

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

**TEMA:**

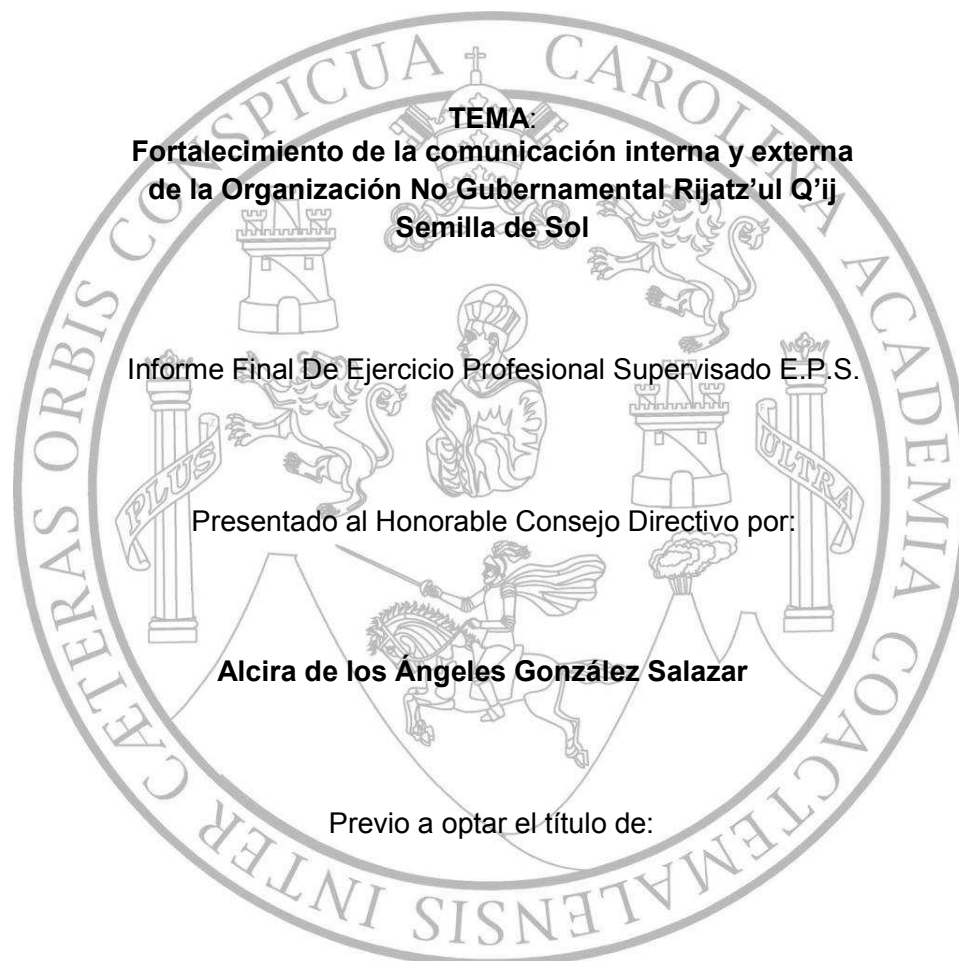
**Fortalecimiento de la Comunicación Interna y  
Externa de la Organización No Gubernamental  
Rijatz'ul Q'ij Semilla de Sol**

Alcira de los Ángeles González Salazar

LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

Guatemala, Noviembre de 2014

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO



**TEMA:**

**Fortalecimiento de la comunicación interna y externa  
de la Organización No Gubernamental Rijatz'ul Q'ij  
Semilla de Sol**

Informe Final De Ejercicio Profesional Supervisado E.P.S.

Presentado al Honorable Consejo Directivo por:

**Alcira de los Ángeles González Salazar**

Previo a optar el título de:

**LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

Asesor:

M.A. Sergio Morataya

Guatemala, Noviembre de 2014

## **Consejo Directivo**

### **Director**

Licenciado Julio Estuardo Sebastián Chilín

### **Secretaria**

M.A. Claudia Molina

### **Representantes de docentes**

M.A. Amanda Ballina Talento

Lic. Víctor Carillas Brán

### **Representante de los egresados**

Lic. Michael González Batres

### **Representantes estudiantiles**

Pub. Joseph Mena

Pub. Carlos León

### **Coordinador de EPS**

M.A. Sergio Vinicio Morataya García

### **Supervisora de EPS**

Licda. Floralba Pérez-Folgar



5 Avenida 11-15, Zona 9

Ciudad de Guatemala  
Guatemala, Centro América  
Tels.: 2334-8467, 2332-5959  
Correo electrónico:  
semilladesol@semilladesol.com

Guatemala, octubre de 2014

M.A. Sergio Morataya  
Coordinador EPS Licenciatura  
Escuela de Ciencias de la Comunicación  
Universidad de San Carlos de Guatemala USAC

Respetable M.A. Morataya:

Deseándole que todas sus labores se estén desarrollando con éxito, me dirijo a usted para informarle que Alcira de los Ángeles González Salazar, con número de carné: 200924384, estudiante de la Escuela de Ciencias de la Comunicación de la Universidad de San Carlos de Guatemala, realizó y finalizó el Ejercicio Profesional Supervisado en la Asociación para el Desarrollo Rijatz'ul Q'ij (Semilla de Sol), cumpliendo con las trescientas (300) horas de práctica a partir del 05 de mayo al 11 de julio de 2014. Desarrolló con éxito, el proyecto de comunicación "Fortalecimiento de la Comunicación Interna y Externa de la Asociación para el Desarrollo Rijatz'ul Q'ij (Semilla de Sol)".

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,



Mario Guadalupe Hernández Jiménez  
Director Ejecutivo  
Asociación para el Desarrollo Rijatz'ul Q'ij (Semilla de Sol)  
Guatemala

*Germinando un nuevo horizonte energético y ambiental*



**Escuela de Ciencias de la Comunicación**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**

Guatemala, 27 de octubre de 2014

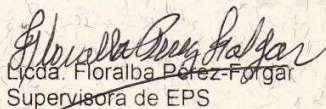
Estudiante  
**Alcira de los Ángeles González Salazar**  
Carné **200924384**  
Escuela de Ciencias de la Comunicación

De mi consideración:

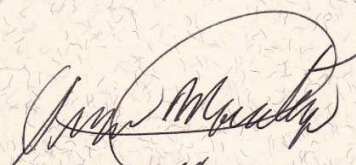
Por este medio informo a usted, que he revisado el Informe Final del Proyecto de EPS con título: **"Fortalecimiento de la Comunicación interna y externa de la Organización No Gubernamental Rijatz'ul Q'ij Semilla de Sol"**.

El citado trabajo llena los requisitos de rigor del presente Programa, por lo cual emito DICTAMEN FAVORABLE para los efectos subsiguientes.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

  
Licda. Floralba Pérez-Forgar  
Supervisora de EPS



  
Vo. Bo. M.Sc. Sergio Morataya  
Coordinador EPS Licenciatura

[www.comunicacionusac.com.gt](http://www.comunicacionusac.com.gt)

Edificio Bienestar Estudiantil, Ciudad Universitaria, zona 12 • Teléfonos (502) 476-9926, (502) 443-9500 extensión 147B

Para efectos legales, únicamente el (la) autor (a)  
es responsable del contenido de este trabajo.

## **DEDICATORIA:**

**A DIOS:** Por ser la fuente de mi inspiración todos los días de mi vida y por ser quien me da las fuerzas para continuar en los momentos difíciles.

**A MIS PADRES:** Alcira Salazar de González y Luis González Flores, por ser mi ejemplo, por darme amor en cada etapa de mi vida y por brindarme las herramientas para poder ser la mujer que soy en este momento.

**AL AMOR DE MI VIDA:** Jonathan Alejandro Ortiz Garcia por ser mi soporte y mi mejor amigo durante estos 5 años, por darme su amor y su apoyo incondicional en todo momento a lo largo de mi carrera.

**A MIS HERMANOS:** Diego Renato González Salazar y Luis Gerardo González Salazar por motivarme a continuar en este camino y por estar presentes en cada momento especial en mi vida.

**A MIS SOBRINOS:** Mia Natalia González Noriega y Leandro Rafael González Osorio, por ser esa fuente de amor puro y por ser esa motivación para ser una mejor mujer cada día.

**A MIS ABUELOS:** Ana Flores de González, Daniel González Golcher, Catalina Arenales de Salazar por ser esa ternura constante en mi vida, por brindarme un ejemplo de valores y en especial a Rafael Salazar Martínez (Q.E.P.D) por ser mi ejemplo de humildad y apoyo incondicional.

**A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y LA ESCUELA CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN:** Por ser mi casa de estudios y por brindarme las herramientas para ser una profesional dentro de la sociedad.

**A LA ORGANIZACIÓN RIJATZ'UL Q'IJ** Por brindarme la oportunidad de desarrollarme como una profesional en base a valores y esfuerzo de trabajo en equipo.

**AL PUEBLO DE GUATEMALA:** Por brindarme la oportunidad de poder educarme y convertirme en la profesional que soy.

## RESUMEN

Universidad	Universidad de San Carlos de Guatemala
Unidad Académica	Escuela Ciencias de la Comunicación
Título	Fortalecimiento de la comunicación interna y externa de la Organización No Gubernamental Rijatz'ul Q'ij Semilla de Sol
Autor	Licenciada Alcira de los Ángeles González Salazar
Metodología	Tipo de investigación, descriptiva, analítica y cualitativa.
Problema investigado	Deficiencias en la comunicación interna y externa de la Organización No Gubernamental Rijatz''uj Q'ij Semilla de Sol
Instrumentos y técnicas	Observación, entrevistas, encuestas y grabación de audios.
Obtención de datos	Fichas de entrevistas, resultados de entrevistas, gráficas, cuadros e interpretaciones de los resultados de las encuestas
Resultados y Conclusiones	<p>De acuerdo a las entrevistas y encuestas realizadas la mayoría de personas que trabajan dentro de la organización se sienten identificadas con la misma pero no creen que su trabajo sea coherente con respecto a su remuneración.</p> <p>Los 4 puntos focales en los cuales se centró la mayoría de problemas tanto interna como externamente son: Comunicación interpersonal,</p>



distribución y circulación de la información dentro de la Organización, desequilibrio financiero y escasez de proyectos.

La clave para la correcta elaboración de un plan de comunicación consiste en la realización consciente de un buen diagnóstico, centrado y objetivo que muestre las debilidades y fortalezas de la Organización.

## Índice

<b>1. Justificación</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Introducción</b> .....	<b>7</b>
<b>3. Diagnóstico</b> .....	<b>9</b>
<b>3.1 Objetivos</b> .....	<b>9</b>
<b>3.1.1 Objetivo General</b> .....	<b>9</b>
<b>3.2 La Institución</b> .....	<b>9</b>
3.2.1. Antecedentes.....	9
3.2.2. Marco Filosófico.....	10
<b>3.3 FODA</b> .....	<b>11</b>
3.3.1 Fortalezas: .....	11
3.3.2 Oportunidades .....	11
3.3.3 Debilidades .....	12
3.3.4 Amenazas .....	15
<b>3.4 Metodología</b> .....	<b>16</b>
3.4.1 Tipo de investigación: Descriptiva, analítica y cualitativa.....	16
3.4.2 Instrumentos .....	17
3.4.3 Cronograma.....	17
<b>3.5 Recopilación de datos</b> .....	<b>19</b>
3.5.1. Ficha de las entrevistas .....	19
3.5.2. Resultados de las entrevistas .....	21
3.5.3 Tablas comparativas puntos de encuentros y disensos entre los entrevistados. ....	21
3.5.4 Gráficas, cuadros e interpretaciones del resultado de las encuestas ....	23
<b>3.6 Radiografía de la Institución</b> .....	<b>31</b>
3.6.1. Descripción de la Comunicación Interna.....	32
3.6.2. Descripción de Comunicación Externa .....	34
<b>4. PLAN DE COMUNICACIÓN</b> .....	<b>40</b>
<b>4.1 Antecedentes</b> .....	<b>40</b>
<b>4.2 Radiografía de la Institución No Gubernamental</b> .....	<b>41</b>

<b>4.3 Objetivos</b> .....	<b>43</b>
4.3.1 Objetivo General:.....	43
4.3.2 Objetivos Específicos.....	43
<b>4.4 Público objetivo</b> .....	<b>44</b>
4.4.1 Destino Externo .....	44
4.4.2 Destino interno:.....	44
<b>4.5 Mensaje</b> .....	<b>45</b>
<b>4.6 Estrategia</b> .....	<b>46</b>
<b>4.7 Los planes de comunicación</b> .....	<b>47</b>
4.7.1 Comunicación Interna .....	47
4.7.2 Comunicación Externa.....	51
<b>4.8 Calendario</b> .....	<b>63</b>
<b>4.9 Presupuesto</b> .....	<b>64</b>
<b>4.10 Control y seguimiento (Evaluación)</b> .....	<b>65</b>
4.10.1 Control y seguimiento de comunicación externa .....	65
4.10.2 Control y seguimiento de comunicación interna .....	66
<b>5. Ejecución</b> .....	<b>68</b>
<b>5.1 Cambio del logo:</b> .....	<b>68</b>
<b>5.2 Actualización de papelería:</b> .....	<b>69</b>
<b>5.3 Diagramación e imprenta de trifoliales:</b> .....	<b>70</b>
<b>5.4 Asistencia en organización y logística de evento masivo</b> .....	<b>76</b>
<b>5.5 Capacitación de Reporteros Comunitarios</b> .....	<b>86</b>
<b>6. Conclusiones</b> .....	<b>90</b>
<b>7. Recomendaciones</b> .....	<b>91</b>
<b>8. Bibliografía</b> .....	<b>92</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>93</b>
a) Transcripción Completa de las entrevistas.....	93
b) Modelo de la Encuesta.....	100
c) Matriz o vaciado de las encuestas .....	102
Resultados de las encuestas y entrevista.....	102

