

Jorge Rolando Claudio Mendoza

**Guía para mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales de
estudiantes de la institución Ixmucané del Municipio y Departamento de
Huehuetenango**

Asesora: Licda. Leonora Beatriz Méndez Solórzano



FACULTAD DE HUMANIDADES

Departamento de Pedagogía

Guatemala, octubre de 2019

Este informe fue presentado por el autor como trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- previo a optar el grado de Licenciado en Pedagogía y Administración Educativa.

Guatemala, octubre de 2019

ÍNDICE

Resumen	i
Introducción	ii
CAPITULO I: DIAGNÓSTICO	1
1.1 Contexto	1
1.1.1 Ubicación geográfica	1
1.1.2 Composición social	5
1.1.3 Desarrollo Histórico	15
1.1.4 Situación económica	19
1.1.5 Vida política	22
1.1.6 Concepción filosófica	24
1.1.7 Competitividad	25
1.2 Identidad Institucional	26
1.2.1 Identidad institucional.	26
1.2.2 Desarrollo histórico	30
1.2.3 Los usuarios	32
1.2.4 Infraestructura	34
1.2.5 Proyección social	35
1.2.6 Finanzas	35
1.2.7 Política laboral	37
1.2.8 Administración	38
1.2.9 El ambiente institucional	38
1.3 Listado de deficiencias, carencias identificadas	39
1.4 Carencias/fallas/deficiencias contextuales e institucionales	39
1.5 Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis-acción	40
1.6 Priorización del problema y su respectiva hipótesis acción.	40
1.6.1 Problema seleccionado con su respectiva hipótesis- acción	41
1.7 Análisis de viabilidad y factibilidad.	41
1.7.1 Viabilidad	41
1.7.2 Factibilidad	41

CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	44
2.1 Elementos teóricos	44
2.1.1 Clima organizacional	44
2.1.2 Relaciones interpersonales	57
2.1.3 Estrategias para fortalecer el clima organización	63
CAPITULO III: PLAN DE ACCIÓN	65
3.1 Título del proyecto	65
3.2 Problema seleccionado	65
3.3 Hipótesis Acción	65
3.4 Ubicación Geográfica de la intervención	65
3.5 Unidad Ejecutora	65
3.6 Justificación de la intervención	65
3.7 Descripción de la intervención	66
3.8 Objetivos de la intervención	67
3.8.1 General	67
3.8.2 Específicos	67
3.9 Metas	67
3.10 Beneficiarios	67
3.11 Actividades para el logro de objetivos	67
3.12 Cronograma, tiempo de Realización	68
3.13 Técnicas metodológicas	69
3.14 Recursos	69
3.14.1 Humanos	69
3.14.2 Materiales	70
3.14.3 Tecnológicos	70
3.15 Presupuesto	70
3.16 Responsables	72
3.17 Formato de instrumentos de control o evaluación de la intervención	72
CAPÍTULO IV: EJECUCIÓN Y SISTEMATIZACION DE LA INTERVENCION	74
4.1 Descripción de actividades realizadas	74
4.2 Productos, logros y evidencias (fotos, actas o constancias)	75

4.2.1 Productos y logros	75
4.3 Sistematización de la experiencia	96
4.3.1 Acciones	97
4.3.2 Resultados obtenidos	98
4.3.3 Implicaciones	98
4.3.4 Lecciones aprendidas (en lo académico, social, económico, político, profesional, etc.)	98
CAPÍTULO V: EVALUACIÓN DEL PROCESO	100
5.1 Evaluación del diagnóstico	100
5.2 De la fundamentación teórica	101
5.3 Evaluación del Plan Acción	101
5.4 Evaluación de la fase de sistematización y evaluación general del EPS	102
CAPÍTULO VI: EL VOLUNTARIADO	104
6.1 Plan de acción realizada	104
Conclusiones	129
Recomendaciones	130
Bibliografía	131
Apéndice	133
Anexos	152

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Centros educativos del municipio de Huehuetenango	7
Tabla 2 Principales instituciones de salud pública	8
Tabla 3 Principales instituciones de salud pública	9
Tabla 4 Principales instituciones de salud pública	10
Tabla 5 Principales instituciones de salud privada.	10
Tabla 6 Principales farmacias del municipio de Huehuetenango	12
Tabla 7 Carencia y enunciado de hipótesis – acción	40
Tabla 8 Priorización del problema y su respectiva hipótesis acción	40
Tabla 9 Problema seleccionado	41
Tabla 10 Cuadro de Viabilidad	41
Tabla 11 Presupuesto	70
Tabla 12 Instrumentos de control o evaluación de la intervención	72
Tabla 13 Descripción de las actividades realizadas	74
Tabla 14 Productos y logros	75
Tabla 15 Lista de cotejo de evaluación de diagnóstico	100
Tabla 16 Lista de cotejo de la fundamentación teórica	101
Tabla 17 Lista de cotejo del plan de acción	102
Tabla 18 Lista de cotejo de la fase de sistematización y evaluación general del eps.	103
Tabla 19 Cronograma de actividades del voluntariado	106
Tabla 20 Actividades en el plan de sostenibilidad	125
Tabla 21 Cronograma de actividades del plan de sostenibilidad	128
Tabla 22 Plan General	136
Tabla 23 Cronograma del plan general	143
Tabla 24 Técnicas e instrumentos del diagnóstico	143
Tabla 25 Actividades de diagnóstico	148
Tabla 26 Cronograma del diagnóstico	149
Tabla 27 Técnicas e instrumentos del diagnóstico	150

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Factores del clima organizacional	45
Gráfica 2 Representación de las relaciones interpersonales en el ámbito escolar.	57
Gráfica 3 Pirámide de Maslow	59
Gráfica 4 Bases para las relaciones interpersonales.	62
Gráfica 5 Capacitación sobre fortalecimiento del clima organizacional	94
Gráfica 6 Capacitación sobre el trabajo en equipo	94
Gráfica 7 Capacitación sobre la autoestima	95
Gráfica 8 Entrega de Guía para mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales	95
Gráfica 9 Estudiantes con Guía para mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales	96
Gráfica 10 Mapa del municipio de Huehuetenango.	158
Gráfica 11 Croquis Asociación Ixmucané	158
Gráfica 12 Organigrama de la Asociación Huehueteca Ixmucané.	159

Resumen

El proyecto que se presenta corresponde al trabajo de Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Sección Huehuetenango.

Para el desarrollo de este proyecto se realizaron diversas etapas: la primera de ella es el diagnóstico contextual e institucional, seguido de la fundamentación teórica, Intervención de la acción, Ejecución y sistematización de la intervención, Evaluación y por último la fase de voluntariado.

La ejecución de las distintas actividades durante el Ejercicio Profesional Supervisado, fueron en beneficio de la comunidad educativa de la Asociación, porque se considera que las relaciones interpersonales son el pilar fundamental de toda institución y el desarrollo de la misma, por lo tanto, el propósito del proyecto es fortalecer dichas relaciones y ofrecer un servicio de calidad a la sociedad huehueteca.

Cada fase se constituyó por sus objetivos, cronograma, actividades, presupuestos, entre otras, quienes permitieron resultados satisfactorios, mejorando la relación entre cada miembro de la comunidad, inculcando temas como la autoestima, el trabajo en equipo, el clima organizacional y las relaciones interpersonales.

Palabras clave: proyecto, relaciones interpersonales, autoestima, formación, evaluación.

Introducción

Se presenta a continuación el proyecto denominado Fortalecimiento del clima organizacional y relaciones interpersonales para mejorar el rendimiento académico, dirigido a personal y estudiantes de la Asociación Huehueteca Ixmucané, el cual corresponde al trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado EPS de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Sección Huehuetenango.

El proceso de Ejercicio Profesional Supervisado se desarrolla en varias etapas, y el presente informe describe cada una de ellas, en el Capítulo I se expone sobre el diagnóstico contextual e institucional, se establecieron las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la institución, permitiendo de esta manera realizar un listado de problemas, causas que los originan y posibles soluciones, después del análisis de viabilidad y factibilidad, se determinó el problema de mayor trascendencia.

El capítulo II comprende la fundamentación teórica del problema, que fueron base para la siguiente fase; se investigaron una serie de temas y subtemas que se enfocan en el fortalecimiento del clima organizacional y relaciones interpersonales. Se realizó utilizando la técnica de investigación documental, obteniendo la información de fuentes bibliográficas y electrónicas.

El Capítulo III, trata del Plan de acción, contienen la información sobre el título, problema seleccionado, hipótesis – acción, unidad ejecutora, justificación, descripción y objetivos de la intervención, actividades y técnicas utilizadas durante el plan de acción. Para finalizar este capítulo se establecen los recursos y presupuesto del proyecto.

En el Capítulo IV se describen las actividades ejecutadas en el Ejercicio Profesional Supervisado, así también, los productos, logros y evidencias de cada una de estas actividades, en ella se incluyen la guía para mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales, en este capítulo se visualizan los objetivos y metas propuestas, las actividades y los recursos empleados. Se describen las acciones ejecutadas y las lecciones aprendidas en cada actividad.

El capítulo V, expone sobre la evaluación del proceso, se conforma por los instrumentos aplicados en cada fase para evaluar los resultados obtenidos, y comparar el logro según los objetivos propuestos, este capítulo es muy importante porque nos permite verificar el impacto del proyecto.

El último capítulo, detalla el proceso de voluntariado, actividades que fueron enfocadas a la conservación del medio ambiente, se realizó en la comunidad Caserío Champen Ojo de Agua aldea Santo Domingo La Libertad Huehuetenango. con la plantación de pilones, y capacitaciones a los comunitarios sobre el cuidado de los árboles, conjuntamente con el plan de sostenibilidad para asegurar el crecimiento y desarrollo del medio ambiente en la comunidad.

Se presentan además las conclusiones, recomendaciones, por último, se adjuntan los apéndices que sirvieron para organizar la información recopilada, modelos de instrumentos utilizados, así como evidencias en relación a cada una de las actividades realizadas y algunos otros anexos que permiten tener mejor visión de lo ejecutado.

CAPITULO I DIAGNÓSTICO

1.1. Contexto

1.1.1. Ubicación geográfica

• **Localización**

El municipio de Huehuetenango está ubicado en la parte sur del departamento del mismo nombre, en la región VII en el Nor-Occidente del País. Se localiza geográficamente en las coordenadas 15° 19' 14" de latitud norte y 91° 28' 13' de longitud oeste; se ubica a una altura promedio de 1,900 metros sobre el nivel del mar. La distancia de la ciudad capital es de 266 kilómetros por medio de la carretera interamericana.

• **Tamaño**

El municipio de Huehuetenango posee una extensión territorial de 235.15 km², que equivale al 3.20% de la extensión del departamento de Huehuetenango y al 14.46% de la Mancomunidad MAMSOHUE. El municipio de Huehuetenango posee una extensión territorial de 235.15 km², que equivale al 3.20% de la extensión del departamento de Huehuetenango y al 14.46% de la Mancomunidad MAMSOHUE. Colinda al Norte con los municipios de Chiantla y Aguacatán (Huehuetenango); al Sur con los municipios de Malacatancito (Huehuetenango), Santa Lucia La Reforma (Tonicapán) y San Pedro Jocopilas (Quiché); al Este con los municipios de Aguacatán (Huehuetenango); y al Oeste con los municipios de Santa Bárbara y San Sebastián Huehuetenango (Huehuetenango). (Gráfica 1)

• **Clima**

Presenta una unidad bioclimática, Bosque Húmedo, Montano Bajo Sub-tropical BHMBS, la cual posee las características siguientes:

Precipitación pluvial anual de 1,000 a 2,000 milímetros anuales, temperatura médica anual entre 12° a 18° centígrados, se presenta a una altitud entre 1,550 a 2,000 y de 2,000 a 2,500 msnm, es considerado de clima frío. Presenta heladas a fines de diciembre e inicio de enero. En esta región existen climas que varían de templado a semifrío, con invierno benigno a semicálidos, de carácter húmedo y semiseco con invierno seco, con valores promedios de 6°C mínima, 25°C máxima y una media anual de 14°C. La humedad relativa es del 66% y los vientos alcanzan una velocidad de 8.3 kilómetros por hora. (SEGEPLAN, 2,016)

- **Suelo**

El suelo es rocoso, arcilloso, y un poco árido, está situado en un valle, que se extiende en las faldas de la sierra de los Cuchumatanes. Según la clasificación Ch. S. Simmons, J.M. Tarano y J.H. Pinto, los suelos pertenecen al grupo de la Altiplanicie Central, que son suelos bien drenados, poco profundos sobre roca en donde la fertilidad moderada es de un 44.99, esto debido a que la capa dura se encuentra en algunos casos entre 25 a 100 centímetros, el 55.01% restante de suelos es de fertilidad muy baja, esto debido a que la capa que poseen es rocosa y en algunas ocasiones está constituida de esquisito a 25 a 40 centímetros lo que hace al suelo propenso a la alta erosión.

- **Principales accidentes**

Los principales accidentes e irregularidades que presenta el suelo del municipio de Huehuetenango, son las siguientes:

Los llanos que sobresalen en la topografía del municipio son: al Norte: Carrizal, al Este: Chinacá, La Estancia y Llano Grande, al Sur: Jumaj y Cambote, al Oeste: Las Lagunas, Zaculeu y Chivacabé. Así

como también los Cerros del Maíz, de La Cruz y San José, situados al Norte y al Sur de la ciudad.

Los cerros que se encuentran en el municipio son: cerros Tuipache, Bolson, Pox, de La Cruz, Negro, Del Maíz, Chiloja, Ticoc, Cebollin, Suculique, Chivacabé, Xinaxoj, San José, los cuales presentan alturas que van de 1,550 a 2,000 msnm, los cuales de forma natural cumplen la función de infiltrar agua al manto freático, así mismo, el 45% de su territorio topográfico es ligeramente plano favoreciendo la infiltración, pero por el avance de la mancha urbana estas capacidades se pierden. Por tal razón muchas familias extraen agua, ya sea de pozo artesanal o mecánico.

Lagunas, dentro de las cuales sobresalen las siguientes: Laguna de Zaculeu, ubicada en la Zona 10, Laguna Ocubilá; ubicada en la parte Norte de este municipio.

En el municipio de Huehuetenango existe una variedad de ríos, como recursos naturales, los cuales están convertidos en aguas negras: Río Limonar, La Estancia, El Aguacate, Ocubilá, Selegua o Zaculeu, Cancelaj, Naranjo, San Lorenzo, Las Culebras, La Viña, Llano Grande, Cuyumpá, Sarchil y Cancabal. Entre los arroyos están: El Durazno, Hierba Buena, Talish Col y el Platanal.

- ***Recursos naturales***

Actualmente el municipio cuenta con cinco fuentes de agua, el 35% de su territorio con pozos artesanal, más de diez pozos electromecánicos, ocho comités de agua para abastecer el municipio; como también su sistema orográfico está conformado por una cadena de pequeñas colinas que rodean el valle de Huehuetenango, mencionando entre ellas las siguientes: Cerro Caballero, Cerro de la Cruz, Cerro Ixcuna y Cerro de las Codornizas, entre otros, así mismo el municipio de Huehuetenango presenta una diversidad de especies de la zona de vida ecológica entre ellas están: Quercus (Encino),

Pinus pseudostrobus (Pino Blanco o Triste), Pinus montezumae (Pino Macho), Pinus oocarpa (Pino Hembra), Alnus jourullensis, (Aliso) Arbutus xalapensis (Madrón).

El bosque de coníferas abarca 4,433.052 Has; el Bosque de latifoliadas 6,330 Has, y otras Has de bosques mixtas y de especies arbustivas, salde venado, escobilla, calliandra, grandiflora, timboque, hierba del cáncer, blede, té de limón, chicalote, apazote, chichim, hierba de loro, hierba mora y verbena.

Fauna silvestre: corcha, cenizontle, lechuza, torcaza, tortolita, tucumaxa. La mayoría de los bosques con que cuenta el municipio de Huehuetenango son de carácter comunal y municipal aunque gran parte de estos no están registrados en la municipalidad por cuanto se desconocen su; ubicación, delimitación y medición entre otros.

Fauna doméstica: bovinos, conejos, gallinas y porcinos. La fauna en Huehuetenango se encuentra en peligro de extinción debido a la poca concientización sobre la conservación de las mismas.

Los recursos naturales están sometidos a la fuerte presión de las personas que viven en los alrededores a través de una explotación irracional del bosque, sobre pastoreo, aumento de la frontera agrícola, incendios forestales, contaminación de ríos, cacería y tráfico ilegal de animales. (SEGEPLAN, 2,016).

- ***Vías de comunicación***

Cuenta con varias vías de comunicación, las zonas urbanas cuentan con carreteras pavimentadas pero en mal estado, aproximadamente el 35% de las calles de las áreas rurales están pavimentadas gracias al trabajo en conjunto del COCODE; pero el 65% de estas, cuentan con calles de terracería, de igual forma en mal estado. A nivel local en la zona 4, El Terrero, se comunica con las diferentes zonas y comunidades por carreteras de terracería, caminos vecinales y veredas peatonales.

El municipio de Huehuetenango cuenta con varias vías de comunicación, las zonas urbanas cuentan con carreteras pavimentadas pero en mal estado, aproximadamente el 35% de las calles de las áreas rurales están pavimentadas gracias al trabajo en conjunto de COMUDE Y COCODES; pero el 65% de estas, cuentan con calles de terracería, de igual forma en mal estado.

Huehuetenango se comunica a la ciudad capital, y los departamentos del occidente del país mediante la carretera interamericana CA-1, que también comunica a la cabecera municipal con los municipios del Oeste del departamento y el país mexicano. Existe también comunicación con todos los municipios del área Norte con una carretera asfaltada en mal estado.

A nivel local se comunica con las diferentes zonas y comunidades por carreteras de terracería, caminos vecinales y veredas peatonales.

1.1.2. Composición social

- ***Etnia***

La etnia predominante en el municipio de Huehuetenango es la mestiza, en su minoría se compone de población indígena perteneciente a la cultura mam.

- ***Instituciones educativas***

El municipio de Huehuetenango cuenta con un servicio educativo diverso, debido a que es la cabecera departamental, desde 1996 cuenta con la Dirección Departamental de Educación quien es la máxima institución que rige el sistema educativo del departamento, asimismo cuenta con Coordinaciones Técnico Administrativas las cuales se encargan de brindar apoyo técnico y administrativo a los centros educativos del municipio, según el sistema de registros educativos SIRE del Ministerio de Educación

para el año 2016 hay 423 establecimientos en estado abierto para el beneficio de la población huehueteca, en los diferentes niveles.

Nivel preprimaria: este nivel atiende a niños comprendidos en las edades de cuatro a seis años. En el municipio no se cuenta con un centro educativo que brinde educación bilingüe maya-español. Para la educación preprimaria monolingüe (español) actualmente existen 133 establecimientos, de los cuales 39 son privados y 94 oficiales, muchos de ellos anexos a escuelas primarias.

Nivel primario: en el nivel primario existen en total 130 establecimientos educativos, de los cuales 90 son escuelas oficiales y 40 establecimientos privados.

Nivel Medio, Ciclo Básico: en relación al Ciclo Básico, el Ministerio de Educación reporta un total de 89 establecimientos abiertos de los cuales únicamente 17 pertenecen al sector oficial y 72 centros educativos pertenecen al sector privado.

Nivel Medio, Ciclo Diversificado: En relación al Ciclo Diversificado en el municipio de Huehuetenango, existe una diversidad de establecimientos educativos, tanto en el sector privado como sector oficial, que ofrecen diferentes carreras, tales como: Bachiller en Ciencias y Letras, Perito en Administración de Empresas, Bachiller en Computación, Perito Contador, Secretariado Ejecutivo, Bachiller en Electricidad, Secretariado y Oficinista, Secretariado Bilingüe, Bachiller Industrial y Perito en Diseño Gráfico, Bachiller en Dibujo Técnico y de Construcción, Bachiller Industrial y Perito en Electricidad, Bachiller en Turismo y Hotelería, Maestro de Educación Primaria Bilingüe, Maestra de Educación Para el Hogar, Bachiller Ciencias y Letras con Especialidad en Educación y Perito en Mecánica Automotriz entre otros. El Ministerio de Educación reporta para el presente ciclo escolar 2016 un total de 71 establecimientos, 7 de ellos son oficiales y 64 pertenecen al sector privado. En estos

establecimientos educativos asisten estudiantes de los diferentes municipios del departamento de Huehuetenango.

Tabla 1 Centros educativos del municipio de Huehuetenango

Niveles	Sector		Total	Área		Total
	Oficial	Privado		Urbana	Rural	
42	94	39	133	46	87	133
43	87	36	123	40	83	123
44	3	4	7	6	1	7
45	17	72	89	66	23	89
46	5	64	69	59	12	71

Nivel Universitario: En cuanto a la educación superior se tiene la presencia de varias Universidades al servicio de la población huehueteca, ofreciendo distintas carreras a nivel técnico y de licenciatura, entre las cuales destacan: Trabajo Social, Derecho, Arquitectura, Ingeniería Forestal, Ingeniería en Sistemas, Psicología, Profesorado de Enseñanza Media, Enfermería, Licenciatura en Pedagogía y Administración. Entre las universidades que tienen presencia en la cabecera municipal de Huehuetenango están: Universidad de San Carlos de Guatemala (Centro Universitario de Nor-Occidente CUNOROC y la Facultad de Humanidades), Universidad Rafael Landívar, Universidad Mariano Gálvez, Universidad Da Vinci, Universidad Rural de Guatemala, Universidad Panamericana y la Universidad Galileo.

Educación Extraescolar: el subsistema de Educación Extraescolar o Paralela, es una forma de realización del proceso educativo, que el Estado y las instituciones proporcionan a la población que ha estado excluida o no ha tenido acceso a la educación escolar y a las que habiéndola tenido desean ampliarlas.

Alfabetización: el Comité Nacional de Alfabetización (CONALFA), es una organización que actualmente ejecuta procesos de

alfabetización dirigido hacia personas mayores de 15 años, en el municipio existen centros de alfabetización en diferentes comunidades. (Coordinación y Planificación Educativa, 2016)

Dentro del contexto educativo de la zona 4 de Huehuetenango se encuentran diversas instituciones educativas en diferentes niveles

- ✓ PAIN. Centro de Educación Integral, Cerrito del Maíz
- ✓ Primaria: Escuela Oficial Urbana Mixta el Terrero zona 4, escuela Oficial Mixta Cerrito del Maíz, Escuela Oficial Rural Mixta Terrero Alto, Colegio Diéguez Olaverri
- ✓ Básico: Liceo Huehueteco, Colegio El Cedro, Colegio Diéguez Olaverri, Instituto Nacional de Educación Básica El Terrero
- ✓ Diversificado; Liceo Huehueteco
- ✓ Superior: Universidad Da Vinci

- ***Instituciones de salud***

Las agencias sociales de salud son entidades que proveen servicios de salud pública o privada, con el objetivo de garantizar el bienestar común de la población. El sector público está a cargo de la Dirección de Huehuetenango, que pertenece al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; institución gubernamental que funciona como un organismo autónomo y que brinda servicios de salud a sus afiliados del sector privado y público. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social atiende a la población a través de tres niveles de atención:

Primer Nivel: cartelera de servicios con mayor énfasis a la prevención y la promoción de la salud, sin abandonar los procesos curativos y de rehabilitación, aunque a un nivel muy simple.

Tabla 2 Principales instituciones de salud pública

Institución	Dirección
--------------------	------------------

Puesto de Salud	Aldea Chinacá
Puesto de Salud	Aldea San Lorenzo
Puesto de Salud	Aldea El Terrero
Puesto de Salud	Aldea Zaculeu
Puesto de Salud	Aldea Llano Grande
Puesto de Salud	Caserío Xetenam
Prestadora de Servicio de Salud ACODIHUE	25 centros de convergencia en diferentes puntos del municipio de Huehuetenango Tel: 7934 – 4413

Segundo Nivel: equipo multidisciplinario de apoyo a las acciones preventivas del primer nivel de atención y las curativas que no les es posible resolver; también se cuenta con Centro de Atención Materno Infantil (CAIMI).

Tabla 3 Principales instituciones de salud pública

Institución	Dirección
Centro de Atención Materno Infantil (CAIMI)	Las Lagunas zona 10, Huehuetenango (a un costado del complejo institucional) Tel: 7774-8888
Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS	de 7ª. Avenida 22-72 zona 1, Huehuetenango. Tel: 2412-1224
Centro de Salud Norte	Ubicado en la zona 3, El Calvario, Huehuetenango
Centro de Salud Sur	Ubicado en la zona 5, Calzada

Kaibil Balam, Huehuetenango

Asociación de Cooperación al Sector 2, cambote zona 5,
Desarrollo Integral de Huehuetenango. Tel: 7934 – 4413
Huehuetenango ACODIHUE

FUENTE: Informe “Mejorar los procesos administrativos de los programas de apoyo en la sub dirección del fortalecimiento de la comunidad educativa en la dirección Departamental de Educación de Huehuetenango”

Tercer Nivel: Tiene como competencia profesional servicios ambulatorios y de internamiento en todas las especialidades y sub especialidades médicas de alta complejidad.

Tabla 4 Principales instituciones de salud pública

Institución	Dirección
Hospital Nacional de Las Lagunas zona 10, Huehuetenango “Dr. Jorge Vides Molina	Huehuetenango Tel: 7931-4646

FUENTE: Informe “Mejorar los procesos administrativos de los programas de apoyo en la sub dirección del fortalecimiento de la comunidad educativa en la dirección Departamental de Educación de Huehuetenango”

Tabla 5 Principales instituciones de salud privada.

Institución	Dirección
Hospital Altuve Hospital Privado con Función Social	Calzada Kaibil Balam, km. 260 zona 5, Huehuetenango Tel: (502)7764-1486 Fax: (502)7764-6516.

Hospital Privado 10 calle "A" 12-98, zona 5
CEPROMEDIC Centro de Huehuetenango Tel: 7762-7125 y
Profesionales Médicos 7762-7126.

Hospital Privado 8ª calle "A" 4-31 colonia Paula
Huehuetenango María, zona 5 Huehuetenango tel.
7762-7204 y 7762-7205.

Hospital Privado López 1ª Calle, 00-67, zona 1
Huehuetenango tel. 7764 1843Fax.
7734-3281.

Hospital Sagrada Familia 4ª Calle, 3-01 zona 2
Huehuetenango tel. 7768-1890 Fax.
7768-1890.

Hospital de Especialidades 5ª Avenida 6-83, zona 1
Huehuetenango tel. 7764-3980.

Hospital San Martín 8ª. Avenida y 3ª. Esquina calle de
Mazariegos, zona 4 Huehuetenango
tel. 7768-1960.

Centro Médico San Rafael 4ª. Calle 9-170 zona 1,
Huehuetenango tel. 7764-6462 y
7764-6278.

Centro Médico Los Ángeles Km. 258.7 Calzada Kaibil Balam,
Cambote zona 11 Huehuetenango
Tel: 7934-4239 y 7933-4214.

Centro Médico Las Flores	Colonia Las Flores, zona 5 Huehuetenango tel. 7764 6213 y 7768-1557.
Asociación Pro Bienestar de la Familia, APROFAM	6ª. Calle C3-69 zona 5, colonia Paula María, Huehuetenango tel. 7764-9018.
Sanatorio San Judas Tadeo	2ª. Avenida 2-25 zona 1 Huehuetenango tel. 7764-2187.
Sanatorio Privado Hermano Pedro	5ª. Avenida 6-76 zona 1 Huehuetenango tel. 7764-2221 y 7764-2105.

