

**Magda Azucena Yumán Alvarado**

**Módulo de capacitaciones sobre los Derechos Humanos y valores  
al trabajador de la Municipalidad de Palin**

**Asesor: Licenciada Mayra Damaris Solares Salazar**



Facultad de humanidades  
Departamento de Pedagogía

Guatemala, febrero de 2019.

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

Guatemala, febrero de 2019

## Índice

Resumen	i
Introducción	ii
<b>Capítulo I: Diagnostico</b>	<b>1</b>
1.1 Contexto	1
1.1.1 Ubicación geográfica	1
1.1.2 Composición social	3
1.1.3 Desarrollo histórico	6
1.1.4 Situación económica	7
1.1.5 Vida política	7
1.1.6 Concepción filosófica	8
1.1.7 Competitividad	8
1.2 Institucional	9
1.2.1 Identidad institucional	9
1.2.2 Desarrollo histórico	13
1.2.3 Los usuarios	13
1.2.4 Infraestructura	14
1.2.5 Proyección social	14
1.2.6 Finanzas	15
1.2.7 Política laboral	16
1.2.8 Administración	17
1.2.9 Ambiente institucional	17
1.2.10 Otros aspectos	18
1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas	19
1.4 Nexos	20
1.5 Análisis Institucional	20
1.5.1 Identidad institucional	20
1.5.2 Desarrollo histórico	23
1.5.3 Los usuarios	23
1.5.4 Infraestructura	24
1.5.5 Proyección social	24
1.5.6 Finanzas	24

1.5.7 Política laboral	24
1.5.8 Administración	25
1.5.9 Ambiente institucional	25
1.5.10 Otros aspectos	26
1.6 Lista de deficiencias, carencias identificadas	26
1.7 Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis	
Acción	27
1.8 Priorización del problema y su respectiva hipótesis	30
1.9 Análisis de viabilidad y factibilidad de propuesta	31
<b>Capítulo II: Fundamentación teórica</b>	<b>34</b>
2.1 Elementos teóricos	34
2.2 Fundamentos legales	42
<b>Capítulo III: Plan de acción o de la intervención</b>	<b>47</b>
3.1 Tema	48
3.2 Problema seleccionado	48
3.3 Hipótesis acción	48
3.4 Ubicación geográfica de la intervención	48
3.5 Gerente ejecutor de la intervención	48
3.6 Unidad ejecutora	49
3.7 Descripción de la intervención	49
3.8 Justificación de la intervención	49
3.9 Objetivos de la intervención	49
3.10 Metas	50
3.11 Actividades para el logro de objetivos	50
3.12 Cronograma	51
3.13 Recursos	52
3.14 Presupuesto	53
3.15 Formato de instrumentos de control o evaluación de la Intervención	53

<b>Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención</b>	55
4.1 Descripción de las actividades realizadas	55
4.2 Productos, logros y evidencias	56
4.3 Sistematización de la experiencia	107
4.3.1 Actores	107
4.3.2 Acciones	107
4.3.3 Resultados	108
4.3.4 Implicaciones	108
4.3.5 Lecciones aprendidas	108
<b>Capítulo V: Evaluación del proceso</b>	110
5.1 Evaluación del diagnóstico	110
5.2 Evaluación de la fundamentación teórica	110
5.3 Evaluación del diseño del plan de intervención	111
5.4 Evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención	111
5.5 Evaluación Final del EPS informe final	112
<b>Capítulo VI: El voluntariado</b>	113
6.1 Plan de voluntariado	113
6.2 Sistematización	116
6.3 Evidencias y comprobantes	117
Conclusiones	128
Recomendaciones	129
Referencias	130
Apéndice	132
Anexo	145

## Resumen

El presente informe del ejercicio profesional supervisado (EPS) consistió en un Módulo de capacitaciones sobre los derechos humanos y valores al trabajador de la municipalidad de Palín, del departamento de Escuintla.

La metodología que se empleó fue una investigación bibliográfica y virtual, análisis de información, diagramación, redacción e impresiones.

Dentro del contenido del proyecto se ven temas sobre los derechos humanos, los valores como la honestidad, lealtad, respeto, responsabilidad, libertad, justicia, comunicación, puntualidad y como también algunos derechos del código municipal.

Por lo tanto, se realizaron capacitaciones con participación activa del trabajador y el apoyo del departamento de recursos humanos de la municipalidad de Palín.

### Palabras claves

1. Derechos humanos
2. Valores
3. Capacitación
4. Honestidad
5. Lealtad
6. Respeto
7. Responsabilidad
8. Libertad
9. Justicia
10. Comunicación
11. Puntualidad

## **Introducción**

Este informe se presenta como finalización del Ejercicio Profesional Supervisado como parte de la carrera de Licenciatura en Pedagogía en Derechos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la Facultad de Humanidades sede central, y consistió en el proyecto de un Módulo de capacitaciones sobre los derechos humanos y valores al trabajador de la municipalidad de Palín, Escuintla, en el departamento de Recursos Humanos.

El informe está estructurado en capítulos el cual se detalla a continuación.

El capítulo I contiene el diagnóstico institucional, de las instituciones avalada y avaladora.

El capítulo II se encuentra la fundamentación teórica sobre los derechos humanos, valores y bases legales.

El capítulo III contiene el plan de acción que es la planificación del proyecto.

En el capítulo IV, se encuentra la ejecución y sistematización de la intervención de la descripción de las actividades de lo realizado.

En el capítulo V, se encuentra cada una de las etapas del proyecto evaluado por medio de listas de cotejo.

En el capítulo VI, se desarrolla un voluntariado en el municipio de Palín, sobre reforestación en donde se tuvo la participación de estudiantes, señores de la comunidad y vecinos en el nacedero de agua el Amatillo y los Pósitos.

La parte final se encuentra las conclusiones en donde se refiere a los objetivos de plan de acción; las recomendaciones para el departamento de recursos humanos; las referencias bibliográficas; el apéndice se encuentran los documentos que fueron realizados por la epesista; el anexo se encuentran los documentos de apoyo obtenido.

# Capítulo I

## Diagnóstico

### Municipalidad de Palín

#### 1.1 Contexto

##### 1.1.1 Ubicación geográfica

###### **Localización:**

Municipio del departamento de Escuintla. Esta localizado a 40 kilómetros del sur de la ciudad a 17 kilómetros del norte de la cabecera departamental de Escuintla. Nombre geográfico oficial: Palín.

###### **Tamaño**

Área aproximada 88 Kilómetros Cuadrados. Representa el 2% de la extensión territorial del departamento de Escuintla (4384 kilómetros cuadrados)

###### **Clima**

En el municipio se observan diferentes climas, debido a la variación de altura. En los meses de marzo-abril se registran temperatura máxima de 30 grados, y en los meses de diciembre y enero temperaturas de 6 grados. La temperatura anual es de 20 grados. Se experimenta mañanas frías, días templados, tarde y noches frías.

El cañón de Palin (llamado así por la velocidad del viento) durante los meses de noviembre a enero, el viento mantiene una velocidad de 20 a 60 km/h. El promedio de lluvia anual es de 136 días, la época lluviosa se marca en los meses de mayo a octubre.<sup>1</sup>

###### **Suelo**

---

<sup>1</sup> Universidad de San Carlos, "Diagnostico socioeconómico, potencialidades productivas y propuestas", Palín volumen 1, Guatemala,2013 pág. 9-10.



Tipo de suelo Arenoso, fértil. El municipio cuenta con 1 pueblo, 4 barrios, 3 aldeas, 5 caseríos, 27 fincas, 4 parajes, 6 Granjas, 41 colonias, 3 lotificaciones, 8 asentamientos.

### **Principales accidentes**

Colinda al norte con Amatitlán (Guatemala), Santa María de Jesús y Alotenango (Sacatepéquez); al este con San Vicente Pacaya (Escuintla);

### **Recursos naturales**

Parajes: Corral de Jaboncillo, El Farol, Jurùn, Palo Quemado; Turicentro: Automariscos, La Red; Sitios Arqueológicos: Aguacatepeque, María Santísima; Estaciones del ferrocarril, El Llano, La Avenida, La Pedrera, Esmeralda, La Carmela, Medio Monte, Palín; Accidentes Ortográficos: Montañas: El chilar, El Peñón, Medio Monte; Cerros: Caballo Blanco, El Socorro, Las Trojes, Naranjito, Candelaria, La Gallina, Moctezuma, Panquin, San pedro; Accidentes Hidrográficos: Ríos: El Amatillo, El Salto, El Yoyo, Los Pocitos, El Chorro, El Tempisque, La Nopalera, Verde; Zanjones: El Brujo, La Palma, La Lajas, Montecristo, Parajalau, Santa María; Quebradas: Agua Blanca, El Encanto, El Rodeo, Los Lavaderos, El Barretal, El Naranjito, El Zapote; Lotificaciones: El Chilar, El Pajal.

### **Vías de comunicación**

El Municipio está localizado a 40 kilómetros al sur de la Ciudad Capital; 12 kilómetros al sur de Amatitlán y a 17 kilómetros al norte de la cabecera departamental de Escuintla, es atravesado de este a oeste por la carretera Interoceánica CA-9. Existen caminos de terracería, que lo unen con propiedades rurales, que permiten el tránsito vehicular peatonal en la mayoría de tiempo porque en época lluviosa se torna dificultoso transitarlos.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>IBID pag.13-15

## **1.1.2 Composición social**

### **Etnia**

El origen étnico ha marcado una diferenciación, pero igualmente ha dado formas de secretismo cultural. En el municipio la etnia ladina es el predominante, seguido de la etnia poqoman, el cual territorialmente hablando se ha ubicado en la zona urbana lo que en términos económicos y sociales posibilita el desarrollo del municipio.

### **Instituciones educativas**

En el municipio de Palin existen diecisiete establecimientos educativos oficiales urbanos y rurales, las cuales se imparten en clases a diferentes grados de los niveles pre-primario, primario: Balcones I, Las ilusiones, Balcones II, María Matos, El Cielito, El Cortijo, Escuela de Párvulos, José Domingo Guzmán San Antonio PAIN, Palinche, Los Sauces, Bella Vista, La Periquera, Villa Estelita, Monte Cristo y Escuela de Aldea San Pedro El Cerro.

Se cuenta con diez establecimientos privados, que imparte preprimaria, primaria, básico y diversificados son los siguiente: Colegio Palin, Colegio San Carlos, Colegio Evangélico Bethania, Colegio Liceo Mixto Panamericano, Colegio Jardín de Jesús, Centro Educacional Bilingüe Qawinaquel, Centro Educativo Luz y Vida, Colegio Parroquial San Cristóbal, Colegio Bilingüe English Club.

### **Instituciones de salud**

En el municipio de Palín los servicios de salud son respaldados en su mayoría por el Ministerio de Salud Pública y asistencia social a todos los pobladores, lo cual se realiza a través de un centro de salud tipo A, un centro de salud tipo B, 15 centros comunitarios y también un puesto del IGSS. Existen, además, servicios privados con un sanatorio o casa de salud y 8 clínicas privadas.

El centro de salud tipo A se encuentra ubicado en el Km. 39 ruta al pacifico a la par del estadio Oscar Palin Estrada se cuenta con maternidad municipal, un área de consultas externas y cobertura de emergencia.

El centro de Salud se encuentra ubicado en el centro de Palin a un costado del mercado municipal mercado No.2 y la Escuela de Párvulos cuenta con área de consultas.

Las clínicas privadas están ubicadas la mayoría en el centro del municipio y atiende enfermedades comunes. Los 15 centros comunitarios están ubicados en cada una de las colonias y aldeas a través del programa de extensión de cobertura del sistema de Atención Integral en Salud (SIAS) del Ministerio de Salud.

El puesto del IGSS atiende a personas afiliadas y se ubica en el centro de Palin a un costado del salón municipal.<sup>3</sup>

### **Vivienda**

Constituye un elemento indispensable para el análisis socioeconómico de la población, una necesidad básica y representa bienestar para la familia del acuerdo al XI censo de la población y VI censo de habitación realizado por el INE, en el 2002 la situación habitacional muestra 74% de viviendas en propiedad 11% en alquiler, 10% en préstamo y 5% otros tipos.

### **Cultural**

El municipio es un lugar de ricas tradiciones y costumbre complementa su grandeza común frondoso paisaje. Posee un edificio municipal que por su estilo colonial es considerado patrimonio histórico convirtiéndose en un atractivo para los pobladores y extranjeros.

En el centro del parque se encuentra la ceiba Pentandra, la cual fue decretada símbolo patrio el 8 de marzo de 1935, por su frondosidad y figura estética es única en Guatemala. Según la cosmovisión maya representa la sabiduría y es un regalo valioso de los ancestros que cuenta con más de cinco siglos de vida.

La iglesia parroquial San Cristóbal posee un estilo barroco antiguo y se caracteriza por ser una de las principales iglesias construidas en el tiempo de la conquista. A su costado se localiza la Ermita o Capilla Poza, en esta los devotos pueden

---

<sup>3</sup> IBID

ingresar a venerar a la virgen de Santa Ana. La iglesia El calvario está ubicado en la entrada al casco urbano, posee una ceiba área recreativa, imágenes hechas de madera y algunas piezas que datan de más de 400 años de antigüedad.

La Municipalidad promueve cada actividad que realiza ya sea deportiva, cultural, religiosa en todas las comunidades del municipio.<sup>4</sup>

### **Costumbres y tradiciones**

Palin, cuenta en la actualidad con tres cofradías que mantienen todo el ceremonial poqoman, siendo estas: la de San Cristóbal y Santiago apóstol, la de Corpus Christi y la de Santa Teresa de Jesús.

También existen cuatro cofradías más, cuya actividad es de menor grado. Estas mantienen el ritual ceremonial para el día de fiesta de su santo: La cofradía de la Virgen de Candelaria, la de Jesús de Ramos, la de las Ánimas y la del Niño Jesús.

Hay otras cuatro cofradías de reciente creación, que responden al nombre del santo de cada barrio. Así tenemos la del barrio San José, barrio San Antonio, barrio San Pedro, y el barrio San Lucas.

Alrededor de estas celebraciones juega un papel muy importante la quema de bombas de mortero, que utilizan las cofradías. De esa Cuenta la gente, escucha que todos los meses del año se pasan quemando bombas, pero debe quedar explicado que esta quema de bombas no responde únicamente al hacer ruido por la festividad, sino es un signo de comunicación, un lenguaje, entre la población poqomam que muy bien entiende de que trata el mensaje en cada estallido de bomba. De esta forma se anuncia la novena de una cofradía: un estruendo al iniciar el rezo y otro a terminar la actividad; uno para avisar que los cofrades están listos para salir y dos estruendos de bomba para indicar que ya están saliendo.

En las procesiones: una explosión de bomba sirva para indicar que está a punto de salir el cortejo, dos para indicar que está saliendo, otra para indicar que en esa

---

<sup>4</sup> IBID

esquina doblaran a un costado y cada vez que haya un desvío se quemara otra bomba.

También, cada mes, en las cofradías se queman bombas al iniciar el cambio de vestimenta de una imagen y otra al finalizar dicho acto.

En Palín se queman bombas al iniciar y al finalizar las danzas folklóricas poqomanes, tales como la Danza del Venado, la de Moctezuma, la de Moros y cristianos, la de Napoleón, Los Negritos, Las 7 Virtudes de los Diablos y la Danza de los Fieros, que cada uno de los cuatro barrios tiene matices diferentes. En conclusión, podemos entender que los poqomanes no queman bombas de mortero solamente por hacer ruido, sino como un medio de comunicación que, en un momento dado, vino a relevar al tun, al cuerno de res y al caracol; aunque en algunos casos se usan en forma conjunta y en otras únicamente la bomba pirotécnica.

### **1.1.3 Desarrollo histórico**

Palín, cuna de la cultura poqoman del sur, desde la época prehispánica y la colonia, ha mantenido una gran resistencia pacífica que ha logrado que los principales elementos de su cultura, como el traje, el idioma y sus costumbres y tradiciones, se mantengan, pervivan, después de 500 años. El sincretismo religioso (mezcla entre cristianismo y cultura ancestral) ha sido fundamental para mantener el señorío poqoman.

El pueblo de Palín no fue tenido como tal durante la colonia pues no aparece en el índice alfabético de las ciudades, villas y pueblos del reino de Guatemala, comienza a figurar cuando se distribuyeron los pueblos del estado de Guatemala, para la administración de justicia, por el sistema de jurados adoptado con el Código de Livingston decretado el 27 de agosto de 1836. Es un poblado del periodo indígena, durante los primeros años del periodo hispánico ya se conocía como “San Cristóbal Palín” por haber sido puesto bajo la advocación de San Cristóbal. Por decreto del 6 de noviembre de 1839, formo un distrito independiente junto con Amatitlán y Villa Nueva para su gobierno político.

“fue el 16 de octubre en 1867 que Palín, adquirió la categoría de municipio, se cree que el municipio había sido creado antes, pero no se ha encontrado ningún dato oficial. El distrito independiente cambio su nombre y categoría a departamento por Acuerdo Ejecutivo del 8 de mayo de 1886, tomando el nombre de Amatitlán. Luego el departamento de Amatitlán fue suprimido por decreto legislativo número 2081 del 29 de abril 1935 publíquese y cúmplase del ejecutivo el 2 de mayo de ese año, y basado en el mismo decreto, el municipio de Palin paso a formar parte de la jurisdicción del departamento de Escuintla. Al que pertenece en la actualidad.<sup>5</sup>

#### **1.1.4 Situación económica**

La economía del municipio está formada por el conjunto de actividades que conducen a la producción de bienes y servicios, estas se dividen en tres sectores que a su vez está integrada por varias ramas. El 72% de las actividades productivas al año 2002 lo representa la industria manufacturera, el comercio y la agricultura; sin embargo, para el año 2012 el área de servicios, comercio y agricultura constituye el 85% de actividades productivas en el municipio. Estas actividades se caracterizan por fuentes de generación de empleo, ingresos para los habitantes y de importancia para el crecimiento económico.

#### **1.1.5 Vida política**

Entre las principales formas de organización existentes en el municipio podemos ver cooperativas, comités, asociaciones, juntas cocodes, coeduca, juntas de padres de familia, algunos con personería jurídica.

El principio de alternabilidad es en cualquier sistema político democrático representativo como el guatemalteco, es un principio que permite el adecuado funcionamiento del mismo, una de las expresiones del mismo son las elecciones a cargos públicos. En el municipio de Palin dicha participación estuvo canalizada por postulo un candidato a alcalde, En total en el municipio se postularon 11 candidatos 8 fueron hombres y 3 mujeres, lo que evidencia una presencia importante de las mismas en dicho evento.

---

<sup>5</sup>[https://es.wikipedia.org/wiki/Pal%C3%ADn\\_\(municipio\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Pal%C3%ADn_(municipio))

### **1.1.6 Concepción filosófica**

La gente originaria celebra la llegada del nuevo día dando gracias al sol, la lluvia, el agua, el aire, solicitando a la madre tierra el permiso para poder continuar con sus siembras y cosechas.