## Ilustraciones

<b>Ilustración 1</b> Boceto de Cartelera .....	48
<b>Ilustración 2</b> Avatar de Skydrive .....	49
<b>Ilustración 3</b> Boceto de Buzón de sugerencias .....	51
<b>Ilustración 4</b> Boceto de actualización de página de Facebook .....	52
<b>Ilustración 5</b> Boceto de Pagina Web Institucional en Quiché.....	52
<b>Ilustración 6</b> Boceto Página Web Información Institucional Semilla de Sol.....	53
<b>Ilustración 7</b> Boceto Página Web Institucional "Inicio" .....	53
<b>Ilustración 8</b> Boceto de diagramación de Boletín electrónico mensual.....	55
<b>Ilustración 9</b> Propuesta de actualización del Logo.....	56
<b>Ilustración 10</b> Presentación de la papelería completa.....	57
<b>Ilustración 11</b> Propuesta de Tarjeta de Presentación.....	57
<b>Ilustración 12</b> Propuesta de Folder Carta .....	58
<b>Ilustración 13</b> Propuesta de sobre oficio.....	58
<b>Ilustración 14</b> Propuesta de disco institucional grabado.....	59
<b>Ilustración 15</b> Propuesta de Block de notas .....	59
<b>Ilustración 16</b> Propuesta de Hoja tamaño oficio.....	60
<b>Ilustración 17</b> Propuesta hoja tamaño carta .....	61
<b>Ilustración 18</b> Chart Publicitario .....	62
<b>Ilustración 1</b> Logo original de la Organización.....	68
<b>Ilustración 2</b> Actualización del Logo de la Organización .....	69
<b>Ilustración 3</b> Presentación de la actualización de la papelería completada .....	70
<b>Ilustración 4</b> Tiro y retiro del trifoliar de ASHDINQUI trabajado y entregado para la Asociación en la comunidad de Batzchocolá, Departamento de Quiché. ....	71
<b>Ilustración 5</b> Tiro y retiro del trifoliar de ASHDINQUI (1) trabajado y entregado para la Asociación en la comunidad de Batzchocolá, Departamento de Quiché. ....	72
<b>Ilustración 6</b> Fotografía de los trifoliareas de ASHDINQUI, trabajado y entregado para la Asociación en la comunidad de Batzchocolá, Departamento de Quiché. ....	73
<b>Ilustración 7</b> El Director ejecutivo de la Organización Rijatz'ul Q'ij Mario Hernández y la Practicante Alcira González junto a Francisco Bacá Presidente de la Asociación ASHDINQUI y demás miembros de la Asociación.....	74
<b>Ilustración 8</b> Entrega oficial de material a los miembros de la Asociación de ASHDINQUI. ....	75
<b>Ilustración 9</b> Diseño de manta de fondo para la inauguración de la Hidroeléctrica ubicada en la Batzchocolá, Quiché.....	81
<b>Ilustración 10</b> Diseños de mantas para roll up, para stand y entrada a la escuela para la inauguración de Hidroeléctrica en Batzhocolá, Quiché.....	82
<b>Ilustración 11</b> Fotografía tomada por Alcira González el 17 de julio de 2014, para la preparación de la ceremonia maya, organizada por Semilla de Sol, y realizada por parte	

de los Guías espirituales que forman parte de las Comunidades de Batzchocolá, Laguna de Batzchocolá, Visiquichum y Santa Cruz del Quiché.....	83
<b>Ilustración 12</b> Fotografía tomada por Alcira González el 16 de julio de 2014 en la Aldea Batzchocolá, se puede observar a los Guías espirituales de las comunidades de Batzchocolá, Laguna de Batzchocolá y Visiquichum dando instrucciones a los guías espirituales de Santa Cruz del Quiché para el inicio de la ceremonia maya para la Inauguración de Micro Central Hidroeléctrica. ....	83
<b>Ilustración 13</b> Fotografía tomada por Matilia Cedillo el 16 de julio de 2014, se puede observar a la Practicante de EPS Alcira González participando en la ceremonia maya de la inauguración de la Microcentral Hidroeléctrica de Batzchocolá, Quiché.....	84
<b>Ilustración 14</b> Fotografía tomada por Alcira González el 16 de julio de 2014, se puede observar al Guía espiritual de Santa Cruz del Quiché dando por terminada la Ceremonia Maya en la Aldea Batzchocolá.....	84
<b>Ilustración 15</b> Fotografía tomada por Mario Hernández el 17 de julio de 2014, se puede observar a la Practicante Alcira González dando instrucciones previas a los reporteros comunitarios de las comunidades de Batzchocolá y Chel, en la inauguración de la Micro Central Hidroeléctrica en la Comunidad de Batzchocolá. ....	85
<b>Ilustración 16</b> Fotografía tomada por Alcira González el 17 de julio de 2014, en la cual se puede observar a los reporteros recibiendo una charla introductora con el Jefe de Comunicación Externa del INDE el Licenciado Fredy López, para la inauguración de la Hidroeléctrica en la Aldea Batzchocolá.....	86
<b>Ilustración 17</b> Fotografía Tomada por Matilia Cedillo el día 03 de julio de 2014, el cual fue el primer día de capacitación a los reporteros comunitarios de las comunidades de Batzchocolá y Chel dentro de las instalaciones de ASOCHEL en la comunidad de Chel.	88
<b>Ilustración 18</b> Fotografía tomada por Alcira González el día 04 de julio de 2014 el cual fue el segundo día de capacitación a los reporteros comunitarios de las comunidades de Batzchocolá y Chel dentro de las instalaciones de ASOCHEL en la comunidad de Chel.	89

## **1. Justificación**

La realización de un diagnóstico, la creación e implementación de un plan de comunicación dentro de la Organización No Gubernamental Rijatz'ul Q'ij es importante ya que es una Entidad Ambiental guatemalteca, especializada en: Energía Renovable, Bioconstrucción, Agricultura Sostenible, Gestión para la Reducción de Vulnerabilidades y Riesgos, y Turismo Sostenible y debido a esto generará a mediano plazo productos favorables para población indígena guatemalteca..

Es por ello que la importancia de esta investigación, se basa en que la satisfacción de los miembros de la organización, depende en cierta forma de la correcta implementación de las soluciones propuestas en relación a un diagnóstico, la creación e implementación de un plan de comunicación.

Pretendiendo con éstos, dar una posible respuesta al problema a tratarse.

Partiendo del conocimiento de las ciencias sociales que se encargan de estudiar el comportamiento, en especial del área de comunicación, se pretende analizar y tratar distintos aspectos de los individuos y las condiciones en que laboran, para tener una visión amplia en cuanto a la situación actual en la organización objeto de estudio.

Así mismo la investigación a realizarse, es importante ya que usando la metodología ya establecida, aportara datos relevantes que serán fundamentales en el planteamiento de soluciones a estos temas.

El diagnóstico acerca de los principales problemas que existen en la organización objeto de estudio es importante, ya que nos permitirá conocer a profundidad la situación en que laboran las distintas Organizaciones No Gubernamentales, así mismo comprender los problemas comunicacionales que existen dentro de ellas. Creando una mejor experiencia en el ámbito laboral, para emitir un comentario o plantear soluciones, que ayuden a las problemáticas.

Con este estudio se aportaran datos, para que, de esta manera se pueda ampliar un poco más la información que se tiene sobre el ambiente laboral en las Organizaciones No Gubernamentales.

Así mismo, contribuir con próximos Ejercicios de Práctica Supervisada -EPS-, para que las relaciones laborales tenga una visión llena de diversidad y riqueza educativa, sea mejor estudiada dentro de las carreras afines, en el caso de la Escuela de Ciencias de la Comunicación, para implementar nuevas estrategias comunicacionales en distintos problemas que existen en las Organizaciones No Gubernamentales específicamente en las cuales trabajan con población y comunidades indígenas. Lo cual brindara a la comunidad estudiantil un amplio panorama de la situación actual.

## **2. Introducción**

El Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) de la Escuela de Ciencias de la Comunicación, representa la finalización de un proceso dentro de la carrera de Licenciatura en Comunicación para cada uno de sus estudiantes, al culminar cada año la Universidad de San Carlos de Guatemala dota al ámbito profesional un grupo de profesional al servicio de la sociedad.

A continuación se presenta el informe de diagnóstico, plan de comunicación e implementación de un período de 300 horas de práctica en el cual se dio a conocer el trabajo de investigación y análisis de comunicación realizado a lo largo del EPS en la Organización No Gubernamental Rijatz'ul Q'ij en el cual se utilizaron herramientas cualitativas y cuantitativas que fueron implementadas, luego tabuladas y posteriormente analizadas con el fin de detectar los problemas de comunicación.

Rijatz'ul Q'ij es una Organización No Gubernamental que tiene como objetivo desarrollar sistemáticamente, políticas, programas y proyectos orientados al mejoramiento de la calidad de vida de la ciudadanía en aquellas ecoregiones postergadas, promoviendo la utilización intergeneracional y transtemporal de los medios de vida.

Contribuyendo a construir una Guatemala dentro de un mundo más justo que le dé prioridad a los intereses colectivos, así mismo propulsando, diseñando y estructurando programas que propongan una alternativa al cuidado y mantenimiento del entorno.

Dentro de los programas podemos mencionar que son impulsados por temas de energía renovable ya que es un medio para contribuir al desarrollo sostenible, teniendo como eje principal la participación y aceptación genuina de las comunidades que comprenden el área de Quiché, específicamente Batzchocolá, Nebaj; Chel- Chajul y la aldea Lancetillo La Parroquia, San Miguel Uspantán.



Estos programas traen consigo consecuencias positivas dentro de la comunidad, entre las cuales podemos mencionar un hábitat sostenible construyendo capacidades locales reduciendo así vulnerabilidades a nivel social, económico y ambiental.

Por otro lado, se construyen y mejoran negocios, creando un ambiente en el cual los negocios y la administración financiera juegan un papel muy importante, dando el respaldo necesario para la adquisición, financiamiento y administración de activos con una meta en conjunto de la comunidad.

Como cada uno de los estudiantes de la Universidad de San Carlos, creamos durante nuestra formación académica, una mente direccionada hacia el ámbito social, específicamente por las poblaciones menos favorecidas. Es por ello que como Epesista ejerciendo una práctica profesional, obteniendo el grado de Licenciatura en Comunicación Social, se tiene como objetivo principal, contribuir al desarrollo sostenible y crecimiento de las comunidades indígenas, ya que son la mayoría de la población en Guatemala y contribuyen enormemente a la educación superior como lo es la Educación Universitaria.

Impulsando y dando soporte interno a la Entidad para la cual se trabaja, en temas de comunicación de forma gratuita, así mismo dando a conocer a la población el trabajo que se realiza dentro de la Organización ya que se considera de suma importancia que la misma tenga pleno conocimiento por la riqueza de los proyectos.

### **3. Diagnóstico**

#### **3.1 Objetivos**

##### 3.1.1 Objetivo General

Identificar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de la organización Rijatz'ul Q'ij (Semilla de Sol), así como los problemas generales y particulares en el mes de febrero de 2014.

##### 3.1.2 Objetivos Específicos

- ✓ Observar detenidamente los aspectos: técnico, administrativo y a nivel general de la institución.
- ✓ Entrevistar y encuestar a las autoridades y trabajadores para contrastar la diversidad de opiniones.
- ✓ Informar sobre los elementos observados y detectados dentro de la organización.
- ✓ Presentar los resultados obtenidos del diagnóstico mediante un informe escrito.

