perfiles para los puestos o cargos de la institución: es el Ministerio de Educación quien se encarga de la contratación del personal de acuerdo a la preparación académica requerida.

Procesos de capacitación continua del personal: la orientación y coordinación metodológica la brinda el equipo técnico del proyecto a través de guías curriculares y otras comunicaciones escritas, así como de algunas reuniones de capacitación. Los voluntarios según el plan original deberían ser capacitados una vez por semana en aspectos del plan de atención a niños, y en relación a los contenidos generales de todos los programas.

Mecanismos para el crecimiento profesional: el crecimiento profesional es por cuenta propia de los interesados sin que el Ministerio de Educación facilite el mismo.

1.5.8 Administración

Planeación: la directora-docente planifica semanalmente las actividades a realizar, de acuerdo al CNB.

Programación: las actividades se programan de acuerdo con el calendario brindado por el MINEDUC, por la Dirección Departamental de Educación, por la supervisión educativa y por el calendario propio de la institución.

Dirección: como directora-docente, la Licenciada Flor de María Mancio guía cada una de las actividades que se realizan.

Control: la directora-docente es la única docente que labora formalmente en la institución, por lo que debe enviar un reporte mensual al supervisor educativo del sector para informar sobre el buen funcionamiento de las actividades que se realizan.

Evaluación: se evalúa de acuerdo a calendarización por parte del MINEDUC.

Mecanismos de comunicación y divulgación: se realiza a través de correo electrónico, teléfono, reuniones con el supervisor, reuniones con los padres de familia, carteles, entre otros.

Manuales de procedimientos: el manual de procedimientos que se utiliza es el Currículum Nacional Base.

Manuales de puestos y funciones: no existe un manual de puestos y funciones específico de la institución, sino de acuerdo a la Ley de Educación Nacional que rige los procedimientos.

Legislación concerniente a la institución: Constitución Política de la República, Reglamento de Evaluación, Normas de convivencia y Ley de Educación Nacional.

Condiciones éticas: Se aplican valores éticos y morales, principalmente se respeta la situación o condición de los problemas suscitados y se actúa con prudencia y sobre todo fundamentos legales.

1.5.9 Ambiente Institucional

Relaciones interpersonales: se procura la utilización del diálogo como herramienta principal para el desarrollo de relaciones interpersonales.

Liderazgo: la directora-docente, en virtud de su formación como psicóloga posee características de liderazgo y capacidad de ejecución de diversas actividades educativas y convivencia con alumnos y padres de familia, integrando una comunidad educativa dispuesta a favorecer el aprendizaje de los educandos en etapa inicial.

Coherencia de mando: se respeta el orden jerárquico establecido por el Ministerio de Educación.

La toma de decisiones: regularmente son tomadas por la directora, también en otras ocasiones se basa en lo que dicta el supervisor educativo a través del Ministerio de Educación.

Estilo de la dirección: el objetivo del proyecto es ayudar a las familias de escasos recursos de la comunidad, por lo tanto, hacen uso de la autogestión para obtener beneficios para la misma.

Trabajo en equipo: la directora-docente se apoya de la colaboración de los padres de familia para ejecutar las actividades correspondientes.

Compromiso: la directora-docente del PAIN proyecta un gran compromiso, ya que realiza un gran trabajo tanto con los niños y los padres de familia en las diferentes actividades realizadas para el beneficio de la comunidad educativa a su cargo.

Satisfacción laboral: es evidente la satisfacción que proyecta la directora-docente en el aula y fuera de ella, respecto a la enseñanza y la debida atención que le brinda a los niños según las diferentes necesidades y el cariño mutuo que recibe.

Motivación: a través de las diferentes actividades que se realizan en PAIN, se motiva a toda la comunidad educativa, ya que se toma en cuenta las diferentes opiniones y sugerencias del grupo organizador a cargo de cada actividad a ejecutar.

El tratamiento de conflictos: si sucede algún conflicto, lo trata principalmente la directora-docente en conjunto con los padres de familia y sólo si es necesario se solicita la presencia del supervisor educativo.

1.5.10 Otros aspectos

Logística de los procesos o servicios: el proyecto se enfoca en las áreas de estimulación temprana, educación inicial, desarrollo infantil, salud y nutrición.

Tecnología: no se cuenta con equipo de cómputo ni con teléfono propio de la institución.

1.6 Lista de deficiencias, carencias y fallas

De acuerdo con los resultados obtenidos mediante la aplicación de las técnicas adecuadas en la etapa de diagnóstico, se pudo establecer que las principales carencias son las siguientes:

- El PAIN no cuenta con instalaciones propias.
- No hay línea telefónica propia de la institución.
- Poco personal para atender a las personas que hacen uso del servicio.
- Escasos recursos por parte del Ministerio de Educación.
- Una pila en mal estado.
- Solamente cuentan con un servicio sanitario en mal estado (no sirve sistema del tanque de agua) para aproximadamente 55 niños inscritos en el PAIN.
- Las láminas del techo están muy desgastadas y se filtra el agua en el tiempo de invierno.
- No se cuenta con suficiente material didáctico para utilizar con los niños.
- En algunos hogares de los niños que asisten al proyecto se dan casos de machismo.
- Un número significativo de madres se dedican a las tareas del hogar.
- La mayoría de padres de familia evidencia desconocimiento respecto a temas de derechos humanos.
- Deficiencia de material didáctico en relación a derechos humanos.
- En algunos casos se evidencia que los padres de familia marcan la diferencia de género en los niños.
- Poco espacio para áreas recreativas.
- Hace falta mejorar el sistema de agua potable.

- La estructura de la institución está en mal estado, el frente es de block y las paredes están construidas la mitad de block y la otra con tabla yeso.
- Se necesita adquirir o reparar el mobiliario (estantes, libreros, escritorio).
- Hace falta la compra de equipo (computadora, impresora, cañonera y DVD).
- El espacio es pequeño para atender a más niños que se quedan fuera del proyecto.
- No se cuenta con estufa propia para preparar refacción a los niños.

1.7 Problematización

Carencias	Problemas
No cuentan con instalaciones propias.	¿Qué desventajas tiene la institución al no contar con instalaciones propias?
No hay línea telefónica propia de la institución.	¿Qué consecuencias se pueden manifestar al no contar con un teléfono propio de la institución?
Poco personal para atender a las personas que hacen uso del servicio.	¿Por qué una sola persona atiende toda la institución?
Escasos recursos por parte del Ministerio de Educación.	¿Cómo afecta la escasez de recursos en el desarrollo del programa?
Una pila en mal estado.	¿En qué perjudica a la comunidad educativa tener una pila en mal estado?
Solamente cuentan con un servicio sanitario.	¿Cómo afecta al desarrollo docente y estudiantil el tener un solo servicio sanitario?
Las láminas del techo están muy desgastadas y se filtra el agua en el tiempo de invierno.	¿Quiénes son los responsables de velar por la estructura de la institución?
Pocos recursos didácticos para utilizar con los niños.	¿En qué afecta al desarrollo de la enseñanza-aprendizaje el no contar con suficientes materiales didácticos?
En algunos hogares de los niños que	¿Qué factores incitan a los padres a

asisten al programa se dan casos de machismo.	presentar actitudes machistas en sus hogares?
Un número significativo de madres se dedican a las tareas del hogar.	¿Por qué muchas de las madres que asisten a PAIN se dedican a las tareas del hogar?
La mayoría de padres de familia evidencia desconocimiento respecto a temas de derechos humanos.	¿Quiénes son los responsables de promover los Derechos Humanos a los padres de familia?
Deficiencia de material didáctico en relación a derechos humanos.	¿Por qué es importante que en las escuelas se tenga material didáctico relacionado a los Derechos Humanos?
En algunos casos se evidencia que los padres de familia proyectan diferencia de género en los niños.	¿Qué consecuencias tiene en los niños que los padres de familia proyecten la diferencia de género?
Poco espacio para áreas recreativas.	¿Qué consecuencias tiene en la enseñanza-aprendizaje el no contar con áreas de recreación?
Hace falta mejorar de sistema de agua potable.	¿Qué consecuencias tiene para la salud de los usuarios el no contar con un buen servicio de agua potable?
La estructura de la institución está en mal estado, el frente es de block y las paredes están construidas la mitad de block y la otra con tabla yeso.	¿Quiénes deben ser los responsables de mejorar la infraestructura de la institución?
Se necesita adquirir y reparar el mobiliario (estantes, libreros, escritorio).	¿Por qué es necesario tener en buen estado el mobiliario?
Hace falta la compra de equipo (computadora, impresora, cañonera y DVD).	¿Quiénes son los responsables de proporcionar el equipo necesario para el desarrollo del programa?
El espacio es pequeño para atender a más niños que se quedan fuera del	¿Qué acciones se deben tomar para que la institución cuente con el espacio

proyecto.	suficiente para cubrir la demanda del proyecto?
No se cuenta con estufa propia para preparar refacción a los niños.	¿Qué desventajas se presentan al no contar con una estufa propia para la elaboración de la refacción escolar?

1.7.1 Hipótesis-acción

Problema	Hipótesis-acción
¿Qué desventajas tiene la institución al no contar con instalaciones propias?	Si se gestiona a donde corresponde la adquisición de un espacio, entonces se contará con una instalación propia para el proyecto.
¿Qué consecuencias se pueden manifestar al no contar con un teléfono propio de la institución?	Si se adquiere un servicio telefónico propio de la institución, entonces se podrá brindar un mejor servicio a los usuarios.
¿Por qué se quedan niños fuera del proyecto?	Si se contara con un espacio suficiente, se podría extender la oportunidad del proyecto a más niños.
¿Cómo afecta la escasez de recursos en el desarrollo del programa?	Si se adquieren los recursos indispensables, entonces se tendrá un desarrollo efectivo del programa.
¿En qué perjudica a la comunidad educativa tener una pila en mal estado?	Si se coloca una pila nueva entonces se mejorará el servicio a la comunidad educativa.
¿Cómo afecta al desarrollo docente y estudiantil el tener un solo servicio sanitario?	Si se construyen más servicios sanitarios entonces se brindará un beneficio a la comunidad educativa.
¿Qué riesgos corren los usuarios al tener un techo muy deteriorado en las instalaciones?	Si se gestionan los materiales y mano de obra, entonces se puede cambiar el techo de la institución.
¿Quiénes son los responsables de velar por la estructura de la institución?	Si se solicita a la Secretaría de Obras Sociales y al Ministerio de Educación el mantenimiento de la estructura del

	proyecto PAIN, entonces se mantendrá el cuidado de la misma.
¿En qué afecta al desarrollo de la enseñanza-aprendizaje el no contar con suficientes materiales didácticos?	Si se gestiona la adquisición de material didáctico, entonces se contribuirá en la mejoría del proceso de enseñanza-aprendizaje.
¿Qué factores incitan a los padres a presentar actitudes machistas en sus hogares?	Si se capacita a los padres de familia sobre la equidad de género, entonces se disminuirán las actitudes de machismo.
¿Por qué muchas de las madres que asisten a PAIN se dedican a las tareas del hogar?	Si se dan cursos de manualidades, repostería, costura, entre otras actividades, entonces las madres de familia podrán realizar alguna actividad que les genere ingresos económicos.
¿Quiénes son los responsables de promover los Derechos Humanos a los padres de familia?	Si promotores de Derechos Humanos orientan periódicamente a los padres de familia, entonces estos conocerán sus derechos.
¿Por qué es importante que en los centros educativos se tenga material didáctico relacionado a los Derechos Humanos?	Si se elabora material didáctico relacionado a los Derechos Humanos, entonces se brindará una educación de los mismos desde la temprana edad.
¿Cómo afecta a los niños el que sus padres proyecten la diferencia de género?	Si se orienta a los padres de familia por medio de talleres sobre la equidad de género, entonces se contribuirá a cambiar las actitudes de los niños en su entorno social.
¿Qué beneficios tiene en la enseñanza-	Si se construyen áreas de recreación,

aprendizaje las áreas de recreación?	entonces se obtendrá un bienestar físico y psicológico en los estudiantes.
¿Qué consecuencias tiene para la salud de los usuarios el no contar con un buen servicio de agua potable?	Si se tiene gestionan depósitos de agua, entonces se protegerá a los usuarios de contraer enfermedades.
¿Quiénes deben ser los responsables de mejorar la infraestructura de la institución?	Si se exige al Ministerio de Educación el mantenimiento de la infraestructura, entonces se mantendrá el cuidado de las instalaciones.
¿Por qué es necesario adquirir y dar mantenimiento al mobiliario?	Si se establecen reglas a los usuarios para el cuidado del mobiliario, entonces estos tendrán una mayor duración.
¿Quiénes son los responsables de proporcionar el equipo necesario para el desarrollo del proyecto?	Si se solicita al Ministerio de Educación el equipo necesario, entonces el desarrollo del proyecto será un éxito.
¿Qué acciones se deben tomar para ampliar o adquirir otro espacio y que más niños tengan la oportunidad de asistir al proyecto?	Si se construye una ampliación o se gestiona ante el Ministerio de Educación un espacio apropiado para el funcionamiento del proyecto, entonces la cobertura será más efectiva.
¿Qué desventajas se presentan al no contar con una estufa propia para la elaboración de la refacción escolar?	Si se gestiona la adquisición de una estufa, entonces se podrá elaborar sin mayor dificultad la refacción escolar.

1.8 Problemas seleccionados

No.	Problema	Hipótesis-acción
1	¿Cómo afecta a los niños el que sus padres proyecten la diferencia de género?	Si se orienta a los padres de familia por medio de talleres sobre la equidad de género, entonces se contribuirá a cambiar las actitudes de los niños en su entorno social.
2	¿Quiénes son los responsables de promover los Derechos Humanos a los padres de familia?	Si los promotores de Derechos Humanos orientan periódicamente a los padres de familia, entonces estos conocerán sus derechos.

1.8.1 Proyecto

Módulo de equidad de género dirigido a los padres de familia del Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años (CEIN-PAIN).

Capítulo II

Fundamentación teórica

2.1 Género

El género en el sentido amplio es lo que significa ser hombre o mujer, o también masculino o femenino, y cómo define este hecho las oportunidades, los papeles, las responsabilidades y las relaciones de una persona o dos. Se refiere a las conductas de identificación sexual asociadas a miembros de una sociedad²⁵.

De forma general el término de género representa los roles, derechos y responsabilidades diferentes de los hombres y las mujeres, y a la relación entre ellos, este no se refiere simplemente a las mujeres o los hombres, sino a la forma en que sus cualidades, conductas e identidades se encuentran determinadas por el proceso de socialización.

El género generalmente se asocia a la desigualdad tanto en el poder como en el acceso a las decisiones y los recursos, las posiciones diferentes de las mujeres y los hombres se encuentran influenciados por realidades históricas, religiosas, económicas y culturales. Dichas relaciones y responsabilidades pueden cambiar a través del tiempo.

“La equidad de género es la capacidad de ser equitativo, justo y correcto en el trato de mujeres y hombres según sus necesidades respectivas, se refiere a la justicia necesaria para ofrecer el acceso y el control de recursos a mujeres y hombres por parte del gobierno, de las instituciones educativas y de la sociedad en su conjunto²⁶”.

Representa el goce equitativo de hombres y mujeres de los bienes socialmente valiosos, de las oportunidades, de los recursos y recompensas, no con el propósito de que mujeres y hombres sean iguales, sino que sus oportunidades en la vida sean y permanezcan iguales.

Con ello se pretende hacer valer el respeto a nuestros derechos como seres humanos y la tolerancia de nuestras diferencias como mujeres y hombres, haciendo valer la

²⁵ Depósito de documentos de la FAO <http://www.fao.org/docrep/x0220s/x0220s01.htm> visitado el 18 de mayo de 2017

²⁶ REDES (Reto para el Desarrollo Sostenible) <http://www.redesperu.net/genero.html> visitado el 18 de mayo de 2017

igualdad de oportunidades en todos los sectores importantes y en cualquier ámbito, ya sea este social, laboral, cultural o político.

Pero para lograr una equidad de género es necesario que la mujer y el hombre hagan valer su lugar, sus capacidades y sus conocimientos, es de vital importancia mejorar las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales de la sociedad en su conjunto, contribuyendo con ello a alcanzar uno de los principales objetivos de la equidad de género el cual es, lograr una ciudadanía más integral.

2.1.1 Equidad de género

Históricamente la diferencia entre el género humano ha sido marcada fuertemente, desde el inicio de la vida social, económica y política. Desde aquel entonces, la mujer no tenía derecho a ser escuchada, opinar, ni mucho menos a elegir su papel en la familia o en la sociedad, pues existía una división de trabajo muy diferenciada; el hombre se dedicaba al trabajo y la mujer al cuidado de la casa y de la familia.

Esta forma de vida ha sido infundida a través de las diferentes generaciones, sin embargo, poco a poco las mujeres han demostrado tener la suficiente capacidad de actuar en la vida social y económica, logrando excelentes resultados, derivados de la toma de decisiones en el sector político, en las entidades económicas y en los importantes aportes en la ciencia y tecnología.

La equidad de género representa el respeto a nuestros derechos como seres humanos y la tolerancia de nuestras diferencias como mujeres y hombres, representa la igualdad de oportunidades en todos los sectores importantes y en cualquier ámbito, sea este social, cultural o político²⁷. Es en este último donde es necesario que la mujer haga valer su lugar, sus capacidades y sus conocimientos, su voto, su voz. En el terreno económico, es también de vital importancia lograr la equidad de género, ya que, si a la mujer se le restringe el acceso al campo productivo, al campo laboral o al campo comercial, se genera pobreza. En el caso de mujeres estudiantes y trabajadoras, las madres solteras que son el pilar de la familia, ¿Qué pasa si no tienen una fuente generadora de ingresos? Se restringe la educación, el esparcimiento, la recreación, la salud y sobre todo la alimentación.

²⁷ Equidad de Géneros | Zona Económica (Zonaeconomica.com - Paopunket - noviembre Del 2008) - <http://www.zonaeconomica.com/paopunket/equidad-genero> visitado el 18 de mayo de 2017

Actualmente la desigualdad de géneros es una problemática que los gobiernos y organismos nacionales e internacionales tratan de erradicar, pero si bien es cierto que se han tenido grandes avances en el tema, también es cierto que cada día surgen nuevos sectores donde la desigualdad de género, de etnia y de clase social obstaculizan el crecimiento económico y el desarrollo social y humano.

2.1.2 ¿Por qué es importante que la sociedad y los gobiernos respeten y fomenten la equidad de género?

La equidad de género es vital para mejorar las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales de la sociedad en su conjunto, también contribuye a lograr una ciudadanía más integral y a fortalecer la gobernabilidad democrática.

Lograr la equidad de género es un reto para todas las sociedades y sus gobiernos, tan es así que, dentro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, un Proyecto de desarrollo de las Naciones Unidas, se encuentra el objetivo de promover la Equidad de Género y la Autonomía de la Mujer²⁸.

Para lograr estos objetivos es necesario que problemas como la pobreza, la falta de accesos a la educación, servicios de salud y la falta de oportunidades de empleo y trabajo productivo dejen de recaer principalmente en las mujeres. Es también ineludible que se formulen y estructuren los medios pertinentes para desarrollar las mismas capacidades, oportunidades y seguridad reduciendo su vulnerabilidad a la violencia y al conflicto, esto con el fin de que tanto los hombres como las mujeres tengan la libertad y la capacidad de elegir y decidir de manera estratégica y positiva sobre sus condiciones de vida.

Algunas de las propuestas concretas que creo deben considerarse al formular las políticas públicas en fomento al desarrollo social son:

- Impulsar el desarrollo de las capacidades de la mujer
- Facilitar el acceso de la mujer a oportunidades económicas, políticas, sociales y culturales.
- Garantizar su seguridad.