El municipio de Palín es un pueblo hermoso que se ubica al sur de la ciudad capital rodeado de volcanes como el de Agua, de Fuego, Acatenango y el de San Vicente Pacaya, con una montaña llamada el chilar en donde se cosechan variedad de frutos, con dos clases de etnias e idiomas, sus múltiples coloridos en su traje típico, sus ricos y variedades sabores que acompañan cada tradición y costumbres atendiendo al turista con amabilidad y contando sobre su frondosa ceiba y su iglesia estilo barroco acompañado de un rico atol con tostadas o chuchitos, este es nuestro pueblecito Palín.

### **1.1.7 Competitividad**

La iglesia Católica San Cristóbal da apoyo a todas las personas indigentes de la comunidad. También se realizan apoyo al adulto mayor por parte de Iglesias Cristianas. Estas instituciones apoyan a la comunidad, la Municipalidad de Palín da también la ayuda necesaria por medio de la oficina municipal de la mujer y la oficina municipal del adulto mayor, CONJUVE, SOSEA. Gracias a las donaciones que reciben las oficinas antes mencionadas colaboran con las personas con bajos recursos sin ninguna discriminación.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Pal%C3%ADn\\_\(municipio\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Pal%C3%ADn_(municipio))

## **1.2 Institucional**

### **1.2.1 Identidad institucional**

#### **Nombre de la institución**

Municipalidad de Palin, del departamento de Escuintla

#### **Localización geográfica**

Avenida central 2-31 zona 1 Palin, Escuintla

#### **Visión**

“Ser una municipalidad eficiente, eficaz, honorable y confiable comprometida al servicio de todos los palinecos.”<sup>7</sup>

#### **Misión**

“Proporcionar a los vecinos de Palin los servicios públicos con eficiencia y calidad, promoviendo y gestionando el desarrollo sostenible de sus habitantes, comprometidos a incentivar la cultura y los valores y garantizar la transparencia en el ejercicio del trabajo.”<sup>8</sup>

#### **Objetivos**

##### **Generales**

- “Administrar los intereses y servicios municipales, fomentando una participación activa consciente y democrática en las decisiones del Gobierno Local”.

##### **Específicos**

- “Promover, realizar y mantener en condiciones óptimas los servicios sociales y comunales básicos de la Municipalidad.

---

<sup>7</sup> Municipalidad de Palin/folleto de información a la población 2012

<sup>8</sup> IBID



- Mejorar nuestros sistemas coordinación y supervisión en los distintos procesos Municipales.
- Administrar racionalmente los bienes y rentas de la Municipalidad”.<sup>9</sup>

## **Principios y valores**

- **Honestidad**

Los funcionarios y personal de la Municipalidad de Palín realizan sus acciones con honestidad y coherencia, generando legitimidad y confianza en los vecinos del municipio.

- **Responsabilidad**

Los empleados municipales desarrollan su trabajo y cumplen con sus funciones en forma efectiva, eficiente y oportuna, teniendo como prioridad lograr el bienestar de los vecinos.

- **Transparencia**

La Municipalidad realiza su gestión haciendo uso racional y transparente de los recursos financieros, para realizar la ejecución de obras, programas de beneficio social y dotación de servicios públicos.

- **Respeto**

En el quehacer diario de la Municipalidad se garantiza, por parte de los servidores públicos, una comunicación y relación de respeto y rectitud hacia todos los vecinos que demandan atención, sin importar su condición social, creencias religiosas o políticas, o su pertenencia étnica y cultural.

- **Eficiencia**

Se garantiza la mayor celeridad en los trámites y gestiones municipales, brindando servicios de calidad.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> IBID

<sup>10</sup> IBID

## **Metas**

- “Ser una de las Municipalidades más destacadas a nivel del país que permite dar soluciones a los problemas de servicios públicos que enfrentan cada uno de sus barrios, colonias, asentamientos, caseríos y aldeas.
- Establecer programas de participación ciudadana, obteniendo resultados positivos en el área de comunicación y el trabajo en equipo entre municipalidad y población.
- Desarrollo social sostenible, donde cada habitante sea capaz de promover su propio desarrollo y que sus acciones no comprometan o dañen las generaciones futuras”.<sup>11</sup>

## **Políticas**

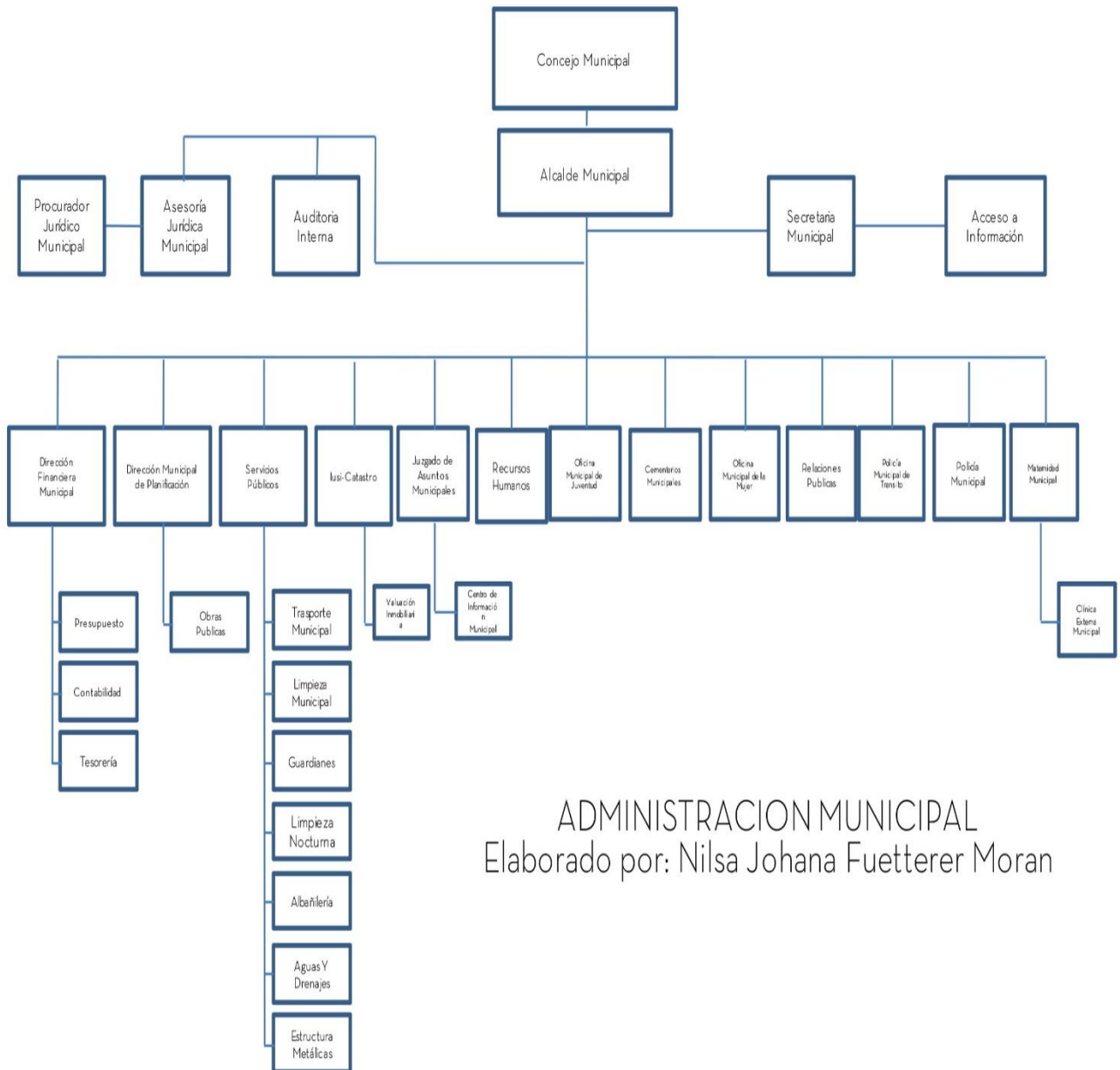
- Las acciones se orientarán al desarrollo de planes metodológicos y procedimientos que permitan dar transparencia a la gestión administrativa y financiera de la municipalidad y cuantificar la eficiencia y eficacia de la gestión municipal en la utilización de los recursos aplicando políticas institucionales para optimizar los resultados esperados.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> IBID

<sup>12</sup> IBID

# ORGANIGRAMA MUNICIPAL



ADMINISTRACION MUNICIPAL  
Elaborado por: Nilsa Johana Fuetterer Moran

## **Servicios que presta**

- Aguas y Drenajes
- Cámaras de Transito
- Estados de Cuenta
- IUSI
- Remisiones
- Boleto de Ornato
- Alumbrado Publico
- Maternidad
- Consultas Externas
- Relaciones Publicas
- SOSEA

### **1.2.2 Desarrollo histórico**

Fue el 16 de octubre de 1836 que Palin, adquirió la categoría de municipio, se cree que el municipio había sido creado antes, pero no se ha encontrado ningún dato oficial. El distrito independiente cambio su nombre y categoría a departamento por Acuerdo Ejecutivo del 8 de mayo de 1886, tomando el nombre de Amatitlán. Luego el departamento de Amatitlán fue suprimido por derecho legislativo número 2081 del 29 de abril de 1935 con y publíquese y cúmplase del ejecutivo el 2 de mayo de ese año, y basado en el mismo decreto, el municipio de Palin paso a formar parte de la jurisdicción del departamento de Escuintla. Al que pertenece actualmente.<sup>14</sup>

### **1.2.3 Los usuarios**

Toda persona que viva en Palin puede contar con todos los servicios que presta la Municipalidad.

---

<sup>14</sup> IBID

#### **1.2.4 Infraestructura**

La municipalidad cuenta con terreno propio que se ubica en el centro de Palin, a un costado de la iglesia Católica, la municipalidad se divide en tres partes que separan las oficinas, La primera parte mide aproximadamente 20 metros de ancho por 16 metros de largo, su infraestructura es antigua y de un nivel dentro de ella existen 11 oficinas y una sala de espera, 1 garaje, esta parte es la principal ya que se encuentra la oficina del Alcalde Municipal; la segunda parte es en frente y tiene un aproximado 30 metros de ancho por 20 metros de largo existen 5 oficinas, bodega y taller; la tercera parte está enfrente de la ceiba (antigua Municipalidad) que es patrimonio cultural ya que cuenta con más de cincuenta años, mide aproximadamente 25 de ancho por 10 de largo y se encuentran 4 oficinas y 1 corredor.<sup>15</sup>

#### **1.2.5 Proyección social**

Pretende responder a la problemática social desarrollando sus potencialidades para su mejoramiento económico, social y productivo con igualdad de género diseñando y facilitando espacios de participación que respondan a sus expectativas de liderazgo y desarrollo comunitario.

Su enfoque es fortalecer las capacidades humanas de organización y liderazgo de la mujer, a través de capacitación y espacios de participación; Promover las capacidades productivas de las personas contribuyendo a mejorar su calidad de vida; Apoyar a las personas en situaciones de riesgo mediante la prevención de la violencia en coordinación con entes especializados para la atención de esta.

Es un importante paso para mejorar las condiciones de vida de las familias de escasos recursos, uniendo esfuerzos con instituciones gubernamentales y ONG`s extendiendo la ayuda a familias principalmente de las comunidades más lejana, también beneficios para las familias que tienen niños con problemas de desnutrición o retardo de crecimiento y esto se logra en conjunto con el Centro

---

<sup>15</sup>IBID

de Salud y SESAN (La Secretaria de Seguridad Alimentaria y Nutricional de Guatemala), se colabora con entrega de viveres a personas necesitadas de distintas comunidades.<sup>16</sup>

### **1.2.6 Finanzas**

De acuerdo con el alcance de auditorías evaluaron cuentas del Balance General que por su importancia fueron seleccionadas, siendo las siguientes,

Bancos: Está integrada por dos cuentas bancarias como se resume a continuación, Cuenta Único del Tesoro Pagadora y Cuenta Receptora, donde ingresan todas las aportaciones Gobierno Central.

El informe de presupuesto esta como construcciones en proceso bienes de usos común, Activo intangible bruto, gastos de personal a pagar, ingresos y gastos, impuestos directos, tasas, remuneraciones, bienes y servicios, estado de liquidación del presupuesto de ingresos y egresos aprobado por el concejo municipal 03 de enero 2013 acta 01-2013, ingresos, egresos, modificaciones presupuestarias, plan operativo anual, plan anual de auditoria, convenio, donaciones, prestamos, transferencias.

El departamento financiero es el encargado de administrar la gestión del presupuesto, la contabilidad integrada, la deuda municipal, a tesorería y las recomendaciones, es responsable de salva guardar el erario municipal de sus ingresos y egresos del funcionamiento del proceso de administración y consolidación financiera del sector público.

Siendo sus funciones, brindar recursos financieros necesarios para la realización de proyecto, Proveer financiamiento para las distintas actividades programadas por la municipalidad, administrar con responsabilidad los financieros de la municipalidad, vigilar y controlar los ingresos y egresos de la municipalidad, constatar y archivar los documentos de gastos realizados.

---

<sup>16</sup> IBID

Se cuenta con un informe financiero municipal 2016 de resultados y avances de gestión

Como puede observarse, los ingresos percibidos en año 2016 fueron de Q43.100,002.37 divididos en varias clases, tal y como se muestran en el cuadro anterior, las clases de la 10 a la 15 constituyen fondos propios municipales, es decir, lo cobrado localmente en el municipio de Palín y las clase 16 y 17 constituyen los aportes de Gobierno Central; estos se dividen en dos la 16 transferencias corrientes son los aportes para funcionamiento y la clase 17 transferencias de capital son los aportes para gastos de Inversión.

Los gastos del año 2016 fueron en total Q.34.538,000.72. Al analizar estos números se puede concluir que la municipalidad de Palín, Escuintla, utiliza los recursos percibidos en beneficio de la población en general, el total de ingresos, utiliza 3 cuartas partes, es decir, la mayor parte es destinada para gastos de funcionamiento, demostrando con ello que, para la actual administración municipal, es más importante invertir los recurso humano ni gastos administrativos.<sup>17</sup>

### **1.2.7 Política laboral**

El departamento encargado del reclutamiento de personal dentro de la municipalidad así mismo es el ente encargado de supervisar el trabajo de los empleados municipales.

Siendo sus funciones: Conocer los planes operativos anuales de la Municipalidad de Palín; Dirigir y representar a la oficina de recursos humanos así como responder por su supervisión eficiente y oportuno funcionamiento; Preparar planes y programas de trabajo anuales de a oficina en coordinación con los departamentos a su cargo para ser presentado oportunamente al Concejo Municipal y Alcalde Municipal; Dirigir gestionar y resolver todos los asuntos concernientes a la oficina de Recursos Humanos; Delegar atribuciones a los departamentos a su cargo para hacer más dinámica y eficiente la función

---

<sup>17</sup> IBID

de la oficina; Realizar estudios de impacto económico sobre las derogaciones de nóminas de salarios; Representar a la municipalidad de Palin sugerencias e inquietudes de trabajadores municipales; Revisar y participar los convenios colectivos de trabajo suscritos por la municipalidad de Palin.

### **1.2.8 Administración**

La administración a cargo del Alcalde Municipal Mario Vitelio Yantuchi es trabajar en los ejes del plan de gobierno, presentando su oportunidad con la visión de desarrollo integral, para convertir a Palin es un municipio prospero competitivo y con oportunidades para todos, considerando la salud y la educación que son pilares importantes para formar ciudadanos que construirá un municipio moderno y próspero, para eso es necesario también, tener un ambiente seguro y digno en el que podamos vivir en paz y con tranquilidad.

Por ello que trabaja para propiciar el ambiente para que la inversión por parte de las empresas carezca aceleradamente, y de esta manera crear miles de empleos que seguramente mejoran la economía y la calidad de vida de los vecinos.

El compromiso de esta administración es mantener el ordenamiento urbano del municipio, ofreciendo los servicios básicos y una infraestructura moderna para poder construir una ciudad para vivir y garantizarle a las futuras generaciones un Palín con condiciones óptimas para su desarrollo integral, siendo su visión trabajar incansablemente basados en nuestro plan estratégico de corto, mediano y largo plazo hasta alcanzar el Palín que todos quieren, su lema es ESTAMOS JUNTOS, CONSTRUYENDO EL MUNICIPIO DEL FUTURO.<sup>18</sup>

### **1.2.9 Ambiente institucional**

La municipalidad de Palín cuenta con un reglamento que sirve de instrumento para la orientación y regular las relaciones, derechos y obligaciones mutuas, entre el patrono y sus trabajadores, centrar en la eficiencia prestación de

---

<sup>18</sup> IBID



servicios a la población y desarrollo integral, jurisdicción municipal y el bienestar de sus habitantes en un clima de democracia convivencia pacífica y superación constante.

Las relaciones entre la municipalidad y sus servidores es para conservar un propósito de asegurar a estos la justicia, equidad y estímulo en trabajo y a la vez, garantizando la eficacia y eficiencia demostrativa, mediante la aplicación de un sistema de administración de personal que fortalezca la carrera administrativa y haga sostenibles los procesos institucionales para el cumplimiento de sus planes, programas y proyectos para propiciar la eficiencia en las prestaciones de los servicios y contribuir al bienestar de los trabajadores.<sup>19</sup>

#### **1.2.10 Otros aspectos**

Existe dentro de la municipalidad de Palin el departamento de relaciones públicas que son un conjunto de acciones de comunicación estratégica coordinadas y sostenidas a lo largo del tiempo, tienen como principal objetivo fortalecer los vínculos con los distintos públicos escuchándolos, informándolos y persuadiéndolos para lograr consenso, fidelidad y apoyo en acciones presentes a futuro.

Su función es la elaboración y puesta en marcha el programa de relaciones públicas tanto a corto, mediano y largo plazo. Supervisar las publicaciones que realizan las empresas contratadas como también la revisión de todos los documentos destinados al exterior y la preparación o aprobación de todas las noticias, artículos, fotografías que entregan los medios de comunicación analizando las tendencias futuras y predecir sus consecuencias, tomado medidas para prevenir, descubrir y eliminar cualquier malentendido, fomentando buenas relaciones entre el personal interno y externo.