#### **3.2 La Institución**

##### 3.2.1. Antecedentes

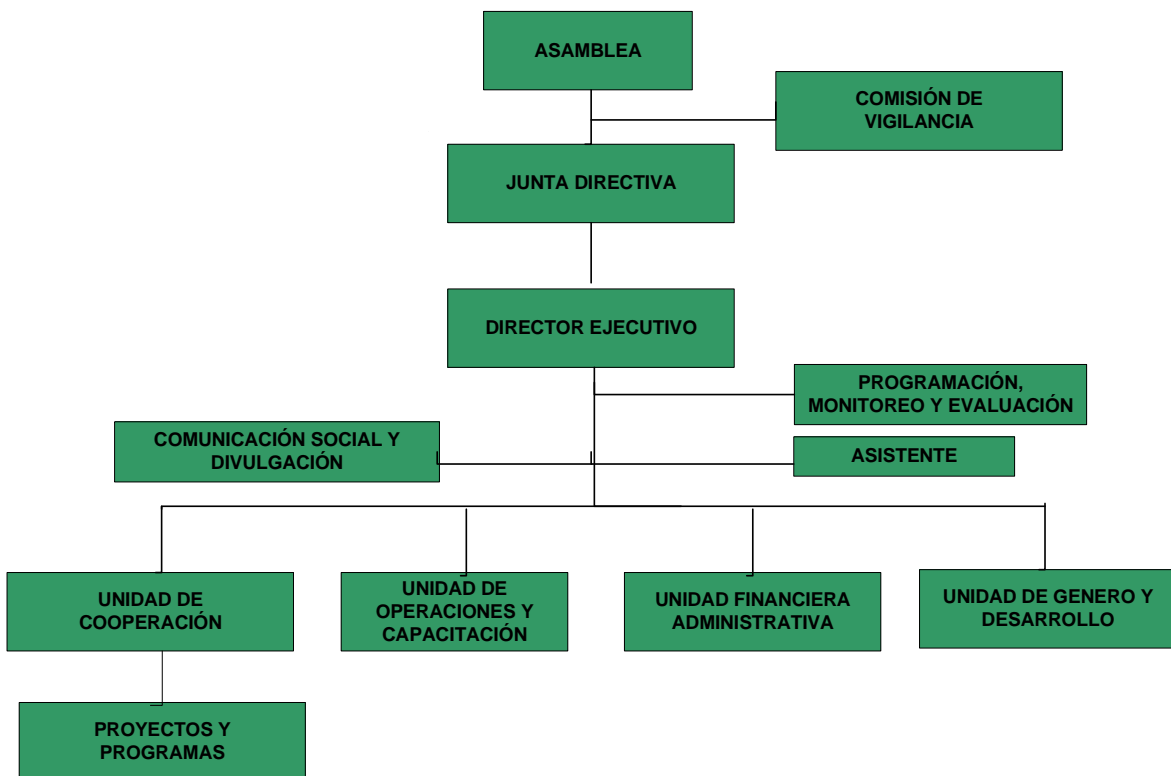
La idea surgió en una reunión de 3 miembros iniciales, un día 19 de mayo de 2009 (5 Q'anil, Significa: nawal de la semilla, germinación de todos los seres vivientes, día de la construcción de los primeros abuelos del maíz), es por eso que el nombre de la organización es Semilla de Sol, el Sol porque es el origen de todas las energías almacenadas en la tierra. Luego a sugerencia de otros miembros que se sumaron al proceso de constitución, sugirieron poner el nombre en idioma Maya, se sugirió y se adoptó Rijatz'ul Q'ij. Con fecha 4 de junio de 2007 se hace la escritura de constitución de la Asociación lo cual le da vida legal a la organización, y con fecha 13 de julio de 2007 es legalmente inscrita en el registro correspondiente. Se iniciaron formalmente operaciones el 1 de agosto de 2009

### 3.2.2. Marco Filosófico

3.2.2.1 Misión: Contribuir a la construcción de una Guatemala y un mundo justo, que ponga por encima de cualquier interés los anhelos e intereses colectivos, diseñando, gestionando y ejecutando programas y proyectos que no destruyan y pongan en riesgo nuestro entorno vital.

3.2.2.2 Visión: Liderazgo y posicionamiento en la adaptación a un nuevo orden mundial más armonioso en donde se fomenten valores, políticas y prácticas que respetan la vida en todas sus manifestaciones.

### 3.2.2.3 Organigrama



### **3.3 FODA**

#### 3.3.1 Fortalezas:

La Asociación tiene dentro de sus aspectos positivos un valor agregado que es la experiencia acumulada de años de trabajo enmarcada en procesos de desarrollo socioeconómico y de planificación participativa que conllevaban a su concreción en programas y proyectos de desarrollo integral para comunidades rurales priorizadas, bajo criterios que permitan la eficiencia y eficacia de su accionar.

Es por ello, que ya se cuenta con experiencia en el seguimiento de un marco lógico con sus indicadores respectivos, para el logro de las metas institucionales que den respuesta a las necesidades e intereses de los distintos actores y a los convenios y programas por establecer como Asociación Para el Desarrollo Rijatz'ulQ'ij (semilla de Sol)

Rijatz'ul Q'ij (Semilla de Sol) es una organización comprometida con la “evolución energética global”. Su equipo técnico y social enfrenta los retos del cambio energético global, por medio de la innovación técnico-social y la co-creación multicultural.

El equipo humano de Rijatz'ul Q'ij (Semilla de Sol) articula un grupo de científicos, ingenieros y profesionales de la antropología, sociología, administración, economía, biología y auditoría para enfrentar el reto de la transición energética en Centro América y pensar y proponer un futuro alternativo a la transformación económica.

#### 3.3.2 Oportunidades

Rijatz'ul Q'ij tiene un compromiso de nacimiento el integrar a miembros del consejo nacional de guías espirituales maya, xinca y garífuna con el propósito de estimular desde el interior un enfoque auténticamente intercultural.

La organización posibilita las alianzas institucionales con organizaciones comunitarias de base y organismos nacionales e internacionales con los cuales

tenemos una compatibilidad con nuestra visión y misión con el propósito de generar sinergias y evitar la duplicidad de esfuerzo.

Rijatz' ul Q'ij, plantea y contribuye al diseño de políticas relacionadas con pobreza creación de riqueza, energía, gestión de recursos naturales, reducción de riesgo a los desastres a partir de la práctica se hace una conceptualización de políticas públicas que permitan conectar lo rural y periférico con lo centralizado.

### 3.3.3 Debilidades

#### 3.3.3.1 Entorno Social

- ✓ Clientilismo político
- ✓ Desconfianza social
- ✓ Influencia religiosa
- ✓ Descomposición y delincuencia social
- ✓ Falta de acceso al servicio social
- ✓ Falta de certeza jurídica de la tierra
- ✓ Desorganización social
  - Oportunidad de organización de grupo
  - Existe la sociedad civil para la incidencia
  - Capacitación y asistencia a la sociedad
  - Líderes con conciencia social
  - Alianza a nivel institucional

#### 3.3.3.2 Entorno Económico

- ✓ Crisis económica mundial
- ✓ Recesión económica nacional
- ✓ Inseguridad para la inversión (narcoactividad, crimen organizado, corrupción en todo)
- ✓ Incorporación de transnacionales (hidroeléctricas, mineras, petroleras, entretenimiento)
- ✓ Devaluación e inflación de la moneda
- ✓ Encarecimiento de la canasta básica

- ✓ Caída de remesas familiares
- ✓ Desempleo
  - Oportunidad de inversión en época de crisis para desarrollar proyectos productivos innovadores con tecnología apropiada
  - Recurso humano calificado
  - Interés en invertir en proyectos de energía
  -

### 3.3.3.3 Entorno Político

- ✓ Falta de gobernabilidad nacional
- ✓ Inestabilidad política
- ✓ Estado fallido
- ✓ Tráfico de Influencias en proyectos hidroeléctricos
- ✓ Paternalismo gubernamental
- ✓ Manipulación de grupos paralelos hacia el campesinado
- ✓ Aspectos fiscales no definidos
- ✓ Uso de fondos para campaña política del partido oficial
- ✓ Aumento de la deuda externa
  - Alianzas estratégicas con instituciones del gobierno
  - Capacidad de negociación
  - Desarrollo de proyectos con gobiernos locales
  - Capacidad de convocatoria en las comunidades
  - Reforma a la constitución política

### 3.3.3.4 Escenario Mercadeo

- ✓ TLC
- ✓ Vulnerabilidad de la seguridad alimentaria por los biocombustibles
- ✓ Mercado injusto (justo)
- ✓ Apoyo y promoción a productos extranjeros
- ✓ Preferencia a productos químicos no orgánicos
- ✓ Falta de calidad de los productos
- ✓ Falta de capacidad de producción

- Comercialización de productos tradicionales y no tradicionales
- Fomentar la agroindustria
- Fortalecer el mercado local
- Existencia de mercado potencial de nuevas comunidades
- Turismo comunitario (Las Conchas, Sta. Avelina, Villa Hortencia, Batzchocola, etc.)
- Intermediación financiera y comercial
- Gestión empresarial

#### 3.3.3.5 Entorno Ambiental

- ✓ No aplican leyes de conservación ambiental
- ✓ Deforestación masiva
- ✓ Falta de diversificación de especies forestales
- ✓ Falta de regulación del uso de agua
- ✓ Falta de educación ambiental
- ✓ Falta de inversión para el manejo de desechos
- ✓ Aumento del riesgo de oficinas del INAB
- ✓ Corrupción
- ✓ Desinterés sociedad civil
  - Incentivos forestales reactivarlos
  - Compra de oxígeno a cambio de emisión de carbono
  - Ecoturismo desarrollo
  - Recursos naturales explotados
  - Existencia de fauna y flora
  - Promoción de desarrollos turísticos y viveros forestales
  - Existencia de plantas nativas
  - Explotación de la fruticultura en áreas deforestadas con conservación de suelos en áreas vulnerables

### 3.3.4 Amenazas

A nivel nacional, aunque existe interés por las energías renovables, la realidad es que el país se caracteriza por una alta dependencia de los derivados del petróleo. Según datos del Ministerio de Energía y Minas –MEM-, en el año 2008, cerca del 60% del fluido eléctrico proviene de la quema de combustibles fósiles.

SISTEMA ELECTRICO NACIONAL 2008		
Tipo de Central	GWh	%
Hidroeléctricas	3,674.77	42.15
Geotérmicas	294.24	3.38
Turbinas de Vapor	2,437.10	27.96
Turbinas de Gas	16.57	0.19
Motores C.I.	2,294.72	26.32
<b>Total</b>	<b>8,717.39</b>	<b>100.00</b>

Fuente: MEM: Estadísticas Energéticas, Sub Sector Eléctrico, 2001-2008

Guatemala registra las tarifas eléctricas más altas de Centroamérica; la demanda de servicio ya casi igualó a la oferta; la generación eléctrica depende mayoritariamente de hidrocarburos, provocando altos índices de contaminación; se socializan los gastos y se privatizan las utilidades; y el marco jurídico que regula el proceso, desde la generación hasta la comercialización eléctrica, es poco transparente y permite una serie de privilegios que debemos pagar los consumidores. Esta situación avisora una peligrosa pérdida de nuestra soberanía energética con sus consecuentes efectos contaminantes.

Un vistazo al mapa del Sistema Nacional Interconectado, evidencia que, al igual que con el resto de la infraestructura nacional, las 3,500 aldeas sin cobertura eléctrica son de las más pobres, habitadas por más de 700 mil pobladores rurales, predominantemente indígenas.

Este fenómeno es uno de los muchos que refleja que, en la práctica, la política eléctrica la dictan los intereses empresariales, que ven la interconexión como un gasto y no como una inversión, pues la electricidad solamente les interesa como negocio, sin contemplar su función promotora del desarrollo humano.



Según Víctor Ferrigno, Analista de Flacso, en Guatemala, es necesario recuperar la soberanía energética, mediante una reingeniería del sistema eléctrico, en la que el Estado retome la rectoría efectiva de la cuestión, emitiendo de manera concertada una política energética nacional, que responda a los postulados constitucionales que establecen que el régimen económico-social de Guatemala es de interés social y considerada como una cuestión de seguridad nacional que debe ser regida por el Estado como parte de su soberanía.

### 3.4 Metodología

3.4.1 Tipo de investigación: Descriptiva, analítica y cualitativa.

**a) Descriptiva:** Es una investigación de tipo descriptiva, ya que se trata de indicar la problemática o un fenómeno y los rasgos más peculiares o diferenciados del mismo.

**b) Analítica:** Se analizarán y se contrastarán los aspectos más relevantes positivos y negativos respecto a la situación actual de los trabajadores en la organización objeto de estudio..

**c) Cualitativa:** Ya que se examinará la naturaleza general de los fenómenos observados con anterioridad, proporcionando una gran cantidad de información valiosa, pues posee un limitado grado de precisión en cuanto a las personas, épocas y contextos.

#### Población y Muestra

**a) Población:** El universo de la investigación lo conforma todas las organizaciones No Gubernamentales que laboran para el área rural guatemalteca. Para esta investigación por cuestiones de tiempo y económicos, se tomó como sub universo una organización: Rijatz'ul Q'ij (Semilla de Sol).

**b) Muestra:** Para seleccionar la muestra las personas incluidas tienen que cumplir con los siguientes requisitos:

- Trabajadores o asociados de la organización
- Mayores de edad

### 3.4.2 Instrumentos

a) Entrevista: formato escrito que sirve para la recaudación de datos, a través de una persona que administra las preguntas con el objetivo de hablar sobre ciertos temas y con un fin determinado.

Formato de 8 preguntas como guía para entrevistar a los trabajadores y asociados correspondientes. Formato de 9 preguntas como guía para entrevistar al director ejecutivo sobre los antecedentes de la empresa.

b) Encuesta: Formato escrito que sirva para la recaudación de datos, en éste caso la persona administra y responde las preguntas con el objetivo de medir y conocer acerca de ciertos temas y con un fin determinado.

Formato de 16 preguntas como guía para encuestar a los trabajadores y asociados que integran la institución.