La población huehueteca también hace uso de las redes farmacéuticas más populares y económicas, las cuales son:

Tabla 6 Principales farmacias del municipio de Huehuetenango

No.	Farmacias
1	Farmacias de Occidente
2	Farmacias de La Comunidad
3	Farmacias Batres
4	Farmacias Profesionales
5	Farmacias Mi Farmacia
6	Farmacias del Ahorro
7	Farmacia La Nueva
8	Farmacia La Moderna

FUENTE: Informe “Mejorar los procesos administrativos de los programas de apoyo en la sub dirección del fortalecimiento de la comunidad educativa en la dirección Departamental de Educación de Huehuetenango”

En la zona 4 se encuentran dos puestos de salud, puesto de salud Terrero Alto, y puesto de salud Terrero bajo, así como un centro de unidad mínima en lugar llamado el Oratorio de la misma zona. Los servicios se extienden por medio de visitas que se realizan a las comunidades del área rural, para atender a la población en centros de convergencia. Existe además al apoyo de la ACODIHUE como Prestadora de Servicios de Salud en el municipio, a través de 25 centros de convergencia.

También se cuenta con un Centro de Atención Materno Infantil y el Hospital Nacional ubicados en la zona 10, estos dos últimos centros de atención son frecuentados por personas de los diferentes municipios del departamento de Huehuetenango y del municipio de San Miguel Ixtahuacán (San Marcos).

- ***Vivienda***

Entre los tipos de viviendas de la zona se identifican casas fabricadas de block y con techo de terraza o de lámina y con piso cerámico. También casas fabricadas con piso de loza o cemento, las paredes de adobe. Pueden identificarse en algunos lugares del municipio de Huehuetenango casas de dos o tres niveles.

También es muy importante resaltar que en la zona se encuentran varios residenciales y colonias como los siguientes:

- ✓ Residencial Vista al Monte
- ✓ Residencial GyT
- ✓ Residencial el Pedregal
- ✓ Colonia san Isidro

- **Cultura**

Actualmente en Huehuetenango la fiesta titular se le denomina “Fiestas Julianas” catalogada de Trascendencia Nacional celebrada del 11 al 18 de julio siendo el 16 el día principal.

Es importante saber que durante la semana de desfiles también se hace presente la participación de CONALFA, programa de alfabetización con adultos y con sede en los diferentes municipios; quienes en esa ocasión traen a la cabecera departamental actividades folclóricas, como danzas y gastronomía propia de sus municipios.

El día sábado corresponde el desfile del nivel medio, en el cual también se hacen presentes diferentes bandas musicales que son invitadas, vienen de otros municipios y también participa una banda musical de Huehuetenango, la cual es muy conocida; su nombre: Sabor Latino. En el desfile de carrozas aparte de resaltar la creatividad de muchos huehuetecos, también se pone de manifiesto la belleza huehueteca, pues cada carroza es presentada por Reinas de diferentes establecimientos en sus distintos niveles, empresas y entidades huehuetecas.

La virgen María bajo el nombre de virgen de el Carmen patrona de Huehuetenango, Es la estrella del Mar, es decir a la que desde tiempos remotos se venera en el Carmelo. Madre de Dios y madre de todos. En su honor se celebra diferentes tipos de actividades, en el cual todos los establecimientos se preparan para presentar desfiles desde el nivel primario hasta las universidades, que rinden honor a la virgen María.

Una peculiar tradición consiste en lo que es conocido como la "tradicional serenata huehueteca" o "Serenata del Día de los Santos" que se da la noche del Miércoles Santo y la noche del 31 de octubre, víspera del Día de Todos los Santos. Esta tradición es única en el país y en ambas tanto el parque central como en otras zonas de la cabecera (Cementerio general, la rotonda zona 1), en donde se puede disfrutar

sabrosos platillos de comida típica; ponche, atol, tamales, enchiladas, los dulces de horno que son únicos en la gastronomía guatemalteca y propios de Huehuetenango, tortillas con carne de carnero o res y con chorizo o longanizas; entre otros , que le dan a esa noche un toque de riqueza y delicias gastronómicas, pero sobre todo la presentación de artistas a interpretar canciones, de diversos géneros musicales: boleros, música en marimba con melodías escritas por compositores huehuetecos y otros, la mayoría en música de antaño de recuerdo, algunas contemporáneas, siempre relacionadas al amor y conquista. La afluencia de personas en ambas es enorme, y los enamorados aprovechan la madrugada para llevar serenata a sus amadas siendo una tradición única y muy especial. Para los enamorados, La serenata huehueteca es una tradición que resalta y que se celebra a cada año junto a las autoridades del municipio y del departamento.

1.1.3. Desarrollo Histórico

- ***Primeros pobladores***

La ciudad ocupa el sitio de una antigua población indígena que se conoció como Chinabjul (entre barrancos). Así figura, por ejemplo, en la relación "Guerras Comunes de Quichés y Kakchiqueles", del año 1,554. Habido es que los mexicanos que acompañaron a los españoles alteraron los nombres geográficos de las tierras invadidas, ya traduciéndolos a su idioma o bien sustituyéndolos por otros de su invención.

A Chinabjul le llamaron Ueuetenango, que algunos han interpretado como lugar de los viejos. Otra versión indica que este nombre se ha originado de la abundancia del árbol denominado por los mexicanos Ahuehuetle o Ahuehuate, o sea el sabino (*Taxodium macromatum*), llamando al área lugar de ahuehuetes, o sea Ahuehuetlenango, nombre que con el tiempo se cambió a Vevetenango, Güegüetenango y finalmente Huehuetenango.

Zaculeu fue el centro político y religioso más importante del área Mam y cayó bajo el dominio Quiché a principios del siglo XV, cuando este pueblo alcanzó su máximo poderío durante los reinados de Gucumatz y su hijo Quicab el Grande. Los Quichés impusieron en el área Mam una relación de vasallaje, la cual incluía el control político y el pago de tributos. Luego de la muerte de Quicab (1,475) el poderío Quiché se debilitó y la relación con los mames pasó a ser de aliados potenciales. (Coordinación y Planificación Educativa, 2016)

- ***Sucesos importantes***

En julio de 1,525, luego de la toma de Gumarcaah y la fundación de Santiago de Guatemala, una fuerza de 40 jinetes, 80 soldados de infantería y dos mil auxiliares mexicanos y Quichés, al mando de Gonzalo de Alvarado, puso sitio a la fortaleza de Zaculeu, donde se refugiaron los guerreros mames dirigidos por Kaibil Balám, luego de la toma de Mazatenango (la actual aldea de San Lorenzo) y Malacatán (hoy Malacatancito).

A finales de 1,540 los misioneros dominicos procedieron a la reducción en pueblos de los indígenas que vivían dispersos, para facilitar la evangelización y el control de la población. De acuerdo con el cronista Fray Antonio de Remesal, entre los poblados reducidos en esos años se encuentra Huehuetenango.

Durante la colonia, Huehuetenango formó parte del Corregimiento y después Alcaldía Mayor de Totonicapán y Huehuetenango. La sede de los Corregidores o Alcaldes Mayores estuvo indistintamente en los dos pueblos, hasta el año de 1,732, cuando el Alcalde Mayor residió permanentemente en Totonicapán, por ser más lucrativo en esta población el repartimiento de hilados y mercancías, principal fuente de ingresos de estos funcionarios. El primer Corregidor de la jurisdicción, nombrado en 1,579, fue Francisco Díaz del Castillo, hijo del célebre cronista Bernal Díaz del Castillo.

Alrededor de 1,580 los religiosos de la orden de la Merced, sustituyeron a los dominicos en la atención de las parroquias del noroccidente, entre ellas Huehuetenango, permaneciendo en ellas hasta finales del Siglo XVIII. Cuando en 1,770 el Arzobispo Pedro Cortés y Larráz realizó su visita pastoral, la parroquia de Huehuetenango tenía una población total de 5,049 habitantes, de los cuales 916 vivían en el pueblo de Huehuetenango y el resto en sus pueblos anexos: San Lorenzo, San Sebastián (Huehuetenango), Santa Isabel, San Juan (Atitán), Santiago (Chimaltenango), San Pedro (Necta) y Santo Domingo. El más poblado era San Sebastián, con 1,384 habitantes.

Desde el punto de vista económico, durante el período colonial, tuvo mayor importancia la población de Chiantla, por las minas y la crianza de ovejas en las haciendas de los Altos; en Huehuetenango, gracias a la lana de Chiantla, se desarrolló la actividad de tejidos.

En septiembre de 1,821, por el contacto que se tenía con Chiapas y sin conocer los sucesos del 15 de septiembre en Guatemala, la municipalidad de Huehuetenango, en sesión del día 20, declaró que Huehuetenango queda independiente de España y que permanecería unido a Guatemala a condición que ésta abrace en partido de la independencia. Encabezaban la municipalidad los señores Juan Manuel Recinos (Alcalde Primero) y Manuel Mendoza (Alcalde Segundo).

Por decreto de la Asamblea Constituyente del 12 de noviembre de 1,825, a Huehuetenango le fue otorgado el título de Villa. Por el decreto del 8 de mayo de 1,866 fue creado el Departamento de Huehuetenango. La cabecera fue elevada a la categoría de ciudad el 23 de noviembre de 1,886. Por unos pocos años, entre 1,881 y 1,885, la cabecera fue trasladada a Chiantla, debido al odio que tenía a Huehuetenango el tristemente célebre Jefe Político Evaristo Cajas, quien cometió toda clase de atropellos contra los huehuetecos,

amparándose en su condición de pariente político del general Justo Rufino Barrios.

Por acuerdo gubernativo del 7 de abril de 1,883 fue suprimido el municipio de San Lorenzo y anexado como aldea a Huehuetenango. Por acuerdo de 11 de diciembre de 1,935 fue restablecido ese municipio y vuelto a suprimir al poco tiempo.

Finalmente, cabe destacar que en 1,865 se introdujo por primera vez un caudal de agua por acueducto a la población de Huehuetenango y que en 1,910 fue inaugurado el Hospital Nacional, construido con un legado de la señora Margarita de Ávila y los fondos recaudados por la Sociedad de Beneficencia El Amparo, fundada en 1,901 a iniciativa del Dr. Urbano Polanco y el Prof. Celso Herrera. Fue hasta 1,950 que se estableció el Instituto Normal Mixto Alejandro Córdova. (Huehuetenango, 2016)

- ***Personalidades pasadas y presentes***

En Huehuetenango existen y han destacado profesionales y personalidades que con su trabajo y visión han enaltecido el nombre del municipio aportando a sus habitantes un punto de vista sobre desarrollo y pasión en los diferentes campos donde se desempeñan; hoy en día sobresalen las siguientes personas: Juan Francisco Rojas Guerrero, José María Reyna Barrios, Carlos Manuel Sánchez Mack, Luz Eliza Linares Sosa, Jorge Afre, Susana Angelina Antón Rodríguez, Nelson Ramírez, Gustavo Flores Lima, Everildo de Jesús Linares Franco, Anacleto Marcelino Gómez, Anibal Arizmendy Martínez Escobedo, Carol Morales de Paz, Roberto Reyes, Carlos Pinto, José Villatoro, Mario Roberto Sosa y Raquel de Sosa.

También hay personalidades que destacaron con su trabajo en beneficio del departamento huehueteco quedando en la memoria de los habitantes por su ardua labor, tenacidad y constancia en los proyectos que se trazaron durante su vida ellos son: Sandra de Temaj, Salvador

Osorio, Amalia Chávez, Domingo Morales, Manuel Benitez, Anacleto López, Francisco Sosa Galicia, Enrique del Cid Fernández.

- ***Lugares de orgullo local***

Huehuetenango cuenta con muchos lugares turísticos en ellos encontramos "La Laguna de Zaculeu", el parque arqueológico "Ruinas de Zaculeu" y uno de los más recientes y visitados es «El Tanque» ubicado en el Terrero zona 4, donde se puede observar todo Huehuetenango. Los días más visitado son durante las fiestas como: Navidad y Año nuevo, desde allí se pueden observar las luces pirotécnicas y cohetes que se queman a media noche.

1.1.4. Situación económica

La ocupación de los habitantes del municipio de Huehuetenango, se basa en el comercio por mayor y menor, restaurantes y hoteles, agricultura, caza, silvicultura, pesca, industria manufacturera textil y alimenticia, construcción, servicios comunales, sociales y personales, enseñanza, transporte, almacenamiento y comunicaciones, establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas, administración pública y defensa, electricidad, gas y agua, rama de actividad no especificada, explotación de minas y canteras, organizaciones extraterritoriales. Así mismo la alfarería y la industria de cuero, se fabrica ladrillo, teja de barro y block.

En relación a la dinámica de producción y comercio en el interior del municipio, existen lugares poblados que se han especializado en la producción y comercialización de productos tales como:

- ✓ Chinacá: carnes (marrano, pollo y res)
- ✓ Llano Grande, Chinacá: huevos
- ✓ Jumaj, zona 6: Pollo en pie
- ✓ Zaculeu: madera
- ✓ Chivacabé: leche y subproductos

- ✓ Las Lagunas: cohetes, colchas y cubrecamas
- ✓ Minerva zona 2: Bebidas embotelladas
- ✓ El Terrero zona 4: su especialidad la preparación y distribución de pan y Dulces de horno.

- ***Medios de comunicación***

En el municipio de Huehuetenango se cuenta con agencias de transporte extraurbano, con un aproximado de 350 unidades que prestan el servicio para salir de la cabecera municipal hacia la capital otro departamento o municipio, sobresaliendo entre estas: Halcones, Velásquez, Línea Dorada, Díaz Alva entre otras. (Huehuetenango, 2016)

El municipio de Huehuetenango cuenta con varias vías de comunicación, las zonas urbanas cuentan con carreteras pavimentadas pero en mal estado, aproximadamente el 35% de las calles de las áreas rurales están pavimentadas gracias al trabajo en conjunto de COMUDE Y COCODES; pero el 65% de estas, cuentan con calles de terracería, de igual forma en mal estado.

Huehuetenango se comunica a la ciudad capital, y los departamentos del occidente del país mediante la carretera interamericana CA-1, que también comunica a la cabecera municipal con los municipios del Oeste del departamento y el país mexicano. Existe también comunicación con todos los municipios del área norte con una carretera asfaltada en mal estado.

A nivel local se comunica con las diferentes zonas y comunidades por carreteras de terracería, caminos vecinales y veredas peatonales. Cuenta además con radios de amplitud modulada A.M. que por su trayectoria y antigüedad se han destacado siendo estas: La Voz de Huehuetenango y La Voz de Los Cuchumatanes, actualmente cuenta con varias frecuencias radiofónicas que transmiten en frecuencia modulada F.M. destacando entre estas por la música y programas que

transmiten: Radio Mas, Top F.M., la Burbuja, contando algunas de ellas con repetidoras a nivel departamental, actualmente también cuenta con radios cristianas sobresaliendo entre estas: La Voz Evangélica de Huehuetenango 93.7 F.M., Radio Kayros en el 106.1, Radio Creativa 98.1, varias de ellas transmiten en línea, escuchándose a nivel mundial.

La comunicación también se da a través de los teléfonos celulares y de líneas fijas de las compañías CLARO, MOVISTAR y TIGO siendo la última la que tiene mayor cobertura en el municipio de Huehuetenango, estando de moda en los últimos años el Whatsapp y Messenger por los servicios gratuitos que ofrecen.

Existen empresas de cable local siendo estas CVC GALAXY y ASTRO SATELITE, que cuentan con su respectivo canal de televisión local. Existen otros medios de comunicación como la televisión satelital que ha cobrado impacto en la sociedad en los últimos años, sobresaliendo entre estas las compañías de CLARO Y TIGO.

La comunicación mediante Correos y Telégrafos casi ha quedado discontinuada gracias al avance de la tecnología. El último avance tecnológico en la comunicación ha sido la videoconferencia que es posible gracias al internet que cada día toma mayor impacto en la sociedad huehueteca.

- ***Servicios de transporte***

Los pobladores de Huehuetenango cuentan con varias vías de transporte urbano, el cual lo conforman: camionetas, buses y microbuses, en la ciudad circulan aproximadamente 170 unidades del servicio público, los usuarios del servicio de transporte cancelan la cantidad de Q 2.50, existen 264 vehículos que prestan servicio de taxi, mismos que cobran por distancia recorrida. En la zona 4 del municipio transita diversas líneas de buses urbanos, entre ellas la línea de Zaculeu Central zona 9, Zaculeu Ruinas y El Terrero.

1.1.5. Vida política

- ***Participación cívica y ciudadana***

El municipio de Huehuetenango, cuenta con un consejo Municipal de Desarrollo COMUDE, se reúnen mensualmente con la participación de representantes de los COCODES de segundo nivel, organización de mujeres, instituciones públicas, consejo municipal dando lugar a las opiniones de los representantes de la población las cuales contribuirán para el mejoramiento del municipio

- ***Gobierno Local***

El gobierno Local de Huehuetenango está conformado por las siguientes personas, ocupando cargos municipales:

- ✓ Alcalde Municipal
- ✓ Concejal I
- ✓ Concejal II
- ✓ Concejal III
- ✓ Concejal IV
- ✓ Concejal V
- ✓ Concejal VI
- ✓ Concejal VII
- ✓ Síndico I
- ✓ Síndico II
- ✓ Síndico I Suplente
- ✓ Concejal II Suplente
- ✓ Concejal III Suplente.

- ***Organización de la sociedad civil***

El municipio de Huehuetenango cuenta con grupos organizados que de una u otra manera prestan cierto tipo de servicios sociales, muchos de estos servicios son de carácter no lucrativo y a precios bajos para

beneficio de la población; dentro de estos grupos se pueden citar los siguientes: Sociedad de Artesanos y Auxilio Mutuo el Porvenir, Club de Leones de Huehuetenango, Asociación de Beneficencia El Amparo de San José, Asociación de Cooperación para el Desarrollo Integral de Huehuetenango, Escuela de Niños Especiales, Asociación de Damas Voluntarias, Asociación Zona Juvenil, Asociación de Alcohólicos Anónimos, Fundación Salvación, Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios No. 17, Bomberos Municipales Departamentales No. 97, Club Rotario de Huehuetenango, Secretaria de Bienestar Social de la Presidencia y Asociación de Auxilio Póstumo del magisterio de Huehuetenango.

- ***Agrupaciones políticas***

Entre las organizaciones políticas existentes en Huehuetenango reconocidas por el tribunal supremo electoral se encuentran:

- ✓ Libertad Democrática Renovada
- ✓ Unidad Nacional de la Esperanza
- ✓ Partido Patriota
- ✓ Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca
- ✓ Todos
- ✓ Convergencia
- ✓ Frente de Convergencia Nacional
- ✓ Coalición Compromiso, Renovación y orden
- ✓ Partido Unionista
- ✓ Partido de Avanzada Nacional
- ✓ Encuentro por Guatemala
- ✓ Partido político visión con valores
- ✓ Unión del Cambio Nacional
- ✓ Movimiento reformador
- ✓ Fuerza
- ✓ Movimiento Nueva Republica

- ✓ Partido republicano Institucional
- ✓ Corazón Nueva Nación

- ***Organización administrativa***

La administración local del municipio de Huehuetenango es realizada por el Concejo Municipal y de acuerdo al Código Municipal se integra por el alcalde, los síndicos y los concejales. El Concejo Municipal de Huehuetenango, se conforma de la manera siguiente: 1 alcalde, Concejal I, Concejal II, Concejal III, Concejal IV, Concejal V, Concejal VI, Concejal VII, 3 Concejales suplentes, Sindico I, sindico II y sindico suplente.

La Organización Administrativa municipal se complementa y/o fortalece con las siguientes dependencias municipales: Oficina de Impuesto único sobre la renta IUSI, Empresa eléctrica municipal, Empresa de agua, Departamento de ornato municipal, inspectoría municipal de transporte, Oficina municipal de la mujer, Oficina de acceso a la información pública, Departamento de limpieza municipal, Secretaría, Dirección de Administración Financiera, Juzgado de Asuntos Municipales, Oficina de Recursos Naturales y medio ambiente, Policía Municipal y Policía Municipal de Tránsito, Fontanería Municipal Dirección Municipal de Planificación, Oficina de Registro Municipal de Personas Jurídicas y Colectivas, Bibliotecas Municipales (Zaculeu y Centro), Jardinería, Sindicatura, Ornato, Oficina de Relaciones Públicas y Juzgado de Tránsito. Se considera importante la creación de un departamento Jurídico Municipal.

1.1.6. Concepción filosófica

- ***Iglesias***

Debido al crecimiento poblacional y las creencias religiosas de cada uno de los habitantes, en el municipio de Huehuetenango, existe diversidad de grupos religiosos; destacándose los siguientes: Cristianos

católicos; organizados en sectores y comunidades, dirigidos actualmente por el obispo Álvaro Ramacini a nivel departamental y por el párroco Fredirick Gandiny del Valle Cano y Rómulo Emeterio Méndez Sontay, a nivel municipal; Cristianos evangélicos o protestantes: existiendo subdenominaciones entre las que sobresalen: centroamericanos, pentecostales, presbiterianos, sabáticos, mormones y testigos de Jehová, estos organizados en consejos locales, regionales y nacionales.

- ***Valores apreciados y practicados en la convivencia familiar.***

La familia, la base de la sociedad, es la imagen y resultado de la descomposición social o del desarrollo o prosperidad de las sociedades. Toda situación tiene un origen, causa y efecto, resultado positivo o negativo. La familia huehueteca se ven influenciadas por los medios de comunicación que constantemente presentan modelos ajenos a nuestra cultura y que los jóvenes tienden a imitar, existe una decadencia de los valores éticos y morales dentro de las familias, los cuales se trasladan a toda la Nación.

1.1.7. Competitividad

- ***Existencia de instituciones que se dedican a similares servicios***

Ixmucané es una organización no gubernamental privada, independiente, laica y sin ánimo de lucro fundada en diciembre del 2000 que se dedica a la formación integral, principalmente de mujeres mayas excluidas de las diferentes regiones y comunidades lingüísticas de Huehuetenango, Guatemala. En las cercanías de la institución se encuentran diversos centros educativos, pero ninguno de ellos ofrece los servicios de Programa de becas y Programa residencial para las niñas de escasos recursos.

Listado de deficiencias

- ✓ Contaminación ambiental a causa de aguas negras.
- ✓ Incendios forestales
- ✓ Escasos centros de expresión artísticas.
- ✓ Falta de centros de investigación documental.
- ✓ Falta de instituciones educativas con programas residenciales y programas de becas.
- ✓ Falta de interés de las autoridades por la mejora de los servicios básicos.
- ✓ Escasos lugares de recreación familiar
- ✓ Mal estado de las carreteras
- ✓ Trabajo infantil
- ✓ Delincuencia Juvenil
- ✓ Problemas de agua potable

1.2. Identidad Institucional

1.2.1. Identidad institucional.

- ***Nombre.***

Asociación Huehueteca Ixmucané

- ***Localización geográfica.***

16 Avenida, el Terrero Zona 4, Sector Vista al Monte,
Huehuetenango, Guatemala. (Gráfica 2)

- ***Visión***

Ixmucané tiene como visión convertirse en una organización referente en el compromiso con el desarrollo integral de la mujer a través de la educación. Ixmucané entiende la educación como motor de transformación hacia un tipo de relaciones equitativas, no

discriminatorias, participativas para la construcción de una sociedad que ofrezca oportunidades a todas las mujeres.

- **Misión**

Somos una asociación no lucrativa que se dedica a la formación integral de mujeres en situación de vulnerabilidad en las diferentes regiones y comunidades lingüísticas de Huehuetenango principalmente. Ixmucané a través de la educación integral influye en la formación de mujeres con capacidad crítica participativa y reflexiva, capaces de formar parte de los procesos de desarrollo local y de la sociedad guatemalteca.

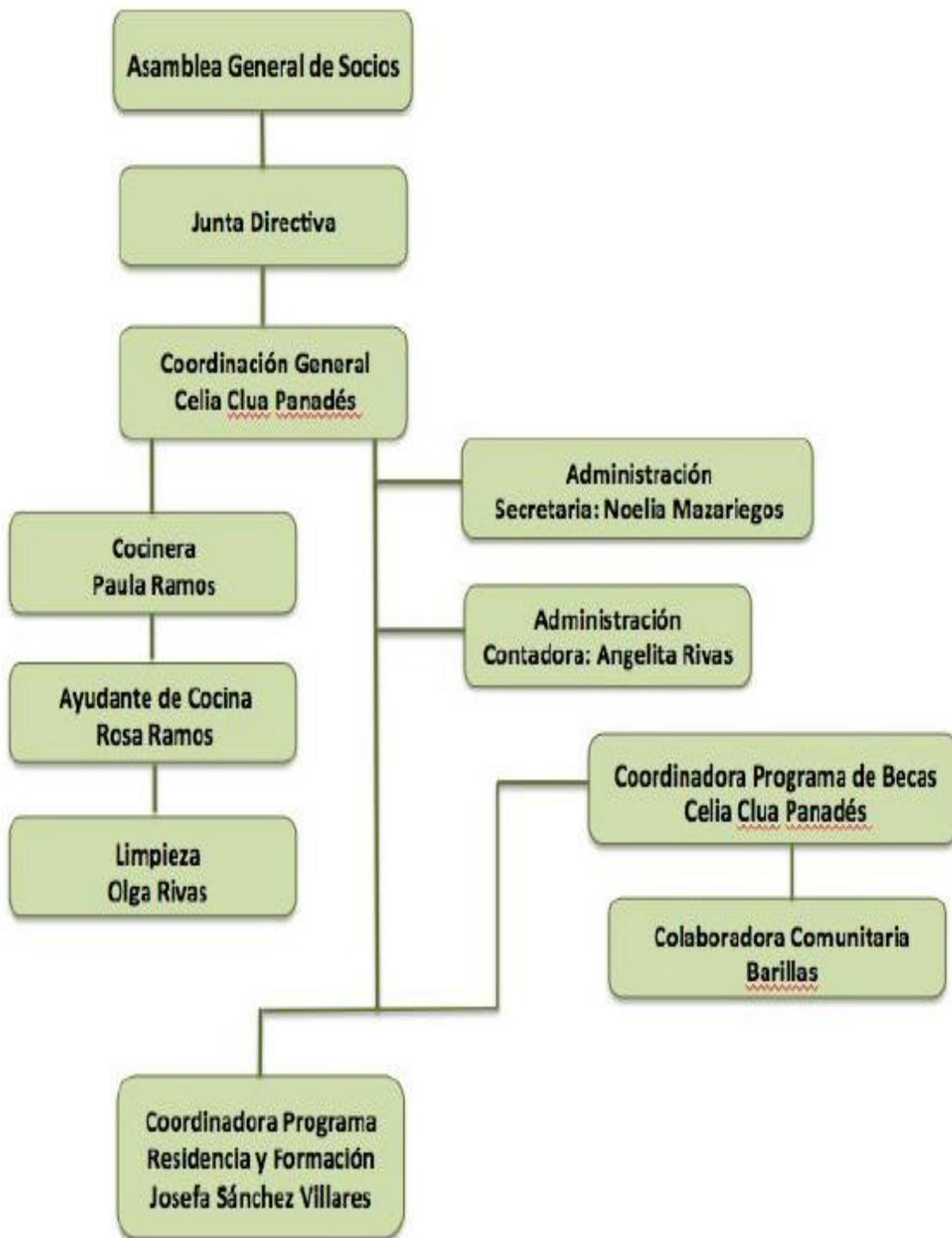
- **Objetivos**

- ✓ Contribuir en la educación de mujeres mediante la educación integral consiguiendo desarrollar sus capacidades de empoderamiento para llevar una vida plena.
- ✓ Contribuir a que las mujeres participen en el desarrollo local y de sus comunidades
- ✓ Conseguir que el Centro Ixmucané se afiance tanto como internado, centro de formación, de referencia afianzándose a nivel institucional en la región de Huehuetenango. Que Ixmucané se reconozca, no únicamente como internado sino con sus 3 componentes: Programa Residencial, Programa de Becas y Programa de Formación.
- ✓ Conseguir que Ixmucané esté presente como asociación en el Departamento, participando y liderando procesos y actividades de desarrollo junto con otras instituciones afines a sus líneas de trabajo.