---

<sup>19</sup> IBID

Proyectar la imagen e identidad municipal, conocer, clasificar, asesorar y consejos a los departamentos de personal en cuestiones de relaciones con los empleados y las oficinas de la municipalidad de Palín.<sup>20</sup>

### **1.3 Listas de deficiencias y carencias**

- Falta de documentos que tengan los registros históricos más importantes sobre el pueblo de Palín.
- No se cuenta con apoyo de capacitación de forma específica para los empleados.
- No hay capacitaciones sobre los derechos humanos
- No existen responsables que atiendan el clima organizacional laboral
- No se promueve de manera eficiente el turismo en la comunidad.
- Falta de personal y materiales didácticos que promueva sobre el tema desastres naturales.
- No se cuenta con suficiente acceso a los servicios de salud comunitaria.
- La institución no cuenta con espacios físicos para las dependencias que la conforman.
- La institución carece de cocina, comedor, salón de proyecciones, talleres, salón de usos múltiples, entre otros.
- No se cuenta con registros históricos municipales, para identificar como fue el origen de la institución y quienes fueron los fundadores de la misma y que actividades especiales se realiza en alguna época del año.
- No existe área descubierta para la recreación del personal.
- Se carece de recursos financieros para implementar programas específicos.
- La contratación del personal en su mayoría es temporal.
- El recurso humano no está ubicado de acuerdo a la especialidad.
- No se priorizan los proyectos con base a las necesidades de la comunidad.
- Se carece de respeto a los vecinos.
- No se procesan con facilidad los trámites que se realizan en la institución.

---

<sup>20</sup> IBID

## **1.4 Nexo**

La municipalidad de Palín tiene como objetivo mejorar permanentemente el desarrollo integral de todos sus habitantes, trabajadores y apoya a la epesista a trabajar para hacer el proyecto en Recursos Humanos.

## **1.5 Análisis Institucional**

### **1.5.1 identidad institucional**

#### **Nombre de la institución**

Departamento de Recursos Humanos

#### **Localización geográfica**

Avenida Central 2-31 zona 1 Palín, Escuintla.

#### **Visión**

Contribuir en los principios de unidad amistad, confianza, solidaridad, equidad, eficiencia, eficacia y transparencia, que garantice una oportunidad de bienestar y mejora en la calidad de vida de los empleados municipales y familias.<sup>21</sup>

#### **Misión**

Participar en el desarrollo integral del municipio con la ejecución de políticas, estrategias, programas e intervenciones, de carácter participativo y sostenible, dirigidos a promover la salud de los empleados y ofrecer mejores oportunidades a los servidores públicos.<sup>22</sup>

#### **Objetivos**

##### **Objetivo general**

---

<sup>21</sup> Autor desconocido, archivo de la oficina

<sup>22</sup> IBID

- Ser un departamento que diseñara y desarrollara un sistema capaz de realizar las tareas de las diferentes áreas las necesidades del empleado Municipal.

### **Objetivos Específicos**

- Innovar métodos de reclutamiento con el propósito de fortalecer cada área de la institución con potencial de crecimiento.
- Divulgar a los colaboradores sobre el papel que desempeña dentro de la organización.
- Utilizar herramienta para mantener el aumento de productividad en las labores que desempeña cada trabajador.<sup>23</sup>

### **Principios y valores**

- Proteger y defender a los trabajadores municipales y dar soluciones a los problemas que enfrentan brindándoles servicios adecuados según sus necesidades.
- Establecer programas de participación a los trabajadores, obteniendo resultados positivos, logrando trabajar en equipo.
- Desarrollar funciones en forma efectiva, eficiente y oportuna, teniendo como prioridad lograr el bienestar del trabajador.

**Valores:** Construir un ambiente en donde se practique el respeto la comprensión y la ayuda a los trabajadores.<sup>24</sup>

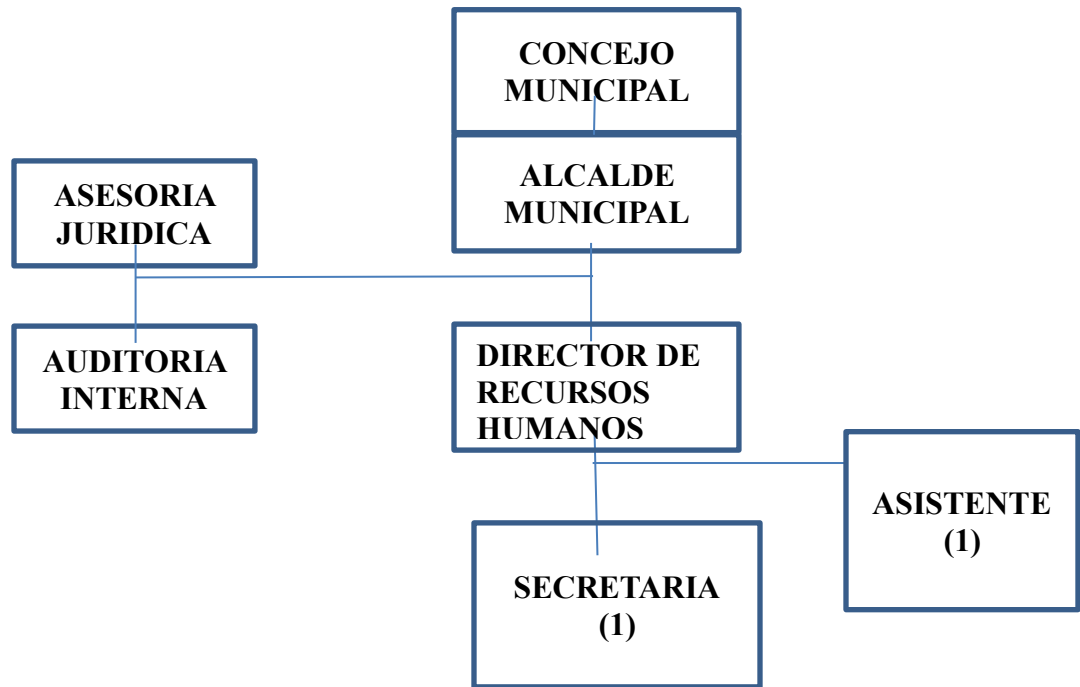
---

<sup>23</sup> IBID

<sup>24</sup> IBID



## ORGANIGRAMA MUNICIPAL RECURSOS HUMANOS



---

<sup>25</sup> IBID

## **Servicios que prestan**

- Procesos de denuncias.
- Asesoría en Derechos del trabajador.
- Conocimiento de las percepciones del personal en su ambiente laboral.
- Cumplimiento de metas con el fin de determinar su rendimiento.
- Competencia para un buen desempeño.
- Prioriza el trato profesional.
- Programas de gestión de Recursos Humanos.

### **1.5.2 Desarrollo histórico**

El departamento de Recursos humanos es el encargado del reclutamiento de personal dentro de la municipalidad así mismo es el ente encargado de supervisar el trabajo de los empleados.

Para la aplicación de policías administración de personal que sea formulado por el alcalde municipal, se creará el departamento de recursos humanos cuyas funciones será organizar, coordinar, supervisar correcta aplicación de la ley de servicio Municipal y las normas del presente reglamento autorizado el 15 de enero de 2012 publíquese y cúmplase.<sup>26</sup>

### **1.5.3 Los usuarios**

Los usuarios son procedentes del municipio de Palin, estos son habitantes del casco urbano.

La mayor parte de usuarios son de familias de clase media, asisten para realización de algún trámite necesario para su bienestar. La movilidad de los habitantes hacia la municipalidad es a través de diversos medios de transportes entre los cuales se mencionan buses particulares, toritos rotativos y buses extraurbanos, automóviles, motocicletas. La mayor parte de personas llega a

---

<sup>26</sup> IBID

las instalaciones de la municipalidad caminando ya que se encuentra en un lugar accesible en el casco urbano.

#### **1.5.4 Infraestructura**

La oficina de Recursos Humanos de municipalidad de Palín, con terreno propio que se ubica en el centro de Palín, su infraestructura es de un nivel la cual cuenta con una recepción, oficina de la encargada y archivo un área pequeña para atención y sala de espera.

#### **1.5.5 Proyección social**

La determinación y acción de Recursos Humanos es brindar atención, prevención, detección y derivación de casos inhumanos dentro de la institución. Brindando la oportunidad al trabajador de buscar ayuda integral en beneficio de su desarrollo personal

#### **1.5.6 Finanzas**

La Dirección de Administración y Finanzas contara, para todo lo concerniente a la Administración del personal, con el Departamento de Recursos Humanos que proponen con las políticas generales del personal aplicando técnicas de selección, descripción, especificación y evaluación de cargos. Además, el departamento de Recursos Humanos tendrá bajo su dependencia el funcionamiento de las remuneraciones del personal de acuerdo a la de sus funciones y que estén dentro del Marco Legal.

#### **1.5.7 Política laboral**

##### **➤ Aplicación**

Con el fin de llevar a cabo procesos de talento humano, mensualmente se elaboran evaluaciones para valorar el desempeño de cada empleado con relación a su puesto de trabajo

##### **➤ Desarrollo**

Se cumple con el objeto social de la organización sé que se cumple de la mano de otras organizaciones al desarrollo de ella, esto por medio de convenios.

➤ **Control**

Se manejarán sistemas de información en los que se reúnan, procesen, almacenen y distribuyan datos para apoyar la toma de decisiones

Deberán elaborarse auditorias dentro del área de talento humano corroborando procesos y procedimientos exitosos.

➤ **Metas**

El compromiso consiste en vincular a los empleados con la organización y lograr que dediquen sus esfuerzos para alcanzar un rendimiento elevado. El compromiso se desarrolla mediante políticas que promuevan el respeto recompensa y responsabilidades mutuas.<sup>27</sup>

### **1.5.8 Administración**

Los procesos que realiza la oficina de Recursos Humanos es mantener registros actualizados del personal en los cuales se consiguen materias relacionadas con nombramientos, calificaciones, promociones, escalafones, medidas disciplinarias, permisos administrativos, feriados, licencias médicas, renunciaciones. Y velar por la adecuada designación y distribución del personal en las diferentes unidades municipales y aplicar las normas sobre carrera funcionaria.

### **1.5.9 Ambiente institucional**

La oficina de Recursos Humanos centra su acción en un ambiente de bienestar para los funcionarios de la Municipalidad, contribuyendo a satisfacer sus necesidades y aspiraciones de atención social, cultural, de salud, asistencial y económica, para lo cual se fundamentará en principios, según lo establece su

---

<sup>27</sup> IBID



reglamento y para lo que deberá tener presente en cumplir con las funciones que le encomienda su superior directo y de acuerdo al Marco Legal.

#### **1.5.10 Otros aspectos**

La oficina de Recursos Humanos con el recurso más importante de las municipalidades, la gestión debe adoptar acciones para asegurar su desarrollo profesional y la vocación de servicio a la comunidad.

#### **1.6 Lista de deficiencias, carencias identificadas**

- a) Infraestructura deficiencia
- b) Falta de capacitaciones sobre los derechos y valores del trabajador municipal.
- c) Carencia de capacitaciones sobre el clima organizacional laboral
- d) Deficiencia en la organización de la posición de las oficinas municipales.
- e) Insuficiencia de mantenimiento en la infraestructura del edificio municipal.
- f) Carencia del perfil fundamental en los puestos públicos.
- g) Deficiencia en la práctica de valores dentro del personal municipal.
- h) Escasa información sobre los Derechos Humanos.
- i) A los empleados no se le reconoce el tiempo extra con remuneración.
- j) Carece de información de riesgos laborales.
- k) Escases de rótulos, alarmas, sistemas sobre los peligros que pueda tener la institución.
- l) Poca oportunidad de crecimiento laboral dentro de la institución.
- m) Falta de actividades motivacionales.
- n) desorden en la conformación de expedientes.
- o) Falta de control Interno.

## 1.7 Problematicación de la carencia y enunciado de hipótesis-acción

Carencia	Problema	Hipótesis - acción
Infraestructura deficiente	¿De qué manera se puede mejorar la infraestructura del edificio municipal?	Si se proporciona actividades para el mantenimiento del edificio, entonces se mejorará la infraestructura del edificio municipal.
Falta de capacitaciones sobre los derechos y valores del trabajador municipal.	¿Cómo realizar capacitaciones para el conocimiento de los derechos y valores del trabajador municipal?	Si se elabora un módulo de capacitaciones sobre los derechos humanos y valores del trabajador, entonces se tendrá una base para capacitar a los trabajadores que ayude a mejorar el conocimiento de los derechos humanos y valores del trabajador municipal.
carencia de capacitaciones sobre el clima organizacional laboral.	¿Por qué es importante que se den capacitaciones sobre el clima de organizacional laboral?	Si se realizan capacitaciones sobre el clima organizacional laboral a los trabajadores municipales, entonces se dará la importancia de las capacitaciones sobre el clima organizacional laboral.
Deficiencia en la organización de la posición de las oficinas municipales.	¿Cómo afecta la desorganización de las oficinas a los vecinos que realizan tramites dentro de la institución municipal?	Si se organiza adecuadamente las oficinas, entonces se facilitaría a los vecinos que realizan tramites dentro de la municipalidad.

<p>Insuficiencia de mantenimiento en la infraestructura del edificio municipal</p>	<p>¿Cómo se puede mejorar el mantenimiento de la infraestructura del edificio municipal?</p>	<p>Si se realiza un mantenimiento continuo en la infraestructura, entonces el edificio municipal se tendrá mejores condiciones, dando un aspecto visual importante, siendo un factor clave para la atención de los pobladores y visitantes del lugar.</p>
<p>Carencia del perfil fundamental en los puestos públicos.</p>	<p>¿Por qué razón no llenan los requisitos fundamentales del perfil en los puestos públicos de la municipalidad?</p>	<p>Si se crea el perfil de los puestos públicos, entonces las personas seleccionadas se desempeñarán mejor en los puestos de la municipalidad de Palín.</p>
<p>Deficiencia en la práctica de valores dentro de la persona municipal.</p>	<p>¿Cómo mejorar la práctica de valores en el personal municipal?</p>	<p>Si se realiza módulo para promover la práctica de valores desde los altos cargos, entonces se mejorará la práctica de valores en el personal municipal.</p>
<p>Escasa información sobre los Derechos del trabajador Municipal.</p>	<p>¿Cómo informar sobre los derechos y responsabilidades del empleado municipal?</p>	<p>Si se dan a conocer sus derechos y responsabilidades respecto al código municipal de cada trabajador desde el momento en que ingresan a la institución, entonces los empleados estarán mejor informados.</p>

A los empleados no se les reconoce el tiempo extra con remuneración	¿Cómo reconocer el tiempo extra en los descansos de los empleados municipales?	Si se remunera el tiempo extra de los empleados y lo garantizan, entonces habría armonía y deseos de colaborar con la institución.
Carece de información de riesgos laborales.	¿Cómo ayudaría el conocimiento de riesgos laborales al trabajador municipal?	Si se capacita sobre riesgos laborales dentro de la empresa, entonces se ayudaría al conocimiento de los riesgos laborales al trabajador municipal.
Escases de rótulos, alarmas, sistemas sobre los peligros que pueda tener la institución.	¿Qué hacer para tener un sistema sobre peligros y señalización en la Municipalidad de Palín?	Si se realiza un sistema de prevención y herramientas sobre accidentes, entonces los sistemas de peligro y señalización ayudaría a evitar accidentes e incidentes al personal y a la institución.
Poca oportunidad de crecimiento laboral dentro de la institución.	¿Por qué hay poca oportunidad de crecimiento laboral dentro de la institución?	Si se crea un escalafón laboral dentro de la institución, entonces la oportunidad de crecimiento laboral sería de motivación y desarrollo al empleado municipal.
Falta de actividades motivacionales.	¿Cómo ayudaría las actividades motivacionales al empleado municipal?	Si se programa actividades motivacionales frecuentes, entonces habría empleados más motivados.
Desorden en la conformación de expedientes.	¿Cómo debería mejorar el orden en la	Si se crea un archivo físico y digital de los expedientes, entonces habrá más orden

	conformación de expedientes?	facilitando la localización de los mismos.
Falta de control Interno.	¿Cuál sería la solución para mejorar el control interno?	Si se elabora un sistema de control interno, entonces habrá mayor control interno

### 1.8 Priorización del problema y su respectiva hipótesis

Se presentaron las quince carencias y el jefe de recursos humanos de la municipalidad de Palín, le asignó a la epesista la solución de la carencia número dos.

<b>carencia</b>	<b>Problema</b>	<b>Hipótesis-acción</b>
Falta de capacitaciones sobre los derechos y valores del trabajador municipal.	¿Cómo realizar capacitaciones para el conocimiento de los derechos humanos y valores del trabajador municipal?	Si se elabora un módulo de capacitaciones sobre los derechos humanos y valores del trabajador, entonces se tendrá una base para capacitar a los trabajadores que ayude a mejorar el conocimiento de los derechos humanos y valores del trabajador municipal.

### Propuesta del proyecto

Elaboración de un Módulo de capacitaciones sobre los derechos humanos y valores al trabajador de la municipalidad.

## 1.9 Análisis de viabilidad y factibilidad del proyecto

### Viabilidad

INDICADOR	SI	NO
¿Se tiene, por parte de la institución, el permiso para el proyecto?	X	
¿Se cumplen con los requisitos necesarios para la autorización del proyecto?	X	
¿Existe alguna oposición para la realización del proyecto?		X

### Factibilidad

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

## Estudio de Mercadeo

INDICADOR	SI	NO
¿Están bien identificados los beneficiarios del proyecto?	X	
¿Los beneficiarios realmente requieren la ejecución del proyecto?	X	
¿Los beneficiarios están dispuestos a la ejecución y continuidad del proyecto?	X	
¿Los beneficiarios identifican ventajas de la ejecución del proyecto?	X	

## Estudio Económico

INDICADOR	SI	NO
¿Se tiene calculado e valor en plaza de todos los recursos requeridos para el proyecto?	X	
¿Sera necesario el pago de servicios profesionales?		X
¿Es necesario contabilizar gastos administrativos?	X	
¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?	X	
¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevisto?	X	
¿Los pagos se harán con cheque?		X
¿Los gastos se harán en efectivo?	X	
¿Es necesario pagar impuestos?		X

## Estudio Financiero

INDICADOR	SI	NO
¿Se tiene claridad de cómo obtener los fondos económicos para el proyecto?	X	
¿El proyecto se pagará con fondos de la institución/comunidad intervenida?		X
¿Se obtendrán donaciones monetarias de otras instituciones?	X	
¿Se obtendrán donaciones de personas particulares?	X	
¿Se realizarán actividades de recaudación de fondos?		X

## Conclusión

La elaboración del módulo es viable y factible.



## **Capítulo II**

### **Fundamentación Teórica**

#### **2.1 Elementos teóricos**

##### **2.1.1 Antecedentes históricos de los derechos humanos**

En la fecha del 10 de diciembre de 1948 la asamblea general de las naciones unidas aprobó y proclamo la declaración universal de los derechos humanos.

” La asamblea pidió a todos los países miembros que publicaran el texto de la declaración y dispusieran que fuera distribuido, expuesto, leído y establecido como enseñanza, sin distinción fundada en la condición política de los países o territorios”.<sup>28</sup>

Se cita este párrafo porque es muy importante saber sobre la historia de cómo nacieron los derechos de la persona las cuales son muy fundamentales para el ser humano y dar a conocer cuáles fueron los principales derechos, e informar lo que se pretendía con el trato de las normas, tratados, convenios internacionales para que no exista la discriminación sobre condiciones de raza, color sexo, religión y opinión política, origen nacional y social, dando a respetar la creencias culturales y religiosa del grupo que pertenece.