### 3.4.3 Cronograma

Fecha	Actividad	Responsable
<b>03 febrero – 07 febrero</b>	Lectura y análisis de cada uno de los documentos proporcionados por el Licenciado Sergio Morataya.	Practicante EPS
<b>10 febrero – 14 febrero</b>	Proceso de concretización y planificación de la elaboración del diagnóstico.	Practicante EPS
<b>17 febrero – 21 febrero</b>	Inicio de horas laborales y observación dentro de la institución con el fin de dar un diagnóstico más veraz y objetivo; Iniciando a pedir	Practicante EPS

	información como antecedentes de la institución, organigrama, visión, misión de la empresa y demás elementos que puedan ser proporcionado.	
<b>24 febrero – 28 febrero</b>	Elaboración de la estructura del informe del diagnóstico, modelos de encuestas y entrevistas, proceder a encuestar y entrevistar al personal con previa observación, elaborar las estructuras de las gráficas del análisis estadístico, matrices y tabulación de las encuestas y todo aquel material que sirva para el diagnóstico	Practicante EPS
<b>29 febrero – 03 marzo</b>	Vaciado y análisis de los datos recogidos a través de las entrevistas y encuestas, así como la redacción de la radiografía de la empresa y demás elementos del informe escrito.	Practicante EPS

**Horario de horas realizadas de observación dentro de las oficinas de la Organización**

<b>Día de observación</b>	<b>Horario del mismo</b>
Lunes 17 de febrero	9:00 a.m. – 1:00 p.m.

Martes 18 de febrero	9:00 a.m. – 1:00 p.m.
Miércoles 19 de febrero	9:00 a.m. – 1:00 p.m.
Jueves 20 de febrero	9:00 a.m. – 1:00 p.m.
Lunes 24 de febrero	9:00 a.m. – 1:00 p.m.
Martes 25 de febrero	9:00 a.m. – 1:00 p.m.
Miércoles 26 de febrero	9:00 a.m. – 1:00 p.m.
Jueves 27 de febrero	9:00 a.m. – 1:00 p.m.
Viernes 28 de febrero	9:00 a.m. – 1:00 p.m.

### **3.5 Recopilación de datos**

#### 3.5.1. Ficha de las entrevistas

Entrevista sobre los antecedentes e historia de la Organización No Gubernamental Rijatz'ul Q'ij (Semilla de Sol).

Fecha: 24 de febrero del 2013 a las 11:05.

Lugar: Instalaciones de la Organización ubicada en 5 Avenida 11-15, Zona 9.

Nombre Entrevistado: Mario Hernández

Puesto: Director Ejecutivo.

Durante la entrevista el señor Hernández mencionó sobre la formación de la empresa desde hace más de 5 años, contribuyendo desde una organización previa que fue disuelta y que posteriormente se constituyó a lo que ahora es Semilla de Sol, trabajando por el desarrollo de la población indígena a través de la energía renovable y la impulsión de los recursos naturales de las comunidades.

Medio: La entrevista se encuentra en una versión digital, ya que por motivos de tiempo y facilidad de horario se realizó por medio de correo electrónico, autorizado por el Señor Mario Hernández.

Entrevista sobre el clima laboral de la Organización No Gubernamental **Rijatz'ulQ'ij (Semilla de Sol)**.

Fecha: 26 de febrero del 2013 a las 11:15.

Lugar: Instalaciones de la Organización ubicada en 5 Avenida 11-15, Zona 9.

Nombre Entrevistado: Isidro Delio

Puesto: Encargado del área financiera

Durante la entrevista el Señor Delio menciona aspectos fundamentales dentro y fuera de la empresa, así como la necesidad de establecer límites de tiempo para la entrega de información y sobre la necesidad de mantener en constante comunicación a los departamentos.

Medio: La entrevista se encuentra en un audio, y se encuentra a disposición de revisión y consulta, autorizado por el Señor Isidro Delio.

Entrevista sobre el clima laboral de la Organización No Gubernamental **Rijatz'ulQ'ij (Semilla de Sol)**.

Fecha: 26 de febrero del 2013 a las 11:30.

Lugar: Instalaciones de la Organización ubicada en 5 Avenida 11-15, Zona 9.

Nombre Entrevistado: Pedro Armas.

Puesto: Encargado del área técnica y energía.

Durante la entrevista el Joven Armas menciona y reiteró en diversas ocasiones la falta de comunicación y la carencia de la circulación de la información en la asociación, así mismo señaló que las quejas más comunes se debían a la falta de fondos y de proyectos.

Medio: La entrevista se encuentra en un audio, y se encuentra a disposición de revisión y consulta, autorizado por el Señor Pedro Armas.

Entrevista sobre el clima laboral de la Organización No Gubernamental **Rijatz'ulQ'ij (Semilla de Sol)**.

Fecha: 26 de febrero del 2013 a las 11:45.

Lugar: Instalaciones de la Organización ubicada en 5 Avenida 11-15, Zona 9.

Nombre Entrevistado: Manuel Camposeco.

Puesto: Encargado del área de Planificación y monitoreo.

Durante la entrevista el Señor Camposeco enfatizó sobre la falta de presupuesto y falta de información que se maneja dentro de la institución, así como la falta de unidad dentro de las personas que laboran en la misma, adjunto que se debería de implementar y cumplir con la planificación anual para obtener una solidez en la institucional.

Medio: La entrevista se encuentra en un audio, y se encuentra a disposición de revisión y consulta, autorizado por el Señor Manual Camposeco.

### 3.5.2. Resultados de las entrevistas

### 3.5.3 Tablas comparativas puntos de encuentros y disensos entre los entrevistados.

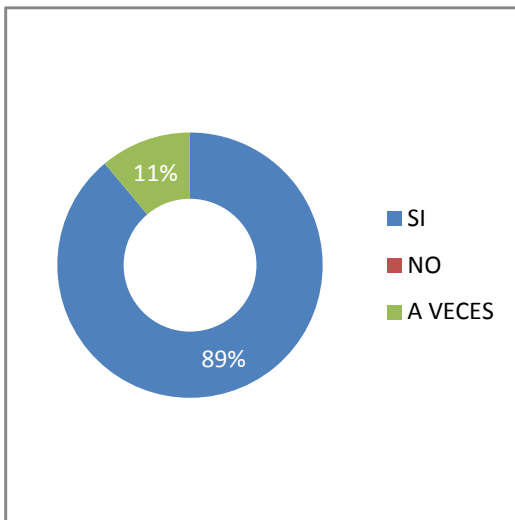
ENTREVISTADO	Aspectos positivos	Aspectos negativos
Isidro Delio	<ul style="list-style-type: none"><li>- Puede aportar puntualidad en la entrega de información.</li><li>- Su experiencia es basta desde su integración en la asociación.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- No hay conocimiento de los presupuestos ni proyectos desde un inicio.</li><li>- No se cumple con las fechas que se establecen</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En cada proyecto se aprenden cosas nuevas.</li> <li>- Su motivación es llevar la empresa a un punto de solvencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>para la entrega de información.</li> <li>- Solo se han ganado proyectos pequeños y eso no permite ganar más.</li> </ul>
Pedro Armas		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de información.</li> <li>- Falta de comunicación.</li> <li>- Falta de fondos</li> <li>- Falta de proyectos</li> <li>- No se respetan los canales de comunicación establecidos.</li> <li>- Hay mucha improvisación.</li> </ul>
Manuel Camposeco	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofrece como aporte una buena planificación para desempantarr la asociación</li> <li>- Visualiza el tema de energía renovable como un tema novedoso y con muchas potencialidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bajo Salario.</li> <li>- Mala planificación.</li> <li>- Falta de equipo de trabajo.</li> <li>- Falta de solvencia y estabilidad financiera.</li> </ul>

Aspectos en Común de los entrevistados	Aspectos diferenciados de los entrevistados
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de información.</li> <li>- Falta de comunicación.</li> <li>- Falta de fondos.</li> <li>- Falta de proyectos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>No hay conocimientos sobre presupuestos</b></li> <li>- <b>No se entrega la información a tiempo</b></li> <li>- <b>No se respetan los canales de comunicación establecidos</b></li> <li>- <b>Falta de equipo de trabajo.</b></li> </ul>

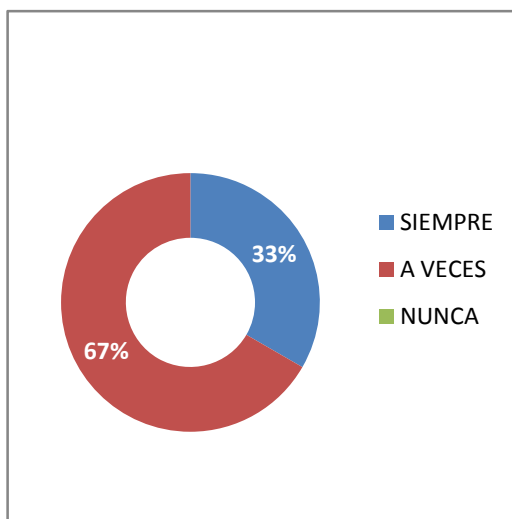
### 3.5.4 Gráficas, cuadros e interpretaciones del resultado de las encuestas

#### P1. ¿Le gusta su organización?



En la gráfica podemos observar que el 89% de los encuestados si se sienten atraídos y tienen gusto por la empresa donde laboran. Lo cual puede ayudar el mejoramiento y resolver los problemas de la asociación.

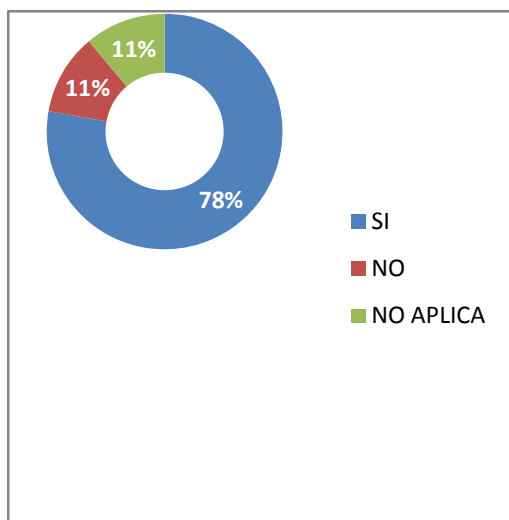
#### P2. ¿Se siente integrado en ella?



En la gráfica se puede definir que un 66% de los encuestados a veces se sienten integrados en la Asociación, mientras que un 33% se siente integrado todo el tiempo. Todo esto se puede deducir el grado que afectó el problema, dentro de la Asociación con respecto a sus empleados.

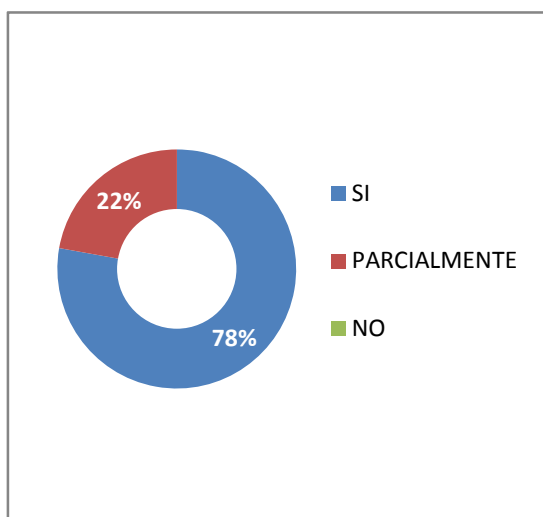


### P3. ¿Conocía la organización antes de incorporarse?



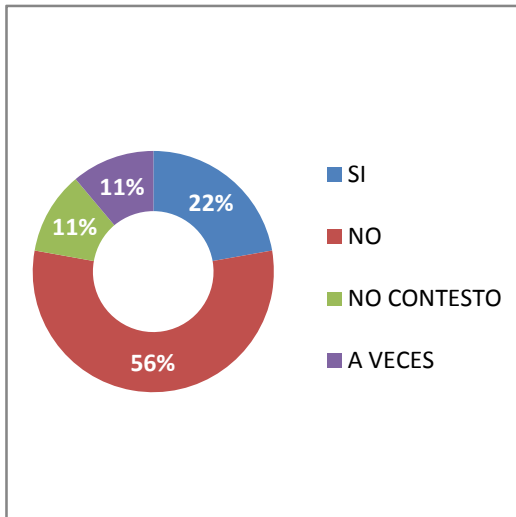
Como puede percibirse en la gráfica expuesta anteriormente el 78% de los encuestados conocían con anterioridad la Asociación antes de integrarse por lo tanto no da la impresión que la Asociación está bien posicionado de acuerdo al círculo en el cual se moviliza, otro 11% cuestiona que no lo conocía y el ultimo 11% contesto que no aplicaba pues es fundador de la Asociación.