²⁸ <http://onu.org.pe/los-odm-en-el-peru/promover-la-igualdad-entre-los-generos-y-la-autonomia-de-la-mujer/> visitado el 18 de mayo de 2017

Es preciso entonces formular políticas sociales donde se garantice un nivel de vida saludable, decoroso, académico y seguro para las mujeres, con libre acceso a los diferentes programas y actividades sociales.

Es imperioso sobre todo iniciar por la mentalidad de todos los individuos, y comenzar a ver a la mujer como un ser complementario, con ansia de empoderamiento, con ansia de transformación y de cambio en las estructuras de dominación en todos los ámbitos, donde se promueva la participación equitativa de hombres y mujeres en todos los procesos, comenzando desde un poder y control sobre sus propias vidas que involucre la toma de conciencia, la construcción de autoconfianza, ampliación de opciones y oportunidades y el creciente acceso y control de los recursos.

Para poder llevar a cabo una buena política de desarrollo social y humana no deben verse las diferencias de sexo entre los seres humanos como obstáculos, se deben reconocer tales diferencias y potencializarlas, partiendo de ellas para diseñar estrategias encaminadas a ampliar y ofrecer igualdad de oportunidades a todos los hombres y mujeres.

Es fundamental impulsar el desarrollo de las capacidades de ambos géneros, garantizando la seguridad, sin importar el tipo de empleo siempre y cuando sea lícito y no vaya en contra de voluntades. Por lo tanto, es vital que se garantice un nivel de vida saludable, decoroso, académico y seguro, con libre acceso a los diferentes programas y actividades sociales.

2.1.3 Acceso de las mujeres bienes y recursos económicos

“Si analizamos la feminización de la pobreza, en relación con el acceso a recursos y servicios, el panorama continuo gris y sin brindar esperanzas a las mujeres. El acceso a crédito para las mujeres es escaso, la gran mayoría no son sujetas de crédito, por no tener salario fijo y, además, carecen de propiedades para hipotecar. Con el acceso a la tierra es la misma situación, las mujeres no tienen recursos económicos para comprar tierra, y hasta hace poco en muchos países, no podían tener títulos de propiedad. Se

han analizado algunos rasgos de la pobreza de las mujeres, en función de factores económicos que explican la tesis de la feminización de la pobreza”²⁹.

Según Kabeer, 2006 “El interés por desarrollar un sistema de indicadores sobre género y pobreza radica en el hecho de que las diferencias socialmente construidas entre hombres y mujeres impactan las condiciones de vida de las personas, a través de una distribución desigual de los recursos (tanto económicos como no económicos) que, generalmente, coloca a las mujeres en situación de desventaja. A menudo, estas diferencias pueden generar desigualdades que agudizan las carencias y la pobreza de las mujeres en relación con los varones, aun cuando la supervivencia se organice de manera colectiva en hogares o familias”³⁰.

2.1.4 La equidad de género y la educación

Según Escudero (2009), en educación, es posible reconocer sus aplicaciones en relación con la vulnerabilidad y la exclusión educativa, así como en relación con la integración de las tecnologías para el aprendizaje y la comunicación. Las diferentes definiciones y aproximaciones al concepto de buena práctica destacan algunos aspectos en los que merece la pena detenerse y que sirven de base para establecer indicadores de análisis de buenas prácticas³¹.

Boza y Toscano (2011) señalan que una buena práctica educativa surge de los propios protagonistas, con frecuencia del profesorado de los centros, que busca cambios educativos, y se configura a través de proyectos compartidos con la comunidad educativa con especial implicación de la familia³².

Boza y Toscano van más allá y plantean que una práctica es transferible si puede conformar progresivamente equipos docentes de carácter colaborativo que trabajen a partir de sus propias necesidades y que se constituyan en una red de apoyo para

²⁹ MUJERES, POBREZA Y EQUIDAD DE GENERO GracePrada Universidad Nacional de Heredia (Costa Rica) file:///C:/Users/MI%20PC/Downloads/7028-11370-1-PB.pdf visitado el 18 de mayo de 2017

³⁰ Kabeer, Naila. (2006). Lugar preponderante del género en la erradicación de la pobreza y las metas del desarrollo del milenio. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo. México. Plaza y Valdés.

³¹ Escudero, J. M. (2009). Buenas prácticas y programas extraordinarios de atención al alumnado en riesgo de exclusión educativa. Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado, 13 (3), 108-141.

³² Boza, A. Y Toscano, m. o. (2011). Buenas prácticas en integración de las tic en educación en Andalucía: dos estudios de caso. En Vi Congreso Virtual de aidipe. Recuperado de http://www.uv.es/aidipe/congresos/Ponencia_VIICongresoVirtual_AIDIPE.pdf

integrar a nuevos docentes. Estas aportaciones sobre buenas prácticas educativas nos han permitido elaborar un sistema de indicadores para identificar y analizar buenas prácticas en materia de igualdad de género.

2.1.5 Equidad de género y salud

La igualdad de género en la salud significa que las mujeres y los hombres se encuentran en igualdad de condiciones para ejercer plenamente sus derechos y su potencial para estar sanos, contribuir al desarrollo sanitario y beneficiarse de los resultados. El logro de la igualdad de género exige medidas concretas destinadas a eliminar las inequidades por razón de género³³.

La equidad de género significa una distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres. El concepto reconoce que entre hombres y mujeres hay diferencias en cuanto a las necesidades en materia de salud, al acceso y al control de los recursos, y que estas diferencias deben abordarse con el fin de corregir desequilibrios entre hombres y mujeres. La inequidad de género en el ámbito de la salud se refiere a las desigualdades injustas, innecesarias y prevenibles que existen entre las mujeres y los hombres en el estado de la salud, la atención de salud y la participación en el trabajo sanitario. Las estrategias de equidad de género se utilizan para finalmente lograr la igualdad. La equidad es el medio, la igualdad es el resultado.

El concepto de diversidad incorporado al enfoque de igualdad de género significa reconocer que las mujeres y los hombres no constituyen grupos homogéneos. Al abordarse los problemas de género y salud, debe tenerse en cuenta las diferencias entre las mujeres y entre los hombres con respecto a la edad, el estado socioeconómico, la educación, el grupo étnico, la cultura, la orientación sexual, la discapacidad y la ubicación geográfica.

³³ Género y salud http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=2680%3Agender-and-health&catid=3344%3Agender&Itemid=4017&lang=es visitado el 18 de mayo de 2017

2.1.6 Equidad de género en el ámbito laboral

"El objetivo fundamental de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es promover las oportunidades para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Así pues, la OIT considera que dentro del concepto de trabajo decente para todas las personas la igualdad entre los sexos es un elemento clave para que los cambios sociales e institucionales generen igualdad y crecimiento.

El enfoque principal o áreas temáticas de la OIT en cuanto a la igualdad de género coincide con los cuatro objetivos estratégicos de la organización, es decir, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear más empleo y oportunidades de ingresos para los hombres y las mujeres; mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social y fortalecer el diálogo social y el tripartismo³⁴.

La OIT se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La OIT estima que la igualdad de género constituye un elemento decisivo de las actividades encaminadas a la consecución de sus cuatro objetivos estratégicos:

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos.
- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos.
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

³⁴ OIT Organización Internacional del Trabajo <http://libguides.ilo.org/gender-equality-es> visitado el 18 de mayo de 2017

2.2 Fundamentos legales

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

La Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas elaboró la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, en 1967, ya que los tratados en materia de derechos humanos de la mujer tuvieron un alcance limitado.³⁵ Esta declaración no impuso obligaciones legales a los Estados. Es por ello que, la Comisión sobre la Condición Social y Jurídica de la Mujer (CSW), presentó la propuesta para la creación de una convención de carácter vinculante para prohibir la discriminación contra la mujer. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1978 y vigente a nivel internacional el 3 de septiembre de 1979. Entró en vigor como tratado internacional, después de haber sido ratificado por 20 países.³⁶ “Este constituye uno de los principales logros de la Década de la Mujer y un hito en la historia de los derechos humanos de la mujer”. La CEDAW, fue aprobada por el Estado de Guatemala mediante el Decreto 49-82 y ratificada por el Acuerdo Gubernativo 106-82. La Convención incorporó una definición más amplia de discriminación que la establecida en instrumentos previos. (Igualdad de jure), como la igualdad de resultado (igualdad de facto). Equidad e igualdad no son sinónimos y no son intercambiables.

Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer

La Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como Belem do Pará, fue aprobada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, el 6 de septiembre de 1994. En Guatemala fue aprobada por el presidente el 22 de diciembre de 1994; ratificada en el Congreso el 4 de enero de 1995 por el Decreto No. 69-94 y vigente a partir del 3 de mayo de 1995.

³⁵ Convenio sobre la igualdad de remuneración (Convenio de la OIT No. 100, 1951;); Convención sobre los derechos políticos de la mujer, 1953; Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios, 1962.

³⁶ Después de la Convención de los derechos del niño, es la convención internacional de derechos humanos que cuenta con más ratificaciones.

Los artículos 1 y 2 definen que se entiende por violencia contra la mujer y los ámbitos en que puede tener lugar (familia, comunidad y Estado). En el artículo 7, literales d, f, y g, así como el artículo 8, literales c y h, se adjudican obligaciones específicas al Organismo Judicial. En el artículo 7, literales c, e y h se señalan las obligaciones específicas al Organismo Legislativo.

Ley contra la Violencia Intrafamiliar ³⁷

En el artículo 1 define la violencia intrafamiliar y el artículo 2 se refiere a la aplicación de medidas de protección necesarias para garantizar la vida, integridad, seguridad y dignidad de las víctimas de violencia intrafamiliar. Con el objetivo de desarrollar las disposiciones de esta Ley, se emitió el Reglamento¹⁸ respectivo, Acuerdo Gubernativo 831-2000. Éste facilita la presentación, trámite, resolución y registro de las denuncias, a fin de asegurar la efectividad inmediata de las medidas de seguridad. El acuerdo regula la creación de la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar (Conaprevi). Lo más importante que contiene esta Ley es la enumeración de medidas de seguridad (Artículo 7) en donde el Organismo Judicial desempeña un rol fundamental como responsable de otorgarlas.

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer³⁸

Constituye el instrumento normativo que armoniza la legislación nacional con los instrumentos internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, además de constituir el fundamento de la Política nacional de promoción y desarrollo de las mujeres. Las políticas, programas y mecanismos desarrollados en cumplimiento de esta ley deberán ser evaluados y actualizados periódicamente a efecto de adecuarlos a los avances técnicos y metodológicos que promueven el desarrollo integral de las mujeres.

³⁷ Decreto 97-96

³⁸ Decreto Legislativo 7-99

Política nacional para el desarrollo y promoción de la mujer y la familia en Guatemala

La Oficina nacional de la mujer (ONAM) y la entonces denominada Secretaría General del Consejo Nacional de Planificación Económica (SEGEPLAN) elaboraron la primera Política nacional para el desarrollo y promoción de la mujer y la familia en Guatemala, en 1990. Esta política buscaba corregir las desigualdades de jure y de facto existentes en las leyes nacionales que afectan a la mujer y la familia. Fue concluida en agosto de 1990, último año de la administración gubernamental 1986-1990 sin que se le asignara presupuesto. En 1991, la nueva administración presidencial no la asumió como política. Ante esta situación, la ONAM logró que SEGEPLAN la incorporara en el Plan de acción de desarrollo social 1992-1996.

Política nacional y Plan de equidad de oportunidades 1998-2001

Paralela al Prades 1996-2000, se inició a finales de 1996, la elaboración de la Política nacional y Plan de equidad de oportunidades³⁹. Documentos base de este ejercicio fueron la Política nacional para el desarrollo y promoción de la mujer y la familia en Guatemala, así como el Diagnóstico nacional de la situación de las mujeres y niñas guatemaltecas, ambos realizados por la ONAM en 1990 y 1995. Aspecto importante a resaltar, es que por primera vez se elaboraba un plan gubernamental específico orientado a la equidad de oportunidades a favor de las mujeres. También se incluyó la programación presupuestaria del Plan de equidad, que fue asumida por SEGEPLAN, quien negoció los recursos con los ministerios y otras instituciones del Gobierno. Esta política nacional fue presentada a la ciudadanía en 1998. Sin embargo, no fue asumida como una política gubernamental. Los aportes de este documento se integraron a la Agenda de las Mujeres, resultado de la IV Conferencia Mundial y el Programa de acción regional para las mujeres de América Latina y el Caribe (SOSEP/ONAM, 2001:9).

³⁹ Iniciativa de la Sosep y Onam con el apoyo técnico y financiero de Unicef y de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Aeci, más tarde Aecid).

Ley de Desarrollo Social⁴⁰

El objeto de la Ley es la creación de un marco jurídico para implementar procedimientos que tiendan a la promoción, planificación, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluaciones de acciones estatales y de gobierno encaminadas al desarrollo de la persona humana de una manera integral.

Protocolo Facultativo de la CEDAW

El protocolo es un mecanismo jurídico, adjunto a una Convención o Pacto, que introduce aspectos no contemplados en estos. Se dice que es opcional o facultativo porque los Estados no están obligados a ratificarlo, aunque ya lo hayan hecho con la Convención. Los Estados que ratifican el Protocolo⁴¹ aceptan que los procedimientos establecidos son vinculantes, o sea que reconocen la competencia del Comité para recibir y considerar comunicaciones de particulares, que aseguran ser víctimas de una violación de cualquiera de los derechos enumerados en la Convención, de conformidad con las regulaciones del artículo 2.

Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer⁴²

Tipificó por vez primera en la legislación guatemalteca el asesinato de mujeres, el femicidio. Las penas establecidas en su mayoría son inconvertibles y por lo tanto a favor de las víctimas, las mujeres. Introdujo importantes modificaciones al Código Penal mediante reformas y adiciones. Respecto a la Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer, desde su vigencia el 15 de mayo de 2008, han ingresado a los Órganos Jurisdiccionales del Ramo Penal: 17,455 casos de violencia contra la mujer, 370 casos por violencia económica y 118 por femicidio. A diciembre de 2009, se han dictado 78 sentencias por los delitos contemplados en esta Ley, contribuyendo de esta forma a prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres y a eliminar la impunidad, que la ha caracterizado.

⁴⁰ Decreto 42-2001

⁴¹ Guatemala lo ratificó en el 2002

⁴² Decreto 22-2008

Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas⁴³

No se ha emitido el reglamento que normará su funcionamiento y resarcimiento a las víctimas. Establece que a todo lo que se encuentra regulado de manera expresa en la presente ley, debe aplicarse la legislación penal y procesal penal.

Ley de Acceso Universal y Servicios Equitativos de Planificación Familiar y su Reglamento⁴⁴

Regula las aplicaciones de los entes del sector salud públicos y privados, para garantizar y mantener los métodos modernos de planificación familiar; además deberán definir estrategias operativas, que garanticen la oferta de servicios, principalmente en las áreas geográficas de difícil acceso y donde no funcionan establecimientos tradicionales de salud, para lo cual podrá contratar los servicios de Organizaciones no gubernamentales, ONG'S.

⁴³ Decreto 9-2009

⁴⁴ Decreto 87-2005 y Acuerdo Gubernativo 279-2009.

Capítulo III

Plan de acción

3.1 Título

Módulo de equidad de género dirigido a los padres de familia del Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años (CEIN-PAIN).

3.2 Hipótesis-acción

Si se orienta a los padres de familia por medio de talleres sobre la equidad de género, entonces se contribuirá a cambiar las actitudes de los niños en su entorno social.

3.3 Problema

¿Cómo afecta a los niños el que sus padres proyecten la diferencia de género?

3.4 Ubicación geográfica

El Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años (CEIN-PAIN) se ubica en la 26 av. 12-43 Villas de San Rafael, zona 18 municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.

3.5 Ejecutor de la intervención

Epesista

3.6 Unidad ejecutora

Universidad de San Carlos de Guatemala

3.7 Descripción de la intervención

Uno de los problemas evidenciados en el Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años (CEIN-PAIN) en Villas de San Rafael, zona 18 del municipio de Guatemala, sin duda alguna es la desigualdad y actos de discriminación entre los padres de familia que asisten al proyecto los que luego son manifestados por los niños. Las madres de familia constantemente se ven victimizadas por el trato que en ocasiones reciben de parte de su conviviente. Es por ello que, para minimizar dicho problema, se tiene planificado realizar talleres con los padres de familia

del PAIN para orientarlos de una forma efectiva a tener un trato equitativo entre ambos y así ser un modelo a seguir por parte de sus hijos.

3.8 Justificación

La acción se desarrollará, porque según al diagnóstico realizado en Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años (CEIN-PAIN), se pudo determinar la importancia de promover la equidad de género en los padres de familia que asisten a dicho proyecto. Esto con la finalidad de crear conciencia respecto a que en la actualidad se ha demostrado que todos debemos contribuir al avance para terminar con la violencia de género. Por tal razón es necesario que en nuestro país todas las personas nos involucremos en ello, profesionales que ahora nos estamos formando; policías, maestros, médicos, jueces, psicólogos, entre otros. Es por ello que los centros de apoyo para las mujeres deben no solo capacitar a las féminas sino también a los hombres, para que estos las valoren y reconozcan como personas que tienen los mismos derechos y obligaciones en la sociedad.

3.9 Objetivos

General

Fomentar en los padres de familia del PAIN actitudes equitativas de convivencia basadas en el diálogo.

Específicos

- a. Difundir acciones que prevengan actos de discriminación entre los cónyuges.
- b. Promover las responsabilidades domésticas entre el género masculino y femenino.
- c. Verificar junto a los padres de familia los documentos que fundamentan los derechos humanos.
- d. Elaborar un documento de apoyo para el desarrollo de talleres sobre equidad de género para el personal del PAIN.

3.10 Actividades

- a.** Impartir talleres sobre la equidad de género a los padres de familia que asisten al PAIN.
- b.** Colocar afiches dentro de la institución acerca de la equidad de género.
- c.** Presentar a los padres de familia diferentes formas de distribución de tareas en el hogar.
- d.** Realizar juntamente con los padres un plan de tareas que se puedan distribuir en los hogares de acuerdo a su condición particular.
- e.** Distribuir trifoliales entre los padres de familia, en los cuales se detallen los derechos de ambos géneros.
- f.** Facilitar a cada padre de familia un afiche con los derechos correspondientes a ambos géneros e invitarlos para que los coloquen en casa o en algún lugar público.
- g.** Elaborar un módulo de talleres que promueva la equidad de género en los padres de familia, para que el personal del PAIN lo tenga como apoyo cuando sea necesario.
- h.** Comunicar a través de una capacitación al personal del PAIN acerca de cómo y cuándo es necesario utilizar el módulo de equidad de género con padres de familia.

3.11 CRONOGRAMA

No.	ACTIVIDADES	Julio 2017				Agosto 2017					Septiembre 2017	
		1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2
		1	Elaboración de afiches acerca de la equidad de género.									
2	Colocación de afiches en la institución.											
3	Preparación de primer taller con padres de familia.											
4	Desarrollo de primer taller con padres de familia.											
5	Preparación de segundo taller con padres de familia.											
6	Desarrollo de segundo taller con padres de familia.											
7	Preparación de tercer taller con padres de familia.											
8	Desarrollo de tercer taller con padres de familia.											
9	Preparación de último taller con padres de familia.											
10	Desarrollo de último taller con padres de familia.											
11	Preparación de único taller con personal de la institución.											
12	Desarrollo de taller con personal de la institución.											
13	Entrega de módulo de equidad de género a personal de la institución.											
14	Evaluación del proyecto acción en conjunto con las autoridades de la institución.											