##### **2.1.2 Derechos humanos**

Los derechos son aquellas condiciones instrumentales que son inherentes a todos los seres humanos no importando nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color o cualquier otra condición, sin discriminación alguna.

“Se definen como facultades inherentes a la persona, irrevocables, inalienables, intransmisibles e irrenunciables, el concepto de derechos humanos es universal e igualitario, así como incompatible con los sistemas basados en la superioridad de una clase social determinado.”<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos <http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml>

<sup>29</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Derechos\\_humanos](https://es.wikipedia.org/wiki/Derechos_humanos)

Los derechos humanos corresponden desde que se nace y durante la vida y su principal objetivo es defender la dignidad y libertad de cada persona, pero la ignorancia de la población por la falta de información acerca de sus derechos afecta al individuo siendo este vulnerable.

### **2.1.3 Celebración de los tratados**

Los tratados internacionales sobre los derechos humanos han establecido un comité para supervisar la aplicación de tratados por parte de los Estados. Los tratados deberán ser aprobados por el Senado de conformidad con los artículos de la Constitución Política de la República, estar de acuerdo con la misma y ser la Ley suprema de toda la unión en los términos de los artículos de la constitución.

“Según la Ley del Organismo Ejecutivo, corresponde al Ministerio de Relaciones Exteriores todo lo relacionado con la ejecución de la política internacional de la República, la negociación, celebración, prórroga, modificación y denuncia de tratados, pactos, convenios y acuerdos internacionales, entre otros. La ley sobre celebración de tratados fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el jueves 2 de enero de 1992 y entro en vigor el día siguiente.”<sup>30</sup>

### **2.1.4 Declaración universal de los derechos humanos**

“La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, en su resolución 217 A(III) como un ideal común para todos los pueblos y naciones. La Declaración establece por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero y ha sido traducida en más de 500 idiomas”.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> MINUGUA-PDH. Derechos Humanos, Naciones Fundamentales y Método para su vigilancia25

<sup>31</sup> <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Tal y como se ha señalado participaron varios países y se ha traducido en varios idiomas la conocida declaración de los derechos humanos en donde el ser humano cuenta con varios derechos que son beneficio para el mismo evitando la esclavitud garantizando la libertad y protección, a pesar de los esfuerzos realizados para aplicar la declaración universal de los derechos humanos a la fecha aborda las restricciones y violaciones frecuentes.

### **2.1.5 Convenciones de derechos humanos**

Una serie de tratados de derechos humanos internacionales y otros instrumentos adoptados desde 1945 han ampliado el derecho internacional de los derechos humanos entre otras figuras la Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio (1948), la Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Racial (1965), La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), La convención sobre los Derechos del Niño (1989) y la convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad 2006).<sup>32</sup>

### **2.1.6. Los Derechos Humanos y el Sistema de las Naciones Unidas**

Los Derechos Humanos son un tema transversal en todas las políticas y los programas de la ONU en los ámbitos clave sobre desarrollo, asistencia humanitaria, paz y seguridad, así como en asuntos económicos y sociales. Por ello, prácticamente todo órgano de la ONU y organismo especializado se ve envuelto de alguna forma en la protección de los Derechos Humanos. Algunos ejemplos de ellos son el derecho al desarrollo, que es la base de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el derecho a la alimentación, defendido por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura; los derechos laborales, defendidos y protegidos por la Organización Internacional del Trabajo; la igualdad de género, proclamada por ONU Mujeres; los derechos del niño, pueblos indígenas y de las personas con discapacidad.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup>Convención Americana sobre los Derechos Humanos Pag.5-10

<sup>33</sup> [www.pdh.org.gt/articulo/derechos-humanos/cuales-son.htm](http://www.pdh.org.gt/articulo/derechos-humanos/cuales-son.htm)

La Organización de las Naciones Unidas mantiene programas en apoyo a los Derechos Humanos abarcando temas que actualmente ayudan a todas aquellas personas que son abusadas y son violentadas en diferentes partes del mundo. Estos velan por el mejoramiento de cada país con un solo objetivo de mantener la paz mundial.

### **2.1.7 Procuración y victimología de los derechos humanos**

Existen diversas formas de clasificar los Derechos Humanos. La actual gestión de la institución del Procurados de los Derechos Humanos retomo dos conceptos esenciales en los que descansa su política de trabajo, siendo estos:

Procuración y Victimología Los principios filosóficos y doctrinarios que sustentan estos conceptos son:

Procuración: Es un concepto sustito de defensa de los Derechos Humanos que proviene de una situación o estado de mantener amparo o protección contra una agresión o daño de procedencia ajena, ya perpetrado o por perpetrarse. La retoma del concepto “Procuración” da por sentada la vigencia absoluta de los Derechos Humanos en la sociedad guatemalteca y se define como:

La diligencia y el esfuerzo de desarrollar y fortalecer los Derechos Humanos de manera participativa, articulando esfuerzos entre lo gubernamental y no gubernamental, a través de la observancia, la investigación y fiscalización social con presencia de base, como instrumento idóneo para la construcción democrática y de la convivencia nacional de un Estado de Derecho y de Justicia.

Victimología: Concepto que se deriva de relación víctima-victimario y que implica que se debe atender a la victima de cualquier tipo de violencia o discriminación de que pudiera ser objeto y no solo de protegerle sino buscar resarcir el daño restituyéndole sus derechos y brindándole protección por atención directa, delegación o mandato.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> [www.pdh.org.gt/articulo/derechos-humanos/cuales-son.htm](http://www.pdh.org.gt/articulo/derechos-humanos/cuales-son.htm)

Estos conceptos se conjugan. El primero para evitar que existan victimarios y se den las víctimas. Lo que busca es que se actúe en defensa de la víctima no solo cuando el daño ha sido causado, es la forma como se procede normalmente. Para el montaje estratégico de la denuncia y el seguimiento efectivo sobre el cumplimiento de las resoluciones del Procurador y de atención a la víctima.

### **2.1.8 Clasificación de las tres generaciones de los derechos humanos**

Los Derechos Humanos han sido clasificados de diversas maneras de acuerdo con su naturaleza, origen contenido y por la materia que refiere. La denominada tres generaciones es de carácter histórico y considera cronológicamente su aparición o reconocimiento por parte del orden jurídico normativo de cada país.

Primera generación:

Incluyen los derechos civiles y políticos. Estos de derechos fueron los primeros en ser conocidos legalmente a finales del siglo XVIII, en la Independencia de Estados Unidos y en la Renovación Francesa. Se trata de derecho que tratan de garantizar la libertad de las personas. Su función principal consiste en limitar la intervención del poder en la vida privada de las personas, así como garantizar la participación de todos en los asuntos públicos. Los derechos civiles más importantes son: derecho a la vida, derecho a la libertad, derecho a libre expresión, derecho a la propiedad y otros.

Segunda generación:

Recoge los derechos económicos, sociales y culturales. Estos derechos fueron incorporados poco a poco en la legislación a finales del siglo XIX y durante el siglo XX. Tratan de fomentar la igualdad real entre las personas ofreciendo a todos las mismas oportunidades para que puedan desarrollar una vida digna. Su función consiste en promover la acción del Estado para Garantizar el acceso de todos a unas condiciones de vida adecuadas. Algunos derechos de segunda generación son; son el derecho a la educación, el derecho a la salud, el derecho a l trabajo, el derecho a una vivienda digna.

Tercera generación:

Ha ido incorporándose a leyes a finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI. Pretenden fomentar la solidaridad entre los pueblos y las personas de todo el mundo. Su función es la de promover una relaciones pacíficas y constructivas que nos permitan afrontar los nuevos retos a los que se enfrenta la humanidad. Entre los derechos de la tercera generación son: Derecho a la paz, derecho al desarrollo y derecho a un medio ambiente.<sup>35</sup>

En conclusión, las tres generaciones son el reconocimiento legar hacia los derechos humanos que en la primera generación su valor primordial es la libertad es limitar la acción del poder garantizando la participación política del ciudadano. En la segunda generación su valor primordial es la igualdad es garantizar una vida digna para todos y todas. En la tercera generación su valor es la solidaridad esta promueve la relaciones pacíficas y constructivas.

### **2.1.9 Valores**

Los valores son aquellas cualidades, virtudes o características de una acción, una persona o un objeto que se consideran típicamente positivas o de gran importancia por un grupo social.

Por su parte, la axiología es una rama de la filosofía que tiene como objeto de estudio los valores y los juicios de valor. Ahora bien, existe una gran lista de valores entre los más importantes están los que se refieren a los valores del ser humano y se denomina como valores humanos o valores universales.<sup>36</sup>

### **2.1.10 Valores humanos**

Se conoce como valores humanos al conjunto de características que posee una persona u organización, los cuales determina el comportamiento e interacción con otros individuos y el medio ambiente. Los valores Humanos son valores morales que afectan la conducta de los individuos. Los valores morales pueden

---

<sup>35</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Tres\\_generaciones\\_de\\_derechos\\_humanos](https://es.wikipedia.org/wiki/Tres_generaciones_de_derechos_humanos)

<sup>36</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Valor\\_\(axiología\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Valor_(axiología))

ser considerados éticos y sociales, que constituyen un conjunto de reglas establecidas para lograr una convivencia saludable dentro de una sociedad.

### **Valores morales:**

Como valores morales se conoce al conjunto de normas y costumbres que son transmitidas por la sociedad al individuo y que representan la forma buena o correcta de actuar. En este sentido los valores morales no permiten diferenciar entre lo bueno y lo malo, lo correcto e incorrecto, lo Justo y lo injusto.

Los valores morales son introducidos desde la temprana infancia por los padres o las figuras de autoridad, para luego, en la etapa escolar, ser reforzados por los maestros o profesores. Muchos de ellos también vienen por la religión que se practica, entre ellos están; La honestidad, el respeto, la gratitud, la lealtad, la tolerancia y la generosidad, entre otros.

### **Valores éticos:**

Los valores éticos son guías de comportamientos que regulan la conducta de un individuo. En primer lugar, la ética es la rama de la filosofía que estudia lo que es moral, realiza un análisis del sistema moral para ser aplicado al nivel individual y social. Los valores éticos demuestran la personalidad del individuo, una imagen positiva negativa del propio, como consecuencia de su conducta, se puede apreciar sus convicciones, sentimientos e intereses que posee, por ejemplo; Justicia, Libertad, Respeto, Responsabilidad, lealtad.

### **Valores cívicos:**

Los valores cívicos son el conjunto de conductas que se consideran positivas para el desarrollo de la sociedad. Son reconocidos en términos generales por los diversos grupos sociales y comunidades que se extienden en todo el mundo. Los valores cívicos deben ser transmitidos a través de las generaciones para que el desarrollo de la sociedad sea continuo, positivo y para que no se pierdan y olviden en el tiempo

### **Valores religiosos:**

Son aquellos que representan los principios y las conductas adoptadas por las personas según la religión que profesan, aparecen descritos en libros religiosos o textos sagrados que se han transmitido a través de la historia del hombre de una generación a otra. No son valores impuestos por la sociedad.

Los valores religiosos son particulares porque implican aquellas conductas que se llevan a cabo cuando las personas no tienen rencor, maldad, envidia, egoísmo y otros sentimientos que no inviten a la conciliación, la bondad, el amor y el respeto.

En conclusión, son un conjunto de valores que incitan a las personas y a la sociedad en generar y actuar de manera correcta sin hacer provocar daños a quienes los rodea.

### **Valores estéticos:**

Son aquellas virtudes que sobresalen de una persona, animal, obra de arte, moda, objeto, paisaje, evento, los cuales pueden generar reacciones y opiniones positivas o negativas. Este valor por su parte es una disciplina que trata de entender aquello que se considera bellos según las percepciones de los sentidos. Entre los valores estéticos se encuentran la belleza, lo sublime, lo grandioso, la delicadeza, lo armonioso, lo desagradable, lo delicado, lo elegante, lo horroroso, lo trágico, lo ridículo, el caos, el drama, lo equilibrado y otros.

#### **2.1.11 Valores universales**

Son el conjunto de características y normas de convivencia del ser humano consideradas como cualidades positivas y válidas en una época determinada. Se suelen considerar innatos a la naturaleza humana. Son objeto de estudio de la Ética la Moral y la Filosofía. En concreto la Axiología dedica su estudio a los valores y los juicios valorativos. Los Derechos Humanos están basados en lo que se considera valores Universales. Entre los valores universales pueden ser el



respeto, la justicia, el amor, la honradez, la solidaridad, la verdad, la valentía, la amistad, el honor y la paz.<sup>37</sup>

## **2.2 Fundamentos legales**

### **Instrumentos nacionales en materia de derechos humanos**

#### **2.2.1 Constitución Política de la República de Guatemala**

Artículo 1: Protección de la persona. El estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.

Artículo 2: Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarles a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de las personas.

Artículo 4: 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.<sup>38</sup>

Los artículos que son citados de la Constitución Política de la República de Guatemala son beneficios y protegen a la persona dando la garantía a cada individuo para poder vivir en ambiente de paz y armonía.

b) Sistema de protección de los Derechos Humanos:

Los mecanismos para proteger los Derechos Humanos se dividen en Legales e Institucionales.

Mecanismos Legales: Están integrados por todas las normas y leyes nacionales e internacionales que tutelan los Derechos Humanos los cuales son;

- Constitución Política de la República de Guatemala.

---

<sup>37</sup> <https://www.significados.com/valores-universales/>

<sup>38</sup> GARCÍA LAGUARDÍA, Jorge Mario. Política y Constitución en Guatemala La Constitución de 1985. Cuarta Edición PDH. Guatemala C.A. 1996.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Pactos, Convenciones y tratados Internaciones.

Mecanismo Institucionales: Son aquellos organismos que en ámbito nacional e internacional se dedican a la protección y promoción de los Derechos Humanos, los cuales son.

- Procurador de los Derechos Humanos
- Corte de Constitucionalidad
- Tribunal Supremo Electoral
- Organismo Judicial
- Procuraduría General de la Nación a nivel Internacional
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos
- Corte Interamericana de Derechos Humanos
- Corte Penal Internacional
- Comisiones, Pactos y Tratados Internacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU)<sup>39</sup>

Artículo 101.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.<sup>40</sup>

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

a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> IBID

<sup>40</sup> IBI D

<sup>41</sup> IBID

## **2.2.2 Régimen Constitucional de los Tratados Internacionales en Materia de Derechos humanos**

La Constitución es considerada por el constitucionalismo moderno como la fuente madre de los derechos humanos. Tiene el carácter de Ley Suprema porque es la encargada de regular el funcionamiento de los poderes del Estado y los derechos de los ciudadanos. Los tratados Internacionales forman parte del derecho interno, a partir del momento en el que una fuente interna le da recepción a su sistema jurídico. Las leyes internas deben complementar a la Constitución como fuente de los Derechos Humanos. Con esto se quiere decir, que las leyes internas deben apoyar ampliar y detallar los derechos humanos, en vez de contradecirlos.<sup>42</sup>

Las leyes no pueden violentar los principios establecidos en la Constitución, porque esta es la Ley Suprema. Guatemala ingreso en este siglo a una nueva era, se enfrenta a un mundo distinto, globalizado, ante el cual se requieren herramientas e instrumentos que nos permitan adecuar mejor la política exterior de nuestro país a la desafiante situación internacional. La reformulación de la política exterior, basada evidentemente en los exteriores de Guatemala a lo largo de la historia, define los parámetros de una política exterior que perdure en el tiempo, con una visión de largo plazo. La política exterior es una herramienta clave en la promoción de dichos intereses y estrategias de desarrollo aprovechando las oportunidades que brinda la globalización, Es necesario promover el multilateralismo como el espacio de interdependencia donde se fortalece la posición de los países en vías de desarrollo.

Guatemala se concentra sobre su capacidad soberana de formular sus propios lineamientos en materia de política externa, sin interferencia de intereses ajenos procurando y fomentando el equilibrio global de poder.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Procurador de los Derechos Humanos. 11 de enero de 2011. <http://www.pdh.org.gt/index.php?option=com>

<sup>43</sup> MINUGUA-PDH. Derechos Humanos, Nociones Fundamentales y Método para su Vigilancia. Tomo II. Págs. 33-34.22

### 2.2.3 Código de trabajo:

Artículo 1o. El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.<sup>44</sup>

Se realiza el código de trabajo para beneficio de las personas que son más vulnerables, el cual ayudan a dar a conocer sus derechos y obligaciones que tiene el empleado, así como también el patrono con la finalidad de poder ser respetados sin discriminación alguna.

Principio de irrenunciabilidad de derechos Artículo 12. Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o esputaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.<sup>45</sup>

Los derechos del trabajador no pueden ser renunciables y ninguno es obligado a trabajar si no está de acuerdo a lo que se le ofrece, según la constitución política de la república de Guatemala se deben realizar reglamentos internos en cada institución para la conveniencia de ambos.

Principio de igualdad Artículo 14 bis. Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general. El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a

---

<sup>44</sup> <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/gt/gt015es.pdf>

<sup>45</sup> IBID

que se refiere este artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.<sup>46</sup>

Según el artículo 14 del código de trabajo es muy importante ya que se describe la prohibición de la discriminación, es muy importante que se tome a todo el personal igual en trato, para poder tener una vida digna.

## **2.2.4 Reglamento interno municipal**

### **Título VII Derechos, obligaciones y prohibiciones**

Artículo 40: Derechos de los trabajadores municipales. Los trabajadores municipales gozan de los derechos establecidos en la Constitución Política de la Republica, los contenidos en esta ley, sus reglamentos.<sup>47</sup>

En este artículo se dan a conocer los derechos que posee el trabajador dentro de la institución a no ser removidos, a gozar de vacaciones, a recibir indemnización por supresión o despido, a recibir aguinaldo, a gozar de jubilaciones, a un salario justo y lo principal a un trato justo y respetuoso a su dignidad.

Artículo 42: obligaciones de los trabajadores municipales. Además de las obligaciones que determinan las leyes y reglamentos aplicables son deberes de los trabajadores.<sup>48</sup>

Así como también existen derechos también hay obligaciones por cumplir los cuales se deben acatar órdenes por superiores, evitar problemas dentro de la institución y atender requerimientos y presentar documentos que se solicitan, desempeñar el cargo,

---

<sup>46</sup> IBID

<sup>47</sup> Folleto Reglamento Interno Municipal 2012

<sup>48</sup> IBID

Artículo 43: Prohibiciones Generales, Los trabajadores municipales tienen las siguientes prohibiciones.<sup>49</sup>

Según el reglamento municipal las principales prohibiciones que se le dan a un trabajador es la discriminación por cualquier motivo, ejercer propagandas, usar su autoridad para obligar, solicitar o recibir recompensas, tomar represalias en forma directa e indirecta en este reglamento esto con el fin de poder contribuir a desarrollar mejor la institución.

---

<sup>49</sup> IBID

## **Capítulo III**

### **Plan de Acción o intervención del proyecto**

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos

Carné: 201311501

Epesista: Magda Azucena Yumán Alvarado

#### **3.1 Tema**

Módulo de capacitaciones sobre de los Derechos Humanos y valores al trabajador de la Municipalidad de Palín.