- **Valores**

- ✓ **Transparencia:** En Ixmucané se apuesta por una política de transparencia a través de revisiones de cuentas realizadas con la Junta Directiva y los Socios, con la colaboración de auditores externos voluntarios.
- ✓ **Diversidad:** Ixmucané defiende una diversidad cultural apoyando a niñas de distintas etnias, mayoritariamente mayas.
- ✓ **Emprendedora:** La Asociación realiza formaciones anuales sobre temas de actualidad e interés común fomentando la emprendeduría. Algunos ejemplos del éxito de estos talleres de formación se ven reflejados en las carreras profesionales que han desarrollado las niñas y mujeres que han pasado por Ixmucané (enfermeras, directoras de colegio, etc.).
- ✓ **Solidaridad Social:** Dada la situación de pobreza en la que se encuentran las niñas y sus familias, Ixmucané ubica sus recursos para brindarles más oportunidades.
- ✓ **Responsabilidad:** Ixmucané fomenta el compromiso social mediante charlas a los padres y alumnas para que conozcan sus derechos. Además se hace un uso responsable de los recursos, priorizando siempre la causa de la labor de Ixmucané.
- ✓ **Trabajo Colectivo:** Ixmucané fomenta el trabajo colectivo a través de talleres en grupo a las niñas, además del apoyo a maestros en las comunidades. Además se realizan actividades con la colaboración de los padres, tales como la construcción del huerto.
- ✓ **Respeto:** Debido a la gran diversidad cultural que alberga Ixmucané el respeto de los diferentes valores, tradiciones y filosofías es esencial para la convivencia.
- ✓ **Compromiso con el Medioambiente:** Desde hace años Ixmucané defiende políticas de compromiso con el medioambiente, tales como no usar desechables, el reciclaje o la plantación de árboles. Además fomenta dicho compromiso mediante formación a las niñas.

- **Organigrama**



- ***Servicios que presta***

Ixmucané apoya a varias escuelas y colegios en la formación de maestros orientación pedagógica y planificación escolar.

Para desarrollar los componentes de trabajo la Asociación Ixmucané cuenta con el Centro de Formación en el cual hay un Internado para mujeres en el que se les proporciona un ambiente familiar y de estudio en el que se combina la educación formal (asistencia a los diferentes centros educativos) con procesos de formación no formal (talleres, salidas educativas, entre otros).

Las principales áreas de acción de Ixmucané son:

- ✓ Programa de becas
- ✓ Programa de formación
- ✓ Programa residencial

- ***Otros procesos que realiza***

La Asociación Ixmucané desarrolla un programa de formación y capacitación en temas de interés social y de crecimiento personal, dirigido no sólo al colectivo de mujeres becadas, si no también abierto a otros colectivos que trabajan en el departamento de Huehuetenango.

1.2.2. Desarrollo histórico

La enfermera Celia Clua, de la comunidad Albesa de España, vino a Guatemala en el año 2000 y desde entonces inició un proyecto educativo destinado a apoyar a adolescentes indígenas de escasos recursos para que puedan continuar su educación en el nivel diversificado. El proyecto de Clua, fundado con Paula Ranilla se convirtió en la Asociación Ixmucané y se encuentra en la ciudad de Huehuetenango.

Vino como enfermera porque esa era su profesión y vio a tantas niñas que no estaban estudiando. El proyecto inició con 26 niñas y con dinero de su propia bolsa. A partir de 2001 comenzó a recibir apoyo de municipalidades y de su comunidad Albesa.

En diciembre del año 2,000 Celia Clua y Paula Ranilla, ambas de nacionalidad española; con el objetivo de apoyar a mujeres jóvenes de escasos recursos y sin condiciones para adquirir una educación formal, fundan la asociación Hijas de IXMUCANÉ para la cual buscan y alquilan una casa en el municipio de Huehuetenango con ambientes necesarios para recibir a 10 niñas de las edades de 7 a 14 años para iniciar éstas un ciclo escolar con mejores condiciones contando con una beca para el año 2,001. El 10 de julio del año 2,002 la asociación adquiere personería jurídica naciendo formalmente la Asociación Huehueteca IXMUCANÉ. Con el apoyo de donaciones económicas de varias personas de España en el año 2,005, se compra un inmueble para la construcción de las instalaciones de la asociación en la ciudad de Huehuetenango, así como la construcción de la Clínica del Dr. Fisch y su esposa Virginia; también se apoya en la compra de un terreno para la construcción de la Escuela de San Miguelito en el municipio de Santa Eulalia, Huehuetenango. En el año 2,006, se apoya la ampliación del componente formativo dirigido a la formación de Maestros con el programa: “Implementación de nuevas metodologías educativas” y se inaugura la escuela de educación básica en Yalambojoch del municipio de Nenton; Ixmucané se encarga de toda la gestión educativa.

En el año 2,008, se inaugura la construcción de las instalaciones de la asociación. El internado se traslada a dicho lugar teniendo una capacidad para 50 estudiantes. Para el año 2,012, la asociación logra la construcción de un centro de capacitación gracias a fondos económicos conseguidos por Conseyu de Solidaritat y Xusticia de Asturias, graduando en ese mismo año a 42 becadas. Actualmente la

Asociación sigue apoyando la Escuela de San Miguelito en Santa Eulalia con acompañamiento y orientación.

La asociación ha tenido en su recorrido momentos importantes de las cuales se pueden resaltar las siguientes:

- Adquisición de un inmueble para la creación del centro Ixmucané.
- Construcción de la Clínica de partos rurales en Calhuitz, San Sebastián Coatán, Huehuetenango.
- Apoyo en la compra de la primera cuerda de terreno para la construcción de la Escuela de San Miguelito en Santa Eulalia, actualmente se le hace acompañamiento y se da orientación.
- Apoyo en la ampliación del componente formativo dirigido a la formación de Maestros con el programa: “Implementación de nuevas metodologías educativas”.
- Inauguración de la escuela de educación básica en Yalambojoch, en el municipio de Nentón, Ixmucané se encarga de toda la gestión educativa.
- Construcción e inauguración del Centro Ixmucané.
- Culminación de la construcción del módulo III del Centro Ixmucané.

1.2.3. Los usuarios

• *Usuarios principales, niñas y mujeres becadas*

Los principales usuarios de la Asociación Ixmucané son las niñas y mujeres indígenas becadas. Estas niñas son los principales agentes que, algunas, dan uso de la infraestructura de Ixmucané, tal como la Residencia, y son las que dan sentido al objetivo principal de la asociación, tal como promover la educación y formación de mujeres que viven situaciones de vulnerabilidad en las comunidades rurales de Huehuetenango, Guatemala.

Dentro de la categoría de niñas becadas, encontramos las que habitan en la Residencia (40) y las que permanecen en sus

comunidades rurales (80). Aunque las segundas no usen frecuentemente la infraestructura de Ixmucané, también son consideradas principales usuarios de la asociación.

- ***Usuarios secundarios, clientes del Centro de Actividades***

- ***Ixmucané***

- De forma más indirecta encontramos un segundo tipo de usuarios de la Asociación Ixmucané. Para la autosostenibilidad de la asociación, se ofrece el alquiler de habitaciones y salón del edificio Módulo

- Este alquiler se ha dado en los últimos 3 años de forma habitual a colectivos empresariales y a asociaciones no lucrativas para la realización de actividades. En estas actividades se usan algunas instalaciones del Edificio (habitaciones, salón de actos, cocina, etc.) que proporcionan un ingreso extraordinario para la Asociación. De esta manera, puede considerarse estas terceras personas, que alquilan y dan uso a los servicios de Ixmucané, segundos usuarios.

- ***Voluntarios***

- Ixmucané cuenta con el apoyo de varios voluntarios que dedican parte de su tiempo a la colaboración con la Asociación. Estos voluntarios pueden colaborar desde su país de origen, a través de la donación de ropa, libros u otros utensilios, o bien pueden colaborar en la propia Asociación en Guatemala, donde realizan actividades y ofrecen su apoyo diario a Ixmucané.

- ***Practicantes***

- Este tipo de usuarios se refiere a estudiantes universitarios que realizan sus prácticas curriculares en la Asociación Ixmucané.

Tras la crisis económica mundial en el año 2008, la cooperación y ayuda internacional bajó drásticamente. Tanto Estados Unidos como Europa redujeron considerablemente las donaciones y ayudas a países en vías de desarrollo, afectando a Guatemala, y por lo tanto a Ixmucané. Podemos observar en el gráfico que en los últimos 3 años los ingresos procedentes de donaciones, de Ixmucané España, y de los ayuntamientos y fundaciones se han reducido casi un 50%. Por lo tanto hay una necesidad inmediata de convertir Ixmucané en una entidad cada vez más autosuficiente, capaz de generar ingresos por sí misma y de ser autosostenible.

1.2.4. Infraestructura

Las instalaciones de la asociación cubren 1,002.67 mts²., de construcción. La asociación dispone de 4,325.45 mts²., sin construcción y un muro perimetral de block insuficiente para cercar toda el área del terreno de la institución. Debido a la explosión demográfica y el crecimiento acelerado de la población, existe inseguridad perimetral en la institución. La asociación cuenta con tres módulos nombrados de la siguiente manera: internado, centro de capacitación, administración y alimentación.

Módulo I internado: cuenta con dormitorios, salas de estudios, lavandería, bodega, baterías de baños, sala de materiales.

Módulo II administración y alimentación: cuenta con recepción, oficinas, comedor, cocina batería de baños y bodega.

Módulo III centro de capacitación: cuenta con dormitorios, baterías de baños, salón para biblioteca, salón para computación, salón de usos múltiples y minicocina para emergencias.

Área verde: cuenta con un terreno ocioso de 4,325.45 mts.2 el cual debido a la tala inmoderada de árboles, los incendios forestales, falta de instituciones que velen por el medio ambiente y a la falta de educación ambiental de la población, se encuentra deforestado y con suelo en muy malas condiciones.

1.2.5. Proyección social

La institución responde a la necesidad de contribuir a mejorar las condiciones de vida de niñas y adolescentes de las comunidades y sectores vulnerables, generando oportunidades educativas. Estas salen con nuevas oportunidades para evolucionar tanto en su carrera profesional como en su vida.

Ixmucané realiza talleres de forma anual. En estos talleres las niñas reciben un diploma por su participación. Este diploma les resulta útil para la inserción laboral. Además, los colegios reconocen la calidad de la formación recibida y muchas de las niñas han sido abanderadas. Se ha contado también con formación a padres de las niñas.

Ixmucané ha trabajado en los últimos años con organizaciones e instituciones. Ha participado en congresos y han colaborado con el Ministerio de Educación.

En el municipio de Huehuetenango mantienen coordinación o intercambios con instituciones afines como: Tierra Nueva ONG, Centro de Estudios y Documentación de la Frontera Occidental de Guatemala -CEDFOG, Asociación para la Promoción y el Desarrollo de la Comunidad -CEIBA-.

1.2.6. Finanzas

La Asociación Huehueteca Ixmucané es una entidad Civil, sin fines de lucro, vende algunos productos y servicios para el sostenimiento de la misma como: jaleas, curtidos, artesanías

huehuetecas, etc. presta además servicios de fotocopias, impresiones e internet.

La asociación tiene varias sedes en España, ya que distintos grupos de personas han decidido apoyar, creando en sus ciudades asociaciones hermanas:

- ✓ En el 2,003 se crea en Tarragona la Asociación Cultural Reus-Ixmucané.
- ✓ En el 2,006 nace Ixmucané Córdoba, que en poco tiempo ha conseguido grandes logros y es un gran apoyo para la Asociación Huehueteca Ixmucané.
- ✓ En el 2,009 nacen Ixmucané Barcelona e Ixmucané Lérida.

La asociación apoya a las becas con colegiatura en los establecimientos educativos privados y alquiler o colegiatura a becas en los municipios. Se adquiere parte del financiamiento por el uso de las instalaciones del internado. Se invierten Q15,200.00 mensuales en salarios y Q800.00 mensuales en materiales escolares y de oficina para empleados y estudiantes internas. Otros gastos en la asociación que se devengan son: servicio telefónico e internet Q1,435.00, energía eléctrica Q722.32; Q3000.00 mensuales para servicios profesionales, Q7,400.00 en reparaciones de vehículos; alimentación Q5, 521.42, becas Q25, 000.00, abarrotes Q1, 572.30, gas Q1,315.00, gastos generales Q500.00, gastos médicos Q500.00, viáticos Q600.00 y seguros de vehículos Q1,800.00.

La Coordinadora Administrativa, es responsable de establecer y mantener los sistemas de información contable, con los controles necesarios para asegurar la conducción ordenada y eficiente de la información, reduciendo los riesgos de error en las cifras a niveles razonables. Además debe registrar y contabilizar adecuadamente las transacciones y actividades de la asociación, así como preparar estados financieros apropiados, cumpliendo con los requerimientos legales y contractuales pertinentes.

En la asociación se realizan auditorías externas, una auditoría institucional anual y otras dependen de cuantas instituciones donantes existan en el transcurso del año las cuales realizan sus propias auditorias sin previo aviso.

Además de los controles anteriores la asociación utiliza los siguientes: compra de mercado, combustible, préstamo de materiales, permiso de becas a establecimientos educativos, contratos, control de disciplina.

1.2.7. Política laboral

Dentro de la asociación huehueteca en el área administrativa laboran tres coordinadoras (una enfermera, una maestra y una psicopedagoga). Una secretaria-contadora (perito contador con especialidad en computación comercial), Dentro del personal de servicio están 3 personas que laboran como cocineras y 10 voluntarios.

Las coordinadoras tienen un horario de 24 horas de lunes a domingo, ya que dicha asociación presta servicios de un internado, formación educativa, programa de becas en los municipios y un centro de capacitación las cuales requieren de la presencia absoluta, sin embargo descansan un domingo cada una. La secretaria-contadora tiene un horario de lunes a viernes de 8:00 a 13:00 horas y de 15:00 a 18:00 horas y sábado de 8:00 a 12:00 horas.

En el transcurso del año se van incorporando o retirando de 5 a 10 personas que son voluntarias-os que vienen de otros países a prestar sus servicios a la asociación sin remuneración alguna. Los laborantes voluntarios poseen estudios a nivel superior, los de servicio ningún nivel de escolaridad. El personal voluntario no tiene un horario fijo, permanecen en la asociación planificando talleres o actividades a desarrollar con las estudiantes becadas, regularmente estas actividades las realizan en horas de la noche o en fin de semana.

1.2.8. Administración

Para la administración de la institución se cuenta con un manual de funciones en el cual se especifica lo que le compete a cada persona que labora en la asociación, también se cuenta con horarios, reglamento interno de trabajo, manual de funciones, código de trabajo, manual administrativo contable y de control interno.

Para su coordinación existen algunos carteles de planificaciones, murales, valores, y otros, con el fin de que las actividades se cumplan y no existan inconvenientes en la realización de cada una. La asociación no cuenta con formularios para las comunicaciones escritas, todo se hace de forma verbal. Las reuniones técnicas de personal se realizan una vez por semana, para exponer los avances y necesidades que surjan durante la semana, y como equipo encontrar una solución factible. Las normas de control se rigen de acuerdo al manual de funciones, reglamento interno de trabajo, manual administrativo contable, de control interno y normas de convivencia.

Para su evaluación se ampara por medio de memoria de labores anuales y se registran y contabilizan adecuadamente las transacciones y actividades de la asociación, así como los estados financieros apropiados, cumpliendo con los requerimientos legales y contractuales pertinentes tales como: sistema de contabilidad financiera, control de cuentas contables, presupuesto, compras y contratación de bienes y servicios, gastos de viaje, viáticos y dietas de la junta directiva.

1.2.9. El ambiente institucional

La relación entre el personal es armoniosa, respetuosa y de cordialidad, se brinda a usuarios y visitantes es de calidad y agradable, por lo que cada visitante se lleva una buena expectativa de la asociación.

El personal e internas participan en festivales públicos con organizaciones afines a la misma. Se mantienen relaciones con otras instituciones afines, tales como: Centro de Estudios y Documentación de la Frontera Occidental de Guatemala -CEDFOG-, Asociación de Servicios y Desarrollo Económico y Social de Huehuetenango -ASDECOHUE-, Colectivo Vida, Justicia y Libertad para las mujeres, entre otras.

1.3. Listado de deficiencias, carencias identificadas

- Escases de agua potable
- Falta de quipo multimedia para la reproducción de documentos.
- Mal estado de la sala de estudio
- Cancha deportiva en mal estado
- Falta de publicidad de la institución sobre sus servicios
- Falta de apoyo de las autoridades municipales y de la comunidad hacia la institución
- Falta de capacitación al personal en el área tecnológica

1.4. Carencias/fallas/deficiencias contextuales e institucionales

- Falta de organización para la distribución de agua potable.
- Falta de equipo multimedia para la reproducción de documentos administrativos
- Falta de organización para el mantenimiento físico de la sala de estudio.
- Falta de instrumentos de organización y administración en la institución
- Falta de programas para la convivencia interpersonal
- Falta de apoyo de las autoridades municipales y de la comunidad hacia la institución
- Falta de capacitación al personal en el área tecnológica
- Falta de voluntarios en el área de educativa y de cocina

1.5. Problematicación de las carencias y enunciado de hipótesis-acción

Tabla 7 Carencia y enunciado de hipótesis – acción

No.	Carencia	Problema	Hipótesis
1.	Falta de organización para la distribución de agua potable.	¿Cómo mejorar la organización de distribución de agua potable en la institución?	Si el personal se organiza y se asocia a proyectos comunitarios de agua potable entonces la institución tendrá suficiente agua potable.
2.	Falta de equipo multimedia para la reproducción de documentos administrativos	¿Cómo implementar equipo multimedia para la reproducción de documentos administrativos?	Si se ejecuta actividades para la recaudación de fondos económicos entonces se contará con equipo necesario.
3.	Falta de organización para el mantenimiento físico de la sala de estudio.	¿Cómo mejorar la organización del personal para el mantenimiento físico de la sala de estudio?	Si se realizan Proyectos educativos que involucren a los residentes a la remodelación y cuidado de la misma, entonces las condiciones de la sala de estudio mejoran.
4.	Falta de instrumentos de organización y administración en la institución	¿Cómo implementar instrumentos administrativos en la institución?	Si se laboran nuevos documentos administrativos y de organización entonces los procesos serán más eficaces en la administración.
5.	Falta de programas para la convivencia interpersonal	¿Cómo promocionar la convivencia interpersonal dentro de la institución?	Si se implementa una guía que fortalezcan las relaciones interpersonales, entonces la convivencia será más amena.
6.	Falta de apoyo de las autoridades	¿Cómo obtener apoyo de	Si se gestiona ante las autoridades locales apoyo a la

	municipales y de la comunidad hacia la institución	autoridades municipales y de la comunidad?	institución, entonces las condiciones físicas de la institución pueden ser remodeladas.
7.	Falta de capacitación al personal en el área tecnológica	¿Cómo capacitar al personal en el área tecnológica?	Si se gestiona ante instituciones, capacitación para el personal de la institución, entonces el personal estará mejor preparado para su labor.
8.	Falta de voluntarios en el área de educativa y de cocina	¿Cómo obtener apoyo de personal para el programa residencial?	Si se concientiza a la población para apoyo voluntario de recursos humanos en las áreas específicas entonces la calidad de los servicios será mejor.

Fuente: es elaboración propia en base a los datos obtenidos en la realización del diagnóstico en la Asociación Huehueteca Ixmucané.

1.6. Priorización del problema y su respectiva hipótesis acción.

Tabla 8 Priorización del problema y su respectiva hipótesis acción

Problemas ¿Cuál es más viable a corto plazo?	Problema 1 ¿Cómo promocionar la convivencia interpersonal dentro de la institución?	Problema 2 ¿Cómo implementar equipo multimedia para la reproducción documentos administrativos?	Problema 3 ¿Cómo mejorar la organización del personal para el mantenimiento físico de la sala de estudio?	Problema 4 ¿Cómo implementar instrumentos administrativos en la institución?	Total	Orden
Problema 1 ¿Cómo promocionar la convivencia interpersonal dentro de la institución y el clima organizacional?		.5	1	1	2.5	1
Problema 2 ¿Cómo implementar equipo multimedia para la reproducción documentos administrativos?	0		.5	.5	1.0	3
Problema 3 ¿Cómo mejorar la organización del personal para el mantenimiento físico de la sala de estudio?	.5	.5		.5	1.5	2
Problema 4 ¿Cómo implementar instrumentos administrativos en la institución?	0	.5	0		.5	4

1.6.1. Problema seleccionado con su respectiva hipótesis- acción

Tabla 9 Problema seleccionado

No.	Problema	Hipótesis
1	¿Cómo promocionar la convivencia interpersonal dentro de la institución y el clima organizacional?	Si se implementa una guía que fortalezcan las relaciones interpersonales, entonces la convivencia será más amena y el clima organizacional mejorará.

Fuente: Elaboración propia.

1.7. Análisis de viabilidad y factibilidad.

Falta de Guía para mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales dirigida a internas de la institución

1.7.1. Viabilidad

Tabla 10 Cuadro de Viabilidad

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

1.7.2. Factibilidad

- **Estudio técnico**

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	

<i>¿Se tiene claridad de las actividades a realizar?</i>	X	
<i>¿Existe disponibilidad de los talentos humanos requeridos?</i>	X	
<i>¿Se cuenta con los recursos físicos y técnicos necesario?</i>	X	
<i>¿Está claramente definido el proceso a seguir con el proyecto?</i>	X	
<i>¿Se tiene la certeza jurídica del proyecto a realizar?</i>	X	

- **Estudio de mercado**

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

- **Estudio económico**

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

- **Estudio financiero**

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

Título

Guía para mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales de estudiantes de la institución Ixmucané del municipio y departamento de Huehuetenango

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Elementos teóricos

2.1.1. Clima organizacional

- ***Definición***

El Clima Organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano.

Según (Alcalá, 2009), el clima organizacional es el ambiente humano en el que se desenvuelven todos los trabajadores de una organización. Existe un buen clima en una organización cuando el personal trabaja en un entorno favorable, adecuado y por tanto puede brindar todos sus conocimientos y habilidades. Cuando el personal de una institución educativa desarrolle sus actividades en un entorno favorable desplegará toda su potencialidad en beneficio de esta.

(Chiavenato, 2004), se refiere al clima organizacional como “al ambiente interno existente entre los miembros de una empresa, y está estrechamente relacionado con su grado de motivación”.

- ***Factores***

Para el desarrollo del clima organizacional, intervienen diversos factores que ayudan, según (Lemus, s.f.) son los siguientes:



Gráfica 1 Factores del clima organizacional

- **Estructura:**

Hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel. Su fundamento tiene una relación directa con la composición orgánica, plasmada en el organigrama, y que comúnmente conocemos como Estructura Organizacional.

Dependiendo de la organización que asuma la empresa, para efectos de hacerla funcional, será necesario establecer las normas, reglas, políticas, procedimientos, etc., que facilitan o dificultan el buen desarrollo de las actividades en la empresa, y a las que se ven enfrentados los trabajadores en el desempeño de su labor.

- **Responsabilidad:**

Este aspecto necesariamente va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores.

Para cada uno de nosotros, independientemente del cargo que ocupemos o del oficio que realicemos, si estamos desarrollando la actividad que nos place hacer, nuestra labor siempre será importante, manteniendo la idea de que estamos haciendo un aporte importante a la organización, y esa importancia la medimos con una relación directa vinculada con el grado de autonomía asignada, los desafíos que propone la actividad y el compromiso que asumamos con los mejores resultados.

- **Recompensa**

¿Qué se recibe a cambio del esfuerzo y dedicación y ante todo de los buenos resultados obtenidos en la realización del trabajo?

Un salario justo y apropiado, acorde con la actividad desarrollada, constituye el primer incentivo en una relación laboral. Es importante no

olvidar de que a pesar del salario justo y los resultados del trabajo logren el equilibrio esperado, los humanos “reclamamos” reconocimiento adicional.

- **Desafío:**

En la medida que la organización promueva la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un sano clima competitivo, necesario en toda organización.

- **Relaciones:**

Estas se fundamentarán en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación, con sustento y en base a la efectividad, productividad, utilidad, y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar al estrés, acoso laboral (mobbing) y otros inconvenientes de este estilo.

- **Cooperación:**

Está relacionado con el apoyo oportuno, con el nacimiento y mantenimiento de un espíritu de equipo en vías de lograr objetivos comunes relacionados a su vez, con los objetivos de la empresa.

- **Estándares:**

Un estándar, sabemos, establece un parámetro o patrón que indica su alcance o cumplimiento. En la medida que los estándares sean fijados con sentido de racionalidad y ante todo de que puedan ser logrados sin exagerar los esfuerzos necesarios para ello, los miembros del grupo percibirán estos, con sentido de justicia o de equidad.

- **Conflicto:**

El conflicto siempre será generado por las desavenencias entre los miembros de un grupo. Este sentimiento bien podrá ser generado por motivos diferentes: relacionados con el trabajo o bien con lo social y podrá

darse entre trabajadores de un mismo nivel o en la relación con jefes o superiores.

- **Identidad:**

Hoy día la conocemos como Sentido de Pertenencia. Es el orgullo de pertenecer a la empresa y ser miembro activo de ella y tener la sensación de estar aportando sus esfuerzos para lograr los objetivos de la organización.

Cada uno de los aspectos mencionados produce en los colaboradores diferentes tipos de percepción que inciden de manera directa en la Moral Laboral individual y la suma de todas a nivel grupal, termina conformando el Clima Organizacional.

- **Evaluación del Clima Organizacional**

Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

(Guerra, 2015) Vivian Andreina Chacon Guerra señala que al evaluar el clima organizacional se habla de la gestión a nivel dirección, y se refiere a que los directivos dada su responsabilidad, actividades y comportamientos, poseen un efecto determinante en la motivación de los empleados; asimismo, se proveen de oportunidades para el desarrollo de sus habilidades, 15 consultando a sus empleados para la toma de decisiones logrando que sientan que tienen un efecto positivo sobre la organización.

La autora señala 5 aspectos importantes que forman parte de la evaluación del clima organizacional:

- **Liderazgo**

El liderazgo es un factor principal del clima laboral y por consiguiente de la conducta de los empleados.

Un estilo de liderazgo del tipo situacional que se adapta a los colaboradores en cada situación permitiendo el equilibrio ya que en una empresa interactúan personas de diversos tipos y para el desarrollo del ambiente adecuado hay que entender las necesidades de cada trabajador, pero hay que hacerla funcional para el desarrollo del grupo.

(Orellana, 2017) señala que el liderazgo es uno de los factores más determinantes e influyentes en la percepción que tienen los trabajadores del clima organizacional y dada la importancia que tiene el clima organizacional en el cumplimiento de los objetivos de la organización, un clima positivo genera un mayor sentimiento de pertinencia hacia la organización provocando automáticamente un mejor desempeño en los trabajadores. Por el contrario, un clima negativo disminuye el desempeño ocasionando bajo rendimiento y situaciones de conflicto.

Los estilos de liderazgo descritos por (Orellana, 2017) son:

Líder autocrático:

Este líder presenta las siguientes características:

- ✓ Liderazgo directivo y liderazgo orientado a la tarea, la toma de decisiones se centra en el líder.
- ✓ Toma decisiones sin consultar al equipo.
- ✓ Mantiene distancia respecto de sus funcionarios o su equipo.
- ✓ Está más preocupado por la tarea que por el grupo que la ejecuta.

- Líder democrático:

- Sus características son:

- ✓ Liderazgo participativo y liderazgo orientado a las personas, son normas que indican algún grado de participación de los empleados.
- ✓ Piensa que debe crear un clima en donde la persona se sienta cómoda.

- ✓ Enfoca su atención en el empleado o en el grupo.
- ✓ Apoya y defiende a los empleados.
- ✓ Pide opiniones o sugerencias de decisiones.

Liderazgo carismático:

Es un liderazgo “inspirador o transformador caracteriza a los líderes que ofrecen como recompensa los factores motivacionales que están relacionados con la tarea”. Este tipo de líder es el que crea un ambiente agradable con sus empleados por lo cual logra un trabajo eficiente y con alto grado de compromiso de sus seguidores para cumplir con las metas. Pueden tener ciertas características, como la confianza en sí mismos, tener convicciones fuertes, articular una visión, ser capaces de iniciar el cambio, comunicar altas expectativas, tener la necesidad de influir en los seguidores y apoyarlos, demostrar entusiasmo y emoción, y estar en contacto con la realidad.