3.12 Recursos

Humanos: epesista coordinador ejecutor del proyecto y directora del PAIN.

Materiales: papelógrafos, cartulinas, marcadores permanentes y de pizarra, hojas, sellador, impresiones, proyector, memoria USB, computadora y teléfono celular para evidenciar a través de fotografías.

Financieros: epesista.

3.13 Presupuesto

El costo total del proyecto será financiado por la estudiante epesista.

Recurso	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Internet	20	Q 4.00	Q 80.00
Impresiones	50	Q 1.00	Q 50.00
Cartuchos de tinta	2	Q 150.00	Q 300.00
Marcadores permanentes	20	Q 3.50	Q 70.00
Resmas de papel	2	Q 45.00	Q 90.00
Memoria USB	1	Q 50.00	Q 50.00
Reproducción del módulo	4	Q 40.00	Q 160.00
Encuadernado del módulo	4	Q 25.00	Q 100.00
Pasajes Epesista	15	Q 4.00	Q 60.00
Selladores	3	Q 10.00	Q 30.00
Alimentación Epesista	10	Q 20.00	Q 200.00
Refacción para los asistentes a los talleres	140	Q 10.00	Q1,400.00
Afiches	20	Q 5.00	Q 100.00
Hojas de trabajo	50	Q 0.25	Q 12.50
Trifoliales	30	Q 2.50	Q 75.00
Papel para hacer carteles	15	Q 1.25	Q 18.75
Imprevistos	-	-	Q 279.63
Total	346	Q369.50	Q3,075.88

3.14 Evaluación

Para verificar y valorar el desarrollo de este plan se utilizará un cronograma doble (planificado/ejecutado) en el que se visualizará la concordancia o discrepancia entre lo que se planificó y lo que ejecutó y si hay variantes, determinar cómo afectó positiva o negativamente al logro de los objetivos del plan.

No.	ACTIVIDADES	Julio					Agosto					Septiembre		
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	
1	Elaboración de afiches acerca de la equidad de género.	P												
		E	X	X	X									
2	Colocación de afiches en la institución.	P												
		E				X	X							
3	Preparación de primer taller con padres de familia.	P												
		E						X	X					
4	Desarrollo de primer taller con padres de familia.	P												
		E								X				
5	Preparación de segundo taller con padres de familia.	P												
		E								X				
6	Desarrollo de segundo taller con padres de familia.	P												
		E									X			
7	Preparación de tercer taller con padres de familia.	P												
		E									X			
8	Desarrollo de tercer taller con padres de familia.	P												
		E										X		

9	Preparación de último taller con padres de familia.	P																	
		E																	X
10	Desarrollo de último taller con padres de familia.	P																	
		E																	
11	Preparación de único taller con personal de la institución.	P																	
		E																X	X
12	Desarrollo de taller con personal de la institución.	P																	
		E																	
13	Entrega de módulo de equidad de género a personal de la institución.	P																	
		E																	
14	Evaluación del proyecto acción en conjunto con las autoridades de la institución.	P																	
		E																	

Capítulo IV

Ejecución y sistematización de la ejecución

4.1 Descripción de las actividades realizadas

ACTIVIDADES	RESULTADOS
Impartir talleres sobre la equidad de género a los padres de familia que asisten al PAIN.	Se logró impartir un total de cuatro talleres dirigidos a los padres de familia del PAIN.
Colocar afiches dentro de la institución sobre la equidad de género.	Se colocaron afiches que fueran visibles en puntos estratégicos para que los asistentes puedan leerlos y reflexionar sobre los mismos.
Presentar a los padres de familia diferentes formas de distribución de tareas en el hogar.	Se realizaron diferentes actividades para que los padres practiquen las tareas compartidas en casa.
Realizar juntamente con los padres un plan de tareas que se puedan distribuir en los hogares de acuerdo a su condición particular.	Se hizo una lista de tareas que los padres pueden hacer en conjunto con sus hijos y así enseñarles la importancia de aportar en casa.
Distribuir trifoliales entre los padres de familia, en los cuales se detallen los derechos de ambos géneros.	Se facilitó un trifoliar a cada padre de familia con algunas indicaciones y lista de derechos que promueven la equidad de género.
Facilitar a cada padre de familia un afiche con los derechos correspondientes a ambos géneros e invitarlos para que los coloquen en casa o en algún lugar visible.	Se proporcionó un afiche sobre los derechos de ambos géneros a cada padre de familia que asistió a los cuatro talleres impartidos.

<p>Elaborar un Módulo de talleres que promuevan la equidad de género en los padres de familia, para que el personal del PAIN lo tenga como apoyo cuando sea necesario.</p>	<p>Se proporcionó un Módulo al personal del PAIN para que les sirva de apoyo, y que cada año ellos puedan incluir dentro de su programa la enseñanza de la equidad de género entre los padres de familia que asisten.</p>
<p>Comunicar a través de una capacitación al personal del PAIN acerca de cómo y cuándo es necesario utilizar el módulo de equidad de género con padres de familia.</p>	<p>Se orientó al personal del PAIN acerca de la forma de cómo utilizar el módulo de talleres sobre la equidad de género dirigido a los padres de familia que acuden al programa.</p>

4.2 Producto, logros y evidencias

Al finalizar la ejecución del proyecto se logró la elaboración de un Módulo sobre la equidad de género dirigido a los padres de familia del Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención al Niño menor de 6 años (CEIN-PAIN), con el cual se orientó a los padres de familia asistentes al proyecto, a mejorar aquellas conductas que propician la discriminación de género y se les brindaron algunas estrategias para poder fomentar la equidad de género en sus hogares.

Dirigido a los padres
de familia del
Proyecto de Atención
Integral al Niño menor
de 6 años (PAIN).

Módulo de equidad de género



Rosalinda Ninette Carranza
Universidad de San Carlos
de Guatemala

2017

Presentación

El presente Módulo para la Equidad de Género es un instrumento consistente en una serie de talleres dirigidos a padres de familia del Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años (PAIN) de Villas de San Rafael, zona 18 municipio de Guatemala, departamento de Guatemala. El cual ofrece orientaciones diseñadas para incorporar en la mayor manera posible los Derechos de las Mujeres, a partir de una comprensión de las complejas situaciones de desigualdad generadas por razones de género.

El Módulo de Equidad de Género está conformado por diferentes temas que buscan dar cuenta de las diversas maneras en que las mujeres se encuentran respecto al acceso a sus derechos y sus estrategias de empoderamiento. Cada taller presenta el desarrollo normativo por parte del Estado guatemalteco, los estándares internacionales en materia de Derechos Humanos, que han sido aprobados gracias a las luchas históricas de los movimientos feministas, la situación real de las mujeres, herramientas prácticas para tener en cuenta durante la formulación de iniciativas, grupos de indicadores y bibliografía de referencia.

Las temáticas de los talleres se seleccionaron de acuerdo a las prioridades del PAIN, y porque representan algunos de los nudos centrales que aún impiden la equidad de género y el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres. Las actividades y los ejercicios están planeados de un modo que alienta a los participantes a pasar por un proceso, por medio del cual primero reflexionan sobre sus propias experiencias y observaciones personales. Luego, relacionan estas reflexiones con lo que ven y observan en sus actitudes para posteriormente presentar cambios que conlleven a la equidad de género.

Esperando mantener este módulo como un documento vivo que pueda ser actualizado de manera práctica, mediante la adición de nuevos talleres con temáticas de interés.

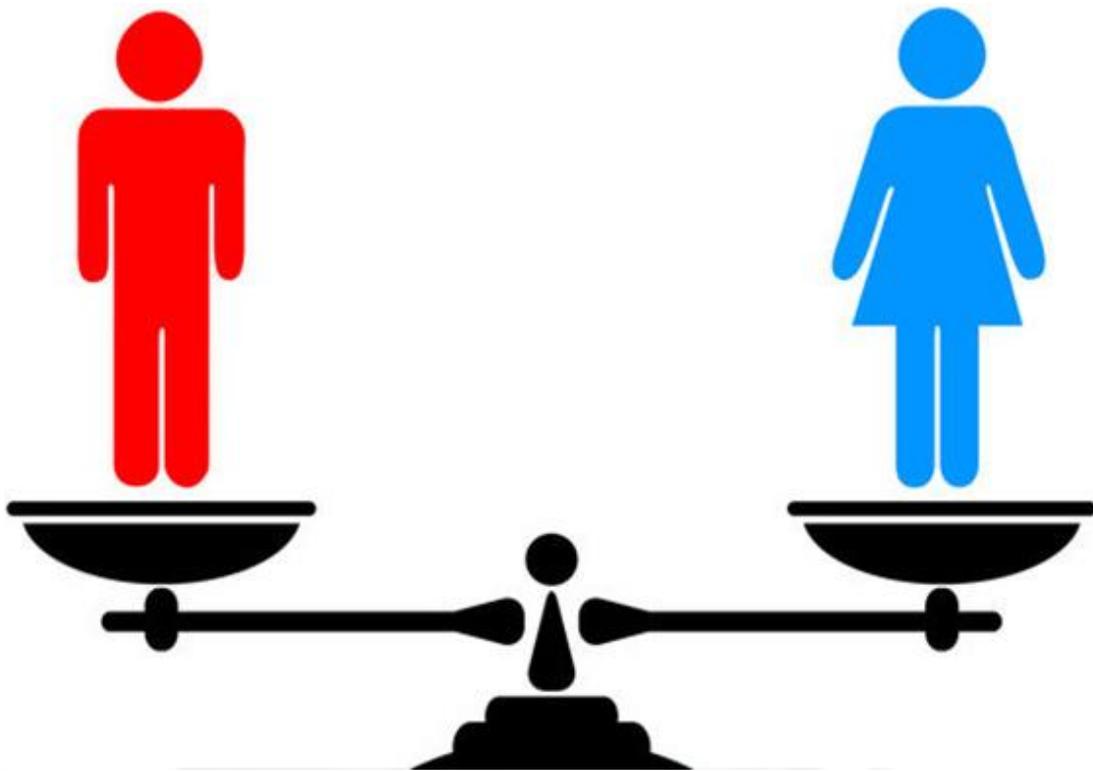


Módulo de equidad de género

Contenido	Pág.
Presentación	i
Taller 1 ¿Qué es equidad de género?	1
Bienvenida y presentación	2
¿Qué es género? ¿Diferencias entre sexo y género?	2
Conductas de género y sus consecuencias	4
Taller 2 ¿Qué son los estereotipos de género?	5
Estereotipos de género	6
Consecuencias de los estereotipos de género	7
Taller 3 Ser hombre y ser mujer...	9
Presiones y privilegios de ser hombre/mujer	10
“Estoy contento(a) de ser..., pero si fuera”	11
Taller 4 Roles de género	12
Roles de género y la división del trabajo	13
El semáforo	16
Palabras clave	17
Referencias	19

Taller 1

¿Qué es equidad de género?



Actividad 1 bienvenida y presentación⁴⁵

Fundamento legal: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Objetivo: dar la bienvenida a los participantes y explicar de forma general los contenidos a tratar.

TIEMPO

20 min.

Instrucciones:

1. Dé la bienvenida a los participantes y preséntese al grupo. Sea lo más breve posible para evitar crear murmullos antes de dar inicio al taller.
2. Pídales a los participantes que se presenten, que digan su nombre y alguna información extra que quieran agregar. Ejemplo: *mi nombre es Julia y trabajo en una cafetería.*
3. Comparta la agenda con los puntos a tratar, de preferencia entregue una copia a cada participante.

Actividad 2 ¿Qué es el género? ¿Diferencias entre sexo y género?

Tiempo

40 min

Objetivo: diferenciar entre sexo y género.

Materiales: un pliego de papel, marcadores, masking tape, fichas con los enunciados,

Instrucciones:

1. Pídales a los participantes que digan las diferencias que según ellos hay entre sexo y género.
2. Solicite ayuda a un participante para que en un papelógrafo vaya anotando lo que van diciendo los demás.

SEXO	GÉNERO
Biológicamente determinado	Construido por la sociedad

⁴⁵Módulo 4: capacitación en género Fundación Care <http://gender.care2share.wikispaces.net/Gender+Equity+and+Diversity+work+at+CARE>) visitado el 20 de junio de 2017.

3. Distribuya entre algunos de los participantes algunas fichas que contienen los siguientes enunciados, pídale que uno por uno lo lean en voz alta.

ENUNCIADOS
<ul style="list-style-type: none">• La mujer se embaraza, el hombre no.• El cuidado de un bebé es responsabilidad propia de la mujer porque ella puede amamantarlo.• El hombre tiene bigotes.• La mujer no puede cargar cosas pesadas.• La mujer tiene miedo de trabajar lejos de casa.• La voz del hombre cambia en la pubertad, la de la mujer no.• La mujer es muy sentimental, el hombre no.• Los hombres deben tener el pelo corto y las mujeres largo.• Las mujeres pueden cocinar mejor que los hombres.• La mujer menstrúa el hombre no.

4. Pídale a los participantes que decidan qué enunciado corresponde al sexo y qué enunciado corresponde al género.
5. Explique usted cómo diferenciar el sexo y el género, dé un tiempo prudente para dudas, sugerencias o comentarios al respecto.

Actividad 3 conductas de género y sus consecuencias

Objetivo: ayudar a los participantes a identificar y entender las normas de conducta diferenciales atribuidas a los hombres y mujeres e identificar las causas de estas y sus consecuencias.

Materiales: papelógrafos, marcadores y masking tape.



Tiempo
1 hora

Instrucciones:

1. Separe a los participantes en grupos de cinco integrantes. Cada grupo debe representar cada una de las siguientes situaciones:
 - ¿Cómo se comportaría un novio/novia el día de su matrimonio?
 - ¿Cómo pasaría un/una joven por un lugar lleno de gente durante la noche?
 - ¿Cómo se reiría una mujer/ un hombre en una reunión?
 - ¿Cómo mostraría su enojo una mujer/ un hombre?
 - ¿Cómo mostraría su dolor una mujer/ un hombre?
2. Después que todos los grupos hayan tenido la oportunidad de representar sus situaciones, discuta las siguientes preguntas con todo el grupo:
 - ¿Le parece que los hombres y mujeres actúan diferente en estas situaciones? ¿Por qué?
 - ¿Cómo y dónde se aprenden estas conductas?
 - ¿En qué etapas de nuestras vidas aprendemos estas conductas?
 - ¿Qué impacto tienen estas normas en la vida de un hombre y una mujer?

taller 2

¿Qué son los estereotipos de género?



Actividad 1 estereotipos de género⁴⁶

Fundamento legal: Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer⁴⁷.

Objetivo: comprender los prejuicios de género y sus cualidades.

Materiales: papelógrafos, marcadores y masking tape.

Tiempo
1 hora

Instrucciones:

1. Enseñe lo siguiente: después de repasar qué significa el género, es importante presentar los estereotipos de género. Por lo tanto, ellos suelen determinar cómo debe actuar el hombre y la mujer en diferentes circunstancias y en las relaciones entre sí.
2. Examinar de forma conjunta los estereotipos de género, discutir qué consecuencias tienen, qué desafíos se deben vencer y la forma en cómo se pueden transformar.
3. Lea la siguiente descripción al grupo:

Las dos ranas

Dos ranas estaban durmiendo en la cama. De pronto, un fuerte ruido cerca de la casa las despertó. Una de las ranas se escondió debajo de la cama, mientras que la otra tomó un palo y corrió hacia la puerta.

4. Separe a los participantes en grupos pequeños.
5. Pídales a los participantes que identifiquen cuál de las dos ranas es macho y cuál es la hembra. Pídales que fundamenten su decisión con ejemplos concretos y cómo llegaron a la conclusión de quién era el macho y quién era la hembra.
6. Dé a cada grupo un papelógrafo dividido en dos secciones (hembra/macho) y que en el escriban las cualidades que les ayudaron a decidir quién era la hembra y quién era el macho.

⁴⁶ <http://gender.care2share.wikispaces.net/Gender+Equity+and+Diversity+work+at+CARE>) visitado el 20 de junio de 2017.

⁴⁷ Decreto Legislativo 7-99

7.

Ejemplo:

Hembra	Macho
Débil Miedosa	Fuerte Valiente

8. Solicite a cada grupo que en forma breve lean los aspectos que escribieron y describan el por qué.
9. Juntamente con los participantes, determinen en los listados las cualidades con las que nacen ambos géneros y tachen aquellos que son impuestos por la sociedad.



Tiempo
1 hora

Actividad 2 consecuencias de los estereotipos de género.

Objetivo: entablar una discusión acerca de las consecuencias de la estereotipación de género.

Materiales: papelógrafos, marcadores, hojas de papel, lápices y masking tape.

Instrucciones:

1. Pida a los participantes que vuelvan a reunirse con su grupo de trabajo y entrégueles dos papelógrafos y marcadores.
2. Solicite a los participantes que en el primer papelógrafo escriban como título “Portarse como una dama es...” y en el segundo papelógrafo el título “Actuar como un verdadero hombre es...”
3. Luego de haber escrito los títulos pida a los participantes que hagan una lista con todo aquello que se relacione a ambos títulos. Ejemplo:

Portase como una dama es...	Actuar como un verdadero hombre es...
Cruzar las piernas al sentarse.	No llorar.

4. Discutan con todo el grupo lo siguiente:

- ¿Qué consecuencias se tienen al no seguir los estereotipos impuestos por la sociedad?
- ¿Los estereotipos son una forma de discriminación entre hombres y mujeres?
- ¿Cómo se puede poner fin a un estereotipo?

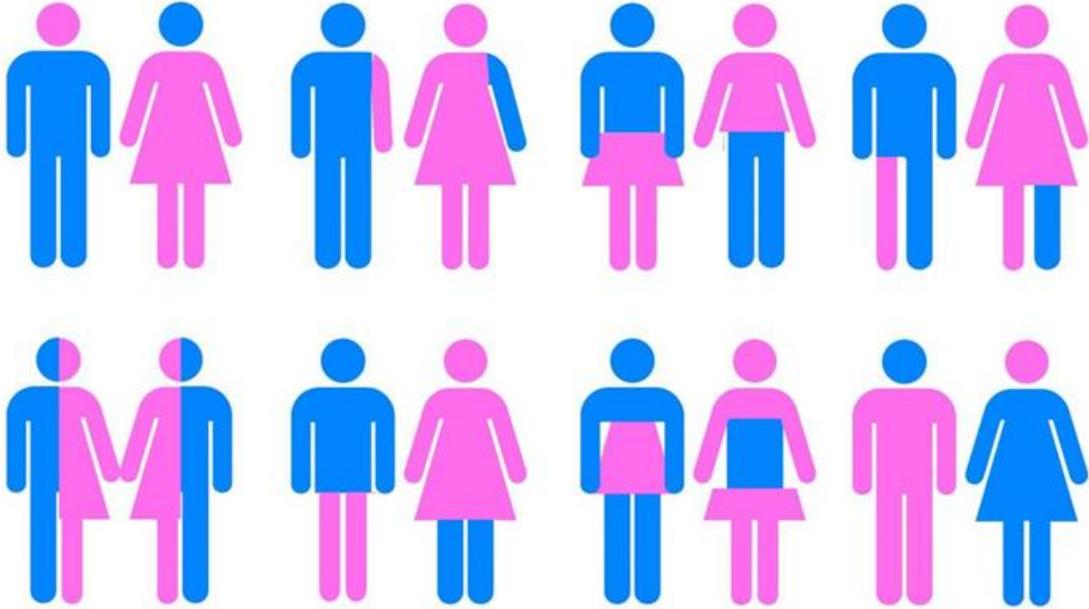
5. Proporcione una hoja y lápiz a cada participante y solicite que elaboren una lista con aquellos estereotipos que ellos cambiarán en su vida y en qué forma lo harán. Ejemplo:

Dejar que mis hijas pequeñas jueguen fútbol con sus hermanitos o amigos.