### P4. ¿Conoce su lugar y responsabilidades?



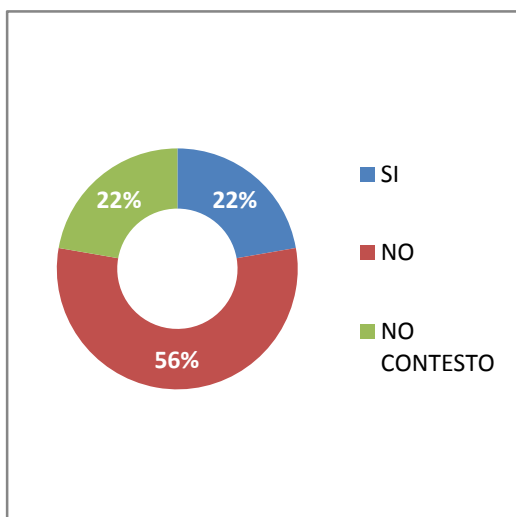
En cuanto al conocimiento del puesto del trabajo y sus responsabilidades el 78% de los encuestados declararon que si tenían conocimiento y el 22% declaró que tenía conocimiento pero solamente parcial, esto nos indica que se podría informar nuevamente a los empleados para poder aclarar estos temas de manera correcta.

**P5. ¿Considera su trabajo bien remunerado y coherente respecto a sus labores?**



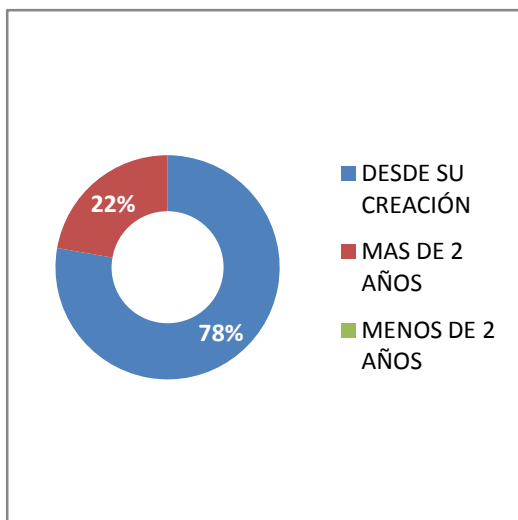
De acuerdo a la remuneración como puede observarse en la gráfica, el 56% de los empleados no considera que la remuneración sea coherente con respecto a la magnitud de los labores que realiza para la institución, el 22% considera que si es coherente, el 11% sustenta que a veces la remuneración es coherente y el 11% no contesto.

**P6. ¿Considera que la organización le brindó un comienzo de trabajo con apoyo y formación?**



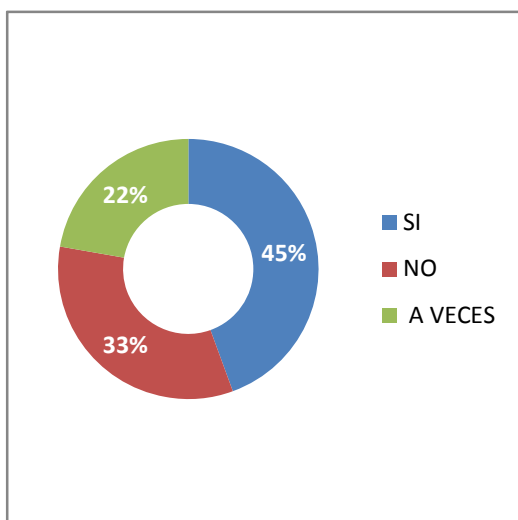
Como puede visualizarse en la gráfica el 22% sintió apoyo y la formación necesaria para inicios de labores, el 56% de los encuestados contestaron que no recibió ese tipo de atención y el 22% no contesto a esta pregunta.

### P7. ¿Desde hace cuánto tiempo labora para la organización?



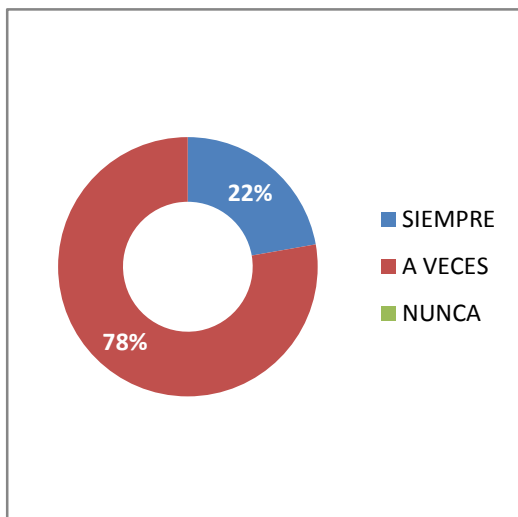
Con respecto al tiempo que llevan laborando los empleados para la Asociación, el 78% de los encuestados respondió haber trabajado dentro de ella desde su creación y el otro 22% contestó laborar en ella desde hace más de dos años, lo cual indica que todos cuentan con experiencia suficiente para laborar correctamente.

### P8. ¿Siente un ambiente laboral agradable?



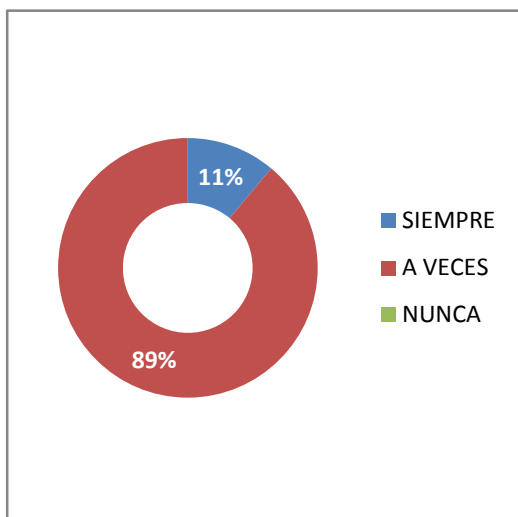
Como puede observarse en la gráfica el 45% de los empleados que se encuestaron contestaron que sienten un ambiente laboral agradable, el 33% contestó que no siente un ambiente y el 22% contestó que a veces siento un ambiente agradable para laborar, las opiniones son diversas y dependen de las circunstancias en las que laboren los empleados.

**P9. ¿Se apoyan en el desempeño de su trabajo?**



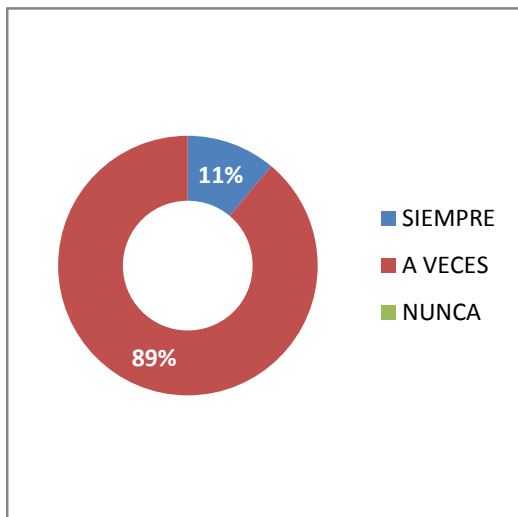
Con respecto al apoyo para el desempeño del trabajo el 78% respondió que a veces sienten apoyo para la elaboración de su trabajo y 22% restante respondió que siempre reciben apoyo para el desempeño de su trabajo.

**P10. ¿Es fácil la comunicación (horizontal) con sus compañeros?**



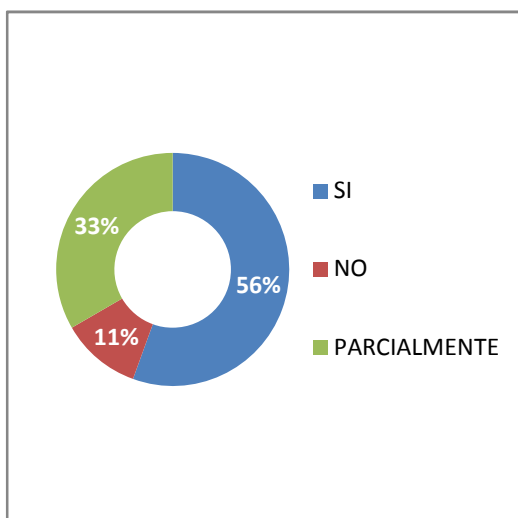
Como podemos observar en la gráfica el 89% de los encuestados creen que la comunicación con sus compañeros suele ser fácil solo en algunas ocasiones, el 11% restante contestó que siempre es fácil; Estos resultados nos da la idea que se deben de potencializar los medios de comunicación para que sea más fácil para todos.

**P11. ¿Existe comunicación (vertical) satisfactoria?**



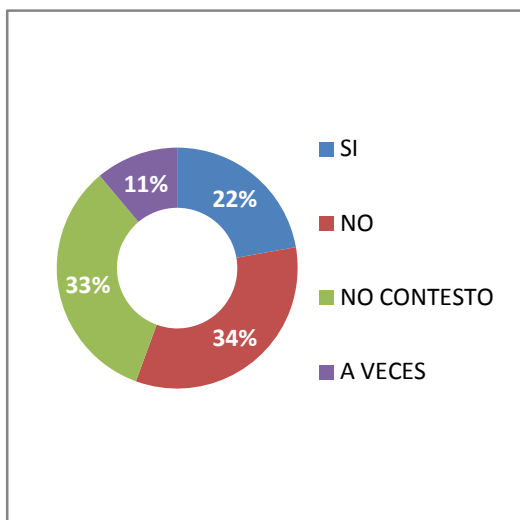
De acuerdo a la comunicación vertical dentro la Asociación, el 89% de los encuestados contestaron que solamente a veces existe una comunicación satisfactoria, mientras que el otro 11% contestaron que siempre hay una comunicación vertical satisfactoria.

**P12. ¿Está usted satisfecho en su puesto de trabajo?**



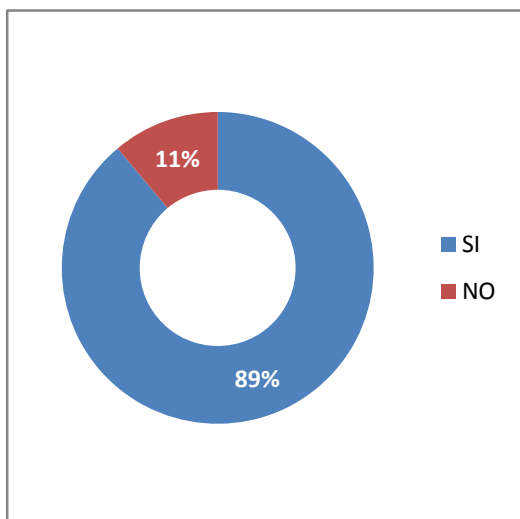
Como observamos en la gráfica el 56% de los encuestados si están satisfechos con el puesto de trabajo que ocupan dentro de la Asociación, el 33% se encuentra parcialmente satisfecho y el 11% no está satisfecho con el puesto que ocupa, esto puede generar descontento y un desequilibrio dentro del ambiente laboral.

**P13. ¿Considera su trabajo bien remunerado y coherente respecto a sus labores?**



Esta fue una de las preguntas llamadas de colchón en la cual corroboramos datos sobre la coherencia de la remuneración y los labores realizados, 22% contestó que si es coherente su sueldo con respecto a la remuneración, el 34% respondió que no es coherente, el 33% no contestó la pregunta y el 11% contestó que a veces si es coherente por lo tanto en otras ocasiones no lo es.

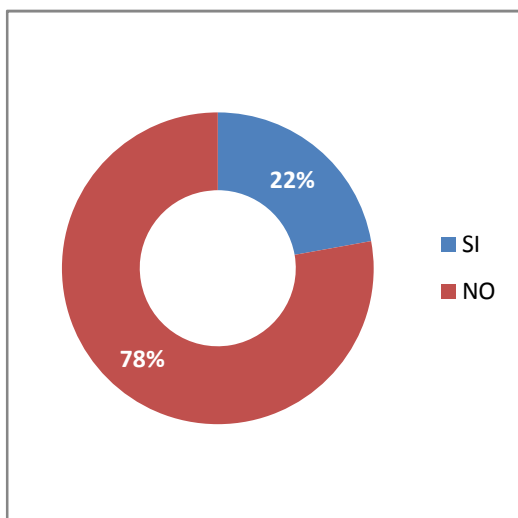
**P14. ¿Desearía cambiar algo de la organización?**



Como podemos observar el 89% de los encuestados respondieron que si desearían cambiar algo de la institución, dentro de los comentarios que realizaron podemos mencionar: implementar controles de sistemas administrativos, las relaciones interpersonales, tener una cultura de crítica y autocrítica, el manejo de valor para abordar descontentos e inconformidades, las responsabilidades y las remuneraciones, la desorganización, la

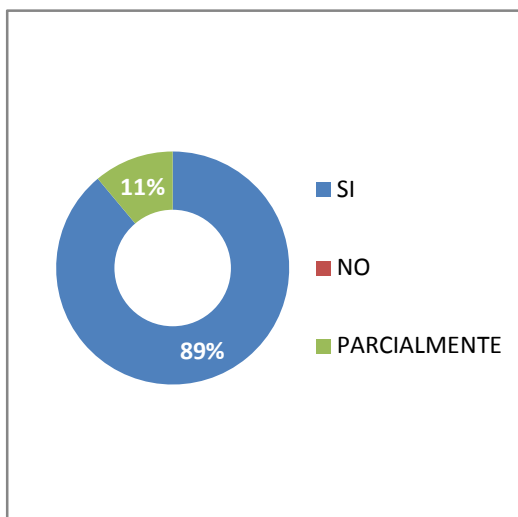
rapidez para entregar los proyectos e informes, cumplir con los horarios y reglas establecidas, etc. Mientras que el 11% respondió que no desearían cambiar nada en la Asociación.