Liderazgo Transaccional:

Líderes transaccionales son quienes identifican que necesitan hacer los subordinados para alcanzar los objetivos, lo cual incluye aclarar roles y tareas, recompensar el desempeño y aportar para las necesidades de los seguidores. Un líder transaccional, o negociador “apela a los intereses, en especial a las necesidades básicas de los seguidores. Asimismo, ofrece recompensas materiales o psicológicas, del tipo H (de acuerdo a la teoría de los dos factores), para conseguir que los funcionarios trabajen para alcanzar las metas”.

○ **Motivación**

La motivación es uno de los factores internos dentro de la empresa que requiere mayor atención. “El motivo” es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o por lo menos, que origina una tendencia hacia un comportamiento específico.

Para (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2008) la motivación es “un término general que aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares”. Es decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen las cosas que esperan satisfará esos impulsos y deseos e inducirán a los subordinados a actuar de la manera deseada.

De acuerdo con (Jones & George, 2006) la motivación es “fuerzas psicológicas que determinan la dirección del comportamiento de una persona en una organización”. En otras palabras, esto quiere decir que de la motivación depende el comportamiento de las personas dentro de sus puestos de trabajo. La motivación, según los autores puede provenir de fuentes: intrínsecas o extrínsecas.

Comportamiento de motivación intrínseca: Es un comportamiento que se realiza por el valor que tiene en sí; la fuente de la motivación es realizar el comportamiento mismo, y la motivación proviene de efectuar el trabajo en sí. Muchos administradores están intrínsecamente motivados: derivan un sentido de realización y logro al ayudar a la organización a alcanzar sus metas y obtener una ventaja competitiva.

Comportamiento de motivación extrínseca: Es aquel en el que se incurre para adquirir premios materiales o sociales, o bien para evitar un castigo; la fuente de la motivación es la consecuencia del comportamiento, no el comportamiento en sí.

- **Comunicación**

En nuestro mundo la importancia de la comunicación nos exige en todas partes: en la escuela, en el trabajo y en múltiples actividades cotidianos. Por ser el intercambio de información se necesita en muchos campos, pero sobre todo en el académico profesional. La comunicación es como la imagen de una preparación del individuo. Muchas personas estudian, tienen conocimiento, pero no siempre tiene facilidad de comunicarse, por esto se lleva a cabo el aprendizaje de esta, para así poder interactuar en el medio.

(Guardia, 2009), menciona que comunicación, es un proceso interactivo e interpersonal. Proceso, en cuanto se producen etapas, e interactivo e interpersonal, porque ocurre entre personas y está compuesto por elementos que interactúan constantemente.

Mientras que para (Sandoval, 2016) comunicación es una acción social necesaria sea cual sea su forma. Si esta no existiere, nadie sería capaz de conocer a fondo el mundo que nos rodea y mucho menos compartir las experiencias propias de cada ser humano con los demás.

(Berlo, 2000), indica los elementos que interviene en el proceso de comunicación y la función de cada uno de éstos, éstos son:

- ✓ *Emisor:* Inicia el ciclo de la comunicación, de él surge la necesidad de poner en común una idea, elige el código (codifica), el canal y, en ocasiones, el contexto que rodea el proceso comunicativo.
- ✓ *Receptor:* Recibe y decodifica el mensaje, en un momento dado cambia roles con el emisor, aunque puede variar de código y/o de canal. Por ejemplo: en una plática entre dos personas, los roles de emisor y receptor cambian constantemente y ambos emplean el mismo código y canal. En el caso de una estación de radio la emisión se establece por un canal mientras que la respuesta de la audiencia puede darse por uno diferente, por ejemplo, el teléfono.
- ✓ *Código:* Conjunto de significados (definición del concepto) y significantes (imagen mental) que se establece hacia el interior de un grupo. Ejemplos de código son los idiomas, la jerga que se emplea en algunos sectores de la sociedad, lenguajes técnicos como el de la medicina, el código Morse o el lenguaje Braille. También es importante tener en cuenta los códigos sociales, es decir las actitudes y percepciones sobre distintos actos en una sociedad, ya sea a través de expresiones corporales o verbales.
- ✓ *Canal:* Medio a través del cual es transmitido el mensaje, éste puede ser auditivo, impreso, luminoso, etc., impactando cualquiera de los cinco sentidos del ser humano.

- ✓ *Mensaje*: Es la idea que se desea compartir, razón de ser de la comunicación.
- ✓ *Contexto*: Espacio físico que envuelve al proceso de la comunicación; por ejemplo, la temperatura, iluminación, ruidos ambientales, etc.
- ***Toma de Decisiones***

Hoy en día realizar bien el trabajo no es suficiente para el éxito de los proyectos empresariales por lo que no podemos olvidarnos de la influencia de la “inteligencia emocional”; es decir, de adoptar una actitud abierta y responsable de cooperación y adaptarla a las normas y modos de trabajar de nuestra entidad.

La manera más adecuada de proceder a la hora de tomar decisiones en una compañía es analizar la situación desde todos los puntos de vista posibles. Después es necesario actuar con seguridad y convicción. Independientemente también de cuál sea nuestra posición en la empresa, podemos solicitar la cooperación de los demás, y agradecer sus ideas.

(Robbins & Coulter, 2009) indican que los diferentes tipos de toma de decisiones son: Toma de decisión racional: descripción de las opciones congruentes y de máximo valor para el contexto de restricciones específicas. Existen diferentes premisas de la racionalidad:

- ✓ El problema es claro y directo.
- ✓ Hay que alcanzar una sola meta bien definida.
- ✓ Se conocen todas las alternativas.
- ✓ Las preferencias están claras.
- ✓ Las preferencias son constantes y estables.
- ✓ No hay restricciones de tiempo ni de costos.
- ✓ La elección final trae el mejor resultado. Toma racionalidad acotada: es decir, toman las decisiones racionalmente, pero están limitados (acotados) por su capacidad de procesar información. Toma de decisión intuitiva: es el acto de tomar decisiones a partir de la experiencia, sentimientos y buen juicio acumulado.

Hay tres condiciones que enfrentan los gerentes cuando toman decisiones: certeza, riesgo e incertidumbre. (Robbins & Coulter, 2009)

- ✓ Certeza: situación en la que el gerente puede tomar decisiones correctas porque conoce los resultados de todas las alternativas.
- ✓ Riesgo: situación en la cual quien toma la decisión estima la probabilidad de ciertos resultados.
- ✓ Incertidumbre: situación en la cual quien decide no tiene la certeza ni cuenta con cálculos de probabilidades.

○ **Trabajo en Equipo**

El clima laboral puede llegar a representar entre un 20 % y un 30 por ciento de la productividad de un equipo de trabajo. A más calidad en el clima laboral, mayor productividad, aunque esta resulta estar influenciada por la satisfacción, tanto individual como grupal.

El trabajo en equipo de un ambiente organizacional es un aspecto importante para crear una máquina eficiente que sirva para realizar las tareas y los proyectos adecuadamente. Un equipo a menudo tiene un líder, que guía a los demás miembros para cumplir con las expectativas de la compañía. Además, cada líder de equipo debe incluir a todos los trabajadores para aumentar la motivación y la moral en el lugar de trabajo. No obstante, el rol de los equipos en las organizaciones también tiene una importancia práctica.

• **Clima organizacional en el contexto educativo**

Dentro de cada institución educativa u otra se presentaran distintos tipos de climas y numerosos autores han propuesto diferentes clasificaciones para representar el clima escolar u organizacional; sin embargo, la mayoría de los autores coinciden en que el clima se desarrolla entre dos extremos: uno favorable, que representa un clima abierto,

participativo, ideal, coherente, en el cual existiría, mayor posibilidad para la formación integral del educando, desde el punto de vista académico, social y emocional, puesto que existiría más oportunidades para la convivencia armónica. El otro extremo sería desfavorable y estaría representado por el clima cerrado, autoritario, controlado y no coherente, donde imperan las relaciones de poder, de dominación y de control.

- **Factores**

Dentro de una institución educativa se presentarán diversos factores que potenciarán un clima organizacional o escolar favorable y/o desfavorable.

Cultura Organizacional: (González, 2014) señala que es uno de los principales factores, así por ejemplo en un colegio religioso la cultura será diferente a la de un colegio laico, y con sólo leer las visiones y misiones de dichos colegios se puede tener noción de la cultura organizacional de los mismos. El concepto de cultura organizacional es abordado por diversos autores.

También señala que la cultura se refiere al conjunto de “valores, necesidades, expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas y practicadas por los miembros”, uno de estos factores mencionados puede gatillar un mal clima escolar dentro de una comunidad educativa, ya que por ejemplo, si un profesor es agnóstico y tiene que trabajar en un colegio religioso, no será del todo de su agrado pertenecer a ese grupo educativo, o le será difícil concordar actividades participativas en las cuales tendría que exponer sus apreciaciones sobre sus creencias.

De este modo, la cultura es uno de los factores principales del clima escolar u organizacional de una institución, ya que los propios miembros serán los encargados de construir esta cultura, la cual será conocida y ejercitada por cada integrante. Sin embargo el no regirse por las creencias, valores y conductas de la organización podría generar conflictos y/o problemas, los cuales debilitarán el clima escolar u organizacional,

manifestándose principalmente en la convivencia entre los docentes, estudiantes, directivos o docentes con estudiantes, etcétera.

Clima escolar. Al respecto, diferentes estudios han analizado la relación entre diversas variables escolares y la conducta de los elementos de la comunidad educativa. En relación a lo anterior, el cambio de institución en ocasiones puede ser un salvavidas cuando se presentan graves problemas, pero no siempre será una solución, ya que el insertarse en una nueva institución, con hábitos, valores, creencias (cultura) distintos, puede ser perjudicial para el buen desarrollo personal y profesional según corresponda. Si el integrante afectado decide no retirarse de la organización, se deberá solucionar el conflicto, lo cual podría ser positivo para la institución, ya que el conflicto puede ser utilizado como herramienta o instrumento para realizar algún cambio o innovación dentro de la organización (González, 2014). El rol que cumplan los directivos en la resolución de problemas es fundamental. La colaboración y conciliación deben ser características que posean estos líderes de una institución educativa, y no manifestar la evitación, imposición y transacción, ya que con estas características se estarían presentando soluciones “parches”, las cuales solucionarían problemas puntuales y/o momentáneos. (Morillo, 2014) Entonces, que se presente un clima negativo o positivo dentro de la Institución dependerá de los distintos integrantes que presente la organización.

Clima familiar. Los(as) estudiantes presentarán y expresarán los valores y enseñanzas entregadas en sus hogares, contribuyendo a la formación de climas abiertos o cerrados. Por ejemplo, estudiantes que vivencien y desarrollen violencia en sus hogares, repetirán esas conductas en la sala de clases. Así también, el clima familiar no sólo puede afectar a los estudiantes, sino que puede afectar a los docentes y aquellos que no sean capaces de separar sus problemas personales con los laborales, afectaran el clima dentro del aula, con sus colegas y directivos. (González, 2014).

2.1.2. Relaciones interpersonales

- **Definición:**

El hombre es considerado como un ser social, por lo que su relación con los demás es de vital importancia. (Santos, 2013) menciona que las relaciones interpersonales forman parte de las relaciones sociales, y son la interacción que se establece entre dos o más personas de forma recíproca. Un componente esencial de esa interacción, es la comunicación. Es un componente esencial de la psique, necesita del pensamiento y lenguaje y lo conforman las vivencias, la memoria, las emociones y sentimientos, las motivaciones y expectativas, los objetivos y metas, el potencial de cada sujeto en conjunto y sus habilidades y actitudes, y a su vez de su capacidad de interacción psicosocial. Y puede ser verbal y no verbal, interindividual o intergrupala.



Gráfica 2 Representación de las relaciones interpersonales en el ámbito escolar.

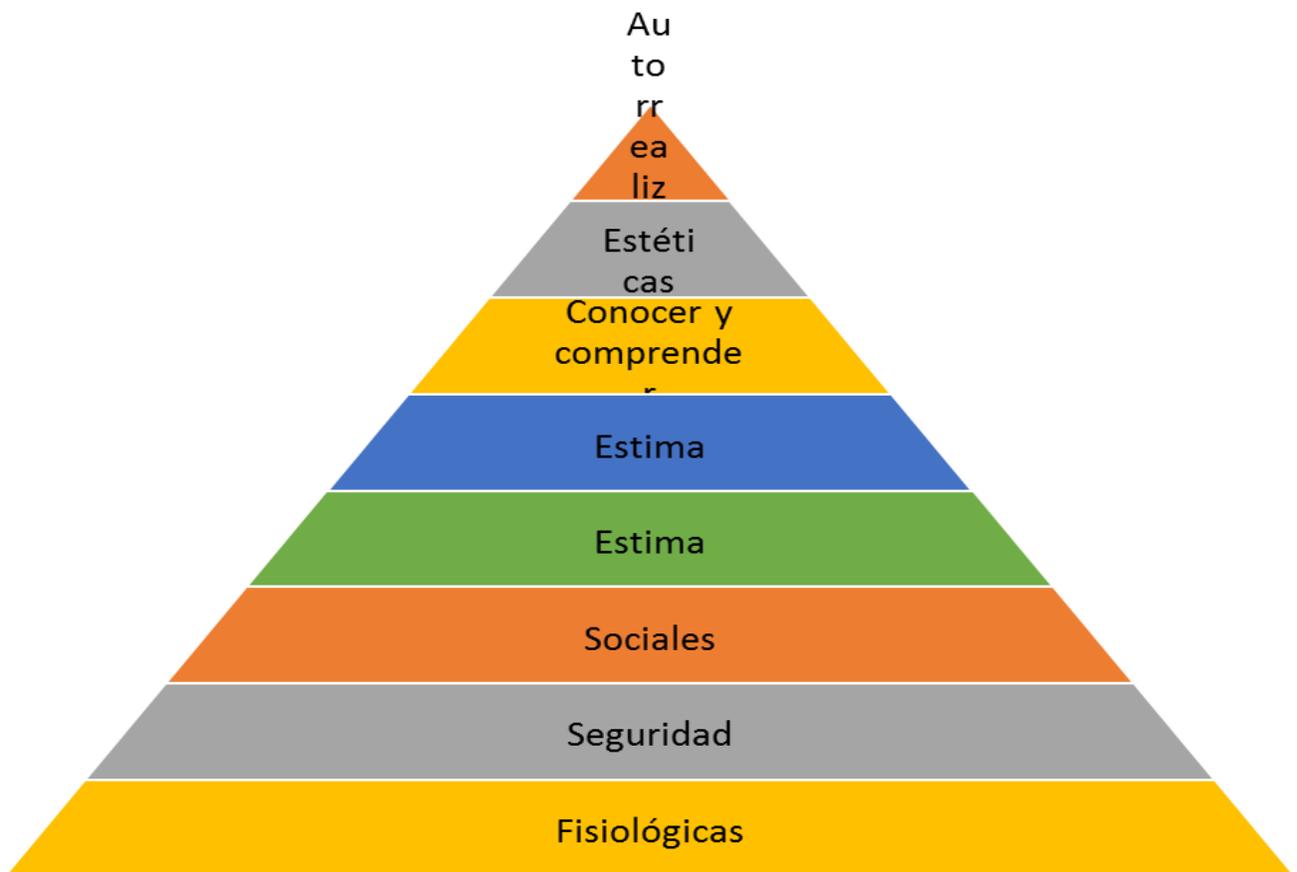
- ***Necesidades básicas***

Más allá de que el vivir en grupo sea una ventaja evolutiva, el hombre como individuo necesita desde el principio de las relaciones interpersonales. La mayoría de las alegrías y de las penas de los humanos provienen de sus relaciones interpersonales. Aún desde un punto de vista negativo, en que las relaciones no sean más que fuente de malestar y sufrimiento, la necesidad de relacionarse se ha demostrado como una de las necesidades básicas del hombre y las relaciones una vía importante de recobrar el bienestar. Por lo tanto, vivir en grupo y relacionarse con los semejantes no es solo ventajoso, sino que es necesario.

Como se ha mencionado anteriormente el hombre es un ser social y esto es considerado una necesidad, Maslow presenta una serie de necesidades básicas del ser humano:

Entre las necesidades básicas del ser humano cabe destacar:

- Necesidades fisiológicas
- Necesidades de seguridad
- Necesidades sociales
- Necesidades de estima
- Necesidades de conocer y comprender
- Necesidades estéticas
- necesidades de autorrealización



Gráfica 3 Pirámide de Maslow

Cada una de estas necesidades son importantes las describe (Muñoz, 2015) cada una estas necesidades, las cuales son importantes en cada una de las relaciones interpersonales.

Necesidades fisiológicas. Cuando no están cubiertas, el organismo humano sufre daños importantes o deja de existir: hambre, sed, sueño, vestidos, cobijo, sexo... Podemos localizarlas en lugares específicos del cuerpo humano y apremian por su carácter repetitivo. Se denominan también homeostáticas, porque contribuyen al equilibrio del estado corporal. La mayoría pueden satisfacerse con dinero. De una manera figurada, podemos denominar necesidades homeostáticas a las que una institución o empresa tienen para seguir existiendo; esa permanencia se logra, en muchos casos, con dinero.

Necesidades de seguridad. La diferencia entre países ricos y países del Tercer Mundo es que la inmensa mayoría de los habitantes de estos últimos están luchando día y a día para satisfacer sus necesidades fisiológicas. También en los países ricos hay millones de personas que están en el borde de la pobreza. Sin embargo, gran parte de la población está motivada por el deseo de verse protegida contra peligros, amenazas y privaciones. El empleo fijo es el medio más normal de conseguir seguridad. Los efectos dramáticos del paro son muestras de cómo muchas personas se ven detenidas en su desarrollo ideal.

Necesidades sociales (llamadas también de pertenencia al grupo y de amor). Cuando hombres o mujeres tienen un grado de seguridad que es aceptable, o precisamente para lograrlo si no lo tienen, se asocian en grupos. El mayor miedo que siente una persona es el temor a quedarse solo. Compartir sus alegrías y horas malas exige la compañía de otras personas.

Necesidades de estima. Tanto dentro como fuera de la familia, las personas quieren que los demás reconozcan sus esfuerzos. Eric Berne habla de la «caricia» como la unidad básica de la interacción social. Claude Steiner ha estudiado a fondo lo que él denomina «economía de las caricias».

Necesidades de conocer y de comprender. Explorar, conocer, comprender y crear las necesidades hasta aquí presentadas exigen sistematizar el mundo que nos rodea. Quienes no tienen satisfecha esta necesidad, no tienen estructurada su vida, porque carecen de un criterio para sistematizar la gran sobrecarga de informaciones y datos que llegan a su cerebro.

Necesidades estéticas. Muchos hombres y mujeres sienten necesidad de orden, simetría y belleza en todo lo que captan. Por eso, miles de anuncios presentan seres humanos, objetos y paisajes bellos y armónicos. Ocupan los primeros lugares los anuncios sobre bebidas.

Necesidades de autorrealización. Quienes tienen un mundo interior de valores elevados y una imagen muy consistente sobre sí mismos, son capaces de sacrificar la satisfacción de gran parte de las necesidades anteriores o de transformarlas al servicio de una vocación. Tienen el centro de su actividad dentro de sí mismos y su independencia ante los estímulos del ambiente demuestra un grado elevado de libertad interior.

- ***Bases para las relaciones interpersonales***

(Silveria, 2014), explica que las bases de las relaciones interpersonales son 4 y se describen de la siguiente manera:

- ***La percepción:***

Afirma que es la impresión que los demás tienen acerca de uno mismo, se convierte en la base en la que giran las reacciones, pensamientos, entre otros, por tal motivo son importantes las percepciones en las relaciones interpersonales.

- ***La primera impresión:***

A cerca de los demás es determinante en las relaciones interpersonales, pues de una buena o mala percepción primaria se determina el trato hacia los otros y la tendencia a mantenerlo. Al momento de conocer a una persona se activa de inmediato una cadena de experiencias, recuerdos, juicios, prejuicios, y conocimientos previos, por lo que la mente selecciona automáticamente ciertos aspectos y los asocia con la persona a la que se conoce en ese momento.

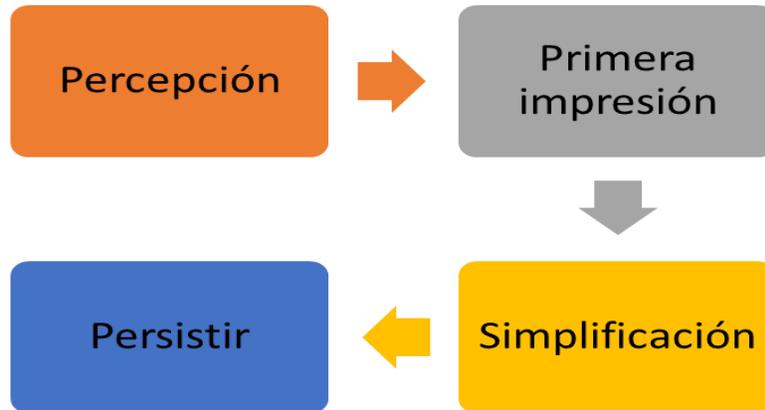
- ***La simplificación:***

Se refiere a la tendencia de reducir todo aquello que se percibe en los demás, en lugar de que la mente se esfuerce en elaborar un análisis de lo que llega desde la vista, en la primera impresión, en este proceso el ser humano piensa inmediatamente de lo particular a lo general, al calificar a las personas del entorno sólo por los aspectos parciales y no en conjunto como individuo.

- ***El persistir:***

Aparte de la simplificación, el ser humano tiende a persistir en la imagen primaria que se tienen acerca de las personas, por lo que cuando se observan comportamientos diferentes, que tendrían que dar como resultado un cambio en la

percepción primaria, sigue y persiste en confirmar la imagen primera, en lugar de abrir la mente a nuevas informaciones que pueden corregir la primera idea.



Gráfica 4 Bases para las relaciones interpersonales.

- ***Relaciones interpersonales en el sistema educativo***

Las instituciones educativas constituyen una instancia fundamental dentro del proceso educativo ya que en esta los individuos inician y desarrollan su formación. Esta se ve influida por la dinámica propia de cada organización, en la que se interrelacionan toda una serie de factores personales, estructurales y organizacionales que le conceden una identidad propia.

(Martín, 2005) El buen ambiente en un centro educativo, definido en gran parte por esas relaciones interpersonales, favorece para muchos, el trabajo en equipo, la participación, los acuerdos, las iniciativas, el intercambio de conocimientos y experiencias, e incluso la manera de afrontar los conflictos.

A veces, los directores de los centros, por mantener un “buen ambiente”, evitan el enfrentamiento directo con los profesores más “acomodados”. Lo mismo ocurre con las actividades planteadas y organizadas por los profesores cuando se trata de contradecir la posición defendida por la dirección.

(Zul, 2015) explica que en las relaciones interpersonales docentes es inherente la conformación de un equipo laboral, mediante grupos de trabajo, comisiones, entre otros, sin embargo como en todo grupo salen a

relucir ciertos aspectos problemáticos que son habituales en toda interrelación, en el caso de los docentes, tendrán que estar anuentes a que, aunque existan puntos de vista diversos, rencillas o diversas perspectivas son ellos los responsables de conducir hacia una misma dirección el proceso educativo, tendrán que desarrollar niveles satisfactorios de clima laboral dentro del claustro, también la disposición para solucionar problemas al tener como punto de partida, las relaciones interpersonales.

Las reuniones entre los docentes para tratar temas como el avance de los alumnos, metodologías a utilizar, áreas de aprendizaje, entre otros tópicos constituye un pilar fundamental para reforzar buenas o malas relaciones interpersonales entre ellos, además la frecuencia con la que éstos se reúnen es vital, pues el reunirse una vez al mes, no genera la misma discusión o acercamiento que una o dos veces por semana.

Conviene que las relaciones que el grupo de estudiantes desarrolla con las y los docentes, sean seguras y afectuosas. Estos lazos se van fortaleciendo diariamente, con la guía del maestro y la seguridad emocional que éste les pueda dar. El docente juega entonces un papel fundamental en la vida de la y el estudiante, pues por una parte, es el encargado de facilitar el aprendizaje, pero también se espera que provea a la niña y al niño de seguridad emocional, lo conduzca o guíe y atienda la diversidad, en cuanto a comportamientos.

2.1.3. Estrategias para fortalecer el clima organización

- ***Crea un ambiente de confianza***

La idea central es la creación de un ambiente de confianza para conseguir la máxima implicación y efectividad en el proceso de aprendizaje. Uno de los mejores instrumentos para conseguir este ambiente es la celebración de reuniones entre miembros de la comunidad educativa. Entre las pautas para conseguir este entorno de

confianza está la sinceridad, la transparencia, la integridad y coherencia entre sus palabras, la decisión en el cumplimiento de los objetivos y la asunción de las responsabilidades que se derivan de esta exigencia. También es muy importante una buena capacidad de comunicación para que los equipos de trabajo tengan la información adecuada, evitando los rumores, y la autocrítica, que genera un plus de confianza los miembros participantes en el ambiente organizacional de la escuela.

- ***Escuchar a los demás***

Al observar lo que ocurre en el centro educativo, se pueden detectar ciertos problemas y para llegar a resolverlos se producen situaciones de todo tipo que pueden aportar mucha información. Escuchar no significa únicamente oír, sino prestar atención y asimilar lo que se oye. Es muy importante no distraerse en la conversación. Evitar los prejuicios también ayuda a entender lo que te están transmitiendo. Una actitud positiva y receptiva facilitará la interacción con los demás.

Y, cuando se implemente alguna acción sugerida por algún docente, estudiante o padre de familia, es importante divulgarlo entre todos, esto animará a los demás a que traigan sus sugerencias para que también se apliquen, en su debido tiempo. Adoptar las sugerencias y dar difusión de sus buenos resultados hace que uno se sienta importante e implicado en el bienestar.

- ***Potencia la formación***

Mediante talleres y actividades formativas, se fomentará la unión, comunicación, entre personal administrativo, docente, estudiantes y padres de familia esto con el fin de fijarse en metas periódicas para ir asimilando nuevos conocimientos, desarrollando su carrera profesional. Si los trabajadores tienen la sensación de estar aprendiendo y aumentando sus habilidades profesionales, su implicación con la empresa y las ganas de quedarse serán mayores. Se sentirán orgullosos de estos objetivos, mejorará su autoestima y satisfacción, e incluso podrán promocionar la empresa entre sus demás contactos.

CAPITULO III

PLAN DE ACCIÓN

3.1. Título del proyecto

Guía para mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales de estudiantes de la institución Ixmucané del municipio y departamento de Huehuetenango

3.2. Problema seleccionado

¿Cómo promocionar la convivencia interpersonal y clima organizacional dentro de la Asociación Ixmucané?

3.3. Hipótesis Acción

Si se implementa una guía que fortalezca las relaciones interpersonales, entonces la convivencia será más amena y el clima organizacional mejorará.

3.4. Ubicación Geográfica de la intervención

16 Avenida, el Terrero Zona 4, Sector Vista al Monte, Huehuetenango, Guatemala.

3.5. Unidad Ejecutora

Facultad de Humanidades, sección Huehuetenango
Clínica Psicológica

3.6. Justificación de la intervención

El objetivo principal de una institución educativa es proporcionar a los estudiantes educación de calidad, para que sean competentes y puedan interactuar en la sociedad, esto no se logra sin el apoyo del docente y del resto de la comunidad educativa, por lo tanto, el clima organizacional y las

relaciones interpersonales deben ser pilares fundamentales en la labor docente y administrativa y ser un ejemplo ante la sociedad.

A través de este proyecto, se pretende fortalecer las relaciones interpersonales y el clima organizacional de la Asociación Huehueteca Ixmucané, con el propósito de mejorar los servicios en la institución, y las estudiantes residentes se encuentre en un ambiente agradable y estable y lo más importante que el proceso de enseñanza –aprendizaje se desarrolle de la mejor manera posible, para brindar a las sociedades educandos competentes y capaces de resolver los problemas de su vida cotidiana.