Que mis hijos varones ayuden con el aseo de la casa.

Callar 3

Ser hombre y ser mujer...



Actividad 1 presiones y privilegios de ser hombre/mujer⁴⁸

Fundamento legal: Política nacional y Plan de equidad de oportunidades 1998-2001⁴⁹.

Objetivo: permitir que los participantes entiendan las presiones y los privilegios de los ideales de masculinidad y feminidad.

Materiales: papelógrafos, marcadores, lana, masking tape y hojas.



Tiempo

1 hora

Instrucciones:

1. Forme pequeños grupos de trabajo y entrégueles un papelógrafo en el cual escriban todas las ventajas y desventajas de ser hombre y de ser mujer.
2. Cuando hayan terminado, a través de alguna dinámica intercambie los grupos de trabajo y deles un tiempo prudente para que puedan discutir lo que escribieron entre sí.
3. juntamente con los participantes discutan las siguientes interrogantes:
 - ¿Qué actitudes de los hombres cambiaría? ¿por qué?
 - ¿Qué actitudes de las mujeres cambiaría? ¿por qué?
 - ¿Qué actitudes de la sociedad en general cambiaría? ¿por qué?
 - ¿Cómo podemos cambiar las actitudes mencionadas anteriormente?
4. A través de la dinámica de la “telaraña”, solicite a los participantes que mencionen lo que aprendieron de esta actividad

⁴⁸ Módulo 4: capacitación en género Fundación Care

<http://gender.care2share.wikispaces.net/Gender+Equity+and+Diversity+work+at+CARE> visitado el 20 de junio de 2017.

⁴⁹ Iniciativa de la Sosep y Onam con el apoyo técnico y financiero de Unicef y de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Aeci, más tarde Aecid).

Actividad 2 “estoy contento de ser..., pero si fuera...”

Objetivo: desarrollar un mejor entendimiento de los aspectos difíciles y agradables de ser hombre y mujer.

Materiales: papelógrafos, masking tape y marcadores.



Tiempo
1 hora

Instrucciones:

1. Separe a los participantes en pequeños grupos del mismo sexo.
2. Dele a cada grupo un papelógrafo y marcadores. Pídales a los participantes que escriban tantos finales como puedan para las siguientes oraciones:
 - **Hombres:** estoy contento de ser hombre porque...
 - **Mujeres:** estoy contenta de ser mujer porque...
3. Cuando hayan finalizado la actividad anterior, deles a cada grupo otro papelógrafo y pídales que escriban tantos finales como puedan a las siguientes oraciones:
 - **Hombres:** si fuera mujer podría...
 - **Mujeres:** si fuera hombre podría...
4. Pida a cada grupo que peguen sus papelógrafos en la pared.
5. En conjunto discutan las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo se sintieron al completar estas oraciones?
 - ¿Qué cambia en las respuestas de ambos géneros?
 - ¿Qué fue más difícil de responder?
 - ¿Existen estereotipos en las respuestas?
 - ¿Si existen estereotipos, cómo los eliminarían?

Taller 4



Roles de género

Actividad 1 roles de género y la división sexual del trabajo⁵⁰ (el trabajo que hacen los hombres y el trabajo que hacen las mujeres)⁵¹

Fundamento legal: Ley de Desarrollo Social.

Objetivo: comprender el valor social que se deposita en los diferentes tipos de trabajos que los hombres y mujeres realizan y cómo la división sexual genera un acceso desigual a las oportunidades y derechos de los hombres y las mujeres.

Materiales: hojas de colores, hojas de papel bond, marcadores, lapiceros, masking tape.

Tiempo
2 horas

Instrucciones:

1. Proporcione una hoja a cada participante e indique que en ella escriba el nombre de una persona del sexo contrario que desempeñe un rol importante en su vida y que expliquen por qué. Ejemplo:

Fernanda

“Para mí, mi abuelo Samuel es importante porque él es el que se encarga de trabajar duro para que todos tengamos siempre de comer en casa”.

2. Proporcione otra hoja de papel y un lápiz o lapicero a los participantes y solicite que en la parte superior escriban su nombre acompañado de la siguiente frase “las actividades que realizo durante todo un día son...” y que escriba a qué hora las realiza. Indíqueles que al lado de cada actividad deben escribir si se les paga o no por la actividad que hacen.

⁵⁰ <http://docplayer.es/20538662-Modulo-cinco-como-involucrar-a-hombres-y-ninos-para-alcanzar-la-igualdad-de-genero.html> visitado el 20 de junio de 2017.

⁵¹ Módulo 4: capacitación en género Fundación Care <http://gender.care2share.wikispaces.net/Gender+Equity+and+Diversity+work+at+CARE>) visitado el 20 de junio de 2017.

Ejemplo:

Mi nombre es José Javier y las actividades que realizo en todo un día son...

Actividad	Hora	Recibo pago
Sacar la basura.	7:00	No
Llevar a los niños a la escuela.	8:00	No

3. Cuando hayan finalizado con esta actividad, proporciónales otra hoja de papel e indíqueles que hagan lo mismo con la persona que seleccionaron anteriormente en el ejercicio 1.
4. Pida a los participantes que se coloquen en grupos pequeños y pida que un miembro sea el coordinador y este tendrá la responsabilidad de compartir las siguientes preguntas:
 - ¿Qué similitudes y diferencias hay entre las actividades que realizamos hombres y mujeres?
 - ¿Qué similitudes y diferencias hay entre nosotros y la persona que seleccionamos en el ejercicio 1?
 - ¿Qué actividades y tareas disfrutamos hacer y por qué?
 - ¿Qué actividades y tareas no disfrutamos hacer y por qué?
5. Al finalizar la discusión, cada grupo deberá preparar una dramatización corta en la cual van a representar las actividades y tareas que discutieron.
6. Finalizadas las presentaciones, pídale al resto de los participantes que opinen acerca de las actividades que realizamos diariamente y realice las siguientes preguntas:
 - ¿Qué trabajo hicieron los hombres y las mujeres en la dramatización?
 - ¿Quiénes trabajan más? ¿Hombres o mujeres?

- ¿El trabajo de las mujeres se valora en la sociedad? ¿Por qué?
- Si cada vez más mujeres en estos días realizan el trabajo de los hombres ¿Por qué los hombres no hacen el trabajo de las mujeres?

7. Entréguele a cada participante dos tarjetas grandes de diferentes colores. Dé las siguientes instrucciones:

- Pídales a los hombres que escriban en la primera tarjeta el trabajo doméstico del que están dispuestos a encargarse en su hogar regularmente.
- Pídales que escriban en la segunda tarjeta algo que harán para valorar el trabajo que las mujeres llevan a cabo en el hogar.
- Pídales a las mujeres que escriban en la primera tarjeta el trabajo doméstico que en su contexto (familia o sociedad) ellas necesitan que los hombres lleven a cabo con compromiso y responsabilidad.
- Pídales que escriban en la segunda tarjeta algo que los hombres deban hacer para valorar el trabajo que las mujeres llevan a cabo en el hogar.
- Escriba en el pizarrón o pegue letreros en la pared que digan:
 - “Trabajo doméstico que haré regularmente”
 - “Cosas que haré para valorar el trabajo que las mujeres hacen en el hogar”
 - “Trabajo doméstico que necesito que los hombres hagan con compromiso y responsabilidad”
 - “Cosas que los hombres deben hacer para valorar el trabajo que las mujeres hacen en el hogar”
- Pídales a los participantes HOMBRES, uno por uno, que le lean al resto del grupo lo que han escrito en la primera tarjeta y que la peguen en la pared, debajo del primer título, “Trabajo doméstico que haré regularmente”.
- Repita el mismo procedimiento con las segundas tarjetas debajo del título: “Cosas que haré para valorar el trabajo que las mujeres hacen en el hogar”
- Permita que las MUJERES lean y peguen sus dos grupos de tarjetas.
- Pídales que hagan comentarios, reflexiones y sugerencias del grupo.
- Pregúnteles a los participantes si existe algún tipo de trabajo doméstico que NO estén dispuestos a hacer y por qué no.

- Realice una breve síntesis de los temas principales que surgieron durante la actividad, que se centren en la relación entre el sexo de una persona, los tipos de trabajo que realizan, el valor social que estos conllevan y el acceso a otras oportunidades y derechos en la sociedad.

Actividad 2 el semáforo

Objetivo: concluir el taller y permitirles a los participantes reflexionar sobre la experiencia.

Materiales: 3 fichas de papel de los siguientes colores (rojo, amarillo y verde) para cada uno de los participantes, lapiceros o lápices.

Instrucciones:

1. Proporcionar a cada uno de los participantes tres fichas de papel de colores (rojo, verde y amarillo) y un lápiz o lapicero.
2. Indicarles que no escriban su nombre en las fichas de papel.
3. Solicitarles que en las fichas escriban lo siguiente:
 - Ficha roja:** lo negativo de los talleres.
 - Ficha verde:** los aspectos y aprendizajes positivos que aprendió.
 - Ficha amarilla:** los aspectos que le parecieron interesantes.
4. Pedir a tres participantes que recojan las fichas por color (uno las verdes, otro las rojas y otro las amarillas)
5. Solicitar que los anteriores lean en voz alta cada una de las fichas.
6. Usted como líder de los talleres debe agradecer a los participantes y de ser posible brindarles una tarjeta, afiche, tríptico o algún otro recuerdo relacionado a los temas tratados durante los talleres.

Palabras clave

Género	Ideas y expectativas ampliamente compartidas relacionadas con los hombres y las mujeres, y cómo deben comportarse en diversas situaciones. Por lo general, son ideas definidas por el contexto geográfico o cultural.
Identidad de género	La identificación innata y psicológica de una persona como hombre o mujer, que puede o no corresponder con el sexo fisiológico o designado de la persona al nacer.
Roles de género	Los comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado en el que ciertas actividades, tareas o responsabilidades se perciben como masculinas o femeninas. Estos roles se ven afectados por la edad, la clase, el origen étnico, la religión y el entorno geográfico, económico y político.
Equidad de género	La libertad de hombres y mujeres para desarrollar sus habilidades personales y tomar decisiones sin limitaciones determinadas por estereotipos predefinidos, roles de género o prejuicios. Se consideran, valoran y privilegian por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones o necesidades de los hombres y las mujeres; y los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de una persona no dependen de si son hombres o mujeres.

Igualdad de género	La igualdad de trato tanto para hombres como para mujeres de acuerdo con sus necesidades respectivas. La igualdad de género lleva a la equidad de género.
Transformación del género	Cambiar las normas de género perjudiciales al enmendar las disparidades de poder entre los géneros.
Masculinidades/femineidades	Percepciones construidas socialmente de lo que es ser un hombre (o una mujer); relacionadas con la masculinidad (femineidad) y cómo se espera que los hombres (mujeres) se comporten en diferentes circunstancias. Nos referimos a estos en plural a los fines de recordarles a los participantes la multiplicidad y diversidad de estas percepciones.
Sexo	Las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer.
Sexualidad	Un aspecto fundamental del ser humano, la sexualidad abarca al sexo, la identidad de género, los roles de género, la orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y reproducción, según se experimenta durante la vida de una persona. Se experimenta y expresa a través de los pensamientos, las creencias, los deseos, los valores, los comportamientos, las prácticas, los roles y las relaciones.

Referencias

- Burden, A., Fordham, W., Hwang, T., Pinto, M. and Welsh, P. (2013). “Equidad de género y diversidad, módulo cinco: Cómo involucrar a hombres y niños para alcanzar la igualdad de género”. CARE, Inc.
- Capacitación en género (disponible en: <http://www.care.org/sites/default/files/documents/GED%20Module%204%20spanish.pdf>) visitado el 15 de junio de 2017.
- Folleto de Working Groups (disponible en: <http://gender.care2share.wikispaces.net/Gender+Working+Groups>); visitado el 20 de junio de 2017.
- Módulos de capacitación de GED (disponibles en: <http://gender.care2share.wikispaces.net/Gender+Equity+and+Diversity+work+at+CARE>) visitado el 20 de junio de 2017.

Evidencia fotográfica



En el primer taller ¿Qué es equidad de género? con los padres de familia.
Fuente: fotografía tomada por Bárbara Juárez (Madre de familia), para este informe.



Exponiendo sobre las diferencias entre sexo y género.
Fuente: fotografía tomada por Bárbara Juárez (Madre de familia), para este informe.



En esta fotografía se puede observar a una madre de familia opinando sobre el tema diferencias entre sexo y género.

Fuente: fotografía tomada por Bárbara Juárez (Madre de familia), para este informe.



Participantes del taller escuchando con atención sobre las conductas de género y sus consecuencias.

Fuente: fotografía tomada por Bárbara Juárez (Madre de familia), para este informe.



Se observa a los participantes del taller conformados en grupos analizando el tema conductas de género y sus consecuencias, para después exponerlo en general.
Fuente: fotografía tomada por Bárbara Juárez (Madre de familia), para este informe.



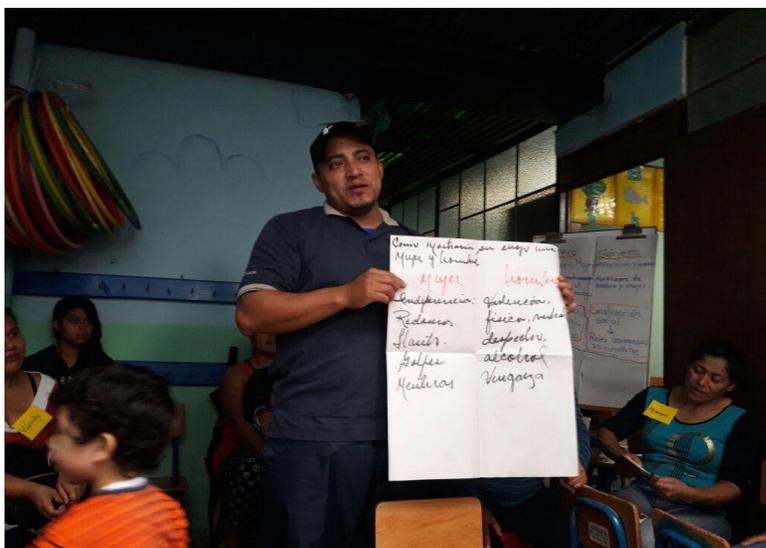
Los participantes elaborando el material para exponer el tema.
Fuente: fotografía tomada por Bárbara Juárez (Madre de familia), para este informe.



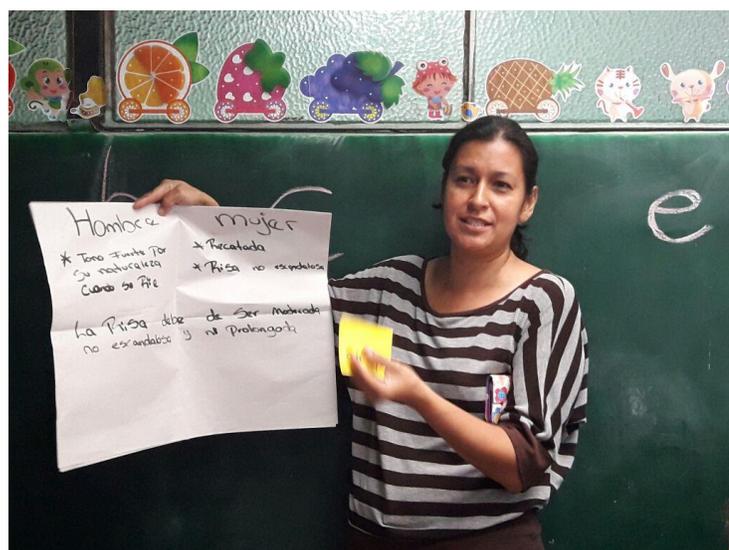
Se puede observar a una participante exponiendo sobre conductas de género.
Fuente: fotografía tomada por Bárbara Juárez (Madre de familia), para este informe.



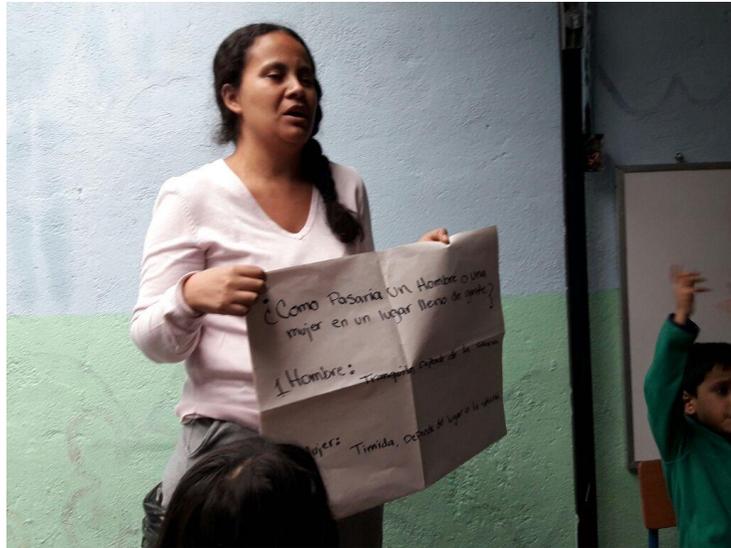
Los participantes ya conformados en grupos en el segundo taller, ¿Qué son los estereotipos de género? intercambian opiniones sobre el tema.
Fuente: fotografía tomada por Lorena Morales (Madre de familia), para este informe.



Se observa a un padre de familia exponiendo sobre los estereotipos de género.
 Fuente: fotografía tomada por Lorena Morales (Madre de familia), para este informe.



La participante expone las diferencias en el comportamiento de los hombres y mujeres en diferentes situaciones.
 Fuente: fotografía tomada por Lorena Morales (Madre de familia), para este informe.



Exponiendo sobre consecuencias de los estereotipos de género.
Fuente: fotografía tomada por Lorena Morales (Madre de familia), para este informe.



En el cuarto taller, roles de género.
Fuente: fotografía tomada por Lorena Morales (Madre de familia), para este informe.



Se observa a madres de familia ya en el taller a pesar de las fuertes lluvias siempre presentes con sus hijos.

Fuente: fotografía tomada por Lorena Morales (Madre de familia), para este informe.



Como preámbulo para reflexionar, se desarrolló la dinámica “en tus zapatos”. Esta consiste en pedirles a los participantes que se quiten los zapatos y colocarlos todos juntos en el centro de una rueda ya formada, luego de revolverlos se les pide que sin escoger tomen un par de zapatos y se los pongan. Para continuar se les pregunta cómo se sienten, si les quedan, y si están cómodos con los zapatos que tienen puestos y al final, si se quieren quedar con ellos.

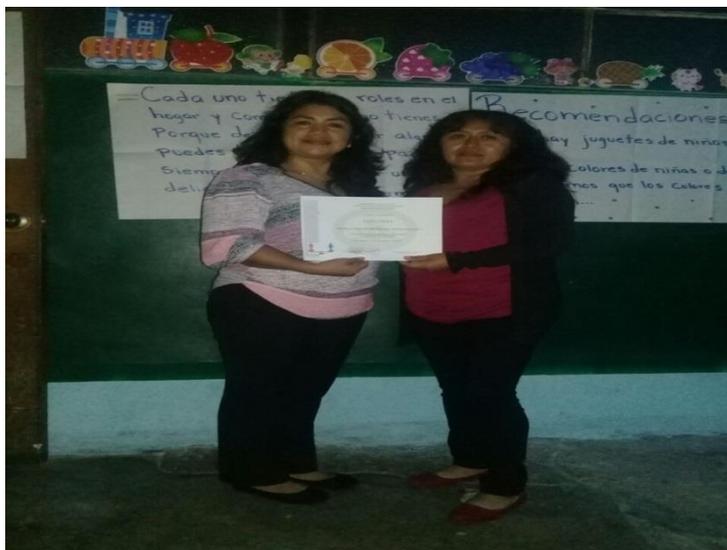
Fuente: fotografía tomada por Lorena Morales (Madre de familia), para este informe.