#### **3.2 Problema seleccionado**

¿Cómo realizar capacitaciones para el conocimiento de los derechos y valores del trabajador municipal?

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

Si se elabora un módulo de capacitaciones sobre los derechos y valores del trabajador, entonces se tendrá una base para capacitar a los trabajadores que ayude a mejorar el conocimiento de los derechos y valores del trabajador municipal.

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

Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad de Palín, Escuintla

#### **3.5 Gerente Ejecutor de la Intervención=epesista**

Magda Azucena Yumán Alvarado

### **3.6 Unidad Ejecutora**

Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad de Palín

### **3.7 Descripción de la Intervención**

La intervención consiste en la elaboración de un Módulo de capacitaciones sobre de los Derechos Humanos y valores morales al trabajador de la Municipalidad de Palín departamento de Escuintla, con el objetivo de comprender la importancia que son las capacitaciones dentro de las instituciones y poner en práctica los Derechos Humanos, obligaciones, responsabilidades y Valores morales.

### **3.8 Justificación de la Intervención**

Como resultado del Diagnóstico realizado en la Municipalidad de Palín, departamento de Escuintla, se pudo constatar que actualmente no dan capacitaciones al trabajador, siendo importante para la empresa, pues la mismas ayudan al trabajador a ser motivado dando un mejor servicio, mantener constante y dar un mejor desempeño de sus funciones, poner en práctica a la población en general sobre sus derechos, obligaciones y lo importante que son los valores en general dentro de la empresa.

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

#### **General**

- Orientar al trabajador municipal por medio de capacitaciones acerca de los Derechos, obligaciones, responsabilidades y Valores que posee dentro de la institución.

#### **Específicos**

- Elaborar un módulo para que el departamento de Recursos Humanos ejecute capacitaciones
- Realizar capacitaciones sobre sus derechos Humanos, obligaciones, responsabilidades y valores dentro de la institución.



### 3.10 Metas

- Orientar a los trabajadores de la municipalidad de Palín, acerca de los derechos, obligaciones, responsabilidades y valores.
- Elaborar un módulo de capacitaciones sobre los derechos humanos y valores al trabajador de la Municipalidades Palín para el departamento de Recursos Humanos.
- Realizar capacitaciones a los trabajadores municipales del municipio de Palín.

### 3.11 Actividades para el logro de objetivos

Objetivos	Actividades
Elaborar un módulo para que el departamento de recursos humanos realice capacitaciones	1. Investigación bibliográfica y virtual
	2. Analizar información obtenida
	3. Seleccionar información para el módulo
	4. Estructura de los temas
	5. Redacción del módulo
	6. Impresión del módulo
	7. Encuadernar el módulo
	8. Entrega de módulo
Realizar capacitaciones sobre sus derechos humanos, obligaciones, responsabilidades y valores dentro de la institución.	9. Elaboración de los temas
	10. Estructura de las capacitaciones
	11. Elaboración de diapositivas
	12. Realizar dinámicas
	13. Realizar fichas de información
	14. Realizar talleres
	15. Ejecución de las capacitaciones
	16. Entrega de diplomas a los participantes

### 3.12 Cronograma de Actividades de Ejecución del proyecto

ACTIVIDADES DE DESCRIPCION	JUNIO 2017				JULIO 2017				AGOSTO 2017				SEPTIEMBR E 2017				OCTUBRE 2017				NOVIEMBR E 2017					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1. Investigacion bibliográfica y virtual	■	■																								
2. Analizar información obtenida		■	■																							
3. Seleccionar información para el módulo				■	■																					
4. Estructura de los temas					■	■																				
5. Redacción del módulo					■	■																				
6. Impresión del módulo					■	■																				
7. Encuadernar el módulo							■																			
8. Entrega de módulo								■																		
9. Elaboración de los temas									■	■	■	■														
10. Estructura de las capacitaciones														■	■	■										
11. Elaboración de diapositivas																			■	■						
12. Realizar dinámicas																			■	■						
13. Realizar fichas de información																			■	■						
14. Realizar talleres																				■						

15.Ejecución de las capacitaciones																										
16.Entrega de diplomas a los participantes																										

**3.13 Recursos**

**Humanos**

- Alcalde Municipal
- Encargada de Recursos Humanos
- Personal Municipal

**Materiales**

- Cuaderno de apuntes
- Teléfono Celular
- Fotocopiadora
- Impresora
- Computadora
- Hojas de papel bond tamaño carta
- Engrapadora
- Lapiceros
- Memoria (USB)

**Físicos**

- Instalaciones de la Municipalidad de Palin.

### 3.14 Presupuesto

No.	DESCRIPCION DE MATERIALES	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1	Resma de Papel Bond	Q. 45.00	Q. 45.00
12	Lapiceros	Q. 1.50	Q. 18.00
12	Lápices	Q. 1.25	Q. 15.00
9	Marcadores de Colores	Q. 6.00	Q. 54.00
6	Alquiler de Cañonera	Q. 25.00	Q. 150.00
25	Horas de Alquiler de Computadora	Q. 4.00	Q. 100.00
24	Pliegos de papel Bond	Q. 1.00	Q. 24.00
4	Rollos de Masking tape	Q. 6.00	Q. 24.00
120	Refacciones	Q. 10.00	Q. 1200.00
400	Impresiones	Q. 0.50	Q. 200.00
40	Diplomas para el personal Municipal	Q. 5.00	Q. 200.00
100	Alquiler de sillas	Q. 2.00	Q. 200.00
	Imprevistos 10%		Q. 223.00
<b>TOTAL</b>			<b>Q.2,453.12</b>

### 3.15 Formato de instrumento de control o evaluación de la intervención

Elemento del Plan	Si	No	Comentario
¿Es completa la identificación de la Epesista?	X		
¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?	X		
¿La hipótesis-acción es la que corresponde al problema priorizado?	X		
¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?	X		
¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?	X		

¿Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos?	X		
¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?	X		
¿Los beneficiarios están bien identificados?	X		
¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades?	X		
¿El tiempo asignado a cada actividad es apropiado para su realización?	X		
¿Están claramente determinados los responsables de cada acción?	X		
¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?	X		
¿Se determinó en el presupuesto el renglón de imprevistos?	X		
¿Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitaran la ejecución del presupuesto?	X		

## Capítulo IV

### Ejecución y sistematización de la intervención

#### 4.1 Descripción de las actividades realizadas

Actividades realizadas	Resultados obtenidos
1. Investigación bibliográfica y virtual	Se brinda una propuesta elemental para los conocimientos.
2. Analizar información obtenida	Se comprenden la información
3. Seleccionar información para el módulo	Se determina criterios y motivos para el módulo
4. Estructura de los temas	Restablecer estructura de temas
5. Redacción del módulo	Desarrollar contenido escrito sobre temas
6. Impresión del módulo	Proceso de producir los resultados de texto e imágenes
7. Encuadernar el módulo	Encuadernado del material de apoyo
8. Entrega de módulo	Se otorga el módulo al departamento de recursos humanos
9. Elaboración de los temas	Preparación de temas elegidos
10. Estructura de las capacitaciones	Orden de como se imparten las capacitaciones
11. Elaboración de diapositivas	Producir las diapositivas de los temas seleccionados
12. Realizar dinámicas	Llevar a cabo las dinámicas
13. Realizar fichas de información	Realizar fichas de información durante las capacitaciones
14. Realizar talleres	Realizar componentes, actividades y resultados logrados
15. Ejecución de las capacitaciones	Informar sobre los derechos, valores y derechos municipales

16. Entrega de diplomas a los participantes	Entrega de diplomas a los participantes por participar en las capacitaciones
---	--

#### 4.2 Producto

Módulo de capacitaciones sobre los Derechos Humanos y valores al trabajador de la Municipalidad de Palín

Producto	Logro	Evidencias
Módulo de capacitaciones sobre los derechos humanos y valores al trabajador de la municipalidad de Palín	Proporcionar el material al departamento de recursos humanos sobre los derechos humanos y valores al trabajador de la municipalidad de Palín	Fotografías

**MÓDULO DE CAPACITACIONES SOBRE DE LOS  
DERECHOS HUMANOS Y VALORES AL TRABAJADOR DE  
LA MUNICIPALIDAD DE PALIN**

**MAGDA AZUCENA YUMÀN  
ALVARADO**

Facultad de  humanidades

**Derechos  
Humanos**



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA**



**MÓDULO DE CAPACITACIONES SOBRE DE  
LOS DERECHOS HUMANOS Y VALORES AL  
TRABAJADOR DE LA MUNICIPALIDAD DE  
PALIN**

**MAGDA AZUCENA YUMAN ALVARADO**

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



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

**DIRECTORIO**

**M.A. WALTER RAMIRO MAZARIEGOS BIOLIS**

**Decano**

**DRA. MARIA LIAN CARDONA DE CHAVAC**

**Secretaria Académica**

**LICDA. ZONIA WILLIAMS**

**Secretaria Adjunta**

**LICDA. MAYRA SOLARES**

**ASESORA**

**MAGDA AZUCENA YUMAN ALVARADO**

**EPESISTA**

## Índice

Introducción	i
<b>BLOQUE I</b>	
Los Derechos Humanos	1
Que son los Derechos Humanos	2
¿Para qué sirven los Derechos Humanos?	3
¿Sabías que?	4
Obligación del estado	5
Conoce algunos Derechos como personas	6
Actividades	7
Constitución Política de la República de Guatemala	8
Comentario	9
Derecho a la Vida	10
Derecho a la Igualdad	11
En que se fundamenta los Derechos Humanos	12
¿Sabías que?	13
Derecho a la libertad de expresión	14
Datos importantes de la constitución Política de la República de Guatemala	15
Actividades	16

## **BLOQUE II**

Los Valores	17
¿Qué son los valores?	18
Valor de la Honestidad	19
Valor de la Lealtad	20
Valor del Respeto	21
Valor de la Responsabilidad	22
Valor de la Libertad	23
Actividades	24
Valor de la Justicia	25
Valor de la Comunicación	26
Valor de la Puntualidad	27
Trabajo en equipo	28
Actividades	29

## **BLOQUE III**

Los Derecho del Trabajador Municipal	30
Derecho del trabajador Municipal	31
Obligación del trabajador Municipal	32

Jornadas y Descansos del trabajador	33
Principios Generales	34
Evaluación y desempeño del trabajador	35
Medidas disciplinarias	36
Sanciones del trabajador	37
Actividades	38
Comentario Final	39
Bibliografías	40

## INTRODUCCIÓN

El presente módulo está dirigido al departamento de Recursos Humanos de la municipalidad de Palín, Escuintla.

El módulo contiene información que complementa los derechos humanos, derechos y obligaciones dentro de la institución y los valores que se deben implementar dentro y fuera del área de trabajo.

Este módulo ayudará a realizar un aprendizaje significativo en cada persona, dando a conocer sus derechos según el reglamento interno de la municipalidad.

Se realizará este módulo con el fin de darle seguimiento a los derechos y valores, para así garantizar la dignidad y mejorar la calidad de vida de cada individuo, conservando su integridad que le permita crear una relación entre persona y sociedad.

# BLOQUE I



Ilustración 1 <https://www.freepik.es/>

# LOS DERECHOS HUMANOS Y VALORES



# ¿Que son los derechos humanos?

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición.

[www.pdh.org.gt/articulo/procurador-de-los-ddhh/quien-es.htm](http://www.pdh.org.gt/articulo/procurador-de-los-ddhh/quien-es.htm)

Ilustración 2 <https://www.freepik.es/>



## ¿Para qué sirven los Derechos Humanos?

**Sirven para proteger la dignidad humana, generar igualdad entre hombre y mujeres sin importar raza, religión o condición social.**

**Por ello en todo el mundo se conmemora, cada diez de diciembre el día de los Derechos Humanos, para recordarnos que el respeto mutuo es la clave para vivir en sociedad.**

[www.pdh.ora.at/articulo/procurador-de-los-ddhh/aiuen-es.htm](http://www.pdh.ora.at/articulo/procurador-de-los-ddhh/aiuen-es.htm)



Ilustración 3 <https://www.freepik.es/>

# ¿SABIAS QUE?

Los Derechos Humanos son inherentes a todos los seres humanos sin distinción alguna de etnia, sexo, religión o cualquier otra índole.

[www.pdh.org.gt/articulo/procurador-de-los-ddhh/quien-es.htm](http://www.pdh.org.gt/articulo/procurador-de-los-ddhh/quien-es.htm)



Ilustración4<https://www.freepik.es/>

# Obligación del Estado

Ilustración 5 <https://www.google.com.gt/>



El Estado de Guatemala, tiene la responsabilidad de velar por la protección o seguridad de sus habitantes también tiene que garantizarles la vida, libertad, justicia, el desarrollo y la paz en cada uno de sus seres, solo así se puede tener una manifestación completa del Bien Común .

[https://es.wikipedia.org/wiki/Pol%C3%ADtica\\_de\\_Guatemala](https://es.wikipedia.org/wiki/Pol%C3%ADtica_de_Guatemala)

# CONOCE ALGUNOS DERECHOS COMO PERSONA



Observemos el video sobre Derechos Humanos  
Recuperado de:

<https://www.youtube.com/watch?v=PPeRECua5CQ>

y realicemos un comentario en parejas del mismo



A large rounded rectangular area with an orange border, containing eight horizontal blue lines for writing a comment.

# CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

## FINES Y DEBERES DEL ESTADO

**Art. 1 Protección a la persona:** El Estado se organiza para proteger a la persona y a la familia, su fin supremo es la realización del bien común.

**Art. 2 Deberes del Estado:** Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la Republica la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

<https://es.wikipedia.org/wiki/consituciondeguatemala>



Ilustración 7 <https://www.freepik.es/>

# Comentario

El Estado de Guatemala, tiene la responsabilidad de velar por la protección o seguridad de sus habitantes, también tiene que garantizarles la vida, libertad, justicia, el desarrollo y la paz en cada uno de sus seres, solo así se puede tener una manifestación completa del Bien Común.



Ilustración 8 <https://www.freepik.es/>



# Derecho a la Vida Art. 03

10

**El estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad.**

“La vida es el estado entre el nacimiento y la muerte. Todo ser humano tiene el derecho esencial de conservar su vida, Este derecho es el más importante ya que la vida es algo fundamental por ser el don primario que Dios ha dado al hombre y por ser la fuente de sus demás atributos”.

<https://es.wikipedia.org/wiki/consituciondeguatemala>



Ilustración 4 <https://www.freepik.es/>

# **Derecho a la Igualdad Art. 04**

## **(CPRG)**

**En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.**

**“La igualdad del ser humano, está reconocida como iguales ante la ley y de disfrutar de todos los derechos sin discriminación. El objetivo de ese derecho es lograr la igualdad de oportunidades y de buen trato entre los trabajadores”.**

<https://es.wikipedia.org/wiki/consituciondeguatemala>



Ilustración 10 <https://www.freepik.es/>



Ilustración 5 <https://www.freepik.es/>

## En que se fundamentan los Derechos Humanos?

Como nos hemos dado cuenta, los Derechos Humanos giran en torno a los valores o la dignidad humana, el cual se establece en el preámbulo de la declaración de los Derechos Humanos. “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. Y los valores que dan vida a la dignidad humana son: la seguridad, la libertad, la igualdad y la solidaridad”

[https://es.wikipedia.org/wiki/Procuradur%C3%ADa\\_de\\_los\\_Derechos\\_Humanos\\_\(Guatemala\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Procuradur%C3%ADa_de_los_Derechos_Humanos_(Guatemala))

## ¿Sabías que?

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es un documento declarativo adoptado por la Asamblea General de la Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948 en París. En este se recogen en sus 30 artículos de los Derechos Humanos. La unión de esta declaración y los Pactos internacionales de Derechos Humanos y sus protocolos comprende lo que se ha denominado la Carta Internacional de Derechos Humanos.

<http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>



Ilustración 6 <https://www.freepik.es/>

# Derecho a la Libertad de Expresión

Es la facultad natural que tiene la persona de obrar y de no obrar. Es un estado o condición del que no es esclavo. Facultad de hacer y decir cuanto no se oponga a las leyes ni a las buenas costumbres.

[https://es.wikipedia.org/wiki/Libertad\\_de\\_expresi%C3%B3n](https://es.wikipedia.org/wiki/Libertad_de_expresi%C3%B3n)



Ilustración 7 <https://www.freepik.es/>

# Datos importantes de la Constitución política de la República de Guatemala.

15

- El texto donde se decreta la Constitución se inicia con el título “Invocando el nombre de Dios” como Estado laico.
- La Carta Magna esta integrada por 281 artículos.
- Desde 1985 solo ha tenido cambios tras una consulta popular de 1994, donde se ratifico lo aprobado en 1993 por el congreso.
- En 1999 hubo otro intento de reformar la constitución, en el marco de la firma de los Acuerdos de Paz, pero no prospero.
- El ente encargado de proteger los valores, principios, libertades y derechos establecido en la Constitución es la Corte de Constitucionalidad. (C.C.)
- También existe el Centro para la defensa de la Constitución CEDECON que es una asociación civil con carácter privado, científico, académico de investigación jurídica y apolítico
- En el congreso de la Republica se realiza una sesión solemne en conmemoración de la Carta Magna.

[https://es.wikipedia.org/wiki/Procuradur%C3%ADa\\_de\\_los\\_Derechos\\_Humanos\\_\(Guatemala\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Procuradur%C3%ADa_de_los_Derechos_Humanos_(Guatemala))



Ilustración 8 <https://www.freepik.es/>



## ACTIVIDADES

1. Realiza un listado de cinco derechos que conozcas.

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

2. Observa el video sobre los derechos humanos y realiza un comentario en parejas del mismo

---

---

---

---

# BLOQUE II





Ilustración 9 <https://www.freepik.es/>

# LOS VALORES



Ilustración 10 <https://www.freepik.es/>

## ¿QUÉ SON VALORES?

**Son Principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas.**

<https://www.significados.com/valores/>

# Honestidad

Es una cualidad humana que consiste en actuar de acuerdo como se piensa y se siente, con la cual se designa a aquella persona que se muestra, tanto en

*Ilustración 11*<https://www.freepik.es/>



su obrar como en su manera de pensar, como justa, recta e íntegra.

<https://www.significados.com/valores/>

# Lealtad

Es un sentimiento de respeto y fidelidad hacia una persona, compromiso, comunidad, organizaciones, principios morales y otros.

Es sinónimo de Nobleza, rectitud, honradez.

<https://www.significados.com/valores/>

Ilustración 12 <https://www.freepik.es/>



# RESPECTO

Es un valor fundamental que nos hace tener consideración, aprecio y reconocimiento hacia alguien o incluso algo, tomado en cuenta sus intereses, limitaciones, miedos. Condición y sentimientos.