Por esta razón se determinó implementar una guía para mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales dirigida a internas de la institución Ixmucané, además de realizar talleres, que abordaron los temas siguientes: Fortalecimiento el clima organizacional, trabajo en equipo, mejorar las relaciones interpersonales entre los educandos y Optimizar la autoestima entre estudiantes y personal, estos temas también fueron plasmados con la elaboración de una guía, que sirva de guía para la comunidad educativa. Considerando que estos temas son de suma importancia y de los cuales depende la fortaleza, relaciones, educación de calidad y sobre todo desarrollo de las habilidades de los educandos.

3.7. Descripción de la intervención

El proyecto se realizará de manera participativa entre autoridades de la Asociación Huehueteca Ixmucané, Estudiantes y Coordinación del epesista, se llevarán a cabo cuatro talleres con temas relacionados al fortalecimiento del clima organizacional y las relaciones interpersonales entre la comunidad educativa, esto con la ayuda de un profesional en el tema. Además, se hará entrega de una guía.

3.8. Objetivos de la intervención

3.8.1. General

Fortalecer las relaciones interpersonales y el clima organizacional entre los miembros de la comunidad educativa de la Asociación Huehueteca Ixmucané.

3.8.2. Específicos

- Elaborar una guía que posea estrategias para mejorar las relaciones interpersonales y el clima organizacional.
- Capacitar a estudiantes y docentes sobre la importancia de las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la autoestima.
- Optimizar los instrumentos y herramientas para mejorar el clima organizacional la institución.

3.9. Metas

- Elaboración de una guía sobre el fortalecimiento de relaciones interpersonales y el clima organizacional.
- Capacitación a 39 estudiantes y 8 integrantes del personal docente sobre la autoestima y relaciones interpersonales y trabajo en equipo.
- . Aplicación de técnicas y herramientas con el personal y estudiantes de la institución

3.10. Beneficiarios

- **Directos**

Personal Administrativo, personal docente, colaboradores y estudiantes de asociación Huehueteca Ixmucané.

- **Indirectos**

Comunidad de la zona 4, Huehuetenango

3.11. Actividades para el logro de objetivos

- Elaboración de solicitudes para las autoridades correspondientes.
- Gestionar a especialistas para impartir las charlas.

- Organización de talleres de capacitación.
- Pintado de paredes de la sala de estudio
- Arreglo de mobiliario de la sala de estudio
- Elaboración de Guía sobre el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y el clima organizacional.
- Taller de capacitación 1: Fortalecimiento el clima organizacional
- Taller de capacitación 2: Las relaciones interpersonales entre los educandos
- Taller de capacitación 3: Optimizar la autoestima entre estudiantes y personal

3.12. Cronograma, tiempo de Realización

El tiempo de ejecución de las actividades del proyecto, fue en un lapso de 30 días.

No.	Actividades	Julio	Agosto			
		S4	S1	S2	S3	S4
1	Elaboración de solicitudes para las autoridades correspondientes					
2	Organización de talleres de capacitación					
3	Pintado de paredes de la sala de estudio					
4	Arreglo de mobiliario de la sala de estudio					
5	Elaboración de Guía para mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales dirigida a internas de la institución Ixmucané					
6	Taller de capacitación 1: Fortalecimiento el clima organizacional					
	Taller de capacitación 2: El trabajo en equipo					

6	Taller de capacitación 3: Las relaciones interpersonales entre los educandos					
7	Taller de capacitación 4: Optimizar la autoestima entre estudiantes y personal					

3.13. Técnicas metodológicas

- **Observación**

Esta técnica permitió tener una visión general de los problemas, así como de cada uno de los procesos ejecutados y verificar los logros obtenidos.

- **Entrevistas**

Por medio de esta técnica se obtuvo la información necesaria, que fue fundamental en cada fase de ejecución del proyecto, además de conocer el problema desde diversas perspectivas.

- **Análisis**

Esta técnica facilitó la fundamentación teórica del problema, y encontrar una solución para este.

3.14. Recursos

3.14.1. Humanos

- Psicóloga
- Directora
- Docentes
- Colaboradores
- Estudiantes
- Epesista

3.14.2. Materiales

- Pintura
- Brochas
- Martillo
- Clavos
- Tornillos
- Papel
- Pizarrón
- Marcadores

3.14.3. Tecnológicos

- Computadora
- Proyector
- Impresora
- Videos
- USB
- CD

3.15. Presupuesto

Tabla 11 Presupuesto

No.	Fecha	Actividad	Responsable	Gastos	Precios	Sub Total
1	03/08/2018	Pintado de paredes de la sala de estudio	Estudiante Epesista, estudiantes	Pintura Brochas	Q. 180.00 Q. 40.00	Q. 220.00
2	04/08/2018	Arreglo de Mobiliario de sala de estudio	Estudiante Epesista, estudiantes	Clavos Tornillos	Q. 10.00 Q. 10.00	Q. 20.00

3	09/08/2018	Elaboración de Guía para mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales	Estudiante Epesista	Impresiones Empastados	Q. 200.00 Q. 100.00	Q. 300.00
4	16/08/2018	Taller de capacitación 1: Fortalecimiento el clima organizacional	Estudiante Epesista, Capacitadora	Capacitadora Equipo multimedia	Q. 200.00 Q. 100.00	Q. 300.00
5	16/08/2018	Taller de capacitación 2: El trabajo en equipo	Estudiante Epesista, Capacitadora	Capacitadora Equipo multimedia	Q. 200.00 Q. 100.00	Q. 300.00
6	17/08/2018	Taller de capacitación 3: Las relaciones interpersonales entre los educandos	Estudiante Epesista, Capacitadora	Capacitadora Equipo multimedia	Q. 200.00 Q. 100.00	Q. 300.00
7	24/08/2018	Taller de capacitación 4: Optimizar la autoestima entre estudiantes y personal	Estudiante Epesista, Capacitadora	Capacitadora Equipo multimedia	Q. 200.00 Q. 100.00	Q. 300.00
8	28/08/2018	Entrega de diplomas a participantes en las capacitaciones	Estudiante Epesista	Diplomas	Q. 75.00	Q. 75.00
9	28/08/2018	Clausura del proyecto	Estudiante Epesista	Equipo multimedia Refrigerio	Q. 200.00 Q. 100.00	300.00

Total	Q.2115.00
-------	-----------

Total	Q. 2115.00
Imprevistos	Q. 300.00
Gran total	Q. 2415.00

3.16. Responsables

- **Directora:** Josefa Sánchez Villares
- **Epesista:** Jorge Rolando Claudio Mendoza
- **Asesora de EPS:** Licda. Leonora Beatriz Méndez

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

Tabla 12 Instrumentos de control o evaluación de la intervención

No.	Actividades Tiempo	Año 2018												
		Planeado Ejecutado	Junio				Julio				Agosto			
			Semanas				Semanas				Semanas			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Solicitudes a autoridades correspondientes	P												
		E												
2	Elaboración de agenda para desarrollar actividades específicas	P												
		E												
3	Elaboración plan de acción de proyecto	P												
		E												
4	Gestionar a especialistas para impartir las charlas	P												
		E												

5	Elaboración de guía	P																		
		E																		
6	Gestión de recursos a utilizar en capacitaciones	P																		
		E																		
7	Coordinación con autoridades locales	P																		
		E																		
8	Taller de capacitación 1: Fortalecimiento el clima organizacional	P																		
		E																		
9	Taller de capacitación 2: Trabajo en equipo	P																		
		E																		
10	Taller de capacitación 3: Las relaciones interpersonales entre los educandos	P																		
		E																		
11	Taller de capacitación 4: Optimizar la autoestima entre estudiantes y personal	P																		
		E																		
12	Evaluación del proyecto	P																		
		E																		

CAPÍTULO IV

EJECUCIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

4.1. Descripción de actividades realizadas

Tabla 13 Descripción de las actividades realizadas

No.	Actividades	Resultado
1	Elaboración de solicitudes para las autoridades correspondientes. 21 al 25 de mayo de 2018	Se obtuvieron los permisos para la realización de las actividades y las fechas disponibles para su ejecución.
2	Organización de talleres de capacitación. 11 al 15 de junio de 2018	Se obtuvieron los recursos y la planificación correspondiente para la ejecución de proyectos.
3	Gestión de personas especializadas en el tema 18 al 22 de junio de 2018	Se contó con el apoyo de una Psicóloga, como capacitadora en los tres talleres a ejecutar.
4	Pintado de paredes de la sala de estudio. 16 de julio de 2018	Se pintaron las paredes de la sala de estudio.
5	Arreglo de mobiliario de la sala de estudio. 17 al 18 de julio de 2018	Se repararon mesas y sillas de la sala de estudio.
6	Elaboración de Guía para mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales dirigida a internas de la institución Ixmucané 25 de julio de 2018	La guía se utilizó como instrumento para los diferentes talleres impartidos.
7	Ejecución de taller de capacitación 1: Fortalecimiento el clima organizacional. 30 de julio de 2018	Personal administrativo y docente fortalecieron el clima organizacional.

8	Taller de capacitación 2: Trabajo en equipo 06 de agosto de 2018	Estudiantes y Autoridades de la Asociación adoptaron estrategias para el trabajo en equipo.
9	Ejecución de taller de capacitación 3: Las relaciones interpersonales entre los educandos. 13 de agosto de 218	Personal administrativo, docente, colaboradores y estudiantes mejoraron las relaciones interpersonales.
10	Ejecución de taller de capacitación 4: Optimizar la autoestima entre estudiantes y personal. 20 de agosto de 2018	Las estudiantes fortalecieron su autoestima.

4.2. Productos, logros y evidencias (fotos, actas o constancias)

4.2.1. Productos y logros

Tabla 14 Productos y logros

No.	Productos	Logros
1	Se reprodujo una Guía para mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales dirigida a internas de la institución	<ul style="list-style-type: none"> Herramienta para el personal y autoridades de la asociación. Entrega de Cinco guías
2	Se Capacitó a estudiantes y personal docentes sobre la autoestima, trabajo en equipo y relaciones interpersonales.	<ul style="list-style-type: none"> Mejoraron las relaciones interpersonales entre estudiantes y autoridades de la Asociación.
3	Se aplicaron técnicas y herramientas de organización al personal y estudiantes de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento en la aplicación de técnicas y herramientas de organización para docentes y estudiantes.

Guía para mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales dirigida a internas



Contenido

PRESENTACIÓN	i
CLIMA ORGANIZACIONAL.....	1
DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	1
1. Estructura:	1
2. Responsabilidad:.....	1
3. Recompensa:.....	2
4. Desafío:	2
5. Relaciones:	2
6. Cooperación:	3
7. Estándares:.....	3
8. Conflicto:.....	3
9. Identidad:	4
RELACIONES INTERPERSONALES	4
TÉCNICAS PARA FORTALECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES.....	5
Técnica 1	5
Técnica 2	6
Técnica 3	7
Técnica 4	7
Técnica 5	8
INSTRUMENTOS PARA IDENTIFICAR EL CLIMA ORGANIZACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CENTRO EDUCATIVO.....	9
¿CÓMO SON LAS RELACIONES ENTRE LOS DISTINTOS ESTAMENTOS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA?	9
ANÁLISIS DE LA GESTIÓN.....	10
PERCEPCIÓN DEL AMBIENTE ESCOLAR POR LOS ESTUDIANTES.....	11
CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA ESCOLAR POR DIMENSIONES	13
ESCALA DE VALORACIÓN.....	15

PRESENTACIÓN

El clima laboral (o clima organizacional) es uno de los factores que más aporta al logro de mejores resultados, en una institución educativa en la cual ya opera una adecuada disciplina laboral. La efectividad organizacional también depende en alguna medida del clima laboral. Cuando en una institución educativa existe un ambiente de desconfianza y hay malas relaciones interpersonales, el trabajo en equipo se dificulta; los profesores tienden a trabajar aislados o integrar algún subgrupo; cuesta pedir ayuda para no “quedar mal” ante los demás y también cuesta corregir los errores, ya que los que obtienen resultados exitosos se guardan la receta para sí, y los otros se encierran en una actitud defensiva y refractaria a todo tipo de críticas. Institución educativa, como organización, no aprende de sus logros y fracasos. Por ello la importancia de la presente guía que tiene como objetivo principal Fortalecer el clima organización y las relaciones interpersonales por medio de técnicas y estrategias educativas.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Es el conjunto de variables que incide en la forma como percibimos y nos sentimos en relación a nuestro trabajo y a las circunstancias en las cuales lo llevamos a cabo. Estas variables incluyen, por ejemplo, el estilo de supervisión que ejerce el director, la relación que establece con su personal y las reglas del juego que fija para el trabajo colectivo, por lo que estos temas están inevitablemente ligados. También incluyen una dimensión personal: somos nosotros, con nuestra historia y nuestras particulares características, quienes reaccionamos con agrado, rebeldía, frustración, indiferencia o angustia ante un estilo de supervisión más autoritario o más permisivo; quienes nos sentimos más cómodos en un trabajo desafiante o en uno predecible y rutinario.

• DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

1. Estructura: Esta dimensión se refiere a la percepción que las personas tienen sobre la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones que enfrentan en la escuela. Extremos: Un exceso de normas y pautas genera un clima burocrático donde hay conductos regulares y procedimientos complicados para todo, que no se pueden pasar a llevar bajo ninguna circunstancia. O bien, puede que exista poca estructura en el establecimiento; que no estén claras, por ejemplo, las relaciones de dependencia entre cargos y los ámbitos de competencia de cada uno; que no existan criterios comunes respecto a las medidas a tomar ante una falta disciplinaria, etc.

2. Responsabilidad: Se refiere a la autonomía que las personas tienen para tomar decisiones relacionadas con su trabajo.

Extremos: Un trabajo con mayor responsabilidad sería aquel en el cual el jefe supervisa que se cumplan los objetivos propuestos, pero deja libertad a sus subordinados para escoger los medios para llegar a la meta y para organizar su propio trabajo; el trabajador siente que es su propio jefe. Un trabajo con baja

responsabilidad, implicaría tener un jefe que, por decirlo así, constantemente mira por encima del hombro para ver qué está haciendo cada miembro de su personal, y que exige que se le consulte previamente cada paso.

3. Recompensa: Es la medida en que el personal percibe que un trabajo bien hecho es adecuadamente recompensado. Esto incluye tanto las recompensas materiales (sueldo justo, bonos) como las simbólicas (felicitaciones públicas, anotación positiva en hoja de vida, etc.).

Extremos: Un estilo de gestión reforzante, en el que existen mecanismos que permiten identificar el desempeño destacado; el equipo directivo está atento a la labor de cada uno y brinda reconocimiento oportuno y proporcional a quien se esfuerza y obtiene logros. Lo contrario sería una gestión donde sólo se castiga el mal desempeño, o donde tanto el buen como el mal desempeño se dejen pasar, sin consecuencias de ningún tipo.

4. Desafío: Es la medida en que los docentes perciben que la escuela los convoca a ser cada vez mejores.

Extremos: una escuela en constante evolución, donde el director propone objetivos ambiciosos, invita a los docentes a buscar material innovador, reflexionar sobre su práctica y mantenerse actualizados, y donde éstos tienen permiso para ensayar nuevos métodos, sabiendo que quizás no todos resulten igualmente productivos (o sea, donde se pueden correr riesgos calculados). En el extremo opuesto, una escuela en la que el trabajo es rutinario, donde sólo se implementan soluciones probadas para los problemas, y lo nuevo o diferente es visto con cierta sospecha.

5. Relaciones: Se refiere a la percepción que el personal tiene, respecto a las relaciones interpersonales y al ambiente emocional que prima al interior de la escuela; tanto entre pares, como entre diferentes estamentos; a nivel de grupos formales como de grupos informales.

Extremos: Buenas relaciones interpersonales, lazos de afecto y lealtad v/s ambiente de desconfianza y antagonismo; presencia de subgrupos excluyentes, intrigas, descalificaciones recíprocas, etc.

6. Cooperación: Es la percepción que tiene el personal, del grado de apoyo e información que recibe de parte de sus compañeros y jefes.

Extremos: Alta disposición a trabajar en equipo, compartir información y prestarse apoyo mutuo de los integrantes de la comunidad escolar, v/s una actitud individualista, competitiva o indiferente a las necesidades de los demás, en la mayoría del personal.

7. Estándares: Es la percepción del personal, respecto al nivel de desempeño que la escuela espera que ellos alcancen.

Extremos: Se espera que todos los profesores desarrollen su trabajo con un alto nivel de profesionalismo y lo lleven a cabo en forma impecable, obteniendo resultados elevados v/s un nivel de logros esperado bajo y tolerancia con el desempeño descuidado (*?haga lo que pueda, como pueda, nomás?*).

8. Conflicto: Esta dimensión no se refiere a la existencia de conflictos sino a la forma cómo éstos se manejan: si hay o no libertad, en la escuela, para plantear los problemas abiertamente y expresar opiniones discrepantes, ya que ello permite sacar los conflictos a la luz y resolverlos.

Extremos: Directivos y docentes valoran la franqueza y estimulan el pensamiento divergente e incluso crítico; abordan los problemas apenas se presentan v/s se prefiere mantener una apariencia de consenso y los problemas se *barren debajo de la alfombra*; la gente se informa a través de rumores y se cuida de no manifestar opiniones potencialmente impopulares.

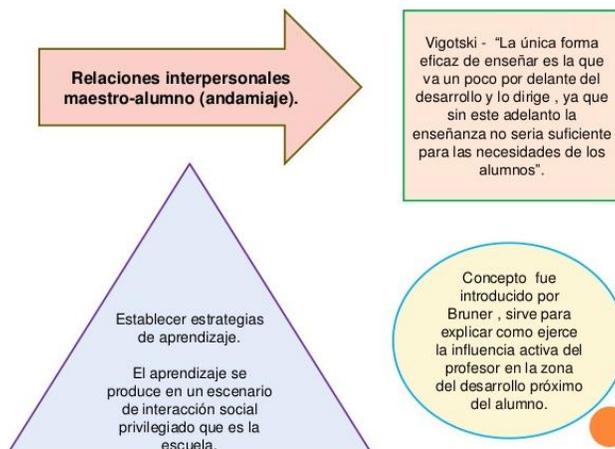
9. Identidad: Es el sentimiento de formar parte de la escuela, de ser un miembro valioso del equipo ; de que los objetivos personales y los de la escuela están alineados.

Extremos: Personal con ?la camiseta puesta?, que se enorgullece de los logros de la escuela y se toma los problemas existentes como un desafío personal, v/s personal descomprometido e indiferente con respecto a la suerte de la escuela y sus integrantes, que se iría apenas tuviera una mejor oferta.

RELACIONES INTERPERSONALES

El estudio del clima del aula está a la orden del día. La importancia de alcanzar un buen ambiente para la consecución de un correcto proceso de enseñanza-aprendizaje es uno de los temas que más se está debatiendo y estudiando por parte de diferentes autores. Se constata la importancia del papel del profesor como gestor del clima, por lo que es necesario que los educadores logremos conciencia de la relevancia de este tema y de los factores que lo afectan.

Estas relaciones son cruciales para nuestro desarrollo como personas. Dado que éstas influyen en el desarrollo de nuestra propia personalidad, costumbres, valores, conocimientos e intereses.El aula es un espacio de convivencia entre personas. Esta misma inevitablemente hace que se generen relaciones entre las personas, que en ella cobran existencia y conviven. Estas relaciones necesariamente afectan o influyen en la actividad del aula y en el proceso de construcción de los nuevos conocimientos. Según Vigostky, los individuos no construyen en solitario, sino al lado de otras personas que han construido antes porque todos los procesos psicológicos superiores son producto del contexto social e histórico que nos toca vivir.



TÉCNICAS PARA FORTALECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Técnica 1

Nombre: Encontrando valores.

Objetivo: Estimular a través del juego cooperativo el trabajo en equipo, la solidaridad y el compañerismo mediante un rally a pie con tareas relacionadas con los rasgos positivos del valor solidaridad.

Contenido: Permitir el trabajo en equipo, el compañerismo, la unión. Las tareas en cada estación están relacionadas con el valor solidaridad.

Medios: Sobre con instrucciones, lápiz, hoja control final, material para cada estación (Balón grande, rompecabezas, papel bond grande, jarra, limones, azúcar, vasos plásticos N°5, pintura de varios colores, envase con agua, toalla, pinceles.

Procedimientos organizativos: frontal en fila.

Reglas: Se organizan en equipos mixtos de 8 integrantes a cada equipo se le coloca un nombre relacionado con rasgos del valor solidaridad.

Se le entrega un sobre con instrucciones y el equipo debe seguir en un recorrido por un ruta determinada cumpliendo con determinadas tareas , las mismas orientan a educar el valor solidaridad.

Tiempo: 90 minutos

Espacio: Calle Santa Eduvigis.

Aspectos a controlar: Cada equipo siempre avance con sus ocho integrantes por cada estación y cumpla la tarea respetando la opinión del compañero. integración de los participantes dentro del equipo, fomentar el trabajo en equipo dentro del grupo.

Técnica 2

Nombre: olimpiadas de valores.

Objetivo: Fomentar a través de juegos cooperativos el trabajo en equipo, cooperativismo, sentido de solidaridad.

Contenido: lograr la participación de todo el grupo, estimular el cooperativismo y solidaridad.

Medios: Un silbato, reloj, planillas, marcadores, cinta adhesiva, 08 cajas de cartón, 02 pelotas, 32 pitillos, cuerda, palos redondos, medallas para todos los participantes.

Procedimientos organizativos: Frontal en fila.

Reglas: Se realizan varias pruebas relacionadas con juegos cooperativos a través de un circuito otorgando medallas a los participantes en cada actividad, se deben conformar grupos mixtos de ocho participantes.

Tiempo: 90 minutos.

Espacio: Terreno amplio.

Aspectos a controlar: Ayuda al compañero, espíritu de unión para realizar la tarea. La alegría y entusiasmo en cada actividad.

Técnica 3

Nombre: Escultura solidaria.

Objetivo: Mediante el juego cooperativo estimular el trabajo en equipo, amor por el medio ambiente, la solidaridad y la acción social.

Contenido: Que los participantes construyan una escultura con el material recolectado, estimular el trabajo en equipo, respeto por el otro, amor por el medio ambiente.

Medios: 12 bolsas de basura grandes. Carteles con indicaciones. Caramelos para todos los participantes.

Procedimientos organizativos: En equipos y dispersos.

Reglas: Construir una escultura ecológica utilizando material de desecho recolectado en un área determinada de la calle Santa Eduvigis, al caminar por la calle se debe seguir las indicaciones colocadas en carteles: bailar, moverse como cangrejos, caminar como gemelos, saltar en una pierna, avanzar unidos de las manos. Al finalizar se realiza recorrido y cada equipo expone su escultura.

Tiempo: 90 minutos.

Espacio: Toda la calle Santa Eduvigis.

Aspectos a controlar: Asignar área para la recolección de desechos, construir la obra (escultura) solo con material recolectado. La unión de los integrantes para realizar la labor. El sentido social que debe prevalecer en el grupo.

Técnica 4

Nombre: El capitán solidario y el tesoro de valores.

Objetivo: Mediante el juego cooperativo estimular el trabajo en equipo, la solidaridad y la equidad.

Contenido: Que todos logren participar, trabajo en equipo, orden en el juego, el compañerismo entre los integrantes del grupo.

Medios: Un silbato, 02 mapas del tesoro uno por cada equipo, 02 cofres con el tesoro con suficiente golosinas para los participantes del equipo.

Procedimientos organizativos: En equipos y dispersos.

Reglas: Se forman dos grupos mixtos con igual numero de participantes, a cada grupo se le entrega un mapa con el recorrido hasta el tesoro. Durante el trayecto se ubican puntos de referencias con claves relacionadas con rasgos del valor solidaridad, al encontrar el tesoro serán los adolescentes integrantes del equipo lo que establecerán el criterio para distribuir el tesoro.

Tiempo: 90 Minutos.

Espacio: Toda la calle Santa Eduvigis.

Aspectos a controlar: que todos participen, posibilitar el trabajo en equipo, estimular la solidaridad, el liderazgo participativo, la fraternidad. Cumplir con las actividades solicitadas en los distintos puntos de control.

Técnica 5

Nombre: La suma de los sentidos.

Objetivo: A través del juego recreativo y utilizando los sentidos estimular la solidaridad y el compañerismo.

Contenido: Mediante la utilización de los sentidos: vista, olfato, tacto, oído, lograr la participación general de los adolescentes, motivando el trabajo en equipo.

Medios: Un silbato, reloj, 04 mesas, 10 elementos de sabores, 20 objetos, 10 objetos para emitir sonidos, 16 vendas para los ojos, 10 cajas de zapatos, 10 objetos con distintas texturas.

Procedimientos organizativos: Frontal en fila.

Reglas: Se organizan 0 grupos que deberán pasar por las estaciones de los sentidos y tomar nota de los elementos presente tomando en cuenta la opinión y el

consenso de cada integrante del grupo. Se escriben los datos en consenso y solo al finalizar cada integrante su participación en la estación.

Tiempo: 90 Minutos.

Espacio: Un terreno grande de la calle.

Aspectos a controlar: Trabajo en equipo, toma de decisiones, escuchar la opinión del compañero. Entusiasmo y alegría de los participantes.

INSTRUMENTOS PARA IDENTIFICAR EL CLIMA ORGANIZACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CENTRO EDUCATIVO

Los siguientes instrumentos tienen como objetivo, que el área administrativa a través de la aplicación de estos conozca el clima organización y relaciones interpersonales de los elementos que se involucran en la comunidad educativa, con el fin de mejorar y ofrecer un mejor servicio.

¿CÓMO SON LAS RELACIONES ENTRE LOS DISTINTOS ESTAMENTOS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA?

ELEMENTOS DE DIFICULTAD	RELACIONES SOCIALES										ELEMENTOS FACILITADORES	
No hay trabajo de equipo.												En el centro se funciona habitualmente en equipo.
El clima de relación entre el profesorado es negativo.												El profesorado se relaciona entre sí, tanto dentro como fuera del Centro.
No existe comunicación entre el profesorado, ni entre el Centro y el alumnado y sus familias.												Hay un grado óptimo de comunicación del profesorado con el alumnado y sus familias y el medio social en general.

Anote otras observaciones sobre las relaciones en la comunidad educativa:
Relaciones entre las familias, etc.

--

¿A qué se debe esta situación?

--

ANÁLISIS DE LA GESTIÓN

ELEMENTOS DE DIFICULTAD	ÓRGANOS DE GESTIÓN	ELEMENTOS FACILITADORES
La distribución de funciones es autocrática.		La distribución de funciones es democrática.
El profesorado intenta eludir el cumplimiento de sus funciones.		El profesorado asume y lleva a cabo las funciones asignadas.
La comunicación de la información es mala y fluye en sentido vertical.		La información, así como la toma de decisiones, fluye en sentido horizontal.
No hay una toma de decisiones ágil.		La toma de decisiones es ágil.
La gestión es poco eficaz.		La gestión es eficaz.
Los problemas se resuelven sobre la marcha, predomina la improvisación sobre la previsión.		Las soluciones a situaciones, como bajas, sustituciones de los diferentes miembros, etc. están previstas de antemano.
No hay una coordinación estructurada, ni tampoco de tipo informal.		Están establecidos los medios y agentes de coordinación, que posibilitan la respuesta a las necesidades.
El Equipo Directivo funciona de manera independiente sin tener en cuenta la opinión del resto del profesorado y suele ser inflexible tanto en la toma de decisiones como en la gestión.		El Equipo Directivo mantiene buenas relaciones con todo el profesorado, se muestra flexible en sus decisiones y en la gestión.
El Equipo Directivo toma sus propias decisiones y no se interesa por las sugerencias del resto del profesorado.		El Equipo Directivo respeta las decisiones tomadas democráticamente y acepta las sugerencias que se le hacen.
El Equipo Directivo no pone los medios para potenciar suficientemente al profesorado.		El Equipo Directivo potencia las competencias profesionales del profesorado.
No hay un conocimiento exacto de las necesidades del Centro.		Hay un conocimiento de las necesidades del Centro.
Los recursos no están debidamente aprovechados.		Hay un aprovechamiento máximo de los recursos.