En el desarrollo de la dinámica, las participantes tomando un par de zapatos.
Fuente: fotografía tomada por Lorena Morales (Madre de familia), para este informe.



Escuchando el desarrollo del tema, roles de género y la división del trabajo.
Fuente: fotografía tomada por Lorena Morales (Madre de familia), para este informe.



En esta fotografía se evidencia la entrega del diploma de reconocimiento que se les otorgó a los participantes por la asistencia a los talleres.
Fuente: fotografía tomada por Flor de María Mancio (Directora-docente), para este informe.

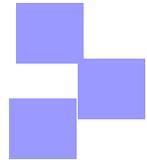


Compartiendo con las asistentes al finalizar el cuarto taller, antes de degustar una refacción.
Fuente: fotografía tomada por Lorena Morales (Madre de familia), para este informe.

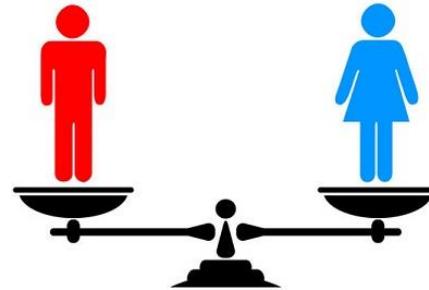
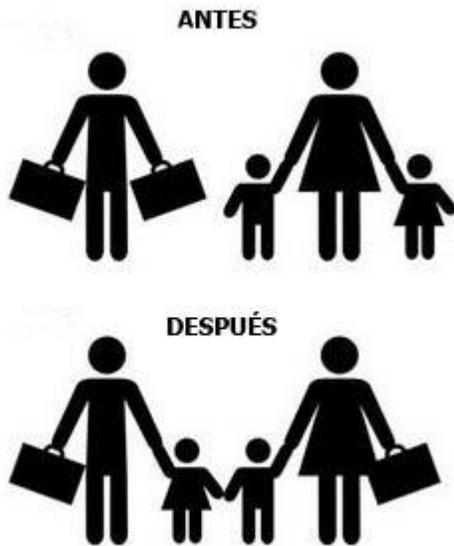


Entrega del Módulo de equidad de género a la directora-docente del PAIN con la presencia de padres de familia.

Fuente: fotografía tomada por Lorena Morales (Madre de familia), para este informe.



Universidad de San Carlos de
Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Licenciatura en Pedagogía y Derechos
Humanos

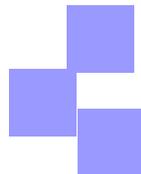


Rosalinda Ninette Carranza



Equidad de Género

Hombres y mujeres tenemos las mismas capacidades para realizar cualquier actividad. Ambos merecemos el mismo trato, las mismas responsabilidades y las mismas oportunidades de desarrollo.



Nuestros Derechos

CPRG

Artículo 4. Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Preámbulo confiere que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

La igualdad de género está en el centro mismo de los derechos humanos y los valores de las Naciones Unidas. Un principio fundamental de la Carta de las Naciones Unidas, aprobada por los dirigentes del mundo en 1945, es "derechos iguales para hombres y mujeres" y la protección y el fomento de los derechos humanos de las mujeres como responsabilidad de todos los Estados.

Es preciso desactivar los nocivos estereotipos de género, de modo que a las mujeres no se les perciba según las pautas de lo que "deberían" hacer sino que se les considere por lo que son: personas singulares, con sus propios deseos y necesidades.

La Igualdad de Género: los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres son considerados, valorados y favorecidos de la misma manera. Los derechos, responsabilidades y oportunidades de cada uno no dependerán de si la persona es hombre o mujer. La Equidad de Género: hombres y mujeres serán tratados con justicia de acuerdo a sus propias necesidades. El tratamiento que se le dé a cada uno puede ser diferente pero equivalente en términos de

Los derechos de las mujeres y las niñas son derechos humanos. Abarcan todos los aspectos de la vida: la salud, la educación, la participación política, el bienestar económico, el no ser objeto de violencia, así como muchos más. Las mujeres y las niñas tienen derecho al disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos sus derechos humanos y a vivir libres de todas las formas de discriminación: esto es fundamental para el logro de los derechos humanos.

Todos los seres humanos no importando nuestras características biológicas, físicas, fisiológicas y anatómicas; tenemos los mismos derechos de desarrollarnos en todos los ámbitos de la sociedad y por ende también las obligaciones que éstos conllevan.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
CENTRO DE EDUCACIÓN INTEGRAL PAIN
VILLAS DE SAN RAFAEL
OTORGA EL PRESENTE

DIPLOMA

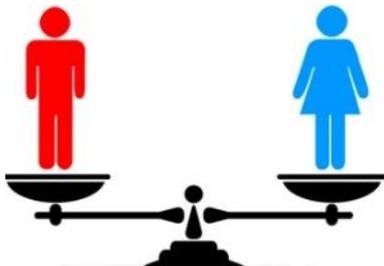
A:

THELMA OSMARITA TURCIOS DUBÓN

Por su destacada participación en el Taller

“EQUIDAD DE GÉNERO”

Guatemala, 12 de septiembre de 2017



FLOR DE MARÍA MANCIO MARTÍNEZ
DIRECTORA

ROSALINDA NINETTE CARRANZA
ORIENTADORA USAC

INVITACIÓN
A NUESTRO CUARTO TALLER DE EQUIDAD
DE GÉNERO

EL DÍA 12 DE SEPTIEMBRE

HORA: 2:30 PM

LOS ESPERAMOS!!



4.3 Sistematización de la experiencia

4.3.1 Actores

Principales: estudiante epesista, interventora principal teniendo la responsabilidad de prepararme académicamente con el fin de poder orientar eficazmente sobre el tema y ser agente de cambio para los asistentes, directora-docente del centro educativo, quien fue de gran apoyo para la epesista por su disposición en las actividades realizadas en los diferentes talleres, y padres de familia del PAIN, con los que se ejecutó el proyecto con el fin de contribuir en la orientación de los Derechos Humanos y, empezar a erradicar actitudes de desigualdad en los hogares que se evidencian de forma constante en la institución educativa.

Secundarios: el supervisor educativo, el que mostró disposición de apoyar a la Epesista a realizar el proyecto en la institución y periódicamente informarse del proceso del mismo, teniendo la accesibilidad en todo momento a pesar de su extensa e importante responsabilidad en la supervisión educativa.

4.3.2 Acciones ejecutadas

La principal acción ejecutada es el desarrollo de la ejecución del proyecto el que tuvo que planificarse de acuerdo a las necesidades encontradas en el PAIN, este consistió en impartir 4 talleres sobre la equidad de género dirigidos a los padres de familia, en donde se les orientó a como rechazar actitudes de desigualdad y hacer conciencia de la importancia de conocer sus derechos como persona individual y transmitirlo a sus hijos. Así mismo se les hizo la entrega de un afiche relacionado a los temas impartidos en los talleres a cada asistente.

La entrega de un Módulo sobre la Equidad de Género a la Directora-docente del PAIN, para que pueda hacer uso del mismo cuando considere necesario en los siguientes ciclos escolares.

El desarrollo de un taller con la Directora-docente, con el objetivo de orientarla de como poder utilizar el Módulo sobre la Equidad de Género el que podrá ejecutar según las instrucciones descritas o adecuarlo a las necesidades que crea pertinentes.

Entre los principales contratiempos que se encontraron durante la ejecución del proyecto está el clima, las lluvias fueron fuertes y prolongadas los días que tocaba impartir los talleres y en la hora precisa, por tal razón se tenía que dar tiempo para empezar ya que la mayoría de asistentes fueron madres de familia las que para poder asistir era necesario llevar a sus niños incluso menores de 3 años. Además de no poder utilizar el área regular donde se imparten las clases por el mal estado de las láminas donde se inunda al llover fuerte, por lo que con el apoyo de la directora se optaba por adecuar otro espacio donde estuviera seco para recibir a los padres de familia.

A pesar de los imprevistos, al ver el entusiasmo con que los padres de familia asistían a cada taller venciendo la dificultad del mal clima fue satisfactorio, ver el interés con el que querían aprender ya que la mayoría expresó no haber recibido ninguna capacitación acerca del tema; por lo que fueron bien recibidos los talleres con las distintas actividades de los mismos.

4.3.3 Resultados obtenidos

Al concluir el proyecto, se logró persuadir a los padres de familia que asistieron a los talleres a formar actitudes de convivencia basadas en la igualdad, el respeto mutuo hacia los miembros de su familia y sociedad en general de acuerdo a los derechos humanos que poseemos cada uno como persona individual, usando como herramienta el diálogo que prevenga cualquier hábito de discriminación hacia los demás. Teniendo conciencia que de esta manera podrán contribuir a fomentar en su entorno la equidad de género.

Con la elaboración del Módulo sobre la equidad de género se obtuvo la oportunidad de contribuir de forma significativa al Centro Educativo del PAIN, por ser una guía en la enseñanza de los derechos humanos dirigida a los padres de familia.

4.3.4 Implicaciones

Una implicación que surgió en el momento de empezar a ejecutar el proyecto fue ver la impresión de algunos padres de familia al conocer el tema de los talleres, cabe mencionar que una madre de familia se notaba incomoda al principio por lo mismo, lo

positivo fue que al transcurrir el tiempo en el taller se dio la oportunidad de participar en las actividades del mismo en las que expresó estar de cierta forma inconsciente que con algunas actitudes se puede dañar a las personas de su entorno social, argumentando que en nuestra cultura hemos sido educados bajo el machismo en la mayoría de las familias, y que es difícil aceptar que se pueden cambiar las ideas machistas aunque no es imposible empezar a cambiar actitudes.

4.3.5 Lecciones aprendidas

Académico:

Como futura Licenciada en Pedagogía y Derechos Humanos, fue satisfactorio poner en práctica los conocimientos adquiridos al ejecutar el proyecto con los padres de familia del PAIN y así poder contribuir en la orientación de sus derechos, los que podrán compartir y poner en práctica con su familia y en su entorno para hacer significativo el aprendizaje obtenido. Así mismo la elaboración del Módulo sobre la equidad de género el que será un instrumento de apoyo para el centro educativo cuando sea necesario.

Social:

Me siento afortunada de poder ser agente de cambio al aportar mis conocimientos a una pequeña parte de la sociedad guatemalteca, y devolver así su contribución para que ciudadanos como mi persona puedan hacerse profesionales para mejorar la educación de nuestro país. Estoy segura que el trabajo realizado es la semilla que dará fruto tanto en las familias de los participantes de los talleres como las que serán beneficiadas en el futuro al poner en práctica el Módulo de equidad de género entregado al centro de educación.

Económico:

A pesar de la situación económica por la que atraviesa nuestro país, es importante comprender que para hacer cambios significativos no es necesario tener grandes recursos económicos, sino empezar por hacer pequeños cambios con sacrificio económico para contribuir a la sociedad dándoles herramientas que les ayuden a mejorar la condición de vida a las personas, en este caso a través de un instrumento de

educación como el proyecto sobre la equidad de género. Teniendo en cuenta que la educación es una herramienta útil para producir cambios en nuestra sociedad.

Personal:

Al finalizar el proyecto, me siento agradecida primeramente con Dios, por tener la oportunidad de empezar a desarrollarme como profesional y adquirir nuevos conocimientos y experiencias que me servirán para mi futuro como educadora. Tener el privilegio de dirigirme a un grupo de personas y saber que puedo contribuir orientando para mejorar su condición de vida es gratificante, por lo que me siento con la responsabilidad de prepararme constantemente para no defraudar mi profesión y a la sociedad.

Después de recibir los lineamientos para realizar mi EPS, el día 21 de marzo del presente año me dirigí al Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años (CEIN-PAIN), ubicado en 26 avenida 12-43 Villas de San Rafael zona 18, donde solicité una entrevista con la Directora Licenciada Flor de María Mancio Martínez la que muy cordialmente me recibió en el mismo momento y escuchó con atención el motivo de mi visita, ella expresó estar contenta y animada por el beneficio que representaría mi ejercicio profesional al Centro Educativo, pero me indicó que antes tenía que ir a solicitar la autorización del Supervisor Educativo del sector. Por lo que me proporcionó la dirección de la ubicación de la Supervisión Educativa y el nombre del Licenciado Supervisor.

En la misma semana el día 23 me presenté con mi Asesora para consultar la factibilidad del Centro Educativo y las firmas de cartas de solicitud, la siguiente semana el día 30 me dirigí a la Supervisión Educativa 01-01-37 con el Licenciado Israel Portillo Hernández Supervisor, quien mostró su disposición para apoyar los procesos que aporten beneficio a la educación, por lo que después de firmar la carta de autorización accedió a darme una entrevista para darme información que me serviría para la etapa del diagnóstico, como la labor que realiza la supervisión educativa, las carencias que no se logran cubrir por falta de presupuesto por parte del MINEDUC en los establecimientos educativos a su cargo y en relación a derechos humanos la inexistencia de capacitaciones para los docentes de los mismos.

El lunes 3 de abril me presenté al PAIN con la respectiva autorización, la directora me recibió la copia de la carta firmada por el Supervisor y me firmó la carta de solicitud de mi asesora, ese mismo día me quedé en el Centro Educativo y empecé la fase del diagnóstico institucional por recomendación de ella misma ya que finalizando las clases tenía planificada una reunión con padres de familia y me presentaría con ellos para que me conocieran y así yo poder explicarles el motivo de mi presencia en el Centro Educativo. Después de la reunión me concedió una entrevista en la que tuvo a bien detallarme la función del Centro Educativo, los programas, horarios de actividades y como estaban organizados los padres de familia y otros datos relevantes que me servirían en la fase del diagnóstico. Así mismo acordar el horario y los días que yo estaría asistiendo al PAIN, como actualmente no estoy laborando le propuse llegar

todos los días para apoyarla en las actividades diarias lo que también agradecería por la experiencia y al mismo tiempo conocer el proyecto en general. Cabe mencionar que mi propuesta fue bien recibida ya que ella tiene la función de ser la directora y docente a la vez del Centro Educativo siendo el horario de este, de 7:45 a 10:45 am de lunes a viernes en los que se atienden los niños de las etapas 4 y 5 años, excepto los días lunes que la jornada se extiende hasta las 12:00 debido a que se atienden a los niños de meses en horario de 11:00 a 12:00 am y los días jueves se atiende a los niños de 3 años en el mismo horario.

Durante los días de la fase del diagnóstico institucional, apliqué técnicas como la de observación para recabar las carencias sobresalientes del Centro Educativo tanto de infraestructura como de recursos pedagógicos, así mismo la entrevista estructurada a la directora y no estructuras a distintas madres de familia y niños.

Transcurridos los días del diagnóstico, observé en algunos niños actitudes donde marcaban diferencia entre otros, por ejemplo a la hora de jugar se les vacía cajas con juguetes variados, era entonces cuando algunos niños varones no permitían que las niñas jugaran con ellos por el simple argumento de que eran niñas, y si las niñas agarraban juguetes como carros, pelotas o muñecos se los quitaban diciéndoles que no podían agarrarlos porque eran de niños, esto era cuando tenían la libertad de escoger porque jugaban en un espacio diferente, algo similar pasaba cuando la maestra les repartía juguetes más pequeños que se podían jugar en la mesa individual que utiliza cada niño diariamente, sucedía que agarraban los juguetes como las muñecas, trastecitos de comida, muñecos de peluche entre otros y sin decir nada se levantaban a devolverlo a la caja, otros solo los escogían y los hacían a un lado y simplemente no los utilizaban, en algunas ocasiones los intercambiaban con alguna niña, estas mismas actitudes también las observe en las niñas con los juguetes que según ellas no son apropiados para ellas. Ya involucrada directamente me di cuenta que estos hechos ocurrían frecuentemente, no solo en el tiempo de juego sino que en distintos momentos como a la hora de hacer hojas de trabajo y tener que repartir algún material didáctico por ejemplo, papel de china, limpia pipas, pajillas, pintura, tijeras, punzones, plastilina entre otros, era cuando se negaban a recibir lo que se les estaba dando por el color y decían frases como: ¡Seño yo quiero el celeste! Aun sin saber el color que les iba a

tocar en el caso de los niños, y las niñas decían: ¡Seño a mí deme el rosado o el morado este no! (si le tocaba celeste o azul), aunque esto no pasaba con todos, más si con la mayoría. Entonces me di cuenta que aunque eran niños de pequeña edad, (etapas 4, 5 y 6) ya sabían elegir por si solos lo que querían (lo que no está del todo mal) porque incluso cuando la maestra impartía la clase opinaban de acuerdo a lo que creían era lo correcto para ellos o según las vivencias en la casa o de su entorno, pero era ahí cuando evidenciaban que tenían marcada la diferencia en lo que según ellos es para niño o niña de acuerdo a colores, actitudes y comportamientos adecuados para cada uno. Yo no dejaba de sorprenderme en ocasiones, cabe resaltar que a pesar de que la maestra corregía estas actitudes frecuentes en los niños se volvían a repetir en la mayoría de las actividades, pasados los días ya con la convivencia y la confianza que me tomaron los niños por el hecho de estar a diario con ellos empecé a hacerles algunas preguntas simples cuando se daban las situaciones para investigar porque marcaban mucho la diferencia de género entre sus compañeros, las respuestas que me daban eran risas o: “Mi papá dice eso o mi mamá dice eso o simplemente levantaban los hombros en señal de no saber, o no querer dar explicación”. Lo que confirmé con algunas madres de familia, ya que para el funcionamiento óptimo del proyecto se requiere de apoyo diario para la maestra, lo que significa que en el calendario se apunta a la persona encargada del niño o niña para asistir un día durante el mes aproximadamente o más, como colaboración en las actividades que se realizan con el objetivo de integrarlos en la educación de sus hijos. De esta manera pude darme cuenta que eran las mismas madres de familia las que hacían diferencia entre niñas y niños a la hora de repartir juguetes o el material didáctico a utilizar por forma o colores.

En una ocasión comentábamos con la maestra las diferentes situaciones que se daban en el día, después de clases en lo que guardábamos los materiales y ordenábamos las mesas de escritorio, ella me decía que era preocupante lo difícil de contrarrestar ciertas actitudes en los niños aunque se les corrigieran en el momento ya que era cuestión de educación en la casa por prácticas de costumbre o cultura. Por lo que aprovechando mi presencia y el motivo de la misma, me hizo la petición de trabajar con los padres de familia el tema equidad de género. Por lo que luego de obtener la información necesaria y la petición de la directora, gracias a la asesoría de la Licenciada Mayra Solares, se

llegó a la conclusión que el problema de actitud de los niños se debía a que en la casa sus padres les marcaban la diferencia de género, por tal razón era necesario fomentar en los padres de familia la equidad de género, lo que podría ser a través de talleres donde de forma didáctica pudieran orientarse sobre el tema, para luego transmitirlo en sus hogares y su entorno social. Por tal razón, se planificó impartir cuatro talleres de equidad de género dirigido a los padres de familia y la elaboración de un módulo que se entregaría a la directora del PAIN el que servirá como apoyo en la orientación de los derechos humanos y equidad de género cuando sea pertinente.