**P15. ¿Recibe capacitación frecuentemente?**



Si observamos detenidamente la gráfica podemos concluir que el 78% de los encuestados no reciben capacitación frecuentemente y el 22% si recibe capacitación frecuentemente.

**P16. ¿Cree usted que la capacitación constante es indispensable para el desempeño de su trabajo?**



Con respecto a la importancia de la capacitación para el desempeño de su trabajo el 89% de los encuestados respondieron que si es de suma importancia la capacitación, en contraste con la gráfica anterior en la cual no reciben la capacitación que creen indispensable, por otra parte el 11% respondió que es relevante parcialmente.

### **3.6 Radiografía de la Institución**

Se trató de realizar un diagnóstico realista y de acuerdo a las demandas de la institución el mismo se complementó con 40 horas de servicio voluntario dentro de la Asociación para a través de la observación obtener elementos que no podría obtenerse a través de una encuesta o entrevista o en otra situación poder corroborar esos datos a través del practicante para que existe coherencia.

Como se mencionó en repetidas ocasiones los problemas que se lograron detectar dentro de la empresa se enfocó 4 aspectos importantes: Comunicación interpersonal, Distribución de información, Desequilibrio financiero y escasez de proyectos. Que desglosaremos a continuación:

**Comunicación interpersonal:** Varias personas dentro de la empresa mencionaron la falta de integración dentro de los integrantes de la Asociación y esto tuvo como resultado una falla dentro de la comunicación interpersonal, afectando así otros factores externos.

**Conocimiento general de la Asociación:** Varios de los entrevistados y encuestados mencionaron que en ocasiones no se tenía pleno conocimiento sobre los proyectos y su desarrollo dentro y fuera de la organización, esto puede generar caos para el orden y proceso correcto de la información, ya que todos deben de estar informados sobre los procesos internos y externos de la Asociación.

**Falta de fondos y escasez de proyectos:** Varios de los empleados entrevistados y encuestados externaron que la falta de fondos y la escasez de proyectos de alta magnitud y alcances es de un elemento que afecta de manera directa a la Asociación, como pudimos observar en las gráficas muchos de los empleados consideran que el trabajo que realizan no es coherente respecto a las remuneraciones recibidas.

Los problemas que acabamos de mencionar son de carácter general ya que se vio mencionado en más de dos ocasiones dentro de las entrevistas y las encuestas, por lo tanto procedemos a desglosar los problemas que se dieron a conocer de



una manera más particular con el fin de poder enriquecer el diagnóstico con distintas opiniones.

**Distribución de la información:** Este fue otro de los elementos que se menciona de manera particular, el retraso en la entrega de la información requerida, no solamente en el área administrativa sino en otras áreas involucradas, esto concatenado a la improvisación señalada por otro entrevistado nos arroja señales de fallas en la estructura organizacional de la institución.

**Falta de cumplimiento a los canales de comunicación establecidos:** Se explico también la falta de interés para hacer respetar los canales de comunicación ya establecidos, esto genera un estancamiento para el proceso de la información y nos lleva una vez más al caos para los diferentes ámbitos de la Asociación.

Entre los cuales podemos mencionar, incumplimiento a juntas programadas, no estar al pendiente del correo electrónico para la circulación correcta de la información y no estar disponible para contestar llamadas telefónicas.

**Falta de equipo de trabajo:** Como antes mencionamos la falta de remuneraciones y la escasez de proyectos llevan como consecuencia el estancamiento del equipo trabajo y no permite la contratación de nuevos elementos para enriquecerlo.

### 3.6.1. Descripción de la Comunicación Interna

#### **3.6.1.1 De la infraestructura**

##### **Oficina Regional Quiché:**

- ✓ 1 computadora mini laptop negra marca Bion
- ✓ 1 impresora marca Lexmark Z35
- ✓ 1 cinta métrica color amarillo de 50 metros.
- ✓ 1 escritorio tradicional
- ✓ 1 archivos de 2 gavetas
- ✓ 1 silla secretarial mediana

### **Oficinas Centrales:**

- ✓ 1 percoladora Alton Cromada de 30 tazas
- ✓ 1 pizarrón de fórmica
- ✓ 3 computadoras COMPAQ color negro
- ✓ 1 Impresora HP Laserjet
- ✓ 1 impresora EPSON Stylos T20
- ✓ 1 cañonera EPSON Power Lite S10
- ✓ 3 UPS APC
- ✓ 1 Scanner HP
- ✓ 1 microondas Durabrand
- ✓ 1 hornilla eléctrica Durabrand
- ✓ 1 Disco duroexterno WD My booklife
- ✓ 1 paquete de antivirus Internet Security TrooperStay

Conexión a internet

Cuenta con un servicio residencial de línea fija con los siguientes datos:

1 MB de velocidad, la bajada de 0.85, subida 512 Kb-s.

Cada una de los equipos dentro de la oficina cuentan con redes inalámbricas de internet para poder estar en conexión durante todo el día para envío de archivos, informes o solicitar información fuera de la oficina manejando bajos costos.

#### 3.6.1.2 Canales de Comunicación Interna

Se utiliza como medio principal de comunicación las líneas telefónicas debido al horario irregular de trabajo dentro de las instalaciones, se emplea también la alternativa de usar medios electrónicos como correo electrónico, redes sociales como Facebook y mensajería instantánea como skype y whatsapp.

Los cuales son de mucha utilidad cuando los miembros de junta directiva no visitan con regularidad la institución y propiamente para la elaboración de la

planificación de los diversos proyectos que manejan en Quiché específicamente.

### 3.6.2. Descripción de Comunicación Externa

Debido a la escasez de equipo de trabajo y como fue mencionado dentro del FODA anterior de la Asociación, el mismo no cuenta con dirección en el área de comunicación de acuerdo a estos puntos y luego de una extenuante observación se pudo informar que no ha realizado ninguna campaña de comunicación bajo el nombre de la organización y las únicas publicaciones donde han tenido participación parcial ha sido dentro de las publicaciones realizadas por organizaciones aliadas que si cuentan con un departamento de comunicación que se encargue de este tipo de situaciones.

Por lo pronto de acuerdo a comunicación externa solo se puede adjuntar la planificación de la organización para el presente año, de acuerdo a su naturaleza cabe mencionar que la Asociación no cuenta con un presupuesto destinado a Comunicación ya que de acuerdo a estos valores los costos se van cubriendo a base de donaciones y aliados que financian los proyectos.

#### Retos de transición 2014:

	Act	Descripción	Responsable
<b>Retos 1</b>	1.1.	Generar ambiente agradable, de armonía, de responsabilidad, de respeto y de confianza para mantener las buenas relaciones de trabajo. Asumir la conciencia de que la oficina es colectiva, evitar que se utilice para actividades ajenas a la asociación. Fomentar una cultura de crítica y autocrítica constructiva, propositiva en todos sus órganos: de dirección, administración, equipos técnicos y de apoyo	Vicepresidente Vocal II Asist Admtva
	1.2.	Apoyar la definición de estructuras con las líneas jerárquicas a ser implementadas a nivel directivo y encargadas de la	Presidente Vocal II DE

		Coordinación y orientación estratégica del proceso de reestructuración a los equipos técnicos de campo y de nivel administrativo.	
	1.3.	Definición de una estructura de coordinación para la ejecución de los proyectos con facilidades para orientar y asistir técnicamente a los miembros de los equipos técnicos.	Vicepresidente Secretario DE PME
	1.4.	Analizar y avalar Planes Conjuntos de Inversiones, de gastos con mecanismos para su adecuada ejecución durante la temporalidad definida por las partes	Presidente Tesorero DE PME
	1.5.	Informar manera continua, periódica y ágil, a todo nivel, sobre el desarrollo de los procesos.	PME ASIT COMUNICACIÓN EPS
	1.6.	Participar en los procesos de Planificación seguimiento, acompañamiento y evaluación.	Coord Proy PME DE
	1.7.	Apoyar los procesos de relacionamiento, asistencia técnica y organizativa a los equipos regionales para el montaje y ejecución de los eventos a realizarse en las comunidades donde se están ejecutando los proyectos vinculados a la energía renovable	Vice Asit Comunic EPS
	1.8.	Propuesta de un plan mensual de reuniones de trabajo en donde prevalece el diálogo y un espíritu de equipo y alta participación en las actividades del proceso y de los proyectos	Secre
2	2.1.	Con el propósito de asegurar la coordinación y seguimiento de las acciones, se deben establecer mecanismos de comunicación, J.D Y D. E. elaborarán una propuesta basada programar días para coincidir en oficina, utilizar las herramientas de comunicación virtual disponibles y que se faciliten la conectividad.(Conectarse por alguna herramienta en horas de trabajo).	Vice DE ASIST COM EPS
	2.2.	Elaborar programas de radio para ser transmitidos en las radios comunitarias, priorizando co en temas de usos productivos, seguridad en el uso de la energía, la participación de la mujer y de los jóvenes y promover en alianza con Enlace Quiché, la instalación de un CETEBI en Chel	Vice ASIST COM EPS
	2.3.	Proveer cámaras para al personal técnico, que facilite el uso de las TICS en la ejecución	Tesorero Asist Com

		de actividades.	
3	3.1.	Formulación y puesta en práctica de un Reglamento que ayude a inspirar y comprometer la participación de los miembros del equipo en una nueva institucionalidad regida por normas y vigiladas por las estructuras orgánicas adhoc	Vice Vocal I
	3.2.	Actualización y puesta en vigencia de los manuales administrativos, con nomenclatura contable y presupuestaria por proyectos. Se dispone de un borrador de manual y un software de contabilidad	Tesorero Vocal I Contador
	3.3.	En el ámbito de Recursos Humanos; recopilar, incorporar, actualizar y completar los expedientes del personal con sus respectivos Términos de Referencia.	Vocal I Asist Admtva
	3.4.	Evaluar el establecimiento de una política de servicios sociales básicos como inscripción en el IGSS, pagos de planilla por medio electrónico, seguro médico y de vida, entre otros.	Tesorero Vocal I
4	4.1.	Conformar un equipo o comisión de gestión con las siguientes funciones principales: formular propuestas y perfiles de proyectos, elaborar un portafolio de proyectos con plan de gestión de recursos para garantizar la estabilidad financiera y disponibilidad y sostenibilidad de los recursos económicos y del patrimonio dentro de RQ. Identificar nuevos proyectos o formas diferentes de obtener recursos financieros ante entidades en las que ya existe un buen posicionamiento e imagen institucional.	Presi Tesorero DE PME
	4.2.	Gestionar y priorizar la obtención de la representación legal del Presidente de la Junta Directiva y el Director Ejecutivo;	Presi DE C Legal
	4.3.	Autorizar en Junta Directiva la actualización de firmas de cuentas, aperturar cuentas por proyecto con una estrategia de asignación de recursos por resultados, velando a que el presupuesto y su ejecución sean de acuerdo a las necesidades y actividades planificadas.	Presi Tesorero DE
	4.4.	Elaborar un plan de Inversiones y gastos	Presi

		ajustado a los convenios, proyectos o actividades	Tesorero DE PME
	4.5.	Elaborar un plan de identificación de organismos internacionales, entidades nacionales, centros de investigación vinculados e interesados en respaldar iniciativas de energía renovable.	Comisión de gestión
5	5.1	Elaborar en forma conjunta el Plan Operativo Anual que contemplará como mínimo la definición de áreas prioritarias, los resultados esperados, actividades, cronograma, recursos y compromisos de los equipos y las instancias rectoras.	Presi Tesorero DE PME
	5.2	Elaborar en forma conjunta una estrategia de intervención y posicionamiento en los territorios en los que se tiene presencia o existe demanda.	Presi Vice Vocal I DE PME
	5.3	Desarrollar procesos de seguimiento y evaluación de las acciones planificadas y ejecutadas en el marco de los convenios de trabajo e institucionales bajo el esquema standard desarrollado con recursos de HIVOS	Tesorero Vocal II DE PME
6	6.1	Solicitar modificación o ampliación de financiamiento del proyecto de HIVOS.	Presi DE PME
	6.2	Elaborar una estrategia de mejora continua institucional de carácter participativa.	Vice Secre DE PME
	6.3	Facilitar y poner a disposición de los equipos internos los instrumentos, la experiencia en campo en la temática de energía renovable y la información de contactos existentes en el territorio en atención al cumplimiento de los resultados de la ejecución de las actividades relacionadas con el o los proyectos.	Secre PME Asit Com
	6.4	Participación de los directivos, personal técnico, promotores, grupos de interés y productores de las comunidades, hombres, mujeres y jóvenes en círculos de reflexión y eventos de intercambio de experiencias. (Foros, seminarios, ferias y redes locales)	Secre Vocal II PME Asist Com EPS
	6.5	Realizar procesos de seguimiento y	Vocal II

	.	evaluación de la ejecución planificada revisar los formatos de informes, llevar control y seguimiento de estos informes a través de la herramienta e instrumentos PME.	Tesorero PME
7	7.1	Definir los términos estándar para elaborar cartas de entendimiento, convenios o contratos	Secre DE Asist Admi
	7.2	Carta entendimiento con INDE	Presi DE
	7.3	Elaborar carta de entendimiento con MEM y Vice ministerio de Desarrollo Sostenible	Presi DE
	7.4	Dar seguimiento a entendimientos Y relaciones con ADIM, COMITÉ DE TURBINA LA PARROQUIA, ALCALDES DE LA REGION IXIL, PACHALUM, ZARAGOZA,	Ya se indicó anteriormente
8	8.1	Sistematizar experiencias para rescatar los modelos de las Microcentrales Comunitarias ASOCHEL y ASHDINQUI	PME
	8.2	Sistematización de los procesos de fortalecimiento de la comunicación entre las organizaciones de base y RijatzulQ'ij, y con otras organizaciones e instituciones vinculadas al tema de energía renovable.	PME Asist Com EPS

Los Retos Estratégicos:

1. Mejorar la organización administrativa
  2. Afianzar la Gestión Financiera
  3. Construir un Ambiente organizacional y laboral favorable
  4. Implementar un Sistema de Planificación integral
  5. Establecer mecanismos de mejora continua y control de calidad
  6. Establecer alianzas estratégicas
  7. Sistematizar experiencias
  8. Mejorar mecanismos de comunicación y uso de las TICs
- 
1. Construir un Ambiente organizacional y laboral favorable
  2. Mejorar mecanismos de comunicación y uso de las TICs

3. Mejorar la organización administrativa
4. Afianzar la Gestión Financiera
5. Implementar un Sistema de Planificación integral
6. Establecer mecanismos de mejora continua y control de calidad
7. Establecer alianzas estratégicas
8. Sistematizar experiencias.