Causas de esta situación

Percepción del ambiente escolar por los estudiantes

ELEMENTOS DE DIFICULTAD	AMBIENTE ESCOLAR PERCIBIDO POR EL ALUMNADO										ELEMENTOS FACILITADORES	
El alumnado se siente coartado a la hora de expresar ideas, opiniones, etc.												El alumnado siente que puede expresar sus opiniones.
Hay un rechazo al centro (se percibe la existencia de castigos, el alumnado viene al centro forzados.)												El centro es percibido como un lugar agradable (el alumnado viene contento y con ganas al centro.)
Es el profesorado el que establece las normas. El alumnado es coaccionado (siente que continuamente obedecen, que son reñidos incesantemente.)												El alumnado participa en la elaboración de normas (el alumnado percibe que realiza las actividades porque lo desea, no porque se lo ordenen.)
El alumnado no se siente satisfecho (siente deseos de no acudir a clase, hace piras, se alegra si un día no hay clase.)												Hay percepción positiva del alumnado hacia el centro.
El alumnado siente que el centro es desagradable, se aburre.												El centro se considera como gratificante, divertido, estimulante.

¿Por qué crees que pasa esto?

¿Cómo te gustaría que fuera el ambiente en tu centro?

PROPUESTAS DE MEJORA	
CAUSAS	OBJETIVOS DE MEJORA
Profesorado:	
Padres-madres:	
Alumnado:	

CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA ESCOLAR POR DIMENSIONES

DIMENSION : Relaciones interpersonales	CALIFICATIVO
¿Desde su apreciación general, en la institución donde Ud. presta servicios como cree que son LAS RELACIONES INTERPERSONALES?	
¿El clima de relaciones interpersonales entre los trabajadores es?	
¿Es adecuada la relación con sus compañeros de trabajo?	
¿Siente que su relación con su jefe directo es de confianza y apoyo recíproco?	
¿Cree Ud. Que en su área de trabajo se producen errores por falta de información?	
Su jefe se preocupa por explicar todo muy bien de modo que no existan confusiones?	
¿Considera ud. Que se le entrega la información suficiente en el momento, para realizar bien su trabajo?	
¿Ante un problema en su trabajo puede Ud. Hablar con su jefe en forma franca y sincera?	
¿Trabajamos en equipo?	
¿Avanzamos en la misma dirección?	
¿Nuestra información se comparte con el resto del equipo de trabajo?	
¿Nuestros mecanismos de comunicación son los más adecuados?	
¿Realizamos reuniones efectivas?	
¿Comunicamos entre nosotros cuando y donde podemos localizarnos?	
¿Respetamos nuestro tiempo mutuamente?	
EJE: Reconocimiento	CALIFICATIVO
¿Se estimula la capacitación de los trabajadores?	
Se trabaja regularmente con un plan para la capacitación de los trabajadores?	
¿Se ofrecen posibilidades para el desarrollo de personal de los trabajadores?.	
¿Existe equidad en el acceso a la capacitación	
¿Los trabajadores son frecuentemente elogiados, más que criticados y corregidos?	
¿Hemos sido partícipes de los buenos resultados?	
¿La actuación extraordinaria es gratificada?	
¿Cree se fijan más en sus habilidades que en sus puntos débiles?	
¿Los directivos casi nunca reciben atención ni reconocimiento?	
¿El trabajador que es llamado por el Director, espera más bien elogios que críticas?	
EJE: Relaciones interpersonales en el trabajo	CALIFICATIVO
¿Lo pasamos bien trabajando juntos?	
¿Tenemos ganas de ir a trabajar cada día?	
¿nos sentimos seguros en nuestro trabajo?	
¿Nos ayudamos y animamos unos a otros?	

¿Nuestra comunicación es abierta y transparente?	
¿Confiamos los unos a los otros?	
¿Hablamos los unos CON los otros, pero no los unos DE los otros?	
¿Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás	
EJE : Calidad en el Trabajo	CALIFICATIVO
¿Nos tomamos en serio la calidad?	
¿Conocemos nuestras fortalezas y debilidades?	
¿Evaluamos regularmente la calidad de nuestras actividades?	
¿hacemos uso óptimo de nuestros recursos?	
¿Exigimos calidad en entre nosotros?	
¿hacemos realmente todo ,o que podemos hacer?	
¿Trabajamos todos para impulsar mejoras y desarrollar nuestra Calidad de trabajo?	
¿Existe orden y disciplina adecuados para realizar nuestro trabajo?	
EJE : Toma de decisiones	CALIFICATIVO
¿las decisiones de nuestra I.E. se toman en un mismo nivel?	
¿Las decisiones se toman oportunamente?	
¿Las decisiones que se toman se hacen pensando en los trabajadores?	
¿Ud. puede emplear su propia iniciativa para hacer las cosas?	
¿Siente Ud. Que nuestra I.E. se anima a que tomen sus propias decisiones?	
¿Las decisiones se basan en información confiable?	
EJE : Entorno Físico	CALIFICATIVO
¿El entorno físico mejora el bienestar y la eficiencia de nuestra I.E.?	
La decoración y diseño son acordes con los fines para los cuales ha sido creada la I.E?	
¿El espacio físico es suficiente?	
¿Tiene una ventilación e iluminación adecuada?	
¿El nivel de ruido interfiere significativamente en el desarrollo de sus funciones?	
EJE : Objetivos de la Institución	CALIFICATIVO
¿Están claramente definidos los objetivos estratégicos de la institución?	
¿Los conoce Ud.	
Esta de acuerdo con ellos?	
¿Conoce la Misión y la Visión de la Asociación?	
¿participó en la formulación de la Misión y Visión de la Asociación?	
EJE : Compromiso e identidad	CALIFICATIVO
¿Cumplimos con nuestras normas de convivencia y acuerdos tomados?	
¿Estamos dispuestos a hacer esfuerzo extra si la situación lo requiere?	
¿Se siente Ud. Con la camiseta puesta?	
¿Nos sentimos responsables de los éxitos y fracasos de la Asociación?	
EJE : Adaptación y Cambio	CALIFICATIVO
¿Sentimos la necesidad de que existan cambios	
¿Somos lo suficientemente flexibles para aceptar los cambios?	
¿Hemos empezado a usar nuevas tecnologías o herramientas de gestión?	
	CALIFICATIVO

EJE : Delegación de funciones		
¿hay suficiente delegación de funciones?		
¿La capacidad de delegar de los directivos son usadas en forma ventajosa?		
¿Es adecuada la forma de delegación?		
¿Los trabajadores están capacitados para asumir funciones delegadas?		
EJE : Eficiencia en la Productividad		CALIFICATIVO
¿Responde Ud. A las expectativas de la Asociación, los Padres de familia y demás usuarios con eficiencia y productividad?		
¿las tareas son siempre realizadas en forma oportuna, de acuerdo a normas establecidas y haciendo el mejor uso de los recursos?		

ESCALA DE VALORACIÓN

Valoración	Equivalencia	Puntaje
Insatisfactorio	No cumple con los requisitos del ítem	1
Mínimamente satisfactorio	Cumple en un nivel insipiente con los requerimientos del ítem	2
Medianamente satisfactorio	Cumple parcialmente con los requerimientos del ítem	3
satisfactorio	Cumple satisfactoriamente con lo previsto en el ítem	4

- **Evidencias**



Gráfica 5 Capacitación sobre fortalecimiento del clima organizacional



Gráfica 6 Capacitación sobre el trabajo en equipo



Gráfica 7 Capacitación sobre la autoestima



Gráfica 8 Entrega de Guía para mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales



Gráfica 9 Estudiantes con Guía para mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales

4.3 Sistematización de la experiencia

Me presenté el 07 de mayo de 2019 las instalaciones de la Institución Ixmucané, para el inicio del proceso de Ejercicio Profesional Supervisado ante las autoridades de la institución y presentar la solicitud correspondiente, así como indicar el desarrollo de dicho proceso. Me recibieron muy amablemente y me asignó un área específica en donde pudiera realizar dichas actividades.

Las primeras actividades realizadas por mi persona fueron ejecutadas para el diagnóstico, por medio de investigaciones, entrevistas, encuestas y observaciones directas. Se realizaron diversas actividades de investigación sobre la comunidad, visitando lugares, instituciones y personas que pudieran proporcionar la información requerida.

Se encontraron diversas carencias en la comunidad e institución dando prioridad solamente una, la cual se convertiría en intervención porque contaba con más posibilidades de resolver. El desarrollo de esta fase me

permitió conocer a profundidad las carencias y la problemática actual que a simple vista no se puede hacer notar.

Con el análisis de todos los temas que se relacionan con la hipótesis-acción seleccionada en el diagnóstico, se procedió al análisis de la investigación de cada tema, se comentó con las autoridades de la institución sobre los resultados obtenidos y la aprobación del mismo. Al culminar el diagnóstico se procedió con la fundamentación teórica, y se realizaron diversas actividades de investigación documental, con el propósito de fundamentar el problema a solucionar.

Seguidamente se procedió a realizar el plan de acción en donde se plantean las actividades necesarias para la ejecución e intervención de la hipótesis – acción, seleccionada en el diagnóstico, se inició con establecer los objetivos generales y específicos. Se establecieron las actividades iniciando con las diferentes charlas y los especialistas para impartirlas, y para su fortalecimiento se entregó una guía sobre el mejoramiento de las relaciones interpersonales y el ambiente organizacional. También se ejecutaron actividades de mejoramiento en la sala de estudio, ya que se considera un ambiente esencial para las residentes y sus actividades educativas.

En la fase de voluntariado, se desarrolló con la plantación de arbolitos y se avocaron a distintas instituciones para la donación de dichos árboles, además de gestionar el lugar de su plantación y apoyo de comunitarios para la realización de las diversas actividades, se capacitó a la comunidad acerca del cuidado de los árboles plantados y seguimiento a las actividades ejecutadas.

4.3.1 Acciones

- ✓ Redacción de solicitudes dirigidas a autoridades y capacitadores.
- ✓ Elaboración de diagnóstico contextual e institucional, con el apoyo de instituciones y personas.

- ✓ Estructura de la fundamentación teórica que sustenta los temas y subtemas durante la ejecución del plan de acción.
- ✓ Plantación de árboles, como actividad principal del voluntariado.
- ✓ Ejecución del plan de acción, por medio de cuatro talleres y remodelación de la sala de estudio.

4.3.2 Resultados obtenidos

- ✓ El mejoramiento en las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.
- ✓ Entrega de una guía para el fortalecimiento del clima organizacional y las relaciones interpersonales
- ✓ Fortalecimiento del trabajo en equipo y la autoestima en las estudiantes.

4.3.3 Implicaciones

- ✓ Falta de espacios de tiempo en la institución para la realización de capacitaciones.
- ✓ Negativa de algunos capacitadores.

4.3.4 Lecciones aprendidas (en lo académico, social, económico, político, profesional, etc.)

En el área académica, este proceso me permitió fortalecer mis conocimientos en ciertas áreas educativas, la primera de ellas fue en la elaboración de diversos documentos administrativos como: solicitudes, planificación, agendas; estos instrumentos fueron esenciales para la preparación y ejecución de cada taller. Cada tema visto en los talleres, no solo fue de importancia para la comunidad educativa, sino también para mi persona, adquiriendo nuevos conocimientos que serán útiles en área académico.

En el área social fue una experiencia gratificante, el relacionarse con diversas personas, conocer sus experiencias y de cierta manera poder ofrecer soluciones a problemas que se afrontan, además me permitió acercar a la realidad educativa y social de muchos huehuetecos, aportar un granito de arena a sus necesidades y de cierta forma ayudarles es la mejor experiencia obtenida en esta área.

En el área económica, las experiencias fueron un reto, ya que en realidad es difícil gestionar los recursos económicos para la ejecución de dicho proyecto, ya no todas las solicitudes entregadas tuvieron una respuesta positiva. Actualmente son pocas la personas que ayudan de manera económica, por lo tanto, al gestionar es necesario hacer un estudio previo, y avocarse a diversas personas e instituciones para lograr lo propuesto.

Como profesional cada una de las acciones ejecutadas fue una experiencia nueva que fortaleció mis conocimientos y habilidades en las diversas áreas, son lecciones que se aprenden no solo para el momento, sino para la vida de todo profesional. Por lo tanto, la importancia de este ejercicio y da al profesional nuevos retos para su desarrollo y el desarrollo de su comunidad.

CAPÍTULO V

EVALUACIÓN DEL PROCESO

5.1. Evaluación del diagnóstico

Se realizó verificando que cada aspecto tuviera relación y que contará con todo lo necesario según el normativo. Mediante dicha evaluación se corroboraron los alcances y errores cometidos para ser corregidos. Se propone una lista de cotejo, con la cual se abarcan el plan y los productos del diagnóstico.

Tabla 15 Lista de cotejo de evaluación de diagnóstico

Actividad/ Aspecto/ Elemento	Si	No
¿Se presentó el plan de diagnóstico?	X	
¿Los objetivos del plan fueron pertinentes?	X	
¿Las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes?	X	
¿Las técnicas de investigación previstas fueron apropiadas a las técnicas de investigación?	X	
¿Los instrumentos diseñados y utilizados fueron apropiados a las técnicas de investigación?	X	
¿El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente?	X	
¿Se obtuvo colaboración de las personas / comunidad para la realización del diagnóstico?	X	
¿Las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico?	X	
¿Se obtuvo la caracterización del contexto en que se encuentra la institución/comunidad?	X	
¿Se tiene la descripción del estado y funcionalidad de la institución/comunidad?	X	
¿Se determinó el estado de las carencias, deficiencias, debilidades de institución/comunidad?	X	
¿Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias,	X	

debilidades?		
¿Fue adecuada la priorización del problema a intervenir?	X	
¿La hipótesis acción es el pertinente al problema a intervenir?	X	
¿Se presentó el listado de las fuentes consultadas?	X	

5.2. De la fundamentación teórica

El contenido de la fundamentación teórica es primordial y debe estar relacionada con la hipótesis acción, establecida en el diagnóstico, por lo que se evaluó cada aspecto, verificando la concordancia con la intervención realizada.

Tabla 16 Lista de cotejo de la fundamentación teórica

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

5.3. Evaluación del Plan Acción

Se realizó por medio de la lista de cotejo verificando cada aspecto que en ella aparece y que debe estar contenido en el plan acción analizando la relación que debe tener.

Tabla 17 Lista de cotejo del plan de acción

Actividad/ Aspecto/ Elemento	Si	No
¿Es completa la identificación institucional del epesista?	X	
¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?	X	
¿La hipótesis – acción es la que corresponde al problema priorizado?	X	
¿La ubicación de la intervención es precisa?	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	
¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?	X	
¿Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos?	X	
¿Los beneficiarios están bien identificados?	X	
¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?	X	
¿El tiempo asignado es apropiado para su realización?	X	
¿Están claramente determinados los responsables de cada acción?	X	
¿El presupuesto abarca todos los costos de intervención?	X	
¿Se determinó el presupuesto, el renglón de imprevistos?	X	
¿Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitaran la ejecución del presupuesto?	X	

5.4 Evaluación de la fase de sistematización y evaluación general del EPS

Se realizó verificando cada aspecto desarrollado sea de la realidad vivida y que contenga lo que está en el normativo tomando como instrumento la siguiente lista de cotejo.

Tabla 18 Lista de cotejo de la fase de sistematización y evaluación general del eps.

Actividad/ Aspecto/ Elemento	Si	No
¿Se da con claridad un panorama de la experiencia vivida en el eps?	X	
¿Los datos surgen de la realidad vivida?	X	
¿Es evidente la participación de los involucrados en el eps?	X	
¿Se valoriza la intervención ejecutada?	X	
¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?	X	

CAPÍTULO VI

EL VOLUNTARIADO

6.1. Plan de acción realizada

- **Lugar**

Caserío Champen Ojo de Agua aldea Santo Domingo La Libertad Huehuetenango.

- **Fecha de Ejecución**

mes de mayo al mes de junio de 2018

- **Responsable**

Estudiante Universitario EPS, Facultad de Humanidades, Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

- **Justificación**

Los árboles plantados absorben el dióxido de carbono y expulsan oxígeno, un elemento fundamental para el ser vivo. La reforestación es una actividad que ayuda a la conservación del agua, es decir, los árboles son soporte o un apoyo en la producción de agua o fuentes hídricas.

De igual modo es necesario concientizar a la comunidad sobre la protección cuidado y siembra de árboles como una manera de fomentar el acercamiento y empoderamiento de la misma hacia el medio ambiente. Por otra parte, se establece que es importante el estudio del tipo de suelo del lugar donde se va a reforestar puesto que para que un árbol pueda crecer adecuadamente necesita plantarse sobre un suelo correspondiente a sus características y condiciones.

Por consiguiente, lo que se pretende con la ejecución de estas actividades para generar mayor producción de agua de mejor calidad y que en ese ambiente haya buen desarrollo de oxígeno, con la utilización de árboles.

- **Actividades**

- ✓ Entrega de solicitudes para la gestión de árboles por estudiantes de la FAHUSAC.
- ✓ Presentación de proyecto de voluntariado a Concejo Municipal del municipio de la Libertad
- ✓ Visita a Caserío Champen Ojo de Agua aldea Santo Domingo La Libertad Huehuetenango
- ✓ Reconocimiento del área para la siembra.
- ✓ Orientación a los estudiantes de la universidad. Por delegado municipal de MARM
- ✓ Charla impartida a habitantes del Caserío Champen Ojo de Agua aldea Santo Domingo
- ✓ Charla impartida a estudiantes de la Escuela Oficial Rural Mixta Champen Ojo de Agua.
- ✓ Primer día asignado para reforestación.
- ✓ Segundo día asignado para reforestación.
- ✓ Entrega de etiquetas en la Municipalidad de La Libertad, Huehuetenango.
- ✓ Capacitación a miembros de COCODE y autoridades municipales para la sustentabilidad del proyecto forestal.
- ✓ Establecimiento de convenios de sostenibilidad con COCODE y autoridades municipales

- **Tiempo**

Fecha de inicio: 23 de mayo 2018

Fecha de finalización: 2 de julio de 2018

- **Responsable**

Jorge Rolando Claudio Mendoza

Epesista

- **Etapa del voluntariado**

Esta etapa consiste en realizar diferentes actividades para poder llevar a cabo la plantación de arbolitos, se debe de solicitar un terreno comunal o municipal que se encuentre dentro de la comunidad donde está ubicado la institución.

Se igual manera se debe gestionar a instituciones ambientales los arbolitos que se necesitan plantar en el terreno que sea asignado en la comunidad. Antes de realizar la plantación es necesario conocer el terreno donde se realizará la plantación para tener un mejor conocimiento de la futura plantación.

- **Cronograma de actividades**

Tabla 19 Cronograma de actividades del voluntariado

No.	Actividades	MAYO				JUNIO			JULIO
		23	25	29	30	20	29	30	02
1	Entrega de solicitudes para la gestión de árboles por estudiantes de la FAHUSAC.								
2	Presentación de proyecto de voluntariado a Concejo Municipal del municipio de la Libertad								
3	Visita a Caserío Champen Ojo de Agua aldea Santo Domingo La Libertad Huehuetenango								
4	Reconocimiento del área para la siembra.								
5	Orientación a los estudiantes de la universidad. Por delegado municipal de MARM								
6	Charla impartida a habitantes del								

	Caserío Champen Ojo de Agua aldea Santo Domingo								
6	Charla impartida a estudiantes de la Escuela Oficial Rural Mixta Champen Ojo de Agua.								
7	Primer día asignado para reforestación.								
8	Segundo día asignado para reforestación.								
9	Entrega de etiquetas en la Municipalidad de La Libertad, Huehuetenango.								
10	Capacitación a miembros de COCODE y autoridades municipales para la sustentabilidad del proyecto forestal.								
11	Establecimiento de convenios de sostenibilidad con COCODE y autoridades municipales								

- **Evaluación**

Lista de cotejo

6.2 Sistematización (descripción de la acción realizada)

La ejecución del voluntariado inició con la entrega de solicitudes por estudiantes de la Facultad de Humanidades Huehuetenango, para la obtención de árboles para ser plantados en un área correspondiente. Se decidió visitar el Caserío Champen Ojo de Agua, aldea Santo Domingo, del municipio de La Libertad, Huehuetenango. Antes de ser plantados se recibió orientación por delegado municipal de Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, orientación que también se impartió a la comunidad para realizar la plantación de árboles de manera correcta.

Se establecieron 2 días para reforestar la zona, con el apoyo de estudiantes, miembros de la comunidad y autoridades municipales. Culminando con capacitaciones y convenios con el Comité Comunitario de Desarrollo y Autoridades municipales.

6.3 Evidencias de la acción

Reforestación (Caserío Champen Ojo de Agua Aldea Santo Domingo las Flores del municipio La Libertad Huehuetenango, departamento de Guatemala)

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



Informe Reforestación (Caserío Champen Ojo de Agua Aldea Santo Domingo las Flores del municipio La Libertad Huehuetenango, departamento de Guatemala)

Fecha: 30 junio de 2018

El informe del voluntariado presentado por:

No.	Carné	Nombres Completos
1	200450734	Jorge Rolando Claudio Mendoza
2	200842873	Jackeline Denisse Flores
3	201024354	Maurita Iriny Gutierrez Pérez
4	201324696	Cynthia Yadira Sánchez Gómez
5	201325311	Mónica Lucero Ordóñez Díaz
6	201412201	Cristopher José Hernández Velásquez

Como aporte para reforestación de Guatemala, sede nor- occidente por medio de los estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, departamento de Pedagogía, en la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sección Huehuetenango, participaron en la jornada de reforestación realizada los días 29 y 30 ubicado en el caserío Champen Ojo de Agua, aldea Santo Domingo, del municipio La Libertad del departamento de Huehuetenango.

Fecha: 30 junio de 2018

ÍNDICE

PRESENTACION.....	1
OBJETIVO GENERAL.....	1
OBJETIVOS ESPECIFICOS	2
JUSTIFICACIÓN	2
GEORREFERENCIA.....	3
CROQUIS DE LA PLANTACION.....	4
TIPO DE ARBOL.....	9
CANTIDAD.....	11
FECHA DE SIEMBRA.....	11
CRONOGRAMA.....	12
LIMITACIONES Y LOGROS	12
CONCLUSIONES	13
RECOMENDACIONES	13
EVIDENCIA FOTOGRAFICA.....	14
CARTAS DE CONVENIO DE SOSTENIBILIDAD.....	16

PRESENTACION

Como sabemos Guatemala es considerado un país con vocación forestal debido a que cuenta con condiciones topográficas, climáticas, edáficas y su diversidad forestal, tomando en cuenta que su régimen de propiedad que va desde bosques que son propiedad del Estado a cargo de las municipalidades y de otras organizaciones no lucrativas, bosques comunales a cargo de las comunidades, bosques de propiedad privada, bosques que han sido concesionados por el Estado a personas particulares, etc.

Existen personas individuales o jurídicas que se dedican al aprovechamiento de los recursos naturales en especial los recursos forestales, ya que en la mayoría de los casos no cuentan con los conocimientos necesarios e indispensables para realizar el buen uso y manejo sostenible del recurso forestal.

La actividad industrial y el transporte, la deforestación y el cambio del uso del suelo, la sobre utilización de los recursos forestales y los incendios forestales deforestación, degradación de los bosques y mantos friáticos a nivel nacional y mundial, han venido dañando significativamente nuestro medio ambiente, alterando completamente el ciclo biológico del carbono; propiciando así un cambio climático global el cual está produciendo serios daños a toda forma de vida sobre el planeta.

Dentro del proyecto del voluntariado se contempló la plantación de 4,000 arbolitos, los cuales se sembraron en el sede caserío Champen Ojo de Agua, aldea Santo Domingo del Municipio de la Libertad departamento de Huehuetenango, involucrando para su desarrollo, una institución educativa, comunitarios, trabajadores municipales, que están interesados en participar en la mitigación del cambio climático, con el propósito de contribuir con la protección de nuestros recursos naturales para la preservación y mantenimientos de los mismos a través de un proceso de reforestación.

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al cuidado y mejora del medio ambiente, concientizando a los estudiantes, comunitarios, COCODE y trabajadores de la municipalidad, en el caserío Champen Ojo de Agua aldea Santo Domingo, del municipio de La Libertad, Huehuetenango, para recuperar espacio vacíos, crear paisajes ecológicos que lleven la oxigenación a la zona, con el apoyo del Departamento de Medio Ambiente y Recursos Naturales y de la Oficina de Unidad de Gestión Ambiental Municipal (UGAM) de la Municipalidad de La Libertad, la cual dará sostenibilidad a dicho proyecto.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1) Preservar y mantener los recursos forestales a través de un proceso de reforestación a Guatemala, sembrando 4,000 especies de árboles en un terreno comunal, en el caserío Champen Ojo de Agua aldea Santo Domingo, del municipio de La Libertad, Huehuetenango,
- 2) Fomentar en los estudiantes, comunitarios, COCODE del caserío Champen Ojo de Agua y trabajadores de la municipalidad la conservación de los recursos naturales para tener hermosos paisajes ecológicos que lleven la oxigenación a la zona,
- 3) Concientizar sobre la importancia del cuidado de la tierra y cada uno de los arboles utilizando los insumos correspondientes para su crecimiento.
- 4) Promover en el municipio de La Libertad una cultura diferente en donde exista preocupación por garantizar la salud ambiental de actuales y futuras generaciones de los pobladores en general.

JUSTIFICACIÓN

El proyecto de plantación forestal responde a una de las problemáticas actuales que aquejan a la población del municipio La Libertad, departamento de Huehuetenango siendo esta la escasez del recurso hídrico, a la vez se pretende lograr que los miembros de la comunidad, vecinos, y organizaciones involucradas se integren y participen en mejorar las condiciones ambientales de la comunidad. Dicha plantación se llevó a cabo en un área del caserío Champen Ojo de Agua, aldea Santo Domingo del municipio La Libertad, considerando que dentro del área el objetivo principal es la protección y conservación de las fuentes de agua y el recurso bosque.

El presente plan de manejo forestal tiene como finalidad darle seguimiento a la plantación realizada, estableciendo algunas actividades como capacitaciones constantes con estudiantes y miembros de la comunidad para que apliquen las buenas prácticas de reforestación, especialmente para que la juventud tome conciencia que la plantación de arbolitos y la reforestación en su comunidad es la solución a muchos problemas ocasionados por la falta de árboles, especialmente para el abastecimiento de agua en el municipio La Libertad. Pues la falta de este recurso se debe a la tala inmoderada de árboles, rozas, el inadecuado uso de la tierra, el manejo poco responsable de la forestación, la falta de lluvia y el calentamiento global.

Para que el proyecto sea sustentable, los miembros del COCODE y autoridades municipales deberán continuar con las capacitaciones para el manejo y cuidado

adecuado de las especies plantadas (de las especies de cedro, sauce llorón, ciprés y ahuehuatl.) resaltando actividades para la prevención de plagas, enfermedades e incendios forestales, y asegurando de esta manera el crecimiento adecuado de las mismas, pues al no darle seguimiento a la plantación forestal las probabilidades de que las plantas se desarrollen adecuadamente y cumplan la finalidad para la cual fue establecida serían muy bajas, conllevando una pérdida alta en cuanto al recurso bosque.