<https://www.significados.com/valores>

Ilustración 19 <https://www.freepik.es/>



# RESPONSABILIDAD

Es un valor que está en la conciencia de la persona. Algo que resulta importante hoy en día, es el compromiso de cumplir con las leyes determinadas e incluso exceder las mismas para continuar con su preservación.

<https://www.significados.com/valores/>



Ilustración 20 <https://www.freepik.es/>

# Libertad

Es la capacidad de la conciencia para pensar y obrar según la propia voluntad. En este caso se intenta que el empleado y el cliente pueda expresar con total seguridad en caso de tener creencias u opinión distinta siempre que sean expresados con respeto y cordialidad.

<https://www.significados.com/valores/>



Ilustración 21 <https://www.freepik.es/>



## ACTIVIDADES

1. Escribe un comentario sobre los valores que se trataron anteriormente.

A large rounded rectangular box with a blue border, containing eight horizontal blue lines for writing.



# Justicia

Es el principio moral de cada persona que decidí vivir, busca el bien propio y de la sociedad. Se hace referencia a otorgar a cada uno lo que le corresponde, no solo en lo salarial sino también en sus actividades que desempeña.

<https://www.significados.com/valores/>

Ilustración 13 <https://www.freepik.es/>



# Comunicación

**Es un intercambio de pensamientos, ideas y sentimientos con personas que nos rodean. Es un valor fundamental se intenta que las relaciones y conexiones dentro de los miembros de la institución y los clientes sea fluida y sincera .**

<https://www.significados.com/valores/>

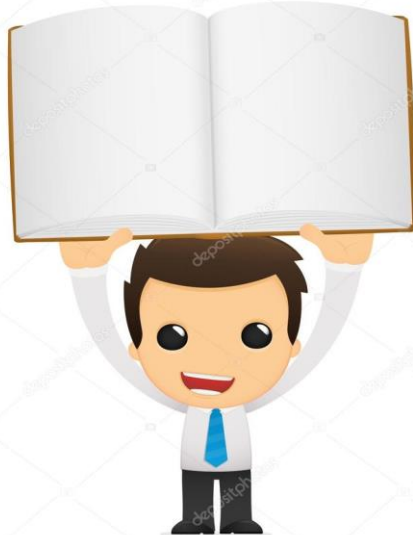


Ilustración 14 <https://www.freepik.es/>



# Puntualidad

**Es un valor que dota el orden y eficiencia en condición de realizar actividades, desempeñar mejor nuestro trabajo siendo merecedores de confianza. Se hace referencia para exigir a los empleados el respeto a los tiempos de llegada y salida, sobre todo con los clientes para realizar los proyectos.**

<https://www.significados.com/valores/>



Ilustración 16 <https://www.freepik.es/>

# Trabajo en Equipo

**Es la unión de personas con el fin de ejecutar un proyecto. Se intenta la integración de los miembros para obtener mejores resultados y es elemental la participación de distintas personas de la institución de diversos ámbitos.**

<https://www.significados.com/valores/>



## ACTIVIDADES

1. Observa el video sobre los valores que se te presentan y escribe un comentario personal sobre los mismos.

A large rounded rectangular box with a green border, containing several horizontal green lines for writing.

# BLOQUE III

# LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR MUNICIPAL



Ilustración 17 <https://www.freepik.es/>

# Derecho del Trabajador Municipal

- **Derecho a no ser removidos de sus puestos.**
- **Gozar de un periodo de vacaciones**
- **Recibir indemnización por despido injustificado.**
- **Recibir aguinaldo y bono 14 según renglón establecido.**
- **Salario justo de acuerdo a los méritos.**
- **Recibir un trato justo y respetuoso a su dignidad personal.**

Folleto: Reglamento interno del personal Municipal, 2012 Municipalidad de Palín



Ilustración 18 <https://www.freepik.es/>



# Obligaciones del Trabajador Municipal

32

- **Acatar órdenes e instrucciones que den sus superiores.**
- **Guardar discreción en el ejercicio de sus funciones.**
- **Dar respeto y dignidad al puesto de trabajo y al público.**
- **Aportar iniciativa e interés en beneficio de la administración.**
- **Desempeñar el cargo que ha sido nombrado con dedicación y eficiencia.**

Folleto: Reglamento interno del personal Municipal, 2012 Municipalidad de Palín



Ilustración 28 <https://www.freepik.es/>

Ilustración 29 <https://www.freepik.es/>



- **Jornada Ordinaria, no puede exceder de ocho horas diarias ni cuarenta a la semana, fijar lo relativo a la semana.**
- **El trabajador tiene derecho como mínimo dos días de descanso después de una jornada semanal.**
- **Tiene derecho los días de asueto según el reglamento interno municipal.**

Folleto: Reglamento interno del personal Municipal, 2012 Municipalidad de Palfín

# Principios Generales

Todo servicio o trabajado deberá ser equivalentemente remunerado, con base en un sistema que garantice de igual salario por igual trabajo de igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

Folleto: Reglamento interno del personal Municipal, 2012 Municipalidad de Palín



Ilustración 30 <https://www.freepik.es/>

# Evaluación y desempeño del trabajador

- Las autoridades están obligadas a evaluar el desempeño del trabajador y velar para que dicha evaluación será justa y objetiva .
- Los resultados servirán para promociones, ascensos, traslados y demás acciones del personal , para fortalecimiento de la institución.

Folleto: Reglamento interno del personal Municipal, 2012 Municipalidad de Palín



Ilustración 31 <https://www.freepik.es/>

# Sancciones del Trabajador

36

Ilustración 19 <https://www.freepik.es/>



## Medidas disciplinaria

Es garantizar una buena disciplina y sancionar las violaciones. Siendo las siguientes:

- Amonestación Verbal
- Amonestación Escrita
- Suspensión en el trabajo sin goce de salario hasta ocho días máximo.

Folleto: Reglamento interno del personal Municipal, 2012 Municipalidad de Palín

# Sanciones del Trabajador

37

- Efectos de la sanción. No implican pérdida de los derechos que son otorgados, las medidas se anotaran y archivan en expedientes del trabajador.
- Faltas. Son aquellas infracciones por acción u omisión como gravedad, repercusión, temeridad, imprudencia, negligencia que cometa el trabajador dentro de la institución.

Folleto: Reglamento interno del personal Municipal, 2012 Municipalidad de Palín

Ilustración 20 <https://www.freepik.es/>





## ACTIVIDADES

1. Realiza un resumen sobre los derechos que más te llamaron la atención.

A large red oval shape containing five horizontal red lines, intended for writing a summary.

2. escribe sobre lo que aprendiste sobre los derechos municipales.

A large blue parallelogram shape containing six horizontal blue lines, intended for writing about municipal rights.

## **COMENTARIO FINAL**

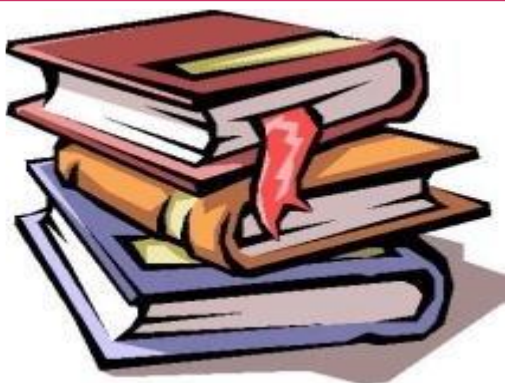
**Los Derechos Humanos son**

**Derechos que se tiene por el hecho de ser personas, sin distinción de etnia, color, sexo, económica, social, religiosa, lengua, raza, etc.**

**Los Derechos Humanos corresponden desde que se nace y durante la vida, El principal objetivo es defender la dignidad y la libertas. La falta de conocimientos sobre los derechos determina que no se pueda reaccionar frente a la injustica de las violaciones de algunos de ellos.**

**Por eso se exhorta a que conozcan los derechos para vivir de una manera distinta con paz y armonía.**





## Referencias

### Bibliográfica

- Folleto: Reglamento Interno del Personal Municipal, 2012, Municipalidad de Palin.

### Virtuales

- [https://es.wikipedia.org/wiki/Constituci3n\\_de\\_Guatemala](https://es.wikipedia.org/wiki/Constituci3n_de_Guatemala)
- [https://www.oas.org/juridico/mla/sp/gtm/sp\\_gtm-int-text-const.pdf](https://www.oas.org/juridico/mla/sp/gtm/sp_gtm-int-text-const.pdf)
- [https://es.wikipedia.org/wiki/procurador%3%ADa\\_de\\_los\\_Derechos\\_Humanos\\_\(Guatemala\)](https://es.wikipedia.org/wiki/procurador%3%ADa_de_los_Derechos_Humanos_(Guatemala))
- [www.un.org/es/universal\\_declaration\\_human\\_rights/](http://www.un.org/es/universal_declaration_human_rights/)
- [https://es.wikipedia.org/wiki/libertad\\_de\\_expresi3n](https://es.wikipedia.org/wiki/libertad_de_expresi3n)
- <https://www.significados.com/valores/>

### **4.3 Sistematización de la experiencia**

El dos de Junio del año dos mil diecisiete se realizó la primer visita a la Municipalidad de Palín, con el fin de poder solicitar audiencia con el señor Alcalde Municipal Mario Vitelio Yantuchi y poder realizar la entrevista con respecto al permiso de efectuar el informe del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) en dicha institución que él dirige, amablemente acepto la carta y dando la orden a la encargada de Recursos Humanos para tomar en cuenta la solicitud, iniciando la observación a principios de junio, percatando la buena fe de las personas que apoyaron a realizar dicho proyecto con amabilidad y colaboración. Realizando la exposición de las carencias que la municipalidad carece con el señor alcalde, llegando a la conclusión que el departamento de Recursos Humanos tiene la escasez de información al trabajador municipal.

#### **4.3.1 Actores**

Se presentó al departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad de Palín, realizando la observación de sus carencias exponiendo las ideas para poder mejorar la convivencia entre los trabajadores de la institución, la relación de que se obtuvo con la Encargada de Recursos y los demás trabajadores municipales fue muy emotiva y llevadera la convivencia con el personal. Apoyando al departamento de Recursos Humanos, al trabajador Municipal y al Alcalde Municipal. Estas visitas que se hicieron también se tuvo la oportunidad de conversar con integrantes del Concejo Municipal y aportar ideas que ayudaran a la atención a la población del municipio de Palín

#### **4.3.2 Acciones**

Durante el tiempo que se hizo la realización del Ejercicio Profesional Supervisado, se logró adquirir información con algunos trabajadores municipales de diferentes departamentos de la misma institución, de donde se pudo constatar que no practican los Derechos Humanos y valores.

Se les realizo una encuesta a todo el empleado municipal, y donde se obtuvo el resultado que aun en la actualidad hay personas que no conocen los derechos

humanos y no practican los valores en el ambiente laboral, siendo estos muy importantes y lastimosamente hay personas que son vulnerables a los malos tratos de las personas inconscientes.

Después del estudio se plantearon las actividades que se iban a estar realizando dentro de la institución en las fechas en que se impartirá el apoyo que se estaría brindando, para la ejecución de cada una de las actividades.

#### **4.3.3 Resultados**

El conocimiento de los Derechos Humanos y Valores es importante para todo ser humano, es por ello que las capacitaciones son necesarias para concientizar a todo el personal de las diferentes áreas de la institución acerca del tema y poner en práctica lo aprendido para el mejoramiento dentro y fuera, así mismo dar un mejor servicio a la población. Las capacitaciones se efectuaron dentro de la municipalidad una vez por semana durante mes cual dio resultado satisfactorio, porque se realizó una encuesta, donde deseaban seguir realizando las mismas para poder convivir en armonía.

#### **4.3.4 Implicaciones**

La emoción de observar como los trabajadores de la municipalidad de Palin poco a poco empezaron a involucrarse con el proyecto ya que ellos comentaban que sería de gran beneficio para su estado laboral y emocional, es satisfactorio dejar en el departamento de recursos humanos de una institución tan importante para el pueblo y una organización más fácil para dicho departamento y darle seguimiento al proyecto.

#### **4.3.5 Lecciones aprendidas**

El convivir y compartir con diferentes personas de las áreas de trabajo de dicha institución ha sido una experiencia única en donde se ha transmitido esa energía y perseverancia que cada uno posee, de igual manera se aprendió un poco de cada una de ellas y ellos, y eso deja una enseñanza, pero sobre todo se aprende, que nunca se deja de aprender y mientras se continúa aprendiendo,

se permite vivir y sentir. Y algo muy importante aprender porque la vida nunca deja de enseñarte.

## **Capítulo V**

### **Evaluación del proceso**

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

Se realizó la evaluación del diagnóstico con una lista de cotejo diseñada por la epesista, quien fue dirigido a la municipalidad de Palín en donde se obtuvo la información esperada, utilizando los documentos para recabar datos, reflejando las necesidades de la institución, siendo el tiempo suficiente para realizar las actividades programadas, hubo disponibilidad del personal para facilitar los datos de la entrevistas, en donde las actividades programadas fueron suficientes con el apoyo de los trabajadores, institución y el departamento de recursos humanos, teniendo la descripción del estado y funcionalidad de la misma, determinado el listado de carencias de la institución, los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento fueron aprobados. (Ver listado de cotejo pág. 139).

#### **5.2 Evaluación de la fundamentación teórica**

Se realizó la evaluación de la fundamentación teórica con una lista de cotejo diseñada por la epesista, de donde se tiene enlace respectivo al problema planteado, obteniendo la información correctamente descrita, utilizando técnicas en la elaboración de las fundamentaciones teóricas las cuales fueron adecuadas y productivas para los temas elegidos sobre el problema propuesto, teniendo el orden respectivo de la ubicación de las leyes, haciendo referencias de fuentes bibliográficas las cuales fueron consultadas y suficientes para el tema elegido, La teoría corresponde al tema del problema, las referencias bibliográficas que fueron utilizadas contienen todos los elementos referidos, teniendo suficiente claridad respecto al mismo, el desarrollo de las citas se evidencian por la epesista, los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento fueron aprobados (Ver lista de cotejo Pag. 139).

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

Se realizó la evaluación del diseño del plan de intervención con una lista de cotejo diseñada por la epesista, que se dirige a la municipalidad de Palín, se obtuvieron los objetivos en el perfil planeado, desarrollando las actividades planificadas en el cronograma realizado, en el tiempo estipulado, en donde se cubrieron las necesidades de la institución, en la participación brindada no se tuvo ningún descontento de los participantes, las capacitaciones que fueron aplicadas se hicieron en el tiempo establecido, lo cual tuvo aceptación por parte de los participantes, teniendo el material adecuado para realizar el proyecto, utilizando las técnicas apropiadas para las actividades, siendo la hipótesis - acción la que corresponde al problema, los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento fueron aprobados (Ver lista de cotejo pág. 140).

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

Se realizó la evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención con una lista de cotejo diseñada por la epesista, dirigido al departamento de recursos humanos, el módulo elaborado para el personal de la municipalidad de Palín, ha sido de ayuda para el departamento de recursos humanos, las experiencias vividas fueron claras en el ejercicio profesional supervisado, llenando las expectativas necesarias para la aprobación, siendo aceptado el proyecto por el departamento y los trabajadores de la municipalidad, presentando el proyecto y lo importante que es orientar el interés de sus derechos y valores, que ayudaran a futuras intervenciones, valorizando lo aprendido, los resultados obtenidos de la aplicación de instrumento fueron aprobados (ver lista de cotejo pág. 141).

## **5.5 Evaluación final de EPS con base al informe final**

Se realizó la evaluación final del EPS con base al informe final con una lista de cotejo diseñada por la epesista, lo que se evaluó en este capítulo fueron las fases del eps, se realizó la portada y los preliminares indicados para realizar el mismo, se siguieron las indicaciones en cuadro, tipo de letra e interlineados, se presentó el resumen correspondientes, se desarrolló debidamente cada capítulo, en el apéndice aparecen los instrumentos que fueron aplicados en la evaluación, para realizar las referencias bibliográficas se aplicó un solo sistema que es el clásico francés o pie de página, el informe se desarrolló con indicaciones brindadas, en el anexo se encuentran las cartas correspondientes y fotografías que evidencian el proyecto realizado en la municipalidad de Palín, los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento fueron aprobados (ver lista de cotejo pág. 142).

## **Capítulo VI El Voluntariado**

### **6.1 Plan de acción realizada**

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos

Carné: 201311501

Epesista: Magda Azucena Yumàn Alvarado

#### **6.1.2 Título del Proyecto**

Reforestación de arboles

#### **6.1.3 Ubicación geográfica de la intervención**

Municipio de Palin, departamento de Escuintla Nacimientos de agua Los pósitos y el Amatillo.

#### **6.1.4 Gerente Ejecutor de la Intervención = epesista**

Magda Azucena Yumàn Alvarado

#### **6.1.5 Descripción de la intervención**

La intervención consiste en la plantación de árboles con niños, niñas y adolescentes de algunos establecimientos educativos para fomentar una conciencia para sostener el medio ambiente.



## **6.1.6 Objetivos del Voluntariado**

### **General**

- Fortalecer de carácter ambiental, la coordinación de desarrollo sostenible y sustentable de las áreas naturales.

### **6.1.7 Específicos**

- Considerar los recursos naturales del municipio de Palin.
- Orientar a los jóvenes lo importante que es la reforestación con enfoque a la mitigación del cambio climático.
- Establecer mejoras en términos ambientales procurando mantener equilibrio en el entorno de los recursos naturales.

### **6.1.8 Actividades para el logro de objetivos específicos**

1. Plantear el voluntariado
2. Seleccionar las técnicas
3. Aplicar los instrumentos
4. Entrevista con el Encargado de la UGAM
5. Priorizar las carencias del voluntariado
6. Visitar las áreas disponibles para la deforestación
7. Elección de las áreas para la deforestación
8. Solicitar el apoyo de donación de arboles
9. Solicitar mano de obra a estudiantes y vecinos
10. Establecer el proyecto

### 6.1.9 Cronograma

No.	ACTIVIDADES	2017 y 2018 SEMANAS			
		Nov.		Feb.	
		1	2	1	2
1	Plantear el voluntariado				
2	Seleccionar las técnicas				
3	Aplicar los instrumentos				
4	Entrevista con el Encargado de la UGAM				
5	Priorizar las carencias del voluntariado				
6	Visitar las áreas disponibles para la deforestación				
7	Elección de las áreas para la deforestación				
8	Solicitar el apoyo de donación de arboles				
9	Solicitar mano de obra a estudiantes y vecinos				
10	Establecer el proyecto				

### 6.1.10 Recursos

#### Recurso

- Humano
  - Epesista
  - Encargado de la Unidad de Gestión Ambiental Municipal UGAM
  - Vecinos de la comunidad
  - Estudiantes
  - Profesores
- Físicos
  - Áreas de los Pósitos y el Amatillo
  - Material
    - Arbolitos
    - Azadón

- Palas
- Tierra
- Agua
- Carretas
- Vehículo
- Afiche
- Económico
  - Q300.00

### **6.1.11 Físicos**

Instalaciones de nacimientos de agua de Los Positos y el Amatillo

## **6.2 Sistematización**

El voluntariado se realizó la actividad de reforestación en los lugares de nacideros de agua llamados El Amatillo y Los Pósitos, que se encuentran en el Km. 39.5 del municipio de Palín, carretera CA-9 con dirección al pacífico.