## **4. PLAN DE COMUNICACIÓN**

### **4.1 Antecedentes**

Rijatz'ul Q'ij (Semilla de Sol) es una Organización No Gubernamental que tiene como objetivo desarrollar sistemáticamente, políticas, programas y proyectos orientados al mejoramiento de la calidad de vida de la ciudadanía en aquellas ecoregiones postergadas, promoviendo la utilización intergeneracional y transtemporal de los medios de vida.

Contribuyendo a construir una Guatemala dentro de un mundo más justo que le dé prioridad a los intereses colectivos, así mismo propulsando, diseñando y estructurando programas que propongan una alternativa al cuidado y mantenimiento del entorno.

Dentro de los programas podemos mencionar que son impulsados por temas de energía renovable ya que es un medio para contribuir al desarrollo sostenible, teniendo como eje principal la participación y aceptación genuina de las comunidades que comprenden el área de Quiché, específicamente Batzchocolá, Nebaj; Chel- Chajul y la aldea Lancetillo La Parroquia, San Miguel Uspantán.

Estos programas traen consigo consecuencias positivas dentro de la comunidad, entre las cuales podemos mencionar un hábitat sostenible construyendo capacidades locales reduciendo así vulnerabilidades a nivel social, económico y ambiental.

Por otro lado, se construyen y mejoran negocios, creando un ambiente en el cual los negocios y la administración financiera juegan un papel muy importante, dando el respaldo necesario para la adquisición, financiamiento y administración de activos con una meta en conjunto de la comunidad.

Como cada uno de los estudiantes de la Universidad de San Carlos, creamos durante nuestra formación académica una mente direccionada hacia el ámbito social, específicamente por las poblaciones menos favorecidas.

Se tiene como objetivo principal, contribuir al desarrollo sostenible y crecimiento de las comunidades indígenas, ya que son la mayoría de la población en Guatemala y contribuyen enormemente a la educación superior como lo es la Educación Universitaria.

Impulsando y dando soporte interno a la Entidad para la cual se trabaja, en temas de comunicación de forma gratuita, pues no se ha realizado un avance entorno a comunicación externa, esto es prioritario para dar a conocer a la población el trabajo que se realiza dentro de la Organización ya que se considera de suma importancia que la misma tenga pleno conocimiento por la riqueza de los proyectos.

Han logrado una base de comunicación interna que comprende redes sociales, medios electrónicos, como correo electrónico y medios de mensajería instantánea como lo es whatsapp y Skype, son algunos elementos que necesitan ser fortalecida bajo las estrategias que se proponen a continuación,

#### **4.2 Radiografía de la Institución No Gubernamental**

Se realizó un diagnóstico previo y objetivo a la ONG Rijatz'ul Q'ij, de acuerdo a las demandas de la institución el mismo se complementó con 40 horas de servicio voluntario dentro de la Asociación; A través de la observación se obtuvo elementos que no pudo obtenerse a través de una encuesta o entrevista. En otra situación poder corroborar esos datos a través del practicante para que existiera coherencia.

Como se mencionó en repetidas ocasiones los problemas que se detectaron dentro de la empresa se enfoca 4 aspectos importantes: Comunicación interpersonal, Distribución de información, haciendo énfasis en el desequilibrio financiero y escasez de proyectos. Que desglosaremos a continuación:

- **Comunicación interpersonal:** Varias personas dentro de la empresa mencionaron la falta de integración dentro de los integrantes de la

Asociación y esto tuvo como resultado una falla dentro de la comunicación interpersonal, afectando así otros factores externos.

- **Conocimiento general de la Asociación:** Varios de los entrevistados y encuestados mencionaron que en ocasiones no se tenía pleno conocimiento sobre los proyectos y su desarrollo dentro y fuera de la organización, esto puede generar caos para el orden y proceso correcto de la información, ya que todos deben de estar informados sobre los procesos internos y externos de la Asociación.
- **Falta de fondos y escasez de proyectos:** Varios de los miembros de la ONG entrevistados y encuestados externaron que la falta de fondos y la escasez de proyectos de alta magnitud y alcances es de un elemento que afecta de manera directa a la Asociación.

Los problemas que acabamos de mencionar son de carácter general ya que se vio mencionado en más de dos ocasiones dentro de las entrevistas y las encuestas, por lo tanto procedemos a desglosar los problemas que se dieron a conocer de una manera más particular con el fin de poder enriquecer el Plan de Comunicación con distintas opiniones.

- **Distribución de la información:** Este fue otro de los elementos que se mencionó de manera particular, el retraso en la entrega de la información requerida, no solamente en el área administrativa sino en otras áreas involucradas, esto concatenado a la improvisación señalada por otro entrevistado nos arroja señales de fallas en la estructura organizacional de la institución.
- **Falta de cumplimiento a los canales de comunicación establecidos:** Se explicó también la falta de interés para hacer respetar los canales de comunicación ya establecidos, esto genera un estancamiento para el proceso de la información y nos lleva una vez más al caos para los diferentes ámbitos de la Asociación.

Entre los cuales podemos mencionar, incumplimiento a juntas programadas, no estar al pendiente del correo electrónico para la circulación correcta de la información y no estar disponible para contestar llamadas telefónicas.

- **Falta de equipo de trabajo:** Como antes mencionamos la falta de remuneraciones y la escasez de proyectos llevan como consecuencia el estancamiento del equipo trabajo y no permite la contratación de nuevos elementos para enriquecerlo.

### **4.3 Objetivos**

#### 4.3.1 Objetivo General:

- ✓ Diseñar y ejecutar una estrategia de comunicación eficiente para la Organización No Gubernamental RijatzulQ'ij (Semilla de Sol), contribuyendo a la resolución del problema principal a nivel organizacional.

#### 4.3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Dar a conocer la Organización dentro del grupo objetivo determinado, mejorando los recursos que se implementan dentro de la organización en materia de Comunicación externa, redes sociales, página web, etc. Aumentando en un 10% las visitas a la página web y un 15% las interacciones en las redes sociales.
- ✓ Afianzar los lazos de las relaciones interpersonales de los miembros de la organización, estableciendo una estructura más definida en cuanto a procesos de comunicación organizacional. Mejorando la asistencia del personal un 10% a las actividades realizadas dentro y fuera de la organización.
- ✓ Presentar las estrategias, el mensaje y todos los recursos en cuanto a la generación del Plan de Comunicación para la Organización No Gubernamental RijatzulQ'ij(Semilla de Sol) por medio de un informe escrito.

#### 4.4 Público objetivo

##### 4.4.1 Destino Externo

Sexo: Masculino - Femenino

Rango de edad: 18 – 65 años

Nivel Socio económico: B- , C+, C

Ocupación: Trabajador y ama de casa

Nivel Cultural: Indígena y mestizo

Religión: Católico, protestante.

Perfil Psicográfico:

Nuestro grupo estará conformado por personas que se interesen profundamente o que tengan tendencias ambientalistas, que se preocupen por el bienestar de otras personas y que estén en la disposición de ayudar en cualquier momento, por otra parte también nos interesa llegar a aquellas personas que viven cerca de las comunidades para poder tener aceptación en otros lugares y que sepan de la existencia de la organización, así mismo darlo a conocer.

##### 4.4.2 Destino interno:

El personal de la empresa, se convierte en un grupo prioritario conformado de la siguiente manera:

<b>Nombre</b>	<b>Puesto</b>
Mario Hernández	Director Ejecutivo
Mildred Arévalo	Asistente de Gestión y Cooperación
Isidro Delio	Financiero
Matilia Cedillo	Promotora de Campo
Aníbal De León	Presidente JD
Pedro X. Armas	Depto. Técnico Energía
María del Carmen Aragón	Vocal JD

Alaide González	Área de Energía
Manuel Camposeco	Monitoreo y Evaluación

Sexo: Masculino – Femenino

Edad: 25.- 65+

Nivel socioeconómico: -B, B, +B

Ocupación: Trabajadores de la organización

Religión: Católico, protestante.

Perfil psicográfico:

El grupo objetivo está conformado por personas, con un criterio social, con la habilidad de resolución inmediata de problemas y con la capacidad, disposición de ayudar a los demás ofreciendo su tiempo y recurso humano para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

#### **4.5 Mensaje**

El tipo de comunicación empleado será horizontal ya que el mensaje emitido será para las personas no remuneradas así como para las personas y miembros que son remuneradas.

#### **“TU ERES LA DIFERENCIA”**

Se tratará de encontrar textos y elementos visuales que enfoquen la cooperación y la preocupación por el medio ambiente en el ámbito de la comunicación externa, en el ámbito de la comunicación interna se enfocará en la palabra cooperación propiamente debido a las debilidades que han sido detectadas a través del diagnóstico previo.

Todo esto con el objetivo de crear en el grupo objetivo, una sensación de particularidad en el cual se sienta incluido dentro del proyecto que se está

trabajando, esto traerá como consecuencia un ambiente de unidad no solamente dentro de la Organización sino fuera de ella también.

#### **4.6 Estrategia**

La estrategia de comunicación es una serie de acciones programadas y planificadas que se implementan a partir de ciertos intereses y necesidades, en un espacio de interacción humana, en una gran variedad de tiempos. La estrategia lleva un principio de orden, de selección, de intervención sobre una situación establecida.

La meta más importante del plan de comunicación interna es fomentar la cultura organizacional a través de la comunicación: Promoviendo el trabajo en equipo, el sentido de pertenencia de los empleados con la organización y la transmisión de información veraz, precisa y oportuna; garantizando el mejor desempeño de los empleados y asociados.

- ✓ **Mantener un estado de fidelidad y lealtad con las personas dentro y fuera de la organización.**
- ✓ **Crear una atmósfera de información y cooperación para las personas dentro y fuera de la organización.**
- ✓ **Explotar de las redes sociales y la página web como un medio alto impacto y bajo costo.**
- ✓ **Implementar medio alternativos de comunicación para mantener informados a todas las personas dentro de la organización**
- ✓ **Facilitar la transferencia de archivos e información entre los empleados de la organización.**
- ✓ **Establecer canales de comunicación controlados dentro de la organización.**

## Recursos

- Infraestructura: Espacio físico para los encargados de implementar la estrategia en la organización.
- Equipos: Computador, Teléfono, Impresora.
- Servicios: Agua, Luz, Internet.
- Humanos: Personal Competente.

### 4.7 Los planes de comunicación

#### 4.7.1 Comunicación Interna

##### ✓ Reuniones con Junta Directiva y miembros de planta

###### Objetivo:

Generar un cambio positivo para el intercambio de información, haciéndola más personalizada y fortaleciendo las relaciones interpersonales de los miembros de la organización a través del contacto directo.

###### Características:

Implementación de reuniones periódicas cada dos semanas, llevando en consenso con cada uno de los miembros para poder poner un día específico con un horario correspondiente.

Para evitar extensas reuniones sin puntos a tratar concretos, el secretario y el director de la junta directiva deberán de elaborar previo a la junta una agenda con los puntos a tratar dentro de la agenda de cada reunión.

##### ✓ Cartelera

###### Objetivo:

Consolidar y dar seguimiento a los puntos de agenda de la asociación, para que todos estén informados constantemente.

###### Características:

Un encargado dentro de la oficina, será el responsable de dar seguimiento y actualización constante a la agenda con los puntos y metas que se dieron a conocer dentro de las reuniones, para que todos estén con la plena



conciencia de los acuerdos a los que se llegaron dentro de las reuniones y lograr los objetivos que se quieren alcanzar



**Ilustración 1 Boceto de Cartelera**

✓ **Nueva alternativa de transferencia de archivos a corto y larga distancia**

Objetivos:

Construir una diversidad de alternativas para que los miembros de la organización tenga contacto ya sea a corto o larga distancia, dentro o fuera de la capital, tanto como documentos, fotografías, informes, etc.