GEORREFERENCIA

Ubicación Política Administrativa

El proyecto se encuentra ubicado en el Municipio de la Libertad, departamento de Huehuetenango y tiene como límites políticos- administrativos:

Norte: Municipio de La Democracia

Sur: Municipio de La Libertad

Este: Rio Selegua

Oeste: Aldea Santo Domingo



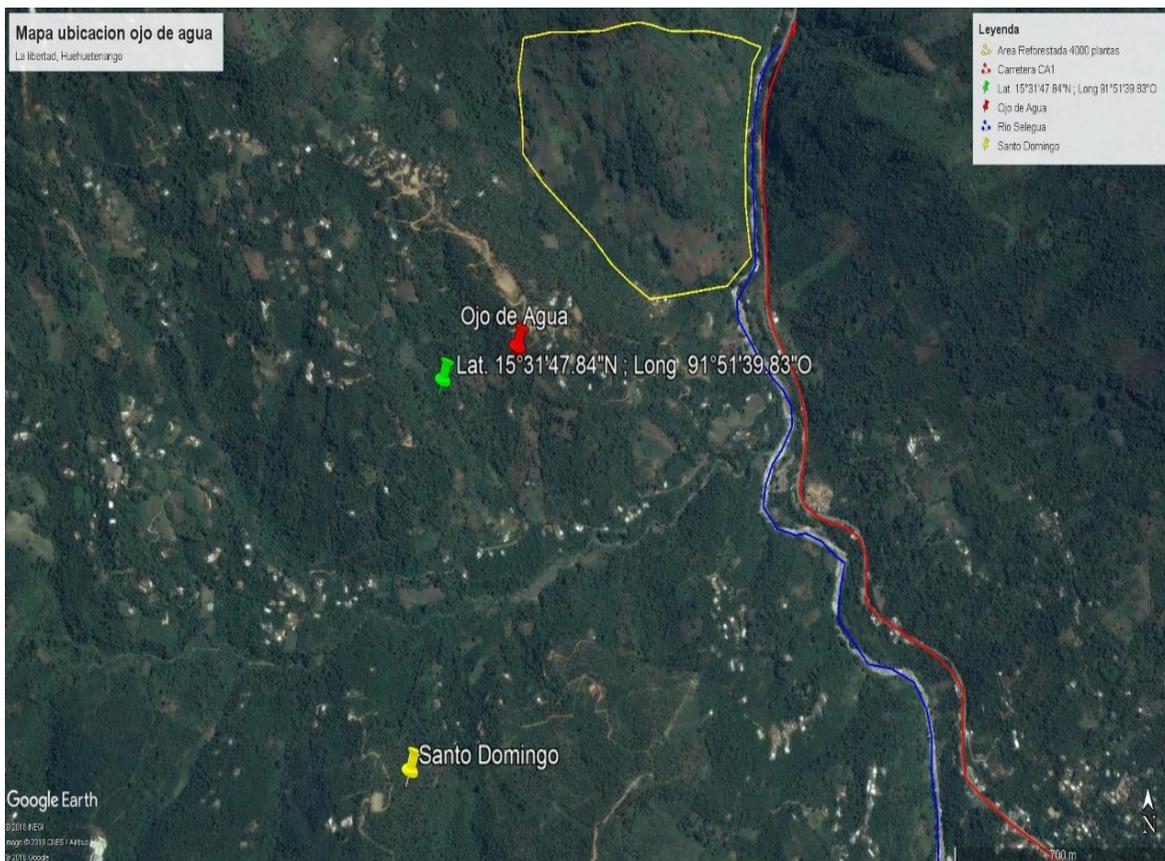
Fuente: <https://earth.google.com/web/>

El caserío Champen Ojo de Agua del municipio de La Libertad, donde se llevó a cabo la reforestación, se encuentra ubicada en el Kilómetro 312 Carretera Interamericana, hacia la Mesilla, está la entrada principal del caserío por el puente La hamaca aproximadamente a 5 kilómetros de terracería en malas condiciones.

La Libertad se encuentra en el departamento de Huehuetenango y a una distancia de 67 kilómetros de la cabecera departamental de Huehuetenango, Colindando al oeste con México, mientras que al norte con el municipio de La Democracia, al este se encuentra los municipio se San Pedro Necta y San Idelfonso Ixtahuacan y al sur se encuentran los municipios de Cuilco y San Idelfonso Ixtahuacan; todos son municipio del departamento de Huehuetenango

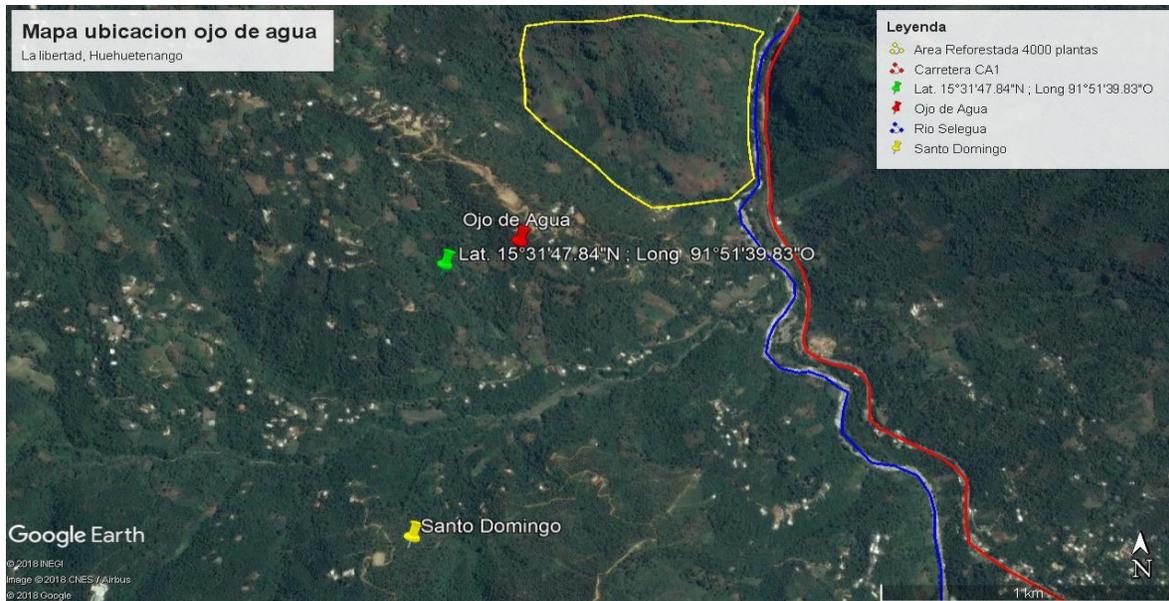
Se evidencio que la mayor parte de las áreas se encuentran pobladas, contando también terrenos para siembra de árboles de diferentes especies, previo a un estudio por la Municipalidad de La Libertad.

6.2. CROQUIS DE LA PLANTACION



Fuente: <https://earth.google.com/web/>

Ubicación Satelital donde se encuentra ubicado el terreno que fue reforestado en el caserío Champen Ojo de Agua del municipio de La Libertad departamento de Huehuetenango.



Fuente: <https://earth.google.com/web/>

Coordenadas:
N 15° 31' 47.84" O 91° 51' 39.83"



Fuente: <https://earth.google.com/web/>

Distancia aproximada de la comunidad reforestada.

Fuente: Rudy Anibal Gonzalez

Fuente: Juan Carlos Castillo

Fuente: Maurita Irini Gutierrez Perez

Fuente: Cynthia Yadira Sánchez Gómez

Fuente: <https://earth.google.com/web/>

Mapa de ubicación geográfica de área reforestada en el caserío Champen Ojo de Agua aldea Santo Domingo por estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades Junio 2018

Forma de la plantación

La imagen muestra el área plantada a un costado de la misma se puede observar la forma en la que se sembró teniendo entre cada siembra tres metros cuadrados entre cada una, en siembra a tres bolillo.

Fuente: https://www.google.com.gt/search?q=tresbolillo&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKEwip4SswqfdAhXIyVMKHfrCAcQ_AUICigB&biw=1366&bih=662#imgrc=eNDKTe7-6ni3GM:

6.3. TIPO DE ARBOL

Las especies plantadas en caserío Champen Ojo de Agua, Aldea Santo Domingo son las siguientes:

- **CEDRO**

Familia: Meliaceae.

Nombre científico: Cedrela odorata L.

Nombres comunes: Cedro colorado; Cedro de altura; Cedro del bajo; Atokc; Cedro de Castilla, Puxni (tepehua); Santabiri; Sedre (Surinam); Manan conshan (shipibo-conibo).

Fuente: Recuperado de <https://goo.gl/images/AwdQ2q> en la fecha 1 de julio de 2018

- **SAUCE LLORÓN**

Descripción: salix babylonica o Sauce llorón, es un árbol que pertenece a la familia de las salicáceas y es nativo del este de Asia. Wikipedia

Nombre científico: Salix babylonica

Familia: Salicaceae

Género: Salix

Orden: Malpighiales

Clase: Magnoliopsida

Categoría: Especie

Fuente: Recuperado de <https://goo.gl/images/HrtU4w> en la fecha 1 de julio de 2018

- **CIPRES**

Nombre científico: *Cupressus sempervirens* L.

Nombre común: Ciprés común, Ciprés Mediterráneo, Ciprés de los cementerios. Mediterranean cypress (inglés)

Familia: *Cupressaceae*

Origen: este de la región Mediterránea

Hábitat: vive en zonas de montaña, en lugares con precipitaciones irregulares, sobre suelos pedregosos, preferentemente carbonatados.

Fuente: Recuperado de <https://goo.gl/images/vx2f9V> en la fecha 1 de julio de 2018

- **AHUEHUETL**

Familia: TAXODIACEAE

Nombre científico: *Taxodium mucronatum* Ten.

Otros nombres comunes: Ahuehuete, sabino, ciprés de río

Fuente: Recuperado de <https://goo.gl/images/tMkb89> en la fecha 1 de julio de 2018

6.4. CANTIDAD

En el caserío Champen Ojo de Agua, Aldea Santo domingo, la Libertad Huehuetenango se realizó la Reforestando a Guatemala, plantando un total de 4,000 árboles.

Siendo:

Cantidad

1000

Especie

Cedro

1000
1000
1000

Ciprés
Ahuehuetl
Sauce Llorón

6.5. FECHA DE SIEMBRA

La jornada se realizó en dos partes la primera fue la capacitación de la importancia de reforestar los días 20 y 21 de mayo, la siguiente fue la plantación de 666 árboles por epesista con ayuda de estudiantes, comunitarios y miembros del COCODE del caserío, los días 29 y 30 de junio.

CRONOGRAMA

No.	Actividades	MAYO				JUNIO			Julio
		23	25	29	30	20	29	30	2
1	Entrega de solicitudes para la gestión de árboles por estudiantes de la FAHUSAC.								
2	Presentación de proyecto de voluntariado a Concejo Municipal del municipio de la Libertad								
3	Visita a Caserío Champen Ojo de Agua aldea Santo Domingo La Libertad Huehuetenango								
4	Reconocimiento del área para la siembra.								
5	Orientación a los estudiantes de la universidad. Por delegado municipal de MARM								
6	Charla impartida a habitantes del Caserío Champen Ojo de Agua aldea Santo Domingo								
6	Charla impartida a estudiantes de la Escuela Oficial Rural Mixta Champen Ojo de Agua.								
7	Primer día asignado para reforestación.								
8	Segundo día asignado para reforestación.								
9	Entrega de etiquetas en la Municipalidad de La Libertad, Huehuetenango.								
10	Capacitación a miembros de COCODE y autoridades municipales para la								

	sustentabilidad del proyecto forestal.								
11	Establecimiento de convenios de sostenibilidad con COCODE y autoridades municipales								

Fuente Cristopher José Hernández Velásquez

LIMITACIONES Y LOGROS

Durante el desarrollo del proyecto de voluntariado surgieron algunos factores que contribuyeron a retardar la ejecución del proyecto de voluntariado como: la limitación del transporte debido a que el caserío Champen Ojo de agua, aldea Santo domingo se encuentra a un lapso de 45 minutos de la carretera CA1, desconocimiento de la comunidad y el adolecer de conocimientos para la adecuada plantación de las especies. Estas limitantes fueron causantes de la ampliación de conocimientos y de una mayor interacción con los representantes de Concejo Comunitario de Desarrollo, padres de familia y estudiantes.

CONCLUSIONES

- Con la siembra de 4.000 arbolitos en el terreno comunal en el caserío Champet Ojo de Agua La Libertad Huehuetenango, se logró mejorar con la deforestación que existía en el lugar.
- La conservación de los recursos naturales se logra a travez de la unión de todos los elementos interesados comunidad, COCODE y trabajadores municipales.
- Por medio de charlas se logró concientizar a la población y que parte de la misma se uniera al proyecto de reforestación llevado a cabo en el terreno comunal del caserío Champet Ojo de Agua del municipio de la libertad departamento de Huehuetenango.
- La constante realización de campañas de concientización de protección del medio ambiente origina y garantiza una salud ambiental.

RECOMENDACIONES

- Es necesario que en la comunidad de Champet Ojo de Agua del municipio de la Libertad Huehuetenango, se continúe con el proceso de concientización y prevención del mejoramiento del medio ambiente y con esto lograr una comunidad saludable.
- Por medio del trabajo realizado por los estudiantes universitarios se espera que otros estudiantes y comunitarios puedan gestionar y llevar a cabo proyectos de reforestación.
- Es importante que los líderes comunitarios y municipales mantengan vivo el ambiente de gestión y aplicación de proyectos que beneficien al medio ambiente y por ende se dé un beneficio personal, comunal, departamental, nacional.

FOTOGRAFÍAS QUE REGISTRAN EL PROCESO DE LA ACTIVIDAD DEL PROYECTO DE REFORESTACIÓN

Figura 1. UGAM Capacitando a estudiantes de cuarto quinto y sexto grado sobre el buen manejo de los recursos naturales.

Fuente: Mónica Lucero Ordóñez Díaz



Figura 2. Capacitación de MARN sobre la importancia de la reforestación dirigida a estudiantes, miembros del COCODE y padres de familia previo a realizar la reforestación

Fuente: Cynthia Yadira Sánchez Gómez



Figura 3. Traslado de los arbolitos a un área del caserío Champen Ojo de Agua, Aldea Santo Domingo.



Fuente: Rudy Aníbal González Fotógrafo contratado para el evento

Figura 4. Árboles destinados para la reforestación de las especies: Ciprés, sauce llorón, ahuehuatl y cedro.



Fuente: Epesista Maurita Iriny Gutierrez Pérez

Figura 5. Colocación de etiquetas para la identificación de las especies de árboles sembrados.

Figura 6. Demostración de la forma correcta de plantar un árbol



Fuente: Rudy Aníbal González Fotógrafo contratado para el evento

Figura 7. Alumnos reforestando en el área designada para llevar a cabo dicho proyecto.



Fuente: Epesista Jorge Rolando Claudio Mendoza



Fuente: Rudy Aníbal González Fotógrafo contratado para el evento

Figura 8. Equipo de epesistas colocando manta vinílica para la identificación del área reforestada.



Fuente: Epesista Cristopher José Hernández Velásquez

Plan de sostenibilidad

a. Lugar

Caserío Champen Ojo de Agua, aldea Santo Domingo, La Libertad Huehuetenango.

b. Responsable

- Estudiante Epesista
- Comunidad Caserío Champen Ojo de Agua, aldea Santo Domingo, La Libertad Huehuetenango.

c. Objetivos

Objetivo General

Brindar atención constante a los pilones plantados, para dar vitalidad al crecimiento durante los primeros dos años.

Objetivos específicos

- Sensibilizar a la comunidad sobre conservación del suelo y plantación de pilones.
- Verificar el desarrollo de crecimiento de los pilones.
- Dar mantenimiento a los suelos para dar seguridad y cuidado a los pilones plantados.

d. Justificación

Los problemas ambientales en Guatemala son cada día más graves, lamentablemente el ser humano es el principal causante de esta problemática. La tala de árboles es uno de ellos, problema que sin una eficiente reforestación resulta en un serio daño al hábitat, en pérdida de biodiversidad y en aridez. Tiene un impacto adverso en la fijación de dióxido de carbono (CO₂). Las regiones deforestadas tienden a una erosión del suelo y frecuentemente se degradan a tierras no productivas.

Por lo tanto, es necesario la implementación de nuevas estrategias para promover la conservación del medio ambiente, no es suficiente plantar árboles, estos deben llevar un seguimiento, especialmente los primeros dos años para asegurarse que las plantaciones se desarrollen de la mejor manera.

Por lo que el presente plan de sostenibilidad tiene como propósito asegurar la preservación de las plantaciones, así como incluir a la comunidad para que tomen con responsabilidad en el cuidado del medio ambiente que les rodea y tomen conciencia de las consecuencias que puede ocasionar la tala desmoderada de árboles.

e. Actividades

Tabla 20 Actividades en el plan de sostenibilidad

No.	Actividad	Fecha de ejecución	Recurso	Responsable
1	Comprobar la plantación de los pilones	05/2018	Humano - Epesista - COCODE	Epesista
2	Visitas constantes el área de la plantación	07/2018 08/2018	Humano - Epesista - COCODE	Epesista
3	Monitorear el terreno de plantación	08/2018 - 11/2018	Humano - Epesista - COCODE - Ingeniero	Epesista
4	Realizar limpieza en el terreno de la plantación	02/2019	Humano - Epesista - COCODE Materiales - Azadón - Rastrillo - Costales	Epesista
5	Recolectar broza para ser utilizada como abono	06/2019	Humano - Epesista - COCODE Materiales - Azadón - Rastrillo - Costales - Agua	Epesista
6	Abonar los pilones	08/2019	Humano	Epesista

			- Epesista - COCODE Materiales - Azadón - Rastrillo - Costales - Agua	
7	Verificar el crecimiento de los pilones	10/2019 12/2019	Humano - Epesista - COCODE	Epesista
8	Entrega del proyecto a la comunidad	02/2020	Humano - Epesista - COCODE - Autoridades universitarias	Epesista

f. Métodos utilizados

- **Estudio de casos**

El estudio de caso ofrece un medio para investigar unidades sociales complejas, las cuales consisten en múltiples variables de potencial importancia para comprender el fenómeno. El estudio de casos permite trabajar temas, históricos, sociales o jurídicos reales concretos y existentes y, partiendo de ellos poder construir visiones generales, conceptos sociales y dotarse de instrumentos metodológicos para acercarse con rigor a otros casos.

- **De proyectos**

El método de proyectos busca enfrentar al estudiante a situaciones que los lleven a rescatar, comprender y aplicar aquello que aprenden como una herramienta para resolver problemas o proponer mejoras en las comunidades en donde se desenvuelven.

- **Cualitativo**

Es un método o proceso de investigación que busca la comprensión profunda de un fenómeno dentro de su entorno natural.

- **Cuantitativo**

Se basa en la utilización de los números para analizar, investigar y comprobar tanto información como datos. La investigación o metodología cuantitativa se produce por la causa y efecto de las cosas, y es uno de los métodos más conocidos y utilizados en las materias de ciencias, como las matemáticas, la informática y la estadística.

g. Recursos financieros

No.	Actividad	Cantidad	Precio	Total
1	Transporte para las visitas en el terreno.	8 veces	Q. 100.00	Q. 800.00
2	Refacción en cada visita del terreno.	8 veces 5 personas	Q. 50.00	Q. 400.00
3	Compra de utensilios de limpieza	3 rastrillos 3 azadones 10 costales	Q. 90.00 Q. 120.00 Q. 10.00	Q. 220.00
4	Compra de abono	3 costales	Q. 25.00	Q. 75.00
5	Honorarios de ingeniero	1 persona	Q. 150.00	Q. 150.00
TOTAL				Q. 1645.00

h. Cronograma de actividades del plan de sostenibilidad

Tabla 21 Cronograma de actividades del plan de sostenibilidad

No.	Actividades	2018												2019												2020	
		M	J	L	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F				
1	Comprobar la plantación de los pilones	■																									
2	Visitas constantes el área de la plantación			■	■																						
3	Monitorear el terreno de plantación				■	■	■	■																			
4	Realizar limpieza en el terreno de la plantación										■																
5	Recolectar broza para ser utilizada como abono														■												
6	Abonar los pilones															■											
7	Verificar el crecimiento de los pilones																	■	■	■							
8	Entrega del proyecto a la comunidad																					■					

Conclusiones

- La guía de mejoramiento del clima organizacional y las relaciones interpersonales, fortaleció el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Asociación huehueteca Ixmucané.
- Las capacitaciones fortalecieron las relaciones interpersonales y el clima organizacional de las estudiantes de la institución.
- La aplicación de herramientas e instrumentos lograron mejorar las relaciones interpersonales y el clima organizacional de la institución.

Recomendaciones

- Que se socialice el contenido de la guía para mejorar la administración en la institución
- El personal de la institución y estudiantes promuevan la aplicación de instrumentos y herramientas para mejorar el clima organizacional de la institución
- Es importante la práctica de relaciones interpersonales a través de capacitaciones permanentes

- Es importante propiciar espacios de convivencia para fortalecer el clima organizacional, relaciones interpersonales y trabajo en equipo con los miembros de la comunidad educativa.

- Se recomienda autoridades de la Asociación Huehueteca Ixmucané, informarse a través de la guía sobre relaciones humanas para fomentar su desarrollo personal dentro de la sociedad.

- Es necesario que autoridades educativas, planifiquen actividades de convivencia para que los personal y estudiantes se estimulen al practicar las relaciones interpersonales.

- Es esencial el constante mantenimiento de los espacios físicos de la asociación para mantener un ambiente agradable para estudiantes, residentes y visitantes.

Bibliografía

- Alcalá, Á. B. (2009). *Cómo implantar con sencillez, de forma práctica, la Dirección de Personas en la empresa*. Madrid: Diaz de Santos.
- Berlo, D. (2000). *El proceso de la comunicación. Introducción a la teoría y la práctica*. España: El Ateneo.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Editorial McGraw Hill.
- Coordinación y Planificación Educativa, M. d. (04 de marzo de 2016). *Agencias Educativas del municipio de Huehuetenango*. (A. D. Gabriel, Entrevistador)
- González, C. G. (2014). *Clima organizacional en las comunidades educativas*. Valdivia: Universidad Austral de Chile.
- Guardia, N. V. (2009). *Lenguaje y comunicación*. Guatemala: Impresión Litográfica.
- Guerra, V. A. (2015). *Análisis del clima organizacional*. Zacapa: Universidad Rafael Landívar.
- Huehuetenango, E. I. (02 de marzo de 2016). *Transporte Urbano del municipio de Huehuetenango*. (L. A. Herrera, Entrevistador)
- Jones, G. R., & George, J. M. (2006). *Administración contemporánea*. México: McGraw-Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw-Hill .
- Lemus, W. J. (s.f.). *9 factores que repercuten en el clima organizacional y los objetivos empresariales*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/9-factores-clima-organizacional-objetivos-empresariales/>
- Martín, B. B. (2005). *Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción*. España: Universidad de Salamanca.
- Morillo, R. (2014). *Nueva propuesta organizacional para las instituciones educativas*. Venezuela: Omnia.

- Muñoz, M. d. (2015). *La Pirámide de Necesidades de Abraham Maslow*. España: Universidad Complutense .
- Orellana, B. J. (2017). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*.
Obtenido de <http://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-el-S2215910X14700266>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2009). *Administración: Un empresario competitivo*. México: Pearson Educacion.
- Sandoval, Y. (2016). *¿Qué es la comunicación?* Obtenido de <https://apuntesparaestudiar.com/lengua-y-literatura/%C2%BFque-es-la-comunicacion-%C2%BFcuales-son-sus-elementos/>
- Santos, I. C. (2013). *Las relaciones interpersonales*. Obtenido de <https://www.farodevigo.es/opinion/2013/11/20/relaciones-interpersonales/917593.html>
- SEGEPLAN), S. d. (Jueves de Marzo de 2,016). Geográfica. (E. B. Domingo, Entrevistador)
- SEGEPLAN, S. d. (Miércoles de Marzo de 2,016). Principales accidentes. (H. N. Martínez, Entrevistador)
- Silveria, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. España: Editora Alba.
- Zul, J. D. (2015). *Relaciones interpersonales entre docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Apéndice

PLAN GENERAL

Parte informativa:

Epesista: Jorge Rolando Claudio Mendoza

Carné No: 200450734

Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Institución: Asociación Huehueteca IXMUCANÉ, Huehuetenango

Dirección: 16 Avenida, el Terrero zona 4, sector Vista al Monte, Huehuetenango.

Objetivo General:

Fortalecer el clima organizacional y las relaciones interpersonales a través de talleres motivacionales.

Objetivos Específicos

- Identificar y analizar la problemática actual la Asociación Huehueteca IXMUCANÉ, Huehuetenango.
- Fundamentar la problemática a través de una investigación documental.
- Desarrollar actividades que fortalezcan el clima organizacional de la empresa.

Justificación

El clima organizacional y las relaciones interpersonales tienen una gran influencia en las instituciones educativas, especialmente sobre los procesos de gestión y los resultados educativos en las personas y organizaciones. Dentro de estos destacan también otros aspectos, tales como la comunicación, el liderazgo, trabajo en equipo, el compromiso y la satisfacción laboral.

Considerando que la relación entre las variables del clima organizacional y las relaciones interpersonales dentro de las instituciones educativas y para la búsqueda de la calidad y la eficiencia de la acción organizativa. No está demás destacar que el conocimiento es la base fundamental para el manejo eficiente y

eficaz del clima organizacional, especialmente si lo que se quiere es brindar un servicio de calidad a la comunidad educativa.