El voluntariado es una actividad de reforestación en donde se tomó la iniciativa de reforestar con ayuda del departamento de la UGAM de la municipalidad ya que ellos serán los encargados de indicar las áreas que se podría sembrar los árboles en los establecimientos y vecinos.

Se procedió a realizar una carta de solicitud para el apoyo y la donación de árboles al Señor Cesar Enrique Sazo de la Unidad de Gestión Ambiental Municipal y al Lic. Francisco Ancheyta del departamento de Medio Ambiente, Minera San Rafael, Santa Rosa, Guatemala, de donde se obtuvieron los árboles que se solicitaron para mantener los lugares con mejores condiciones ya que son necesarios para los vecinos palinecos.

Se pidió ayuda a la directora de la escuela Oficial Rural Mixta Lotificación Balcones de Palín, jornada Vespertina y se invitó a los niños y adolescentes a la actividad que se

realizó en los pósitos y Amatillo de proteger las áreas de nacaderos de agua y contar con el beneficio e importancia que se tiene mantener esos lugares con responsabilidad.

También se obtuvo apoyo de un grupo de señores, los cuales velan por mantener las áreas protegidas y ayudan a con el mantenimiento de los mismos.

La actividad se logró con la ayuda de las personas que ya tenían experiencia y fueron los que guiaron como poder sembrar los árboles, la actividad se llevó a cabo dos días el primero se obtuvo el apoyo de la escuela y el segundo de los vecinos que velan y protegen las áreas.

Fue una experiencia muy hermosa y emotiva porque se pudo contribuir para salvar y proteger lo poco que aun queda en nuestro mundo y valorar el vital líquido que se utiliza en todo el municipio. Esta actividad sirve para exhortar a las personas cercanas a que contribuyan a participar en proyectos que mejoran nuestro medio ambiente y mantener limpios los lugares que todos unidos podemos salvar este hermoso y bello mundo que nos da vida.

### 6.3 Evidencias y comprobantes

Fotos del voluntariado con el apoyo de la Escuela Oficial Rural Mixta Lotificación Balcones de Palin, comunidad indígena el chilar y la UGAM de la municipalidad de Palín



*Ilustración 21 alumnos recibiendo la información correspondiente para la siembra de arbles, fotografía tomada por epesista, trabajo de voluntariado*



*Ilustración 22 alumnos tomando sus árboles para la siembra, fotografía tomada por epesista, trabajo de voluntariado*



*Ilustración 24 Lugar autorizado por la UGAM-Palín para la siembra de árboles, fotografía tomada por epesista, trabajo de voluntariado*



*Ilustración 23 alumnos escuchando la información que les brinda la UGAM, fotografía tomada por epesista, trabajo de voluntariado*



*Ilustración 25 Vehículo proporcionado por la municipalidad para trasladar los árboles al lugar fotografía tomada por epesista, trabajo de voluntariado*



*Ilustración 39 personal municipal apoyando al traslado de los árboles fotografía tomada por epesista, trabajo de voluntariado.*



*Ilustración 27 árboles que serán plantados en el lugar el amatillo, fotografía tomada por epesista, trabajo de voluntariado*



*Ilustración 26 árboles que serán plantados en el lugar los positos, amatillo, fotografía tomada por epesista, trabajo de voluntariado*



*Ilustración 42 colaboradores dando instrucciones, fotografía tomada por epesista, trabajo de voluntariado*



*Ilustración 43 Padre de familia colaborando con el proyecto, fotografía tomada por epesista, trabajo de voluntariado*



*Ilustración 29 otra ubicación para siembra de los árboles, fotografía tomada por epesista, trabajo de voluntariado*



*Ilustración 28, alumnos conociendo el lugar del amatillo, fotografía tomada por epesista, trabajo de voluntariado*



*Ilustración 31 apoyando a los alumnos a realizar la siembra, fotografía tomada por el señor Antonio Balcarsel.*



*Ilustración 30 alumnos realizando la siembra de arboles, fotografía tomada por epesista, trabajo de voluntariado*



*Ilustración 33 alumnos realizando la siembra de arboles, fotografía tomada por epesista, trabajo de voluntariado*



*Ilustración 32 padres de familia colaborando con sus hijos en la siembra de árboles, fotografía tomada por epesista, trabajo de voluntariado*



*Ilustración 50 epesista apoyando con la siembra de los árboles, fotografía tomada por el señor Juan Dubon, trabajo de voluntariado*



*Ilustración 34 alumna realizando parte de la siembra, fotografía tomada por epesista, trabajo de voluntariado*



*Ilustración 36 epesista apoyando a otros alumnos con la siembra de los arboles fotografía tomada por epesista, trabajo de voluntariado*



*Ilustración 35 alumnos explorando el lugar fotografía tomada por epesista, trabajo de voluntariado*



*Ilustración 37 lugar del nacimiento de agua el amtillo, fotografía tomada por epesista nacedero de agua lugar los positos y el amatillo*





*Ilustración 38 reunion con la comunidad indigena el chilar, con el apoyo de la UGAM, fotografia tomada por epesista.*



*Ilustración 40 punto de reunion el amatillo para la seimbra de árboles, ffotografía tomada por epesista*



*Ilustración 39 encargado de la UGAM realizando instrucciones fotografia tomada por epesista, siembra de árboles en el nacedero de agua el Amatillo.*



Palín, Escuintla, 15 de noviembre de 2017.

PARA: Cesar Enrique Sazo Lòpez.  
Unidad de Gestión Ambiental Municipal (UGAM-PALIN)  
Municipalidad de Palín, Escuintla

Lic. Francisco Ancheyta  
Departamento de Medio Ambiente.  
Minera San Rafael.  
San Rafael Las Flores, Santa Rosa, Guatemala, C. A.

DE: Magda Azucena Yumàn Alvarado.  
Epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala



ASUNTO: Solicitud Donación Especies Forestales.

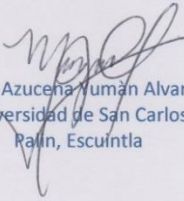
Respetable Lic. Francisco Ancheyta y Cesar Enrique Sazo Lòpez:

Reciba un cordial saludo y deseándole a la vez toda clase de éxitos en sus labores cotidianas.

Grato es compartirle que como como estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala realizo mi voluntariado y como parte de las estrategias del Ejercicio Profesional Supervisado, solicito su apoyo con el fin de conservar y fortalecer los mantos acuíferos que se encuentran ubicados dentro de nuestro municipio y que abastecen del vital líquido a los habitantes de este pueblo, se ha puesto en marcha el plan de reforestación de las áreas donde se encuentran los nacaderos naturales de agua. Razón por la que con mucho respeto me avoco a ustedes con la finalidad de **solicitarle en calidad de donación especies forestales en pilón (600 árboles)** para ser sembradas en dichos espacios. Cabe mencionar que se cuenta en aproximadamente con 3 hectáreas de terreno para la ejecución del proyecto en mención.

Agradeciendo de antemano sus buenos oficios y la atención prestada a la solicitud, me despidió.

Deferentemente,



Magda Azucena Yumàn Alvarado  
Epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala  
Palín, Escuintla

Email: magdayuman@gmail.com  
Cel.: 4269-6455.



## COMUNIDAD INDIGENA DE PALIN

-CIP-

6ta. Calle 0-29 Zona 3 Palín, Escuintla  
Email: comunidaindigenadepalincip@gmail.com

Palin, Escuintla febrero del 2018

### CONSTANCIA

El infrascrito presidente de la comunidad indígena de Palin, hace constar que:

#### MAGDA AZUCENA YUMÁN ALVARADO

Estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en la Facultad de Humanidades quien se identifica con número de Carné 201311501, realizo durante el mes de febrero del presente año el proyecto de voluntariado con las personas que pertenecen a la comunidad y vecinos invitados para la siembra de 600 arboles en los lugares de Los Positos y El Amatillo que se encuentra ubicado en el kilometro 39.5 del municipio de Palín departamento de escuintla.

Y para los usos legales que al interesado convengan extendiendo y firmo la presente a los veinte días del mes de febrero del dos mil dieciocho.

Atentamente

Oscar Raguy

Presidente de la Comunidad Indígena



CONSERVANDO Y PROTEGIENDO LOS RECURSOS NATURALES



## Escuela Oficial Rural Mixta Lotificación Balcones de Palín

Jornada Vespertina  
Palín, Escuintla

Palín, Escuintla febrero del 2018

### CONSTANCIA

La infrascrita presidente de la comunidad indígena de Palín hace constar que:

#### MAGDA AZUCENA YUMÁN ALVARADO

Estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala en la Facultad de Humanidades quien se identifica con número de Carné 201311501, realizo durante el mes de febrero del presente año el proyecto de voluntariado con la persona que pertenecen a la comunidad y vecinos invitados para la siembra de 600 árboles en los lugares de los pósitos y el amatillo que se encuentra ubicado en el kilómetro 39,5 del municipio de Palín departamento de Escuintla .

Y para los usos legales que al interesado convenga, extendiendo, sello y firma la presente a los 20 días del mes de febrero del año dos mil 2018.

PEM: CLAUDIA MARÍA MARGOS TUBAC DE DIAZ  
DIRECTORA



Sector 8 Lote 14 Lotificación Balcones De Palín, teléfono 41034803

Palín, Escuintla, 23 de febrero de 2018.

**PARA:** Facultad de Humanidades.  
Universidad de San Carlos de Guatemala – USAC-

**DE:** César Enrique Sazo López.  
Unidad de Gestión Ambiental Municipal (UGAM-PALIN)  
Municipalidad de Palín, Escuintla.

**ASUNTO:** Constancia Siembra de Especies Forestales.

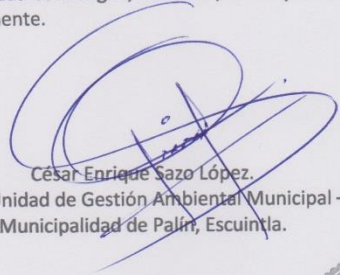
Respetables:

Por este medio me permito saludarles de manera cordial, a la vez que les deseo toda clase de éxitos en sus labores cotidianas.

A través del presente oficio HAGO CONSTAR que Magda Azucena Yumán Alvarado estudiante de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con carne estudiantil número 201311501; realizó satisfactoriamente la siembra de algunas especies forestales en la cuenca del nacedero de agua conocido con el nombre de El Amatillo del municipio de Palín del departamento de Escuintla, durante los días 15 y 22 de febrero del año 2018.

Y para los usos que a la interesada convengan, extiendo, firmo y sello el presente, en el mismo lugar y fecha descritos anteriormente.

Atentamente,



César Enrique Sazo López.  
Coordinador Unidad de Gestión Ambiental Municipal –UGAM-  
Municipalidad de Palín, Escuintla.

Email: [ugampalin@gmail.com](mailto:ugampalin@gmail.com)  
PBX: (502) 7956-8888 Móvil: (502) 5912-9653.  
CC. Archivo UGAM-PALIN.





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

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

Guatemala 12 de septiembre de 2018.

A quien Interese:

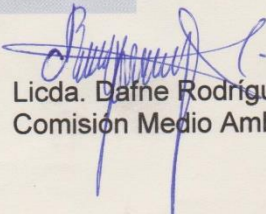
Presente

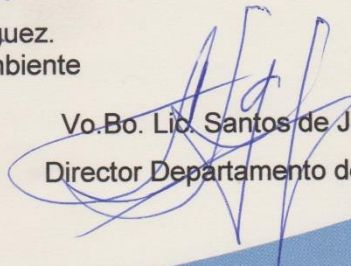
Me dirijo a usted, en espera de que sus proyectos, marchen acorde a sus planificaciones.

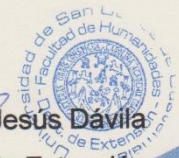
Desde el 2009 la Facultad de Humanidades, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se ha constituido en un equipo de trabajo juntamente con epesistas de esta facultad para recuperar la cobertura boscosa de Guatemala. Proyecto del cual derivan, además de la reforestación y monitoreo: jornadas de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

Por esta razón, se notifica que la estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- **Magda Azucena Yumán Alvarado** con número de carnet **201311501**, participó en el Nacimiento de Agua los Positos, El Amatillo en el municipio de Palín departamento de Escuintla, Guatemala, con la plantación de 600 árboles, en los diferentes puntos de reforestación oficial.

Agradeciendo su atención, me suscribo de usted.

  
Licda. Dafne Rodriguez.  
Comisión Medio Ambiente

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



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

Facultad de  Humanidades

## **Conclusiones**

1. Se oriento al trabajador municipal por medio de capacitaciones y dando a conocer lo importante que son los Derechos Humanos y Valores que poseen simplemente por ser humanos.
2. Se elaboro el módulo para el departamento de Recursos Humanos y queda como una herramienta necesaria y practica para poder orientar al trabajador municipal como también a personas ajenas que tienen interés en saber cuáles son los principales derechos, obligaciones y valores que se deben utilizar.
3. Se realizo las capacitaciones que sirvieron como base para el beneficio del trabajador, y darle seguimiento a sus derechos, obligaciones y valores dentro y fuera de la institución.

## **Recomendaciones**

### **A la jefa del departamento de recursos humanos de la municipalidad de Palín**

1. Las capacitaciones constantes son necesarias dentro de una institución para el crecimiento de la misma, orientar y mejorar la calidad del trabajador y el rendimiento laboral.
2. Tener y elaborar herramientas necesarias para facilitar el aprendizaje y el conocimiento necesario respecto a sus derechos, obligaciones y valores a través del módulo.
3. Se debe de realizar las capacitaciones y darles seguimiento por el departamento de recursos humanos.



## Referencias

### Bibliográficas

- Convención Americana sobre los Derechos Humanos Pág. 5-10
- Declaración Universal de los Derechos Humanos <http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml>
- GARCIA LAGUARDIA, Jorge Mario. Política y constitución en Guatemala. La constitución de 1985. Cuarta Edición PDH. Guatemala C.A. 1996.
- Méndez Pérez, José Bidel, PROYECTOS (elementos propedéuticos), 8ª. Edición, Corregida y aumentada, Guatemala 2016
- MINIGUAPDH. Derechos Humanos, Naciones Fundamentales y Método para su Vigilancia 25
- Municipalidad de Palin, Oficina de Relaciones Públicas, Documentos Históricos del municipio de Palin 2013.
- Universidad de San Carlos, "Diagnóstico socioeconómico, potencialidades productivas y propuestas", Palin Volumen 1, Guatemala, 2013

## Virtuales

- [www.municipalin.gob.gt/historia.php](http://www.municipalin.gob.gt/historia.php)
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Derechos\\_humanos](https://es.wikipedia.org/wiki/Derechos_humanos)
- <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rightss>
- [www.pdh.org.gt/articulo/derechos-humanos/cuales-son.htm](http://www.pdh.org.gt/articulo/derechos-humanos/cuales-son.htm)
- [https://es.wikipedia.org/wiki/tres\\_generaciones\\_de\\_derechos\\_humanos](https://es.wikipedia.org/wiki/tres_generaciones_de_derechos_humanos)
- [https://es.wikipedia.org/wiki/valor\\_\(axiologia\)](https://es.wikipedia.org/wiki/valor_(axiologia))
- <https://www.significados.com/valores-universales/>
- [https://es.wikipedia.org/wiki/pal%C3%ADn\\_\(municipio\)](https://es.wikipedia.org/wiki/pal%C3%ADn_(municipio))
- Procurador de los Derechos Humanos, 11 de enero de 2011.  
<http://www.pdh.org.gt/index.php?option=com>

# APÉNDICE

## Apéndice No. 1

### PLAN DEL DIAGNÓSTICO

#### I. Identificación o parte informativa

Municipalidad de Palín del Municipio de Palín, Escuintla

Epesista

Magda Azucena Yumán Alvarado

#### II. Título

“Plan de Diagnóstico de la Municipalidad de Palín”

#### III. Ubicación física de la Comunidad o Institución

Avenida central 2-31 zona 1, Municipalidad de Palín

#### IV. Objetivos

##### General:

- Analizar las necesidades de la institución y elaborar un proyecto a beneficio de la municipalidad.

##### Específicos:

- Identificar las deficiencias de la Municipalidad de Palín
- Clasificar Cada una de las carencias que presenta la Municipalidad de Palín.
- Redactar informe digital con la información recopilada.

#### V. Justificación

En la comunidad del municipio de Palín se encuentra la institución Autónoma la Municipalidad de Palín, la cual se ha caracterizado por ser una institución con mayor implementación de proyectos en beneficio de los habitantes, sin embargo como toda institución siempre se presentan obstáculos que no son resueltos en los proyectos interiores de la institución y que son mayor importancia que son necesarias de acuerdo al personal.

Para ello la importancia de la elaboración del diagnóstico en donde radica la importancia de determina cuales son las carencias que existen en la municipalidad de Palín, para luego dar soluciones a los resultados obtenidos.

## **VI. Actividades**

Se realizan diversas acciones, procesos y procedimientos de los cuales evidenciaron el logro de los objetivos plantados, a continuación, se presentes los siguientes:

- Seleccionar técnicas de investigación.
- Diseñar instrumentos para la realización de la investigación sobre la institución.
- Aplicar los instrumentos.
- Entrevista con la Encargada de Recursos Humanos.
- Entrevista con el Señor Alcalde Municipal.
- Determinar las carencias de la institución.
- Problematizar las carencias según la investigación.
- Priorizar la carencia más importante de la institución.
- Elección del proyecto para la institución.
- Establecer el proyecto con una viabilidad y factibilidad dentro de la institución.

## **VII. Tiempo**

El lapso de tiempo para la realización de la Etapa del Diagnóstico es de un mes de 15 de junio al 15 de Julio del año 2017.

## VIII. Cronograma

No.	ACTIVIDADES	2017 SEMANA			
		1	2	3	4
1.	Seleccionar técnicas de investigación.				
2.	Diseñar instrumentos para la realización de la investigación sobre la institución.				
3.	Aplicar los instrumentos.				
4.	Entrevista con la Encargada de Recursos Humanos.				
5.	Entrevista con el Señor Alcalde Municipal.				
6.	Determinar las carencias de la institución.				
7.	Problematizar las carencias según la investigación.				
8.	Priorizar la carencia más importante de la institución.				
9.	Elección del proyecto para la institución.				
10.	Establecer el proyecto con una viabilidad y factibilidad dentro de la institución.				