Por lo que, le comuniqué a la directora la factibilidad de su petición para la ejecución del proyecto, a lo que ella mostro entusiasmo por el beneficio que este representaba a la necesidad existente y que expresó de la siguiente manera, “Yo corrijo las actitudes de los niños aquí pero, si en su casa es algo normal del día a día para ellos no es mucho lo que se puede cambiar, es mejor que alguien que venga de fuera y que conozca del tema pueda orientar a los padres de familia para lograr un cambio significativo”. Por lo que tomando en cuenta la planificación de las actividades ya programadas en el centro educativo acordamos con la directora que se convocaría a los padres de familia en el mes de agosto para la ejecución de los talleres. Iniciando el 22 de agosto a impartir el primer taller el cual fue tomado con mucho entusiasmo por parte de los padres de familia, los que a pesar de la lluvia se hicieron presentes. Y culminando el 12 de septiembre con el cuarto taller, siendo los mismos padres de familia los que acordaron los días martes para asistir a los mismos, cabe mencionar que para motivar la asistencia de los padres se colocaron rótulos como invitación y recordatorio para cada uno de los talleres. Al finalizar el último taller, hice entrega del Módulo de equidad de género a la directora en presencia de los padres de familia en un ambiente satisfactorio, el que se logró a través de la convivencia amena ya que al culminar cada uno de los talleres compartimos una refacción con los asistentes mientras se intercambiaban diferentes puntos de vista entre ellos o comentaban sobre el tema tratado. Cabe mencionar que al finalizar el último taller también se les entrego un diploma de reconocimiento por asistencia a los padres de familia que asistieron a los cuatro talleres. En la misma semana, nos reunimos nuevamente con la directora con el fin de orientarla de cómo utilizar el Módulo de equidad de género pertinentemente. No está de

más mencionar que durante mi estadía en el centro educativo tuve la oportunidad de apoyar a la directora en diferentes actividades en las que empecé a introducir los derechos humanos y sus obligaciones con los niños, lo que fue muy satisfactorio porque el tema fue bien aceptado y me daba alegría ver que la mayoría opinaba y de cierta forma expresaban querer aprender más. Para conmemorar el día de la Protección del Niño y la adolescencia la directora me pidió que desarrollara el mismo tema con los niños, la actividad tuvo duración de tres días en el mes de junio.

Al concluir el proyecto, se logró persuadir a los padres de familia que asistieron a los talleres a formar actitudes de convivencia basadas en la igualdad, el respeto mutuo hacia los miembros de su familia y sociedad en general de acuerdo a los derechos humanos que poseemos cada uno como persona individual, usando como herramienta el diálogo y el intercambio de ideas que prevenga cualquier hábito de discriminación hacia los demás, la distribución de trifoliales con los derechos de ambos géneros, la colocación de afiches de equidad de género en el centro educativo y la realización conjunta de un plan de tareas que puedan realizar en el hogar de acuerdo a cada condición particular. Teniendo conciencia que de esta manera podrán contribuir a fomentar en su entorno la equidad de género. Con la elaboración del Módulo de equidad de género tuve la oportunidad de contribuir de forma significativa al Centro Educativo del PAIN, por ser una guía en la enseñanza de los derechos humanos dirigida a los padres de familia.

Una implicación que surgió en el momento de empezar a ejecutar el proyecto fue ver la impresión de algunos padres de familia al conocer el tema de los talleres, cabe mencionar que una madre de familia se notaba incomoda al principio por lo mismo, lo positivo fue que al transcurrir el tiempo en el taller se dio la oportunidad de participar en las actividades del mismo en las que expresó estar de cierta forma inconsciente que con algunas actitudes se puede dañar a las personas de su entorno social, argumentando que en nuestra cultura hemos sido educados bajo el machismo en la mayoría de las familias, y que es difícil aceptar que se pueden cambiar las ideas machistas aunque no es imposible empezar a cambiar actitudes.

En el aspecto académico, fue satisfactorio poner en práctica los conocimientos adquiridos al ejecutar el proyecto con los padres de familia del PAIN y así poder contribuir en la orientación de sus derechos, los que podrán compartir y poner en práctica con su familia y en su entorno para hacer significativo el aprendizaje obtenido. Así mismo la elaboración del Módulo sobre la equidad de género el que será un instrumento de apoyo para el centro educativo cuando sea necesario.

En el área social, me siento satisfecha de poder contribuir al aportar mis conocimientos a una pequeña parte de la sociedad guatemalteca, y devolver así su contribución para que ciudadanos como mi persona puedan hacerse profesionales para mejorar la educación de nuestro país. Estoy segura que el trabajo realizado es la semilla que dará fruto tanto en las familias de los participantes de los talleres como las que serán beneficiadas en el futuro al poner en práctica el Módulo de equidad de género entregado al centro de educación.

A pesar de la situación económica por la que atraviesa nuestro país, es importante comprender que para hacer cambios significativos no es necesario tener grandes recursos económicos, sino empezar por hacer pequeños cambios con sacrificio económico para contribuir a la sociedad dándoles herramientas que les ayuden a mejorar la condición de vida a las personas, en este caso a través de un instrumento de educación como el proyecto sobre la equidad de género. Teniendo en cuenta que la educación es una herramienta útil para producir cambios en nuestra sociedad.

En lo personal, haber finalizado el proyecto que desde un inicio no parecía nada fácil, es un triunfo, hoy puedo decir que sin duda alguna ha sido la misericordia de Dios la que me permitió lograr cada una de las actividades que realicé. Saber que un aporte social y educativo de mi parte, hará la diferencia en el cumplimiento del derecho a la educación en una institución. Este proyecto me ayudó a mejorar en todos los aspectos de mi vida, me demostré a mí misma que soy capaz de eso y más, aunque no niego que quise rendirme cuando el camino se tornaba difícil, pero puedo decir meta cumplida.

CAPÍTULO V

Evaluación del proceso

Las etapas del proyecto fueron evaluadas en la forma descrita a continuación.

5.1 Del diagnóstico

La evaluación del diagnóstico permitió conocer la situación esencial del proyecto y sirvió para extraer y presentar resultados de los estudios de viabilidad y factibilidad en los aspectos como: Las condiciones materiales, capacidades organizacionales, las actitudes y potencialidades de los participantes para lo cual se utilizaron diferentes técnicas e instrumentos de investigación.

Entre las técnicas e instrumentos utilizados están: la entrevista estructurada y no estructurada para así recabar los datos necesarios de la institución avalada y avaladora;

Fue utilizada también una guía de observación para obtener ciertos puntos importantes mediante anotaciones de los aspectos específicos a recabar, donde también se empleó una cámara fotográfica;

También esta etapa fue evaluada mediante el uso de una lista de cotejo, consistente en una lista de indicadores con respuesta cerrada (SI o NO) donde ha de seleccionarse una opción para cada cuestionamiento presentado.

Cada instrumento utilizado y aplicado está trazado en los objetivos y metas planteados para la etapa, sirviendo cada uno de estos cuestionamientos como indicadores de logro, lo que permite establecer una calificación y valoración para la etapa. (Ver apéndice)

5.2 Evaluación de la fundamentación teórica

Para la efectiva evaluación de esta etapa fue aplicada una lista de cotejo, basada en aspectos precisos que clarifican el campo o ámbito en que se inserta el tema y problema abarcado, todo ello con fundamentos legales. El uso adecuado del sistema utilizado y aportes personales de la epesista fueron aspectos evaluados para dar validación al trabajo teórico. (Ver apéndice)

5.3 Evaluación del plan de intervención

Para evaluar la fase de intervención se aplicó una lista de cotejo con la cual se pudo verificar que los objetivos propuestos, estuvieran debidamente planteados, las metas que se pretendían alcanzar fueran concretas, acorde al proyecto, el presupuesto, las actividades y los recursos previstos, evaluando así que estuvieran determinados favorablemente para la realización del proyecto, haciendo un juicio crítico al planteamiento de los objetivos y metas del mismo, así como la determinación de los beneficiarios directos e indirectos.

Otro instrumento utilizado para evaluar esta etapa fue el cronograma doble, en el cual se colocó en una columna cada actividad planificada a ser ejecutada, se realizó para verificar si lo ejecutado respondía a lo planificado y también para tener un mejor control de las acciones del proyecto, se fue llenando conforme el avance del mismo. (Ver apéndice)

5.4 Evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención

La evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención se realizó con el propósito de verificar si los medios disponibles fueron utilizados de manera correcta para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Esta etapa se evaluó por medio de una lista de cotejo, la cual permitió visualizar las actividades de acuerdo a los planteados en el cronograma de la intervención y los resultados obtenidos. Así como también la determinación del logro de las metas y objetivos del proyecto, en el cual se refleja las evidencias que dan validez y credibilidad al proceso. (Ver apéndice)

Capítulo VI

El voluntariado

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos

Carné: 201319675

Epesista: Rosalinda Ninette Carranza DPI 1817 61076 0101

1. Problema

¿Por qué es importante mantener el ornato y jardinización de los espacios públicos del país?

2. Título

Ornato y Jardinización en Parque “Lo de Ramírez” de San Miguelito Ramírez, zona 3 Bárcenas, y un área del Arriate central de la Calzada Raúl Aguilar Batres del municipio de Villa Nueva.

3. Hipótesis-acción

Si se jardiniza y se mantiene un ornato en los espacios públicos del país, entonces se contribuirá con el confort climático y visual para las personas que transitan en esos lugares.

4. Ubicación

Parque “Lo de Ramírez” en San Miguelito Ramírez, zona 3 de Bárcenas, Villa Nueva y un área del arriate central de la Calzada Raúl Aguilar Batres.

5. Justificación

La actitud del ser humano es quizá, el aspecto más influyente en el deterioro del ambiente. La falta de conciencia acerca del beneficio de la naturaleza y del rol que el ser humano juega dentro de ella son las razones que han provocado serios problemas de contaminación en nuestro entorno.

Por tal razón, el ornato y la jardinización en las áreas del parque “Lo de Ramírez” en San Miguelito Ramírez, zona 3 Bárcenas, Villa Nueva y un área del Arriate

central de la Calzada Raúl Aguilar Batres del mismo municipio son de gran beneficio para las comunidades aledañas y las personas que transitan por el lugar, las que podrán disfrutar de aire fresco y puro, tomando en cuenta que las plantas generan mayor cantidad de viento, absorben el dióxido de carbono y expulsan oxígeno, un elemento fundamental para el ser vivo y a su vez embellecen el entorno.

No está de más mencionar que con estas acciones se debe lograr la concienciación de las personas sobre la protección, cuidado y siembra de plantas ornamentales como una manera de fomentar el acercamiento y empoderamiento de esta hacia el medio ambiente.

6. Objetivos

General

Contribuir con el ornato y jardinería en dos espacios que mejoren el paisaje ecológico, y por ende que ayuden a la oxigenación del entorno.

Específicos

- Mejorar el confort climático y visual del parque “Lo de Ramírez”, Bárcenas, Villa Nueva.
- Jardinería un área del Arriate central en la Calzada Raúl Aguilar Batres del municipio de Villa Nueva.

7. Metas

- a. Limpiar el área asignada en el parque “Lo de Ramírez”.
- b. Abonar la tierra en la cual se va a sembrar.
- c. abrir los agujeros correspondientes para la siembra de las plantas.
- d. Sembrar en conjunto con los otros voluntarios 100 plantas de Schefflera arborícola.
- e. Sembrar en conjunto con los otros voluntarios 200 plantas de duranta y varias plantas de elytrichia repens (grama).
- f. Entrega de abono a las personas encargadas de dar seguimiento al proyecto.

8. Beneficiarios

8.1 Directos: personas que transitan diariamente en el parque “Lo de Ramírez” y en el arriate central de la Calzada Raúl Aguilar Batres.

8.2 Indirectos: comunidades aledañas.

9. Actividades

- a. Gestionar el proyecto a través de la Comisión de Medio Ambiente y Atención Permanente de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- b. Movilización al Parque “Lo de Ramírez”.
- c. Organización en grupos de 10 integrantes.
- d. Recolección de basura del parque “Lo de Ramírez”.
- e. Abonar la tierra del parque “Lo de Ramírez” para la siembra.
- f. Siembra de la grama en el parque “Lo de Ramírez”.
- g. Medición del área y zanjeo para la siembra de las durantas.
- h. Siembra de las durantas.
- i. Abrir agujeros para la siembra de las Schefflera arborícola.
- j. Siembra de las plantas Schefflera arborícola.
- k. Entrega de abono al personal municipal para abonar las plantas sembradas.

10. Técnicas metodológicas

Observación, registro anecdótico y lista de control.

11. Tiempo de realización

El tiempo requerido para la realización de la plantación se llevó a cabo los días sábados 11 y 18 de noviembre del año 2017, ver el cronograma adjunto.

12. Responsables

12.1 Epesista coordinador ejecutor del proyecto.

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

12.3 Municipalidad de Villa Nueva.

13. Presupuesto

Q568.75 (Ver detalles en documento adjunto)

14. Evaluación

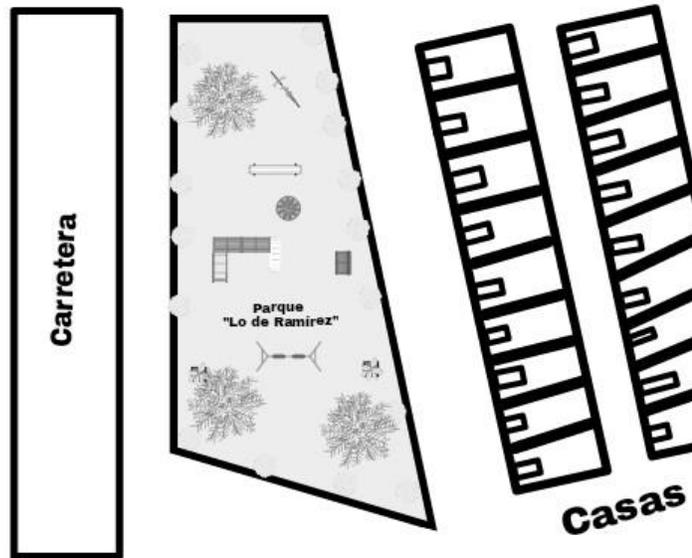
Para verificar y valorar el desarrollo de este plan se utilizará un cronograma en el que se visualizará la ejecución del proyecto de voluntariado y la concordancia de las actividades realizadas, determinar cómo afectó positiva o negativamente al logro de los objetivos del plan.

Evidencia

- Croquis de las plantaciones

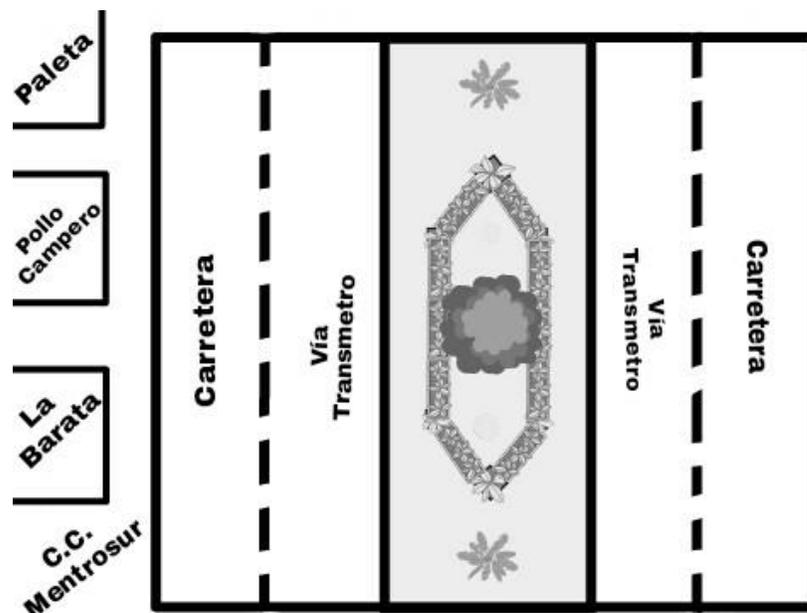
Parque "Lo de Ramírez"

Se hizo limpieza general así como del área a sembrar, luego se abonó la tierra donde se sembró la grama.



Arriate central Calzada Raúl Aguilar Batres

En el arriate se hizo la medición del área y el zanjeo para la siembra de plantas, variedad Durantas. Luego se procedió a abrir agujeros para la siembra de Scheffleras y la entrega de abono al personal de la Municipalidad de Villa Nueva.





De camino al parque “Lo de Ramírez” iniciando con todo el ánimo el primer sábado del voluntariado



Limpiando el área donde será sembrada la grama.



Recibiendo la grama para sembrar en el parque “Lo de Ramírez”.



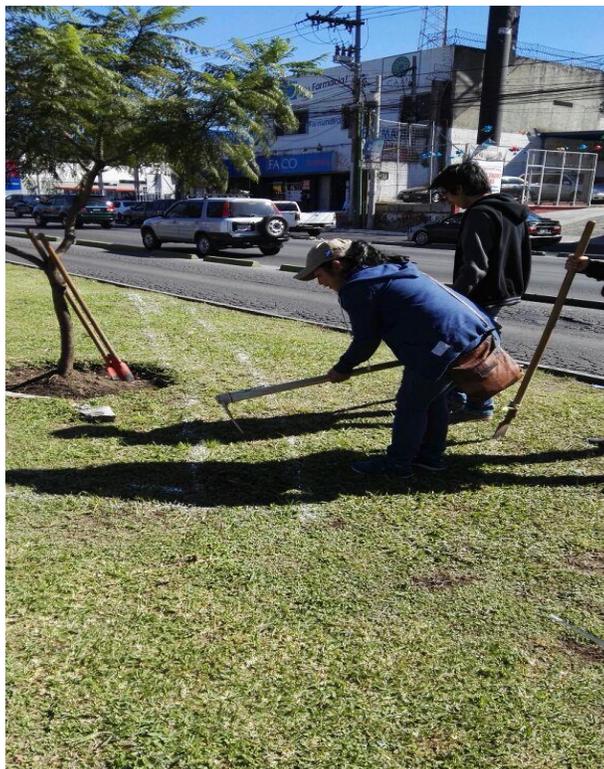
Trabajando en equipo para sembrar la grama.



Finalización del primer día de voluntariado.



Iniciando el segundo sábado con el ornato y jardinería en la Calzada Raúl Aguilar Batres



Medición del área para la siembra de las durantas.



Abriendo la zanja para la siembra de las durantas.



Sembrando las plantas de duranta.



Jardinización finalizada.



Entrega del proyecto a las autoridades correspondientes

Cronograma

No.	ACTIVIDADES	Noviembre 2017	
		2	3
1	Llegar al punto acordado para trabajar el primer sábado de voluntariado.		
2	Movilización al parque “Lo de Ramírez”.		
3	Recibir instrucciones de la Licda. Coordinadora y del personal municipal		
4	Organización en grupos de 10 integrantes.		
5	Recolección de basura del parque “Lo de Ramírez”.		
6	Abonar la tierra del parque “Lo de Ramírez” para la siembra.		
7	Preparar la tierra para la siembra de la grama.		
8	Siembra de la grama en el parque “Lo de Ramírez”.		
9	Llegar al punto acordado para trabajar el segundo sábado de voluntariado.		
10	Recibir instrucciones del Ingeniero Coordinador y del personal municipal		
11	Organización en grupos para sembrar en parte del arriate central de la Calzada Raúl Aguilar Batres.		
12	Medición del área y zanjeo para la siembra de las durantas.		
13	Siembra de las durantas.		
14	Abrir agujeros para la siembra de las Schefflera arborícola.		
15	Siembra de las plantas Schefflera arborícola.		
16	Entrega de abono al personal municipal para abonar las plantas sembradas.		