Por lo que es importante impulsar dentro de las instituciones educativas las relaciones interpersonales entre cada uno de los miembros de la comunidad educativa, para el logro efectivo del proceso de enseñanza – aprendizaje, esto traerá como consecuencia un ambiente agradable, entre cada uno de los elementos de la comunidad educativa

Tabla 22 Plan General

Objetivos	Actividades	Recursos	Responsables	Metas	Fecha	Evaluación
<p>Diagnóstico</p> <p>Identificar los aspectos más importantes de la institución.</p> <p>Determinar los problemas más sobresalientes de la institución.</p> <p>Priorizar las fortalezas y necesidades de la institución.</p>	<p>Presentación ante la institución.</p> <p>Recopilación de la información sobre la problemática de la institución.</p> <p>Jerarquización y priorización de los problemas.</p>	<p>Humanos Epesista Personal de la institución</p> <p>Materiales Hojas Lapiceros Laptop</p> <p>Financieros Transporte Papelería Gastos varios</p>	<p>Epesista</p>	<p>Efectuar el diagnóstico para disminuir la problemática identificada.</p>	<p>Mayo a junio</p>	<p>Lista de cotejo</p>

<p>Fundamentación Teórica</p> <p>Investigar y Analizar los temas relacionados con la problemática.</p> <p>Categorizar los temas analizados.</p> <p>Esquematizar los temas analizados.</p> <p>Definir los temas priorizados.</p>	<p>Realizar una investigación sobre los temas que se relacionan con la problemática.</p> <p>Priorización de los temas analizados.</p> <p>Estructurar los contenidos para ser definidos.</p> <p>Investigar las definiciones de los temas que completaran la fundamentación teórica.</p>	<p>Humanos Epesista Personal de la institución</p> <p>Materiales Hojas Lapiceros Laptop</p> <p>Financieros Transporte Papelería Gastos varios</p>	<p>Epesista</p>	<p>Establecer los temas principales de la fundamentación teórica.</p>	<p>Julio</p>	<p>Lista de cotejo</p>
--	--	--	-----------------	---	--------------	------------------------

<p>Plan de acción</p> <p>Contribuir con el ambiente físico de la sala de estudio.</p> <p>Propiciar actividades favorezca el ambiente organizacional.</p> <p>Fomentar el trabajo en equipo a través de capacitaciones.</p> <p>Promover la autoestima entre las estudiantes con el apoyo de profesionales en el</p>	<p>Detección de los espacios físicos, mobiliario y equipo en mal estado.</p> <p>Aplicación de hábitos que promueven el cuidado de la sala de estudios.</p> <p>Fortaleciendo las relaciones interpersonales entre las estudiantes</p> <p>Mejorar la autoestima de las estudiantes para que puedan</p>	<p>Humanos Epesista Personal de la institución Capacitadores</p> <p>Materiales Hojas Lapiceros Proyector Laptop Tiras didácticas</p> <p>Financieros Transporte Papelería Capacitadores Gastos varios</p>	<p>Epesista</p> <p>Licda. Doménica Melina Barrillas López</p> <p>Lic. Edward Helingthon Esteban Hernández</p> <p>Licda. en Psicología Regina Castro</p>	<p>Fortalecer la autoestima y las relaciones interpersonales de la estudiante por medio de una sala de estudio</p>	<p>28 de julio al 25 de agosto</p>	<p>Rubrica</p>
--	--	---	---	--	------------------------------------	----------------

<p>Ejecución</p> <p>Obtener los recursos necesarios para la ejecución del proyecto.</p> <p>Determinar las actividades que conformarán el proyecto.</p> <p>Concretar las actividades a realizarse en el proyecto.</p>	<p>Solicitar ante instituciones y personas individuales apoyo para la ejecución del proyecto</p> <p>Remozamiento de la sala de estudio con la ayuda de estudiantes</p> <p>Entrega oficial de las remodelaciones a la institución.</p>	<p>Humanos Epesista Estudiantes</p> <p>Materiales Hojas Lapiceros Laptop Pintura Herramientas de carpintería</p> <p>Financieros Transporte Pintura Clavos Brochas Gastos varios</p>	<p>Epesista Voluntarios Docentes Estudiantes</p>	<p>Mejorar el aspecto físico de la sala de estudios para que las estudiantes se encuentren en un ambiente agradable.</p>	<p>28 de julio al 25 de agosto</p>	<p>Escala de Rango</p>
---	---	--	--	--	------------------------------------	------------------------

<p>Sistematización</p> <p>Afirmar las experiencias y los resultados obtenidos durante la ejecución del proyecto.</p> <p>Analizar los beneficios y el impacto del proyecto en la institución.</p> <p>Establecer las acciones a ejecutar de los resultados derivados.</p>	<p>Análisis de la ejecución y de los resultados obtenidos</p> <p>Verificación de la información y determinar el impacto del proyecto.</p> <p>Redacción de la información obtenida durante el proceso.</p>	<p>Humanos Epesista</p> <p>Materiales Hojas Lapiceros Laptop Impresiones</p> <p>Financieros Transporte Papelería Gastos varios</p>	<p>Epesista</p>	<p>Determinar Señalar las acciones positivas y negativas que se realizaron.</p>	<p>20 de agosto al 7 de septiembre</p>	<p>Observación</p>
--	---	---	-----------------	---	--	--------------------

<p>Evaluación</p> <p>Verificar el avance en cada una de las etapas ejecutadas del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-.</p> <p>Corroborar los aspectos negativos y positivos de cada una de las etapas del Ejercicio Profesional Supervisado.</p> <p>Diferenciar la objetividad, validez, confiabilidad, calidad y estabilidad durante el Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-.</p>	<p>Identificar las debilidades y fortalezas del proyecto.</p> <p>Concretar las acciones con finales con los aspectos observados.</p>	<p>Humanos Epesista</p> <p>Materiales Hojas Lapiceros</p> <p>Financieros Transporte Papelería Gastos varios</p>	<p>Epesista Asesor –EPS-</p>	<p>Determinar la calidad del proceso de Ejercicio Profesional Supervisado.</p>	<p>10 de septiembre al 14 de septiembre</p>	<p>Lista de cotejo</p> <p>Observación</p>
--	--	--	----------------------------------	--	---	---

<p>Voluntariado</p> <p>Reforestar en áreas comunales, que favorezcan la sostenibilidad del medio ambiente.</p> <p>Promover campañas de concientización en contra de la tala de árboles.</p> <p>Contribuir la comunidad para la conservación del medio ambiente demostrar los resultados.</p>	<p>Solicitar a diversas instituciones árboles para la siembra</p> <p>Charla sobre la Concientización de la tala de árboles.</p> <p>Realización de informe con base a los resultados obtenidos.</p>	<p>Humanos Epesista Delegados del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales Comunidad</p> <p>Materiales Hojas Lapiceros Laptop Impresiones Palas Regaderas Árboles</p> <p>Financieros Transporte Papelería Gastos varios</p>	<p>Epesista Comunidad Champen Ojo de Agua, aldea Santo Domingo, del municipio de La Libertad, Huehuetenango</p>	<p>Reforestación sostenible, para la conservación del medio ambiente</p>	<p>02 de Junio</p>	<p>Observación y Lista de cotejo</p>
---	--	---	---	--	--------------------	--------------------------------------

Epesista Jorge Rolando Claudio Mendoza

Vo.Bo. Leonora Beatriz Méndez Solórzano de. Tello

CRONOGRAMA

Tabla 23 Cronograma del plan general

No.	Actividades	Mayo a septiembre																				
		Mayo				Junio				Julio					Agosto				Septiembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Etapa de diagnóstico	■	■	■	■	■	■	■	■													
2	Investigación de fundamentación teórica									■	■	■	■	■								
3	Plan de acción														■	■	■	■				
4	Ejecución														■	■	■	■				
5	Sistematización																		■	■	■	
6	Evaluación																			■	■	
7	Voluntariado					■																

Técnicas e instrumentos

Tabla 24 Técnicas e instrumentos del diagnóstico

No.	Técnicas	Instrumentos
1	Observación directa	Guía de observaciones
2	Observación no directa	Registro de observaciones
3	Entrevista estructurada	Hoja de Preguntas
4	Encuestas	Preguntas estructuradas
5	Exploración de documentos	Diario
6	Análisis de problemas	Según instrumentos aplicados

Recursos

- ✓ **Humanos:** Josefa Sánchez Villares, estudiantes,
- ✓ **Materiales:** Folletos, libros Administrativos, documentos de la institución, fotocopias, cuaderno.
- ✓ **Tecnológicos:** computadora, internet, impresora, teléfono, cámara, proyector.
- ✓ **Responsable:** Jorge Rolando Claudio Mendoza
- ✓ **Evaluación:** Lista de cotejo, rubrica, escala de rango, observación.

Responsable

Josefa Sánchez Villares

Evaluación

✓ **Lista de cotejo**

Es un instrumento que permite identificar comportamiento con respecto a actitudes, habilidades y destrezas. Contiene un listado de indicadores de logro en el que se constata, en un solo momento, la presencia o ausencia de estos mediante la actuación

✓ **Rubrica**

Las rúbricas son formas de establecer criterios de puntuación personalizados o criterios de puntuación con base en resultados.

Una rúbrica es una herramienta de evaluación para comunicar expectativas de calidad. Por lo general las rúbricas están constituidas por filas y columnas. Las filas se usan para definir los diversos criterios que se usan para evaluar una tarea. Las columnas se usan para definir los niveles de desempeño en cada criterio.

✓ **Escala de rango**

Es un instrumento que permite registrar el grado, de acuerdo con una escala determinada, en el cual un comportamiento, una habilidad o una actitud determinada es desarrollada por el sujeto observado.

✓ **Observación**

La observación directa es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, tomar información y registrarla para su posterior análisis.

Plan de diagnóstico

Institución

Nombre:

Asociación Huehueteca IXMUCANÉ, Huehuetenango

Ubicación:

16 Avenida, el Terrero Zona 4, Sector Vista al Monte, Huehuetenango, Guatemala.

Tipos de institución

Organización privada

Autoridad o Representante Legal

Josefa Sánchez Villares

El Plan de Diagnóstico

- Nombre: Jorge Rolando Claudio Mendoza
- Carné No: 201324696
- CUI: 2258 31449 1301
- Universidad San Carlos de Guatemala
- Facultad de Humanidades
- Departamento de pedagogía
- Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
- Sección Huehuetenango
- Dirección de residencia: Colonia Vista hermosa Zona 6, Huehuetenango
- Número telefónico: 58407687 – 77647682
- Correo Electrónico: Jorgeclaudiocnb@gmail.com

Identificación o parte informativa

Institución: Asociación Huehueteca IXMUCANÉ, Huehuetenango

Ubicación: Cabecera municipal

Responsable: Josefa Sánchez Villares

Lugar de residencia: 16 Avenida, el Terrero Zona 4, Sector Vista al Monte, Huehuetenango, Guatemala.

Actividad que realiza: Coordinadora del programa de Residencia y de Formación

Área donde se realiza el EPS: Sala de estudio

Número de personas a su cargo: 14 estudiantes e internas de la residencia

Jefe inmediato Superior: Josefa Sánchez Villares

Título

Diagnóstico De Asociación Huehueteca Ixmucané, Huehuetenango

Ubicación física de la comunidad

16 Avenida, el Terrero Zona 4, Sector Vista al Monte, Huehuetenango, Guatemala.

Objetivos

General

- Identificar las carencias y debilidades que amenazan a la gestión de la organización contextual e institucional.
- Determinar la situación de la institución en cada uno de sus sectores

Específicos

- Programar actividades que permitan realizar el proceso de diagnóstico de manera eficiente.
- Analizar carencias y debilidades del contexto para formular la hipótesis acción que coadyuve a la satisfacción de la misma.
- Evaluar la viabilidad y factibilidad del proyecto que enmiende las necesidades priorizadas en la institución.

Justificación

Guatemala se encuentra como uno de los países subdesarrollados, esto según el Instituto nacional de Estadística y el Banco Mundial; a causa de la falta de progreso en educación, infraestructura, vivienda, salud y muchos aspectos más, entre ellos la discriminación hacia la mujer, que ha existido desde tiempos

inmemorables, por lo que como profesionales y aun estudiantes, nos vemos en la tarea de contribuir en nuestra comunidad viendo la necesidad que las personas de la misma tienen. Haciendo una investigación y realizando un proyecto que beneficie a estudiantes internas de la institución Ixmucané, y así contribuir con el avance y mejoramiento de la comunidad, municipio y por consiguiente el país.

Actividades

Tabla 25 Actividades de diagnóstico

Actividades	Técnica	Responsable
Planificación de la Etapa de Diagnóstico	Análisis documental a. Ficha bibliográfica b. Ficha de trabajo	Epesista
Elaboración de instrumentos	a) Cuestionarios b) Entrevistas c) FODA	Epesista
Aplicación de instrumentos	a) Cuestionario estudiantes a) cuestionario a líderes de la comunidad b) Entrevista a instituciones de la comunidad c) Entrevista a autoridades de la institución d) FODA a autoridades de la institución	Epesista
Consolidación de información recabada	Cuadro de análisis de viabilidad y factibilidad	Epesista
Estructuración de la información	Cuadro de análisis de viabilidad y factibilidad	Epesista
Análisis de la información	Cuadro de análisis de viabilidad y factibilidad	Epesista

Identificación y priorización de problemas	Cuadro de análisis de viabilidad y factibilidad	Epesista
Redacción del informe de la etapa de diagnóstico	Análisis Síntesis	Epesista
Evaluación del diagnóstico	Lista de cotejo	Epesista

Tiempo

La realización de la etapa de diagnóstico tendrá una duración de cuatro semanas.

Inicio: 17 de mayo de 2018

Finalización: 15 de junio de 2018

Cronograma

Tabla 26 Cronograma del diagnóstico

No.	Actividades	Mayo y junio de 2018																			
		Semana 1					Semana 2					Semana 3					Semana 4				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Planificación de la Etapa de Diagnóstico	■	■																		
2	Elaboración de instrumentos			■	■																
3	Aplicación de instrumentos					■															
4	Consolidación de información recabada						■	■	■												
5	Estructuración de la información									■	■										
6	Análisis de la información											■									

Responsable

Josefa Sánchez Villares

Evaluación

✓ **Lista de cotejo**

Es un instrumento que permite identificar comportamiento con respecto a actitudes, habilidades y destrezas. Contiene un listado de indicadores de logro en el que se constata, en un solo momento, la presencia o ausencia de estos mediante la actuación

✓ **Rubrica**

Las rúbricas son formas de establecer criterios de puntuación personalizados o criterios de puntuación con base en resultados.

Una rúbrica es una herramienta de evaluación para comunicar expectativas de calidad. Por lo general las rúbricas están constituidas por filas y columnas. Las filas se usan para definir los diversos criterios que se usan para evaluar una tarea. Las columnas se usan para definir los niveles de desempeño en cada criterio.

✓ **Observación Directa**

La observación directa es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, tomar información y registrarla para su posterior análisis.

✓ **Entrevista**

Una entrevista es un intercambio de ideas, opiniones mediante una conversación que se da entre una, dos o más personas donde un entrevistador es el designado para preguntar.

Anexos

Anexo 1: Nombramiento de asesor del ejercicio Profesional Supervisado –EPS-



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 20 de Abril 2018

Licenciada
LEONORA BEATRIZ MENDEZ SOLORZANO
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 el estudiante

JORGE ROLANDO CLAUDIO MENDOZA
200450734

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

Lic. Santos de Jesús Dávila Aguilera
Director Departamento Extensión

C.C expediente
Archivo.



Bo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Bigio
Decano



Anexo 2: Constancia de ejecución del voluntariado



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala 29 de agosto de 2018.

A quien Interese:

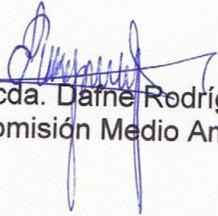
Presente

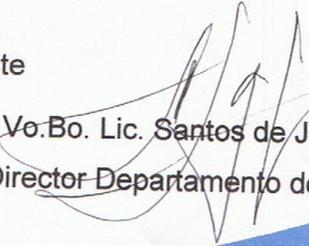
Me dirijo a usted, en espera de que sus proyectos, marchen acorde a sus planificaciones.

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- **Jorge Rolando Claudio Mendoza**, con número de carnet **200450734**, participó en la reforestación en él, Caserío Champen Ojo de Agua Aldea Santo Domingo las Flores del Municipio La Libertad Huehuetenango departamento de Guatemala el día 30 junio de 2018, con la plantación de 600 árboles, en los diferentes puntos de reforestación oficial.

Agradeciendo su atención, me suscribo de usted.


Licda. Darne Rodríguez.
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

Anexo 3: Solicitud a institución para realizar el ejercicio Profesional Supervisado

Josefa Sánchez Villares

Coordinadora, de educación y residencia, asociación Huehueteca IXMUCANE

Yo, Jorge Rolando Claudio Mendoza, de 33 años de edad con DPI. N° 2258 3144 91301 extendido en Huehuetenango con residencia en colonia Vista Hermosa zona 6, PEM. en Pedagogía y Educación Intercultural, estudiante con cierre de pênsum en Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, en la Facultad de Humanidades Sección Huehuetenango; actualmente laborando como docente en el INED J. V.; viendo la necesidad de poder avanzar con mis estudios y llevar a cabo una fase más de los mismos; ante usted,

Solicito:

1. Se me dé la oportunidad de realizar la fase de ejecutar la práctica supervisada.
2. Apoyo administrativo, técnico, y logístico si fuese necesario.
3. Apoyo en la realización de cada una de las etapas que conlleva la misma.
4. Acompañamiento de diferente índole.

Al agradecerle su fina atención y comprensión a la presente, quedando en espera de una respuesta pronta y favorable a mi petición, me suscribo de usted

Huehuetenango, 16 de mayo de 2018.

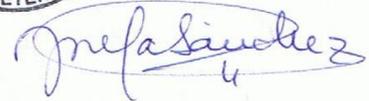
Deferentemente,


Jorge Rolando Claudio Mendoza

Teléfono: 58407687

Correo electrónico: jorgeclaudiocnb@gamil.com





Anexo 4: Modelo de entrevista a personal de la Asociación Ixmucané

 **USAC**
TRICENTENARIA
Universidad San Carlos de Guatemala

 **Facultad de Humanidades**

Universidad San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Sección Huehuetenango
Licenciatura en pedagogía y Administración educativa

8) ¿Existen ayudas para la institución?

9) ¿Cómo se sostiene la institución para poder llevar a cabo sus objetivos?

10) ¿Cuántos son los que integran la asociación?

11) ¿Cuál es el nombre de los miembros de la junta directiva de la asociación y jerarquía entre ellos?

12) ¿A cuántas personas ayuda actualmente la institución?

13) ¿En qué consiste la ayuda que reciben las señoritas que están en Ixmucané?

14) ¿De qué forma trabaja la institución, las relaciones interpersonales de las internas?

15) ¿Qué proyectos cree que son necesarios para mejorar la institución?

Anexo 5: Cotización de materiales para el remozamiento de la sala de estudios.



Huehuetenango, 17 de agosto de 2018
PROPUESTA DE RECUBRIMIENTOS:

Señor:
JORGE ROLANDO CLAUDIO MENDOZA
HUEHUETENANGO

Estimado Señores:

Me permito saludarle y desearle toda clase de éxitos en sus actividades cotidianas, al mismo tiempo agradecer la oportunidad y confianza que nos brinda para ofrecerle nuestro catálogo de productos para el evento de Pintura. Cabe mencionar que todo nuestro catálogo de productos cuenta con el respaldo de Corporación Axalta con más de 110 años de investigación y desarrollo de tecnología de alto desempeño reconocida y utilizada a nivel mundial, y principalmente reconocida en el mercado industrial y arquitectónico de toda la región Centroamericana y del Caribe. A continuación se detalla lo siguiente:

CANT.	Medida	DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO	Marca	COSTO UNITARIO NORMAL	COSTO UNITARIO ESPECIAL	TOTAL
1	CUARTO	PINTURA DE ACEITE LINEA MURAL COLOR ROSADO	AXALTA	Q. 60.00	Q. 32.00	Q. 32.00
1	CUARTO	PINTURA DE ACEITE LINEA MURAL COLOR AZUL	AXALTA	Q. 60.00	Q. 32.00	Q. 32.00
1	CUARTO	PINTURA DE ACEITE LINEA MURAL COLOR NARANJA	AXALTA	Q. 60.00	Q. 32.00	Q. 32.00
1	GALON	THINNER LACA	AXALTA	Q. 80.00	Q. 72.00	Q. 72.00

- ✓ Cotización valida por 60 días hábiles
- ✓ Precio total incluye IVA
- ✓ Cheque o deposito a nombre de : Duwest Recubrimientos Sociedad Anónima previa autorización

Atentamente,


EVELYN MARTÍNEZ
JEFE DE TIENDA
Pinturas Volcan
7ª. Calle, entre S Y AV.
CALLE DEL BOQUERON ZONA 1
Tel 77648162 77645755
e-mail: t34@elvolcan.com.gt
www.duwest.com



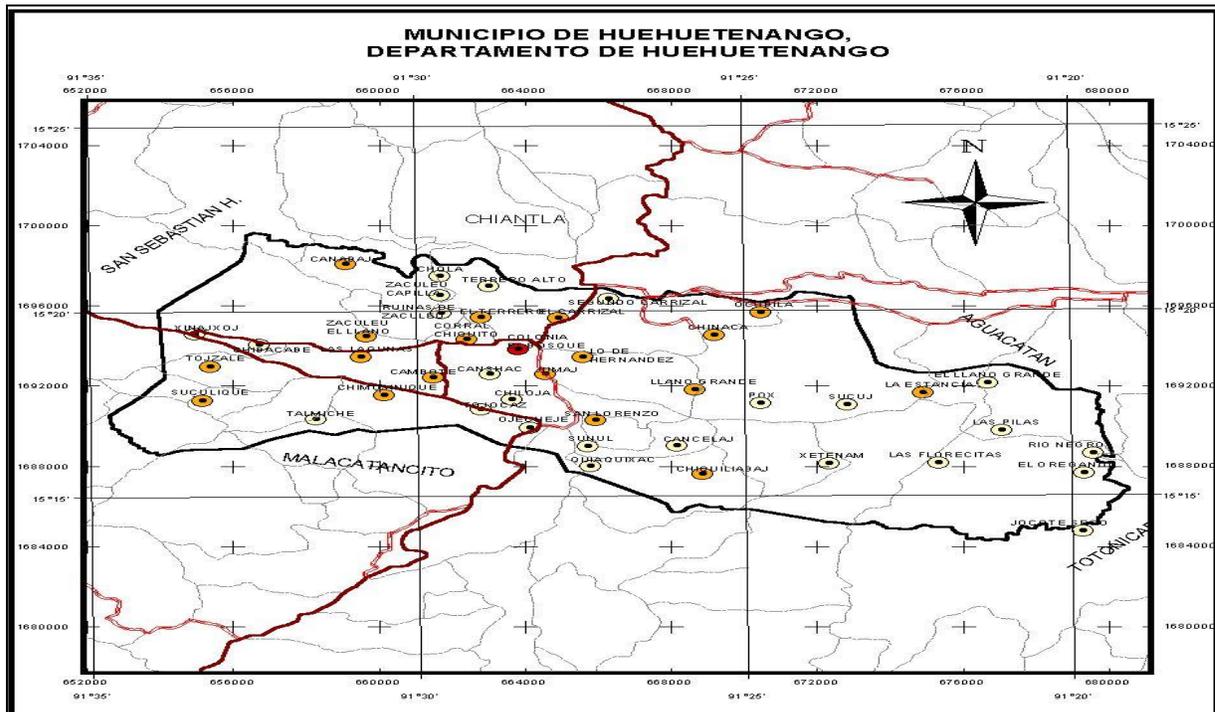
VOLCAN # 34

ALTO DESEMPEÑO

Torre Platina, Centro de Negocios
Sta. Avenida 16-62
Zona 10, Guatemala

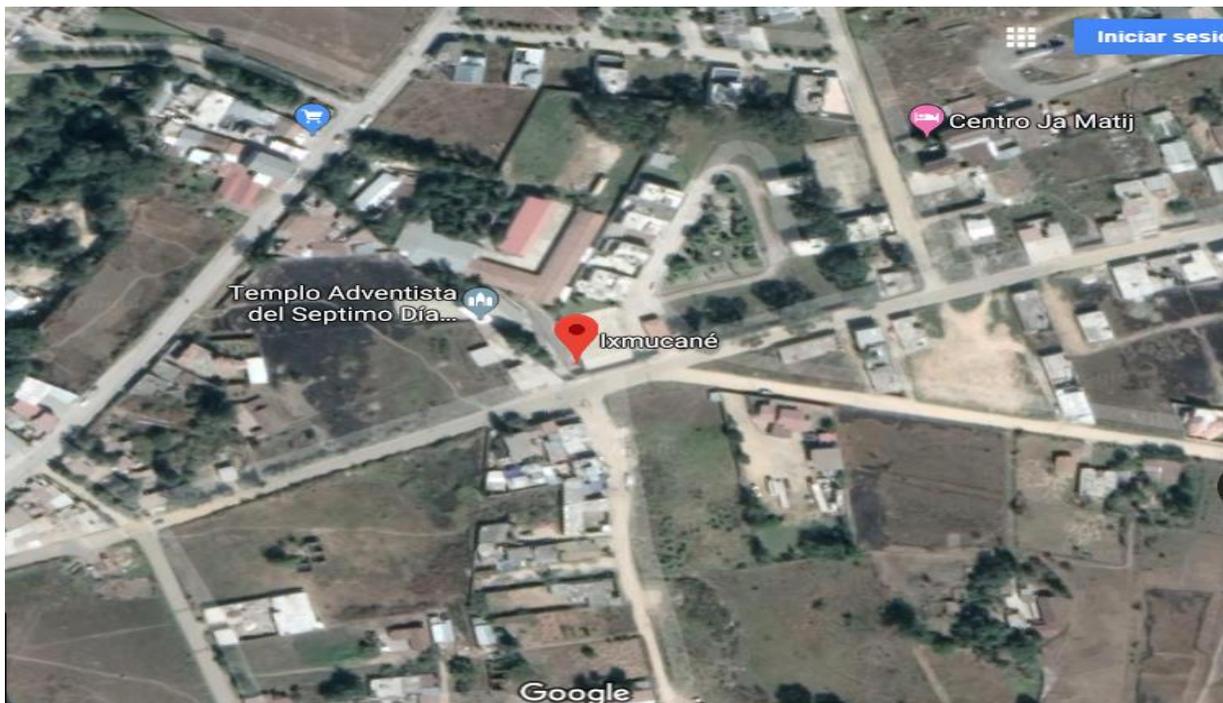
+502 2420-5400
www.axaltacs.com
www.pinturasvolcan.com

Anexo 6: Mapa del municipio de Huehuetenango



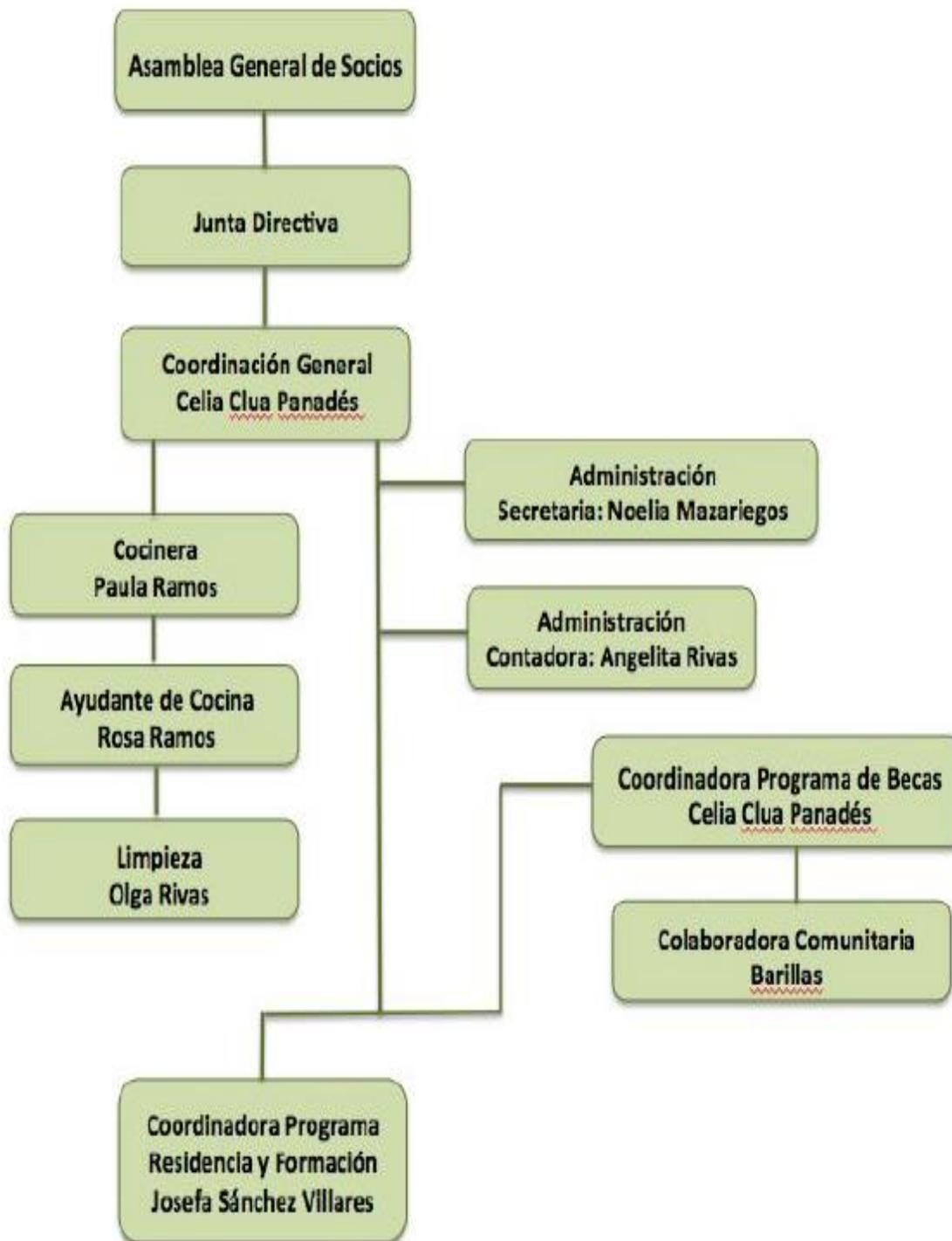
Gráfica 10 Mapa del municipio de Huehuetenango.

Anexo 7: Croquis Asociación Ixmucané



Gráfica 11 Croquis Asociación Ixmucané

Anexo 8: Organigrama de la Asociación Ixmucané



Gráfica 12 Organigrama de la Asociación Huehueteca Ixmucané.