## IX. Técnicas e instrumentos:

- Técnicas
  - Observación
  - Entrevista
  - Encuesta
  - Análisis documental
  - Lluvia de ideas
- Instrumento
  - Lista de cotejo
  - Cuestionario estructurado
  - Fichas diversas

## X. Recursos:

- **Humano**
  - Epesista
  - Encargada de Recursos Humanos
  - Alcalde Municipal
  - Concejo Municipal
  - Personal Municipal
  - Vecinos de la comunidad
- **Físicos**
  - Instalaciones de la Municipalidad de Palin
- **Material y equipo**
  - Equipo audiovisual
  - Fichas de media carta
  - Folder
  - Computadora
  - Hojas de papel bond
  - Sillas
  - Engrapadora
  - Lapiceros
  - USB
  - Fotocopiadora
  - Impresora
- **Económico**
  - Q.300.00

## **XI. Responsable**

Magda Azucena Yumán Alvarado

## **XII. Evaluación**

Los logros se verifican de los objetivos específicos con una lista de cotejo para la viabilidad y factibilidad del mismo en beneficio de la institución.



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

ENCUESTA AL PERSONAL MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE PALIN ESCUINTLA  
INSTRUCCIONES: Marca con una X tu respuesta seleccionada.

Sexo \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Puesto \_\_\_\_\_ Departamento \_\_\_\_\_

1. ¿Usted tiene idea que son capacitaciones laborales?  
SI  No
2. ¿La institución imparte capacitaciones constantemente?  
SI  NO
3. ¿Usted considera importante recibir capacitaciones dentro de la institución?  
SI  NO
4. ¿Cree usted que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral?  
SI  NO
5. ¿Cree usted que sería mejor recibir capacitaciones en horas laborales?  
SI  NO
6. ¿Cree que las capacitaciones le servirán y ayudaran a poner en práctica lo aprendido?  
SI  NO
7. ¿Cree que las capacitaciones deben ser obligatorias?  
SI  NO
8. ¿Cree que el ambiente de las capacitaciones influyen en su aprendizaje?  
SI  NO
9. ¿Considera que se aprenderá más recibiendo capacitación presencial?  
SI  NO
10. ¿Cree usted que las capacitaciones le servirán en cualquier ámbito laboral?  
SI  NO
11. ¿Qué temas le gustaría que se impartieran en las capacitaciones?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



### Encuesta sobre el desarrollo de la capacitación 2017

ASPECTOS A EVALUAR	EXELENTE	BUENO	REGULAR	MALO
<b>METODOLOGIA</b>				
1. Los contenidos de la capacitación son suficiente para alcanzar los objetivos propuesto.				
2. Los objetivos de la capacitación fueron claros.				
3. La capacitación es relevante y útil.				
<b>MATERIAL E INSTALACIONES</b>				
4. Los materiales que recibe son acertados y suficientes.				
5. La instalación es cómoda para el desarrollo de la sesión.				
6. La instalación cuenta con los recursos audiovisuales suficientes para la sesión.				
<b>FACILITADOR</b>				
7. Inicia puntualmente la capacitación.				
8. Domina los temas tratados.				
9. Tiene dominio de grupo.				
10. Se aclara las dudas de los participantes.				
11. Se estimula la interacción del grupo.				
12. Maneja adecuadamente el tiempo de la sesión.				
13. En lo general como califica al facilitador.				
<b>ORGANIZACIÓN</b>				
14. La organización del taller y el soporte logístico son apropiados.				



USAC

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

ENCUESTA AL PERSONAL MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE PALIN ESCUINTLA  
INSTRUCCIONES: Marca con una X tu respuesta seleccionada.

Sexo M Edad 42 Puesto Encargado Departamento Transporte.

1. ¿Usted tiene idea que son capacitaciones laborales?

SI

No

2. ¿La institución imparte capacitaciones constantemente?

SI

NO

3. ¿Usted considera importante recibir capacitaciones dentro de la institución?

SI

NO

4. ¿Cree usted que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral?

SI

NO

5. ¿Cree usted que sería mejor recibir capacitaciones en horas laborales?

SI

NO

6. ¿Cree que las capacitaciones le servirán y ayudaran a poner en práctica lo aprendido?

SI

NO

7. ¿Cree que las capacitaciones deben ser obligatorias?

SI

NO

8. ¿Cree que el ambiente de las capacitaciones influyen en su aprendizaje?

SI

NO

9. ¿Considera que se aprenderá más recibiendo capacitación presencial?

SI

NO

10. ¿Cree usted que las capacitaciones le servirán en cualquier ámbito laboral?

SI

NO

11. ¿Qué temas le gustaría que se impartieran en las capacitaciones?

Derechos del Empleado, Derechos humanos, Valores riesgos laborales.

## Apéndice No. 03

### Lista de cotejo para la evaluación del diagnóstico

No.	Actividades/elementos	Si	No	Comentario
1.	¿Los objetivos del plan fueron pertinentes?	X		
2.	¿Las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes?	X		
3.	¿Las técnicas de investigación previstas fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico?	X		
4.	¿Los instrumentos diseñados y utilizados fueron apropiados para las técnicas de investigación?	X		
5.	¿El tiempo es calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente?	X		
6.	¿Se obtuvo colaboración de personas de la comunidad e institución para la realización del diagnóstico?	X		
7.	¿Las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico?	X		
8.	¿Se obtuvo la caracterización del contexto en que se encuentra la institución?	X		
9.	¿Se tiene la descripción del estado y funcionalidad de la institución?	X		
10.	¿Se determinó el estado de carencias, deficiencias y debilidades de la institución?	X		
11.	¿Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias y debilidades?	X		
12.	¿Fue adecuada la priorización del problema a intervenir?	X		
13.	¿La hipótesis acción es pertinente al problema de la intervención?	X		
14.	¿Se presento el listado de las fuentes consultadas?	X		

### Lista de cotejo para evaluación del Diagnostico

No.	Indicadores	Si	No
1.	¿Se obtuvo la información esperada?	X	
2.	¿Se utilizaron los documentos indicados para recabar datos?	X	
3.	¿Reflejo el diagnostico las necesidades de la institución?	X	
4.	¿Fue suficiente el tiempo para realizar las actividades programadas?	X	
5.	¿Hubo disponibilidad del personal para facilitar datos en las entrevistas?	X	
6.	¿Las actividades programadas para la realización del diagnóstico fueron suficientes?	X	
7.	Se obtuvo la colaboración de personas de la Institución y del departamento	X	
8.	Se tiene la descripción del estado y funcionalidad de la institución	X	
9.	Se determinó el listado de carencia de la institución		

### Lista de cotejo para evaluación de la fundamentación teórica.

No.	Indicadores	Si	No
1.	La fundamentación teórica tiene el enlace respectivo al problema planteado	X	
2.	La información obtenida se describe correctamente	X	
3.	Las técnicas utilizadas en la elaboración de las fundamentaciones teóricas fueron adecuadas y productivas.	X	
4.	Se tiene el orden respectivo de la ubicación de las leyes	X	
5.	Se hace referencia de las fuentes bibliográficas consultadas	X	
6.	Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema	X	
7.	La teoría presentada corresponde el tema en el problema	X	

8.	Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuente	X	
9.	El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto del tema	X	
10.	Se evidencia aporte del Epesista en el desarrollo de la teoría presentada	X	

**Lista de cotejo para evaluación del diseño del plan de acción.**

No.	Indicador	Si	No
1.	¿Se consiguieron los objetivos en el perfil planeado?	X	
2.	¿Se desarrollaron las actividades planificadas en el cronograma?	X	
3.	¿Se realizaron todas las actividades en el tiempo estipulado?	X	
4.	¿Se cubrió la necesidad propuesta a la institución?	X	
5.	¿Se tuvo algún descontento por parte de los participantes?		X
6.	¿Se impartieron las capacitaciones a los trabajadores de la municipalidad de Palín en el tiempo establecido?	X	
7.	¿El proyecto tuvo la aceptación por parte de los participantes?	X	
8.	¿El material fue el adecuado para el proyecto?	X	
9.	¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?	X	
10.	¿La hipótesis-acción es la que corresponde al problema priorizado?	X	

**Lista de cotejo para evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención.**

No.	Indicador	Si	No
1.	¿Considera que el Módulo para el personal de la Municipalidad de Palin, ha sido de ayuda para el departamento de Recursos Humanos	X	
2.	¿Se da con claridad un panorama de la experiencia vivida en el Ejercicio Profesional Supervisada?	X	
3.	¿Considera que el proyecto realizado llena las expectativas necesarias para su aprobación?	X	
4.	¿Considera que el proyecto ejecutado fue aceptado por los trabajadores de la municipalidad que participaron en la socialización del Módulo?	X	
5.	¿Cree que el proyecto es importante para orientar al departamento de Recursos Humanos así mismo como a los trabajadores municipales en interés de los Derechos Humanos y Valores?	X	
6.	¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?	X	
7.	¿Los datos se obtienen de la realidad vivida?	X	
8.	¿Se valoriza la intervención ejecutada?	X	
9.	¿Es evidente la participación de los involucrados en el Ejercicio Profesional Supervisado?	X	

### Lista de cotejo para evaluación final del eps con base al informe final

No.	Indicador	Si	No
1.	¿Se evaluó cada una de las fases del eps?	X	
2.	¿La portada y los preliminares son los indicados para el informe del eps?	X	
3.	¿Se siguieron las indicaciones en cuadro al tipo de letra e interlineados?	X	
4.	¿Se presenta correctamente el resumen?	X	
5.	¿Cada capítulo está debidamente desarrollado?	X	
6.	¿En los apéndices aparecen los instrumentos de evaluación aplicados?	X	
7.	¿En el caso de citas, se aplicó un solo sistema?	X	
8.	¿El informe está desarrollado según las indicaciones dadas?	X	
9.	¿Las referencias de las fuentes están dadas con los datos correspondientes?	X	

# ANEXO



Señor:  
Mynor García y García,  
Jefe de Servicios Públicos,  
Municipalidad de Palin.

Estimado Señor:

Por este medio me permito saludarle de manera cordial, a la vez que le deseo toda clase de éxitos en sus labores cotidianas.

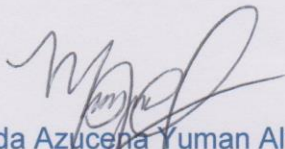
El objeto de la presente es para solicitar su colaboración ya que es de su conocimiento que me encuentro realizando el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) y es un requisito necesario para obtener el título de Licenciada en Pedagogía en Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala en tal sentido he notado que la municipalidad de este municipio es visitada por varias personas y considero que es necesario que la misma cuente con un ambiente visual agradable para darle mayor prestigio tanto a nivel local como nivel departamental.

En tal sentido me permito solicitarle su colaboración y apoyo para la implementación de algunos aspectos que considero son de mucha importancia para dicha institución, siendo los siguientes:

1. Pintura para el edificio Municipal
2. Señalización de seguridad
3. Limpieza en algunas áreas dentro del edificio Municipal.

Agradeciendo su amable colaboración y patrocinio con mi persona, me despido con mis más sinceras muestra de consideración y respeto.

Atentamente,

  
Magda Azucena Yuman Alvarado  
No. De Carne 201311501  
Eneista de la Facultad de Humanidades

MUNICIPALIDAD DE PALIN  
ESCUINTLA, GUATEMALA, C. A.  
**RECIBIDO**  
02 SEP 2017  
Firma: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_



Palín, Escuintla, 15 de noviembre de 2017.

PARA: Cesar Enrique Sazo Lòpez.  
Unidad de Gestión Ambiental Municipal (UGAM-PALIN)  
Municipalidad de Palin, Escuintla

Lic. Francisco Ancheyta  
Departamento de Medio Ambiente.  
Minera San Rafael.  
San Rafael Las Flores, Santa Rosa, Guatemala, C. A.

DE: Magda Azucena Yumàn Alvarado.  
Epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala



ASUNTO: Solicitud Donación Especies Forestales.

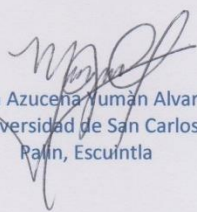
Respetable Lic. Francisco Ancheyta y Cesar Enrique Sazo Lòpez:

Reciba un cordial saludo y deseándole a la vez toda clase de éxitos en sus labores cotidianas.

Grato es compartirle que como como estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala realizo mi voluntariado y como parte de las estrategias del Ejercicio Profesional Supervisado, solicito su apoyo con el fin de conservar y fortalecer los mantos acuíferos que se encuentran ubicados dentro de nuestro municipio y que abastecen del vital líquido a los habitantes de este pueblo, se ha puesto en marcha el plan de reforestación de las áreas donde se encuentran los nacedores naturales de agua. Razón por la que con mucho respeto me avoco a ustedes con la finalidad de **solicitarle en calidad de donación especies forestales en pilón** (600 árboles) para ser sembradas en dichos espacios. Cabe mencionar que se cuenta en aproximadamente con 3 hectáreas de terreno para la ejecución del proyecto en mención.

Agradeciendo de antemano sus buenos oficios y la atención prestada a la solicitud, me despido.

Deferentemente,



Magda Azucena Yumàn Alvarado  
Epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala  
Palín, Escuintla

Email: magdayuman@gmail.com  
Cel.: 4269-6455.




Facultad de  Humanidades

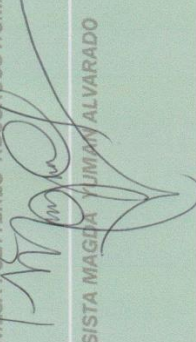
# PREMIO A LA PERSEVERANCIA

**DIPLOMA**  
**CRISTINA NOHEMI PEREIRA**  
**ESTRADA**

como reconocimiento por su inestimable contribución a las capacitaciones sobre los Derechos Humanos, obligaciones, responsabilidades y valores Morales



  
LIC. NILSA FUERTERES RECURSOS HUMANOS  
30/11/2017

  
EPESISTA MAGDA YUJMAY ALVARADO  
30/11/2017

Fotos sobre las capacitaciones durante el Ejercicio Profesional Supervisado sobre conocimientos de los Derechos Humanos con apoyo de Procuraduría de los Derechos Humanos Y el Alcalde Municipal, fotografías tomadas por epesista.



*Ilustración 58 trabajadores municipales en la primera capacitación con el tema derechos humanos, fotografía tomada por epesista en capacitación al trabajador municipal*



*Ilustración 59 realizando una oración antes de comenzar las capacitaciones con los trabajadores de la municipalidad, fotografía tomada por epesista*



*Ilustración 60 exposición de un invitado sobre los derechos humanos a los empleados municipales, fotografía tomada por epesista.*



*Ilustración 41 recibiendo atención de los compañeros participantes en la tercera capacitación, fotografía tomada por epesista en capacitación al trabajador municipal*



*Ilustración 42 exposición de un invitado sobre los derechos humanos a los empleados municipales, fotografía tomada*



*Ilustración 63 participación del señor alcalde Mario Yantuchi en una capacitación, fotografía tomada por epesista en*



*Ilustración 43 apoyo del licenciado Cardona sobre los valores, fotografía tomada por epesista en capacitación al trabajador municipal*



*Ilustración 65 realizando capacitaciones con las trabajadoras de la municipalidad, tema los derechos y obligaciones del empelado municipal, fotografía tomada por Edwin García.*



*Ilustración 66 colaboración de empleados municipales tema los valores, fotografía tomada por epesista en capacitación al trabajador municipal.*



*Ilustración 67 participación y colaboración de los trabajadores municipales, fotografía tomada por epesista.*

## MANTENIMIENTO DEL EDIFICIO MUNICIPAL,



*Ilustración 68* fotografía tomada por epesista, mantenimiento de pintura al edificio municipal



*Ilustración 69* fotografía tomada por epesista, mantenimiento de pintura al edificio municipal



*Ilustración 70* fotografía tomada por epesista, mantenimiento de pintura al edificio municipal



*Ilustración 71* fotografía tomada por epesista, mantenimiento de pintura al edificio municipal



*Ilustración 72* fotografía tomada por epesista, mantenimiento de pintura al edificio municipal



*Ilustración 73* fotografía tomada por epesista, mantenimiento de pintura al edificio municipal



*Ilustración 74 fotografía tomada por epeista, mantenimiento de pintura al edificio municipal*



Guatemala, 08 de Marzo 2017

Licenciada

**MAYRA DAMARIS SOLARES SALAZAR**

Asesora de EPS

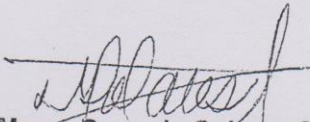
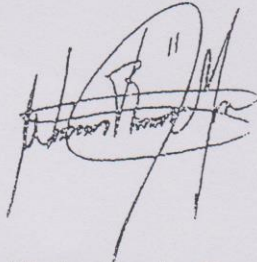
Facultad de Humanidades

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

**MAGDA AZUCENA YUMÁN ALVARADO**  
201311501

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



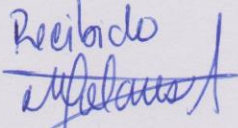
Licda. Mayra Damaris Solares Salazar  
Directora Departamento Extensión



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



C.C expediente  
Archivo.

Recibido  
  
31-03-17 09:00

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

Facultad de  Humanidades

Guatemala, 30 de marzo 2017

Ingeniero:  
Mario Vitelio Yantuchi Alcalde Municipal  
Municipalidad de Palin  
Presente

Estimado Alcalde Municipal:

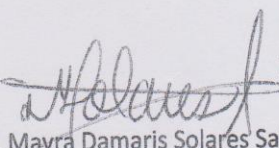
Atentamente le saludo y a la vez le informo que la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objetivo de participar en la solución de los problemas educativos a nivel nacional, realiza el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS –, con la estudiante de la carrera de Licenciatura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

Por lo anterior, solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado a la estudiante **Magda Azucena Yumàn Alvarado** CUI **1601 17240 01114** carné No. **201311501**. 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



MUNICIPALIDAD DE PALIN  
ESCUINTLA, GUATEMALA, C. A.

**RECIBIDO**  
10 ABR 2017  
**RECIBIDO**

Firma:

Hora:

*ción Superior, Incluyente y Proyectiva*  
ificio S-4, ciudad universitaria zona 12  
léfonos: 2418 8601 24188602 24188620  
418 8000 ext. 85301-85302 Fax: 85320

Facultad de Humanidades

Palín, Escuintla, 5 de diciembre del 2017

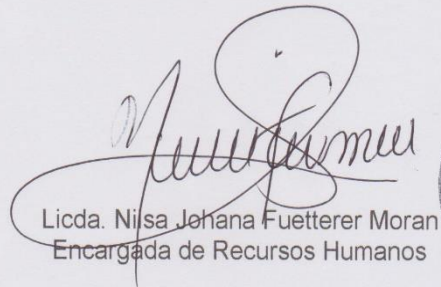
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE HUMANIDADES

A QUIEN INTERESE:

Reciba un cordial saludo de parte del departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad de Palín, el motivo de la presente es para informarle que la estudiante: Magda Azucena Yumán Alvarado con número de carné 201311501, terminó el proyecto de su EPS el cual fue aprobado y validado.

Sin mas que agregar me suscribo,

Atentamente,



Licda. Nilsa Johana Fuetterer Moran  
Encargada de Recursos Humanos