Georreferencia (Ficha técnica del terreno)

Parque "Lo de Ramírez"

- Ubicación: Se ubica en la colonia San Miguelito Ramírez zona 3, Bárcenas, la que colinda con Ramírez y La Joya Ramírez del municipio de Villa Nueva.
- Latitud: 14°33'144.57"N
- Longitud: 90°37'30.15"O
- Alcance: 173 m
- Encabezado: -17.000000°
- Inclinación: 56.000000°

Arriate central

- Ubicación: Calzada Raúl Aguilar Batres, Villa Nueva, el que colinda con la Colonia Monte María y negocios comerciales.
- Latitud: 14°34'51.92"N
- Longitud: 90°34'3.45"O
- Alcance: 182 m
- Encabezado: -1.000000°
- Inclinación: 29.000000°

PRESUPUESTO

Elemento	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Bolsas para basura	15	Q 1.25	Q 18.75
Alquiler de palas	3	Q10.00	Q 30.00
Alquiler de azadones	3	Q10.00	Q 30.00
Alquiler de coba	1	Q10.00	Q 10.00
Abono	8	Q 7.50	Q 60.00
Tierra abonada	1	Q10.00	Q 10.00
Refacción	9	Q10.00	Q 90.00
Almuerzo	9	Q20.00	Q180.00
Transporte	20	Q 2.00	Q 40.00
Imprevistos	-	-	Q100.00
Total			Q568.75

Conclusiones

1. Se concluye que es importante fomentar en los padres de familia del PAIN actitudes equitativas de convivencia basadas en el diálogo para que ellos puedan ser un modelo a seguir por parte de sus hijos y de esta manera romper con las cadenas sociales de desigualdad que se viven en la comunidad.
2. A través de la difusión de acciones que prevengan actos de discriminación entre los cónyuges, se educa en forma positiva a una sociedad que ha estado siguiendo un patrón de conducta y que no permite reflejar una evolución en materia de respeto a los derechos humanos.
3. Al promover una actitud de compartimiento de responsabilidades domésticas entre las mujeres y los hombres, se desencadena una serie de acciones positivas que propician en respeto mutuo y el valor de la persona como tal.
4. Es necesario que los padres de familia que asisten a proyectos como PAIN conozcan la base legal que fundamenta los derechos tanto del hombre como de la mujer.
5. Los proyectos como PAIN juegan un papel importante en las comunidades en las cuales se desarrollan, es por ello que, al brindar una educación en derechos humanos y equidad de género, se contribuye a que la población asistente refleje un cambio significativo para la sociedad.

Recomendaciones

1. Que el Ministerio de Educación implemente en las instituciones educativas del país, la orientación en equidad de género para así terminar con paradigmas y estereotipos que no han permitido un avance significativo en nuestra sociedad.
2. Que la Procuraduría de los Derechos Humanos en Guatemala, efectúe acciones en beneficio de los proyectos como PAIN para capacitar a los docentes sobre la enseñanza de una educación equitativa.
3. Que el Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años (CEIN-PAIN) integre dentro de su planificación la enseñanza y aprendizaje basada en un ambiente de equidad con cada uno de los grupos a los que atiende.
4. Que la Directora-docente capacite constantemente a los padres de familia que asisten al PAIN acerca de las actitudes que vulneran el respeto a los derechos humanos y la equidad de género.
5. Que el personal del PAIN haga uso efectivo del módulo de capacitación en equidad de género dirigido a los padres de familia que asisten al proyecto cada año.

REFERENCIAS

Bibliográficas

1. Burden, A., Fordham, W., Hwang, T., Pinto, M. and Welsh, P. (2013). "Equidad de género y diversidad, módulo cinco: Cómo involucrar a hombres y niños para alcanzar la igualdad de género". CARE, Inc.
2. Caracterización de la República de Guatemala 2012. (2014). [Manuscrito] Instituto Nacional de Estadística, Guatemala.
3. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 42-2001 Ley de Desarrollo Social. Ratificado en el año 2002.
4. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 22-2008 Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer.
5. Escudero, J. M. (2009). Buenas prácticas y programas extraordinarios de atención al alumnado en riesgo de exclusión educativa. Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado, 13 (3), 108-141.

Egráfías

1. Capacitación en género (disponible en: <http://www.care.org/sites/default/files/documents/GED%20Module%204%20spanish.pdf>) visitado el 15 de junio de 2017.
2. Culturapeteneraymas. (2011). MUNICIPIO DE GUATEMALA. [en línea] Disponible en: <https://culturapeteneraymas.wordpress.com/2011/10/23/municipio-de-guatemala/> [visitado el 10 abr. 2017].

3. Construguate.com. (2012). Guatemala, con altos índices de déficit habitacional. [enlínea] Disponible en: <http://construguate.com/nuevo/index.php/component/content/article/37-%20nacionales/553--guatemala-con-altos-indices-de-deficit-habitacional> [visitado el 10 abr. 2017].
4. Deguate.com. (2011). Fuentes de Trabajo en Guatemala. [enlínea] Disponible en: http://www.deguate.com/artman/publish/comunidad_cosasguate/fuentes-de-trabajo-en-guatemala.shtml#.WOwDXfmGPIU [visitado el 10 abr. 2017].
5. Es.wikipedia.org. (n.d.). Comunicaciones en Guatemala. [enlínea] Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Comunicaciones_en_Guatemala [visitado el 10 abr. 2017].
6. Elecciones2015.tse.org.gt. (2015). Elecciones 2015 Guatemala. [enlínea] Disponible en: <http://elecciones2015.tse.org.gt/srchacd.php> [visitado el 10 abr. 2017].
7. Fao.org. (n.d.). Vocabulario referido a género. [enlínea] Disponible en: <http://www.fao.org/docrep/x0220s/x0220s01.htm> [visitado el 18 May 2017].
8. Folleto de Working Groups (disponible en: <http://gender.care2share.wikispaces.net/Gender+Working+Groups>); visitado el 20 de junio de 2017.
9. García, C. (2010). LA ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Y LA SUPERVISION EDUCATIVA EN GUATEMALA. [enlínea] [Educativocarlos.blogspot.com](http://educativocarlos.blogspot.com). Disponible en: <http://educativocarlos.blogspot.com/2010/05/la-administracion-de-la-educacion-y-la.html> [visitado el 10 abr. 2017].
10. Kabeer, N. (2006). Lugar preponderante del género en la erradicación de la pobreza y las metas de desarrollo del milenio. [Colonia San Rafael, México]: Plaza y Valdés.
11. Libguides.ilo.org. (n.d.). ILO Research Guides: Igualdad de género en el mundo del trabajo: Inicio. [enlínea] Disponible en: <http://libguides.ilo.org/gender-equality-es> [visitado el 18 May 2017].
12. Mineduc.gob.gt. (n.d.). Ministerio de Educación - Guatemala. [enlínea] Disponible en: <http://www.mineduc.gob.gt/portal/index.asp> [visitado el 10 abr. 2017].

- 13.** Módulos de capacitación de GED (disponibles en: <http://gender.care2share.wikispaces.net/Gender+Equity+and+Diversity+work+at+CARE>) visitado el 20 de junio de 2017.
- 14.** Mu.muniguate.com. (2008). Tú eres la Ciudad - Municipalidad de la Ciudad de Guatemala, Cumple [enlínea] Disponible en: <http://mu.muniguate.com/index.php/component/content/article/39-salud/173-apoyosalud> [visitado el 10 abr. 2017].
- 15.** Onu.org.pe. (2013). ODM 3: Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer « Sistema de las Naciones Unidas en el Perú. [enlínea] Disponible en: <http://onu.org.pe/los-odm-en-el-peru/promover-la-igualdad-entre-los-generos-y-la-autonomia-de-la-mujer/> [visitado el 18 May 2017].
- 16.** Prada, G. (n.d.). Mujeres, pobreza y equidad. [libro] pp.1-2. Disponible en: <http://file:///C:/Users/MI%20PC/Downloads/7028-11370-1-PB.pdf> [visitado el 18 May 2017].
- 17.** Pan American Health Organization / World Health Organization. (n.d.). Política de igualdad de género | OPS OMS. [enlínea] Disponible en: http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=2680%3Agender-and-health&catid=3344%3Agender&Itemid=4017&lang=es [visitado el 18 May 2017].
- 18.** www.guatemalaelecciones.com. (n.d.). NÚMERO DE ELECTORES 2015 EN GUATEMALA ¿Cuántos guatemaltecos podrán votar? [enlínea] Disponible en: <http://www.guatemalaelecciones.com/informacion-numero-electores-habilitados-para-votar-26.html> [visitado el 10 abr. 2017].
- 19.** Zonaeconomica.com. (2008). Equidad de Géneros | Zona Económica. [enlínea] Disponible en: <http://www.zonaeconomica.com/paopunket/equidad-genero> [visitado el 18 May 2017].

Apéndice

a) Plan general del EPS

Plan de la etapa de diagnóstico

I. Datos institucionales

Institución Avaladora

1. **Institución:** Supervisión Educativa sector 01-01-37
2. **Dirección:** 16 calle "A" 30-35, Colonia Los Pinos zona 18.
3. **Municipio:** Guatemala
4. **Departamento:** Guatemala

Institución Avalada

5. **Institución:** Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años (CEIN-PAIN)
6. **Dirección:** 26 av. 12-43 Villas de San Rafael, zona 18
7. **Municipio:** Guatemala
8. **Departamento:** Guatemala

Las instituciones incluidas en el presente plan de diagnóstico se encuentran geográficamente en la misma zona, por tal razón algunos datos son iguales, tales como: La visión y misión.

II. Datos de la proyectista

1. **Nombre:** Rosalinda Ninette Carranza
2. **Carné:** 201319675
3. **Carrera:** Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos
4. **Facultad:** Humanidades
5. **Sección:** Sede Central Plan Sábado

III. Tema

Plan de Plan diagnóstico de la Supervisión Educativa No. 01-01-37 (avaladora) y del Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años (CEIN-PAIN) (avalada)

IV. Objetivos

1. General:

Explicar las principales características, tanto internas como externas bajo las cuales se desempeña la institución.

2. Específicos:

- Examinar la estructura administrativa, financiera y políticas institucionales.
- Detallar los principios filosóficos, administrativos, histórico-legales, en los cuales se fundamenta para brindar el servicio en la comunidad.
- Evaluar las características y aspectos infraestructurales, ambientales y geográficos.
- Detectar las necesidades de la institución mediante el proceso de diagnóstico.
- Emplear métodos y técnicas de investigación para obtener información.
- Enumerar las deficiencias, fallas o carencias de la institución.
- Priorizar los problemas detectados que requieren soluciones inmediatas.
- Concluir con el problema priorizado tomando en cuenta su análisis de viabilidad y factibilidad.

V. Justificación

El presente diagnóstico constituye una fase importante y determinante para la toma de decisiones en torno a un componente fundamental, la realidad actual de la institución, que marcará la plataforma de líneas de acción para responder a las necesidades, intereses, demandas y características de la institución como objeto de estudio. El Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos como práctica terminal, supervisada por el asesor y ejecutada por estudiantes contribuye creando propuestas de solución a múltiples necesidades existentes, como también de las situaciones problemáticas, precisando en este sentido una solución de beneficio integral de la institución y población. Para el efecto se realizará este proceso en la Supervisión Educativa No. 01-01-37 (avaladora) y el Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años (CEIN-PAIN) (avalada).

VI. Actividades

- Primera visita a la institución.
- Planificación de la Etapa de Diagnóstico.
- Conversación con el supervisor educativo.
- Exploración por la institución para conocer su estructura.
- Entrevista con la directora del PAIN.
- Elaboración de instrumentos.
- Aplicación de instrumentos para recabar información.
- Consolidación de la información recabada.
- Estructuración de la información.
- Análisis de la información.
- Identificación y priorización de problemas.
- Redacción del informe de la Etapa de Diagnóstico.
- Presentación del Informe Final de la Etapa.

VII. Tiempo

Para el proceso del diagnóstico de la institución, se plantea empezar el veintiuno de marzo del año dos mil diecisiete y finalización el lunes diecisiete del mismo mes y año. Teniendo en cuenta que durante este tiempo se llevará a cabo el asueto de Semana Santa.

VIII. Cronograma

No.	ACTIVIDADES	Marzo 2017					Abril 2017			
		1	2	3	4	5	1	2	3	4
1	Primera visita a la institución.									
2	Planificación de la Etapa de Diagnóstico.									
3	Conversación con el supervisor educativo.									
4	Exploración por la institución para conocer su estructura.									
5	Entrevista con la directora de PAIN.									
6	Elaboración de instrumentos.									
7	Aplicación de instrumentos para recabar información.									
8	Consolidación de la información recabada.									
9	Estructuración de la información.									
10	Análisis de la información.									
11	Identificación y priorización de problemas.									
12	Redacción del informe de la Etapa de Diagnóstico.									
13	Presentación del Informe Final de la Etapa.									

IX. Técnicas e instrumentos

- Entrevista
- Observación
- Cuestionario

X. Recursos

Humanos: Epesista, asesor, supervisor educativo y directora del PAIN.

Materiales: Hojas, impresora, computadora, tinta de impresión, teléfono celular, lapiceros y cuaderno.

Financieros:

- | | |
|---------------------------|---------|
| • Transporte | Q.20.00 |
| • Hojas | Q.35.00 |
| • Tinta de impresión | Q.40.00 |
| • Recargas telefónicas | Q.25.00 |
| • Cuaderno | Q.7.00 |
| • Lapicero | Q.2.50 |
| • Fotocopias | Q.2.00 |
| • Colaboración solicitada | Q.25.00 |

TOTAL

Q 156.50

XI. RESPONSABLES

Epesista Rosalinda Ninette Carranza

XII. Evaluación

Aspecto	Si	No	Comentario
Se presentó el plan del diagnóstico.			
Los objetivos del plan fueron pertinentes.			
Las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes.			
Las técnicas de investigación previstas fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico.			
Los instrumentos diseñados y utilizados fueron apropiados a las técnicas de investigación.			
El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente.			
Se obtuvo colaboración de personas de la institución para la realización del diagnóstico.			
Las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico.			
Se obtuvo la caracterización del contexto en que se encuentra la institución.			
Se tiene la descripción del estado y funcionalidad de la institución.			
Se determinó el listado de carencias, deficiencias, debilidades de la institución.			
Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias y debilidades.			
Fue adecuada la priorización del problema a intervenir.			
La hipótesis acción es pertinente al problema a intervenir.			
Se establece un vínculo de viabilidad y factibilidad al problema priorizado.			

Capítulo III

PLAN DE ACCIÓN

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos

Carné: 201319675

Epesista: Rosalinda Ninette Carranza DPI 1817 61076 0101

15. Problema

¿Cómo afecta a los niños el que sus padres proyecten la diferencia de género?

16. Título

Módulo de equidad de género dirigido a los padres de familia del Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años (CEIN-PAIN).

17. Hipótesis-acción

Si se orienta a los padres de familia por medio de talleres sobre la equidad de género, entonces se contribuirá a cambiar las actitudes de los niños en su entorno social.

Ubicación

El Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención al Niño menor de 6 años (CEIN-PAIN) se ubica en la 26 av. 12-43 Villas de San Rafael, zona 18 municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.

18. Justificación

La acción se desarrollará, porque según el diagnóstico realizado en Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años (CEIN-PAIN), se pudo determinar la importancia de promover la equidad de

género en los padres de familia que asisten a dicho proyecto. Esto con la finalidad de crear conciencia respecto a que en la actualidad se ha demostrado que todos debemos contribuir al avance para terminar con la violencia de género. Por tal razón es necesario que en nuestro país todas las personas nos involucremos en ello, profesionales que ahora nos estamos formando; policías, maestros, médicos, jueces, psicólogos, entre otros. Es por ello que los centros de apoyo para las mujeres deben no solo capacitar a las féminas sino también a los hombres, para que estos las valoren y reconozcan como personas que tienen los mismos derechos y obligaciones en la sociedad.

19. Objetivos

General

Fomentar en los padres de familia del PAIN actitudes equitativas de convivencia basadas en el diálogo.

Específicos

- e. Difundir acciones que prevengan actos de discriminación entre los cónyuges.
- f. Promover las responsabilidades domésticas entre el género masculino y femenino.
- g. Verificar junto a los padres de familia los documentos que fundamentan los derechos humanos.
- h. Elaborar un documento de apoyo para el desarrollo de talleres sobre equidad de género para el personal del PAIN.

20. Metas

- g. 4 talleres de temas relacionados a la equidad de género dirigido a los padres de familia que asisten al PAIN.
- h. 1 capacitación acerca del uso del Módulo de equidad de género dirigido al personal que labora en PAIN.
- i. 30 trifoliales informativos de cómo compartir las responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres.
- j. 20 afiches con información de los derechos y obligaciones tanto del hombre como de la mujer, según las leyes en nuestro país y a nivel internacional.

21. Beneficiarios

21.1 Directos: Padres de familia, niños y Directora-docente del PAIN.

21.2 Indirectos: Comunidad.

22. Actividades

- i. Impartir talleres sobre la equidad de género a los padres de familia que asisten al PAIN.
- j. Colocar afiches dentro de la institución acerca de la equidad de género.
- k. Presentar a los padres de familia diferentes formas de distribución de tareas en el hogar.
- l. Realizar juntamente con los padres un plan de tareas que se puedan distribuir en los hogares de acuerdo a su condición particular.
- m. Distribuir trifoliales entre los padres de familia, en los cuales se detallen los derechos de ambos géneros.
- n. Facilitar a cada padre de familia un afiche con los derechos correspondientes a ambos géneros e invitarlos para que los coloquen en casa o en algún lugar visible.
- o. Elaborar un módulo de talleres que promueva la equidad de género en los padres de familia, para que el personal del PAIN lo tenga como apoyo cuando sea necesario.
- p. Comunicar a través de una capacitación al personal del PAIN acerca de cómo y cuándo es necesario utilizar el módulo de equidad de género con padres de familia.

23. Técnicas metodológicas

Para la realización del plan, se desarrollarán técnicas como: el grupo de trabajo, organizadores gráficos, juego de roles, cuadro comparativo, el enfoque de género, entre otras.

24. Tiempo de realización

El tiempo requerido para la realización de este plan es de seis semanas calendario, ver el cronograma adjunto.

25. Responsables

25.1 Epesista coordinadora y ejecutora del proyecto.

25.2 Directora-docente

26. Presupuesto

Q.2, 416.00 (Ver detalles en documento adjunto)

27. Evaluación

Con el fin de comprobar y evaluar el desarrollo de este plan se utilizará un cronograma doble (planificado/ejecutado) en el cual se concebirá la conformidad o diferencia entre lo que se planificó y lo que se ejecutó y si hay variantes, determinar cómo afectó positiva o negativamente al logro de los objetivos del plan.

b) Instrumentos de evaluación utilizados

ENCUESTA DIRIGIDA A LA DIRECTORA DEL CENTRO EDUCATIVO

OBJETIVO: recolectar información para detectar las necesidades de la institución,

INSTRUCCIONES: favor de responder, las siguientes preguntas de forma verídica.

1. ¿El equipo, mobiliario y materiales de la institución son suficientes y adecuados para el desempeño de sus funciones?

SI NO

2. ¿El personal administrativo con que cuenta la institución es suficiente de acuerdo con la demanda de servicios?

SI NO

3. ¿Cuenta la institución con infraestructura adecuada para el desarrollo de sus actividades?

SI NO

4. ¿Existen manual de funciones de cada uno de los que laboran en la institución?

SI NO

5. ¿Cuenta la institución con una base legal para la realización de las actividades?

SI NO

6. ¿Cuenta con instrumentos técnicos que faciliten la supervisión de las actividades educativas?

SI NO

7. ¿Programa actividades de beneficio para los usuarios?

SI NO

8. ¿Proporciona a los usuarios herramientas relacionadas a los derechos humanos de los mismos?

SI NO

9. ¿Existe dificultad en la comunicación los usuarios?

SI NO

10. ¿El presupuesto asignado por el MINEDUC cubre satisfactoriamente las necesidades de la institución?

SI NO

Observaciones:

FICHA DE CAMPO DE OBSERVACIÓN

No.	Indicadores	Óptimo	Bueno	Aceptable	Deficiente
1	Infraestructura				
2	Áreas verdes				
3	Iluminación				
4	Agua potable				
5	Drenajes				
6	Sanitarios				
7	Mobiliario				
8	Ventilación				
9	Utensilios de limpieza				
10	Organización institucional				
11	Personal				
12	Control				
13	Equipo				
14	Material didáctico				
15	Botiquín de emergencias				

Observaciones:

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL SUPERVISOR EDUCATIVO

INSTRUCCION: responder el presente cuestionario con el propósito de obtener información para realizar la fase diagnóstica correspondiente al Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos.

1. ¿De qué forma influye la función que realiza el supervisor educativo en cumplimiento a los objetivos y metas del Ministerio de Educación?
2. ¿Qué actividades realiza el supervisor educativo para fortalecer la calidad educativa?
3. ¿Cuál es la participación de la comunidad educativa con relación a la función que realiza el supervisor educativo?
4. ¿Cuáles son los Acuerdos según la Reforma Educativa que debe de fortalecer el supervisor educativo?
5. ¿Cuáles son las funciones que realiza el supervisor en acompañamiento al director escolar?
6. ¿Cuáles son las estrategias que debe establecer la supervisión educativa para lograr la calidad educativa?
7. ¿Cuál es el papel de acompañamiento educativo que realiza el supervisor en cumplimiento a las metas y objetivos que el maestro debe de aplicar en el aula?

8. ¿Cuáles son los procesos de control que realiza el supervisor para lograr la aplicación de los programas educativos que realiza el director escolar?

9. ¿Cuál es el apoyo logístico que recibe el supervisor educativo para cumplir los objetivos y las metas que promueven la calidad educativa en Guatemala?

10. ¿Cuál es el perfil ideal que debe poseer el supervisor educativo para que promueva y ejerza el liderazgo educativo en todas las actividades del contexto escolar?

Lista de cotejo para evaluar el diagnóstico

Aspecto	Sí	No	Comentario
¿Se presentó el plan del diagnóstico?			
¿Los objetivos del plan fueron pertinentes?			
¿Las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes?			
¿Las técnicas de investigación previstas fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico?			
¿Los instrumentos diseñados y utilizados fueron apropiados a las técnicas de investigación?			
¿El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente?			
¿Se obtuvo colaboración de personas de la institución/comunidad para la realización del diagnóstico?			
¿Las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico?			
¿Se obtuvo la caracterización del contexto en que se encuentra la institución/comunidad?			
¿Se tiene la descripción del estado y funcionalidad de la institución/comunidad?			
¿Se determinó el listado de carencias, deficiencias, debilidades de la institución/comunidad?			
¿Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias, debilidades?			
¿Fue adecuada la priorización del problema a intervenir?			
¿La hipótesis acción es pertinente al problema de intervenir?			
¿Se presentó el listado de las fuentes consultadas?			

Lista de cotejo para evaluar la fundamentación teórica

Aspecto	Sí	No	Comentario
¿La teoría presentada corresponde al tema contenido en el problema?			
¿El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema?			
¿Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema?			
¿Se citan correctamente dentro de las normas de un sistema específico?			
¿Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuente?			
¿Se evidencia aporte del epesista en el desarrollo de la teoría presentada?			

Lista de cotejo para evaluar el plan de acción

Aspectos	Sí	No	Comentarios
¿Es completa la identificación institucional de la epesista?			
¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?			
¿La hipótesis-acción es la que corresponde al problema priorizado?			
¿La ubicación de la intervención es precisa?			
¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?			
¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?			
¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?			
¿Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos?			
¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?			
¿Los beneficiarios están bien identificados?			
¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?			
¿El tiempo asignado a cada actividad es apropiado para su realización?			
¿Están claramente determinados los responsables de cada acción?			
¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?			
¿Se determinó en el presupuesto el renglón de imprevistos?			
¿Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitarán la ejecución del presupuesto?			

Lista de cotejo para evaluar la ejecución y sistematización de la intervención

Aspectos	Sí	No	Comentarios
¿Se da con claridad un panorama de la experiencia vivida en el EPS?			
¿Los datos surgen de la realidad vivida?			
¿Es evidente la participación de los involucrados en el proceso del EPS?			
¿Se valoriza la intervención ejecutada?			
¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?			

Lista de cotejo para evaluar el informe final

Aspectos	Sí	No	Comentarios
¿La portada y los preliminares son los indicados para el informe del EPS?			
¿Se siguieron las indicaciones en cuanto a tipos de letra e interlineado?			
¿Se presenta correctamente el resumen?			
¿Cada capítulo está debidamente desarrollado?			
¿En los apéndices aparecen los instrumentos de investigación utilizados?			
¿En los apéndices aparecen los instrumentos de evaluación aplicados?			
¿En el caso de citas, se aplicó un solo sistema?			
¿El informe está desarrollado según las indicaciones dadas?			
¿Las referencias de las fuentes están dadas con los datos correspondientes?			

CRONOGRAMA DOBLE PARA EVALUAR PLAN DE ACCIÓN

No.	ACTIVIDADES	Julio 2017					Agosto 2017					Septiembre 2017	
			1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2
		P											
1	Elaboración de afiches acerca de la equidad de género.	P											
		E	X	X	X								
2	Colocación de afiches en la institución.	P											
		E				X	X						
3	Preparación de primer taller con padres de familia.	P											
		E						X	X				
4	Desarrollo de primer taller con padres de familia.	P											
		E								X			
5	Preparación de segundo taller con padres de familia.	P											
		E								X			
6	Desarrollo de segundo taller con padres de familia.	P											
		E									X		
7	Preparación de tercer taller con padres de familia.	P											
		E									X		
8	Desarrollo de tercer taller con padres de familia.	P											
		E										X	
9	Preparación de último taller con padres de familia.	P											
		E										X	

10	Desarrollo de último taller con padres de familia.	P																
		E																
11	Preparación de único taller con personal de la institución.	P																
		E												X				
12	Desarrollo de taller con personal de la institución.	P																
		E																
13	Entrega de módulo de equidad de género a personal de la institución.	P																
		E																
14	Evaluación del proyecto acción en conjunto con las autoridades de la institución.	P																
		E																

C) Otros

Cuadro comparativo de los objetivos específicos y actividades del plan de acción

Objetivo	Actividad
Difundir acciones que prevengan actos de discriminación entre los cónyuges.	Impartir talleres sobre la equidad de género a los padres de familia que asisten al PAIN. Colocar afiches dentro de la institución acerca de la equidad de género.
Promover las responsabilidades domésticas entre el género masculino y femenino.	Presentar a los padres de familia diferentes formas de distribución de tareas en el hogar. Realizar juntamente con los padres un plan de tareas que se puedan distribuir en los hogares de acuerdo a su condición particular.
Verificar junto a los padres de familia los documentos que fundamentan los derechos humanos.	Distribuir trifoliales entre los padres de familia, en los cuales se detallen los derechos de ambos géneros. Facilitar a cada padre de familia un afiche con los derechos correspondientes a ambos géneros e invitarlos para que los coloquen en casa o en algún lugar público.
Elaborar un documento de apoyo para el desarrollo de talleres sobre equidad de género para el personal del PAIN.	Elaborar un Módulo de talleres que inciten la equidad de género en los padres de familia, para que el personal del PAIN lo tenga como apoyo cuando sea necesario. Capacitación al personal del PAIN acerca de cómo y cuándo es necesario utilizar el Módulo de equidad de género con padres de familia.

ANEXOS



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 08 de Marzo 2017

Licenciada
MAYRA DAMARIS SOLARES SALAZAR
Asesora de EPS
Facultad de Humanidades
Presente

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

ROSALINDA NINETTE CARRANZA
201319675

Previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Derechos Humanos.

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

Licda. Mayra Damaris Solares Salazar
Directora Departamento Extensión



C.C expediente
Archivo.

Handwritten signature
16/3/17
10:30

Guatemala, 24 de marzo de 2017

Licenciado
Israel Portillo Hernández, Supervisor Educativo
Sector 01-01-37
Presente

Estimada Licenciado:

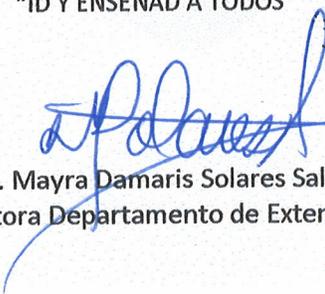
Atentamente le saludo y a la vez le informo que la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objetivo de participar en la solución de los problemas educativos a nivel nacional, realiza el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS –, con los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos.

Por lo anterior, solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado a la estudiante Rosalinda Ninette Carranza carné No. 201319675, en la institución que dirige.

El asesor –supervisor asignado realizará visitas constantes, durante el desarrollo de las fases del diagnóstico, perfil, ejecución y evaluación del proyecto.

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAN A TODOS”


Licda. Mayra Damaris Solares Salazar
Directora Departamento de Extensión



mygo/mdss.



Guatemala, 24 de marzo de 2017

Licenciada
Flor de María Mancio, Directora
Programa de Atención Integral al
Niño y la Niña (PAIN).
Presente

Estimada Licenciada:

Atentamente le saludo y a la vez le informo que la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objetivo de participar en la solución de los problemas educativos a nivel nacional, realiza el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS -, con los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos.

Por lo anterior, solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado a la estudiante Rosalinda Ninette Carranza carné No. 201319675, en la institución que dirige.

El asesor –supervisor asignado realizará visitas constantes, durante el desarrollo de las fases del diagnóstico, perfil, ejecución y evaluación del proyecto.

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licda. Mayra Damaris Solares Salazar
Directora Departamento de Extensión



Handwritten signature and date: 03/04/2017

mygo/mdss.

Guatemala 31 de julio del 2017

Licenciada Dafne Rodríguez
Comisión Medio Ambiente
Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciada Dafne Rodríguez:

Por este medio le saludo cordialmente deseándole éxitos en sus labores diarias.

El motivo de la presente es para solicitarle me permita hacer mi voluntariado de extensión universitaria en la reforestación de 600 árboles, siendo mis datos los siguientes:

Rosalinda Ninette Carranza, carné **201319675** estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades USAC, con dirección domiciliar 25 ave. Lote 6, sector A, Ceiba 4 zona 18 , correo electrónico rosa.linda2975@gmail.com número de celular 5959-3336; siendo mi disponibilidad de colaborar los días, sábado y domingo.

Agradeciendo de ante mano su colaboración.

Muy atentamente.



Rosalinda Ninette Carranza,
No. Carné 201319675
No. Celular 5959-3336


31/07/17
9:55.

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



**Informe de Ornato y Jardinerización en Parque “Lo de Ramírez” de San Miguelito
Ramírez, zona 3 Bárcenas, y un área del Arriate central de la Calzada Raúl Aguilar
Batres del municipio de Villa Nueva.**

[Handwritten signature]
Recibido
27/11/17
10:00

Noviembre, 2017.



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala 27 de noviembre de 2017.

A quien Interese:

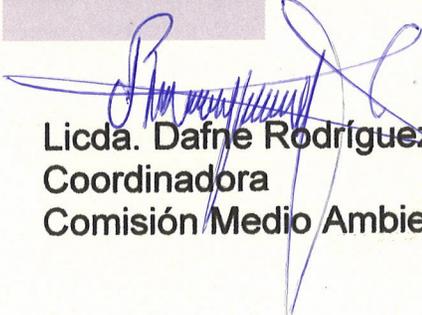
Presente

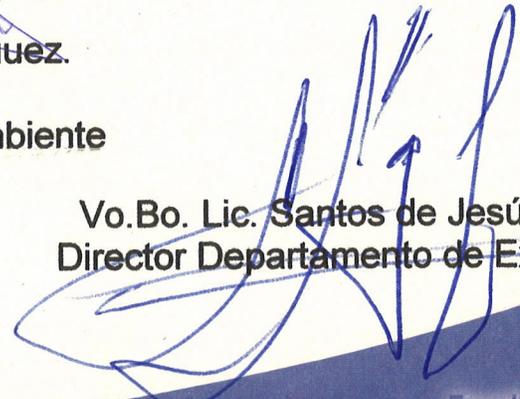
Me dirijo a usted, en espera de que sus proyectos, marchen acorde a sus planificaciones.

Desde el 2009 la Facultad de Humanidades, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se ha constituido en un equipo de trabajo juntamente con epesistas de esta facultad para recuperar la cobertura boscosa de barrancos urbanos en el Área Metropolitana de Guatemala. Proyecto del cual derivan, además de la reforestación y monitoreo: jornadas de educación ambiental, erradicación de basureros, revitalización de áreas verdes y recreativas, entre otros; promoviendo la participación de las familias, centros educativos, agrupaciones de la sociedad civil.

Por esta razón, se notifica que la estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- **Rosalinda Ninette Carranza**, con número de carnet **201319675**, participó la campaña de riego, jardinería y revitalización de áreas verdes como actividades del voluntariado en Parque lo de Ramírez, Bárcenas y Calzada Aguilar Batres, Villa Nueva, municipio del departamento de Guatemala, en la siguiente fecha 11 de noviembre y 18 de noviembre correspondientemente.

Agradeciendo su atención, me suscribo de usted.


Licda. Dafne Rodríguez.
Coordinadora
Comisión Medio Ambiente


Vo.Bo. Lic. Santos de Jesús Dávila
Director Departamento de Extensión



Guatemala, 27 de septiembre de 2017

Oficio CEIN/PAIN No. 19-2017

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

A quien interese.

Atentamente informo, que la estudiante **Rosalinda Ninette Carranza** carné No. 201319675, quien pertenece a la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, realizó el Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-, en el Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años (CEIN-PAIN) ubicado en 26 av. 12-43 Villas de San Rafael, zona 18.

El que consistió en impartir 4 talleres sobre la Equidad de Género, dirigidos a los padres de familia de esta comunidad educativa, y la entrega de un Módulo de equidad de género el que contribuirá como apoyo en la orientación sobre Derechos Humanos en esta institución cuando sea necesario.

La Epesista Rosalinda Carranza estuvo apoyando en diferentes actividades relevantes durante el proceso de su EPS, en los meses de abril a septiembre del presente año.

Por lo anterior, extiendo la siguiente como constancia del trabajo realizado en la institución que dirijo.

Deferentemente,


Licda. FLOR DE MARÍA MANCIO MARTÍNEZ
Directora CEIN-PAIN



Guatemala, 28 de febrero de 2018

Licenciado
Santos De Jesús Dávila Aguilar, Director
Departamento de Extensión
Facultad de Humanidades
Presente

Hago de su conocimiento que la estudiante: Rosalinda Ninette Carranza

De Licenciatura en: Pedagogía y Derechos Humanos

CUI: 1817 61076 0101

Registro Académico (carné): 201319675

Dirección para recibir notificaciones: Lote 6 sector "A" Ceiba 4, zona 18.

No. de Teléfono: 5959-3336

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

En el periodo de: marzo de 2017, a febrero de 2018.

Titulado: Módulo de equidad de género dirigido a los padres de familia del Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años. (CEIN-PAIN)

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



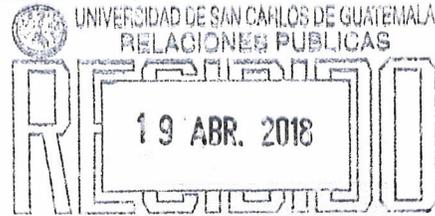
Licda. Mayra Damaris Solares Salazar
Asesora



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 19 de Abril 2018



HORA: 09:44 FIRMA: *[Signature]*

Señores
COMITÉ REVISOR DE EPS
Facultad de Humanidades
Presente

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

ROSALINDA NINETTE CARRANZA
201319675

Previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Derechos Humanos.

Título del trabajo: MÓDULO DE EQUIDAD DE GÉNERO DIRIGIDO A LOS PADRES DE FAMILIA DEL CENTRO DE EDUCACIÓN INTEGRAL DEL PROYECTO DE ATENCIÓN INTEGRAL AL NIÑO MENOR DE 6 AÑOS (CEIN-PAIN)

Dicho comité deberá rendir su dictamen en un periodo de tiempo que considere conveniente no mayor de tres meses a partir de la presente fecha.

El Comité Revisor está integrado por los siguientes profesionales:

Asesor	LICDA.	MAYRA DÁMARIS SOLARES SALAZAR
Revisor 1	DRA.	ELBA MARINA MONZON DAVILA
Revisor 2	LIC.	JOSE EDUARDO COC LOPEZ

[Signature]
Lic. Santos de Jesus Dávila Aguirre
Director Departamento Extensión



[Signature]



Dr. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
Decano

C.C expediente
Archivo.

Guatemala, 27 de julio de 2018

Licenciado
Santos de Jesús Dávila Aguilar, Director
Departamento de Extensión
Facultad de Humanidades
Presente

Estimado Director:

Hacemos de su conocimiento que el /la estudiante: Rosalinda Ninette Carranza.

CUI: 1817 61076 0101.

Registro Académico (carné): 201319675.

Ha realizado las correcciones sugeridas al trabajo de

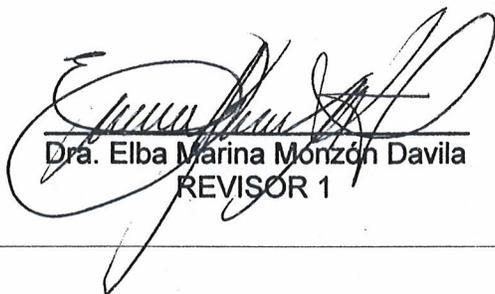
EPS (X) TESIS ()

Titulado: Módulo de equidad de género dirigido a los padres de familia del Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al Niño menor de 6 años (CEIN-PAIN) de Villas de San Rafael, zona 18, municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.

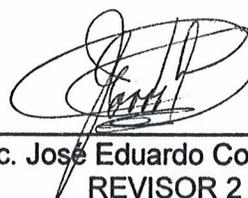
Por lo anterior, se dictamina favorablemente para que se le asigne fecha de **EXAMEN PRIVADO**



Licda. Mayra Damaris Solares Salazar
ASESORA



Dra. Elba Marina Morzón Davila
REVISOR 1



Lic. José Eduardo Coc López
REVISOR 2

Guatemala, 27 de julio de 2018

Licenciado
Santos De Jesús Dávila Aguilar, Director
Departamento de Extensión
Facultad de Humanidades
Presente

En virtud de haber concluido satisfactoriamente el trabajo de EPS (X), TESIS ()
Titulado: **Módulo de equidad de género dirigido a los padres de familia del
Centro de Educación Integral del Proyecto de Atención Integral al Niño
menor de 6 años. (CEIN-PAIN)**, de fecha: marzo de 2017, a julio de 2018.

Yo, **Rosalinda Ninette Carranza**

CUI: **1817 61076 0101**

Registro Académico (carné): **201319675**

Dirección para recibir notificaciones: 25 av. Lote 6 sector "A" Ceiba IV, zona 18.

Teléfono: **5959-3336**

Solicito fecha de **EXAMEN PRIVADO**, previo a optar al grado de licenciado(a) en:
Pedagogía y Derechos Humanos.

Atentamente,



Rosalinda Ninette Carranza