Características:

Elaboración de una cuenta de la empresa en SkyDrive o Dropbox para colocar toda clase de información por bloques para que sea más fácil y más fluida la información dentro del personal, ya que el área pública es efectiva pero se necesita ampliarla a los miembros que no se encuentran dentro de las instalaciones de la capital.

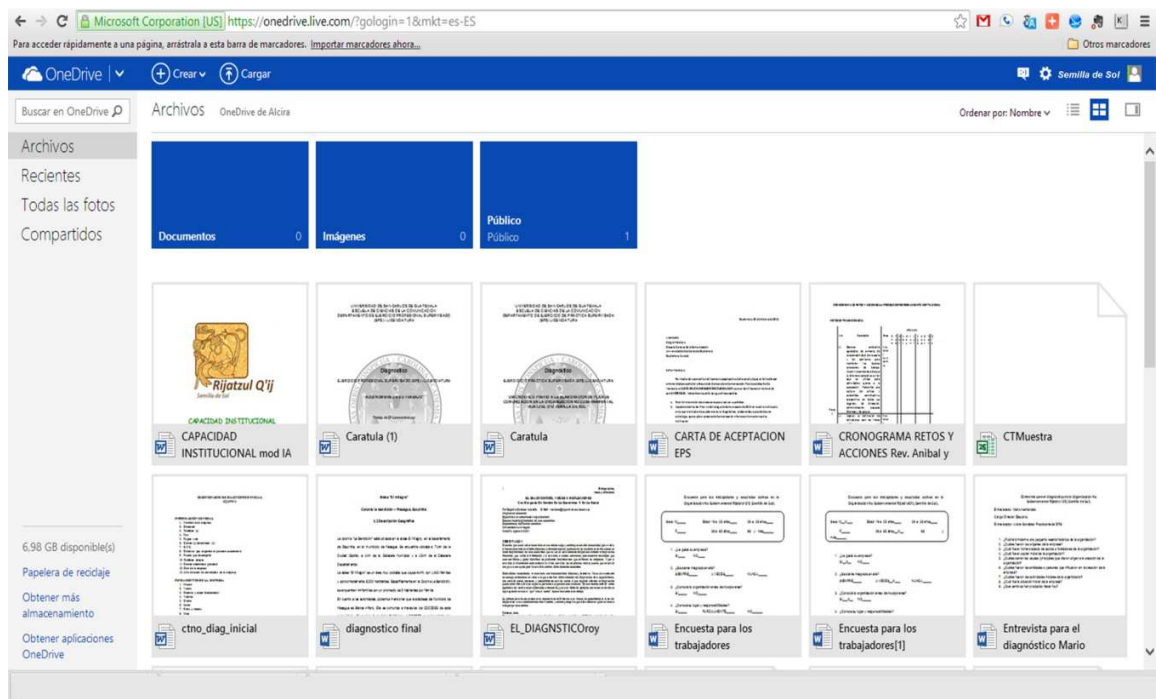


Ilustración 2 Avatar de Skydrive

✓ **Manual de reconocimiento**

Objetivo

Fomentar la cultura organizacional y desarrollar el sentido de pertenencia de los empleados hacia Rijatzul Q'ij (valores y normas) desde su integración en la organización.

Características

1. El contenido versará sobre la normativa de Rijatzul Q'ij, identidad corporativa, misión, visión, objetivos, historia, estructura jerárquica, organigrama, logotipo, colores, políticas, normas y procedimientos a seguir al interior de la empresa.
2. Se distribuirá a todo el personal actual y a cada empleado nuevo en el proceso de inducción.

✓ **Actividades sociales:**

Objetivo:

Mejorar las relaciones interpersonales dentro de la organización, a través de actividades fuera de la oficina.

Características:

Realizar un calendario periódicamente con actividades programadas fuera de la oficina, como por ejemplo, ir al teatro, al cine o a un restaurante, ya sea solo por convivencia, celebrar algún cumpleaños o para la celebración de la conclusión de un proyecto, esto generará una relación más estrecha entre los empleados y mejorará en una gran manera el ambiente laboral.

✓ **Buzón de sugerencias:**

Objetivo:

Construir una cultura en la cual los empleados puedan expresarse sobre las cosas que le agradan o desagradan.

Características:

Se elaborará un pequeño cajón con una ranura en la parte superior debidamente identificada, en el cual cada uno de los empleados podrán tomar notas sobre aspectos que le agraden o desagraden dentro la organización, podrán ser elaborados a mano alzada o impresos para conservar la objetividad en el momento de darlos a conocer.

Nuevamente el secretario y el jefe de la junta directiva dentro de la reunión que tengan previa a la reunión general, deberán vaciar el buzón de sugerencias y adjuntarlo a la agenda de la reunión para tomarlo en cuenta, con el fin de tratar los problemas o dar a conocer todas aquellas cosas que son positivas y que muchas veces no se dicen.



Ilustración 3 Boceto de Buzón de sugerencias

#### 4.7.2 Comunicación Externa

✓ **Actualización de página web y redes sociales institucionales**

Objetivo:

Dar a conocer la institución a aquellas personas que se encuentran interesadas en temas ambientales y de energía renovable, pero que no conocen instituciones en las cuales colaborar; Afianzar a los miembros que se encuentra involucrados dentro de la asociación y la red de Rijatzul Q'ij (Semilla de Sol).

Características:

Crear una plantilla de la propuesta de una imagen diferente de la página web, al ser aprobada posteriormente implementarla en conjunto con la dinamización que se desea y enlazarla con las redes sociales para mantener unidos esos dos aspectos.

También publicar constantemente en las redes sociales la consolidación y progreso de los proyectos, juntas y reuniones en embajadas, para mantener informados sobre el desarrollo de la Organización.



Ilustración 4 Boceto de actualización de página de Facebook



Ilustración 5 Boceto de Pagina Web Institucional en Quiché



Ilustración 6 Boceto Página Web Información Institucional Semilla de Sol



Ilustración 7 Boceto Página Web Institucional "Inicio"

- ✓ **Elaboración de un boletín mensual electrónico**

Objetivo:

Brindar una atención más personalizada a cada una de las personas que están interesadas en temas de ambiente y energía

Características:

Diseñar y redactar un boletín mensual electrónico que posea información variada de la organización, misión, visión, proyectos, reuniones y el desarrollo de temas de interés como el ambiente la energía a nivel global o latinoamericano.

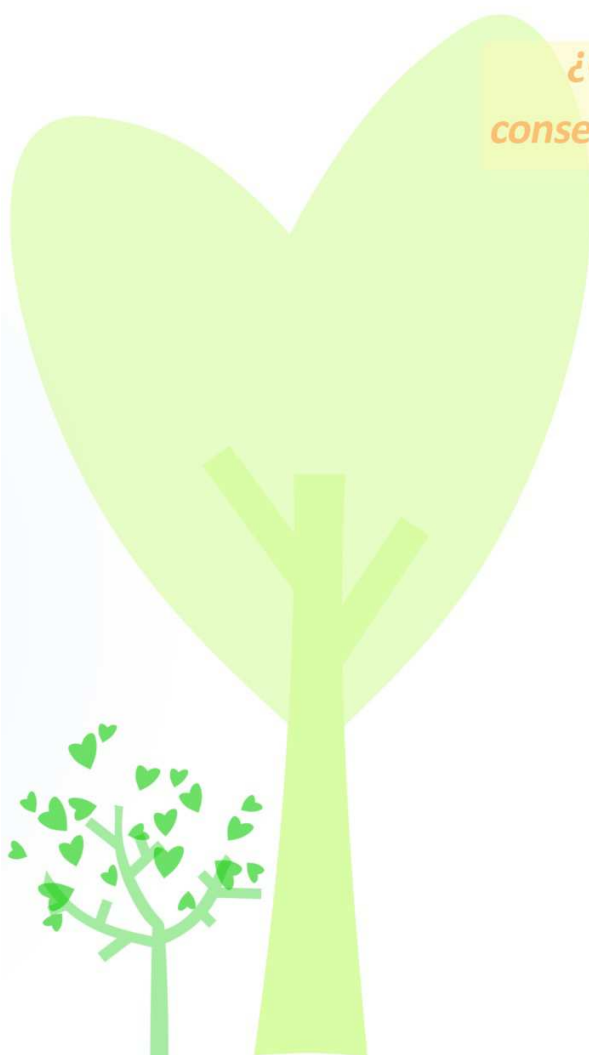
La misma se enviará por correo electrónico de la institución y será adjuntado mensualmente a la página web para que las personas interesados puedan descargarlo o más bien pueda suscribirse para recibir el correo en su bandeja cada mes.



# *Boletín Electrónico mes de Julio 2014.*

*¿Cuál es la importancia de la  
conservación de una microcuenca?*

*T  
e  
x  
t  
o  
  
T  
e  
x  
t  
o  
C  
o  
m  
p  
l  
e  
t  
o*



**Semilla de Sol**  
Rijatz'ul Q'ij

Ilustración 8 Boceto de diagramación de Boletín electrónico mensual



- ✓ Actualización de logo y papelería institucional

Objetivo: Lograr un mejor posicionamiento, dentro del grupo objetivo por medio de una imagen más simple y más fresca.

Características: Debido a la complejidad del idioma utilizado para la construcción del nombre y el logo, se propone el cambio de posiciones en cuanto a espacio de Rijatz'ul Q'ij y Semilla de Sol.

Así como la diagramación de material de oficina más llamativa, elegante y simple para poder proyectar una mejor imagen, tanto a las demás organizaciones así como a las personas que estén interesadas en temas de energía y ambiente.



Ilustración 9 Propuesta de actualización del Logo



Ilustración 10 Presentación de la papelería completa



Ilustración 11 Propuesta de Tarjeta de Presentación



Ilustración 12 Propuesta de Folder Carta



Ilustración 13 Propuesta de sobre oficio



Ilustración 14 Propuesta de disco institucional grabado



Ilustración 15 Propuesta de Block de notas



Semilla del sol, Rijatz'ul Q'ij  
5 Avenida 11-15, Zona 9, Guatemala, Guatemala  
Teléfonos: (502) 2334 8467 / 2332-5959  
www.SemilladelSol.com info@semilladelSol.com

Ilustración 16 Propuesta de Hoja tamaño oficio



Semilla del sol, Rijatz'ul Q'ij  
5 Avenida 11-15, Zona 9, Guatemala, Guatemala  
Teléfonos: (502) 2334 8467 / 2332-5959  
[www.Semilladelsol.com](http://www.Semilladelsol.com) [info@semilladelsol.com](mailto:info@semilladelsol.com)

Ilustración 17 Propuesta hoja tamaño carta

## LOGOTIPO CORPORATIVO



## TIPOGRAFÍA CORPORATIVA

### **Calibri** (Bold Italic)

Minúsculas abcdefghijklmnopqrstuvwxyz

Mayúsculas ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ

Simbolos !"#\$%&/'()=?¡¿`'+\*{}[]-\_.:;|°

### *Calibri* (Italic)

Minúsculas abcdefghijklmnopqrstuvwxyz

Mayúsculas ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ

Simbolos !"#\$%&/'()=?¡¿`'+\*{}[]-\_.:;|°

## COLORES CORPORATIVOS

	C 26% M 81% Y 100% K 29%	R 142 G 55 B 13
	C 5% M 44% Y 87% K 1%	R 231 G 164 B 52
	C 3% M 23% Y 76% K 1%	R 242 G 204 B 84
	C 7% M 5% Y 62% K 1%	R 238 G 232 B 127

## MODOS DE USO



## LOGOMETRÍA

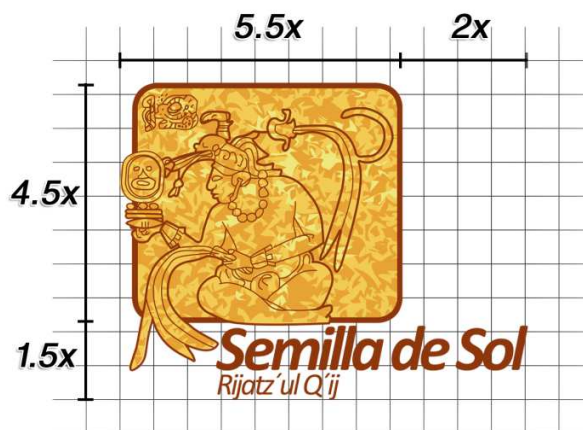


Ilustración 18 Chart Publicitario

#### 4.8 Calendario

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>MAY.</b>	<b>JUN.</b>	<b>JUL.</b>	<b>AGOS.</b>	<b>SEPT.</b>	<b>OCT.</b>
Reuniones con el personal	X	X	X	X	X	X
Actualizaciones de la cartelera				X		X
Creación del dropbox /skydrive	X					
Implementación del manual de reconocimiento				X		
Actividades sociales	X		X		X	
Buzón de sugerencias						
Actualización de logo y papelería			X			
Actualización de página web y redes sociales	X	X	X	X	X	X
Elaboración de boletín electrónico				X	X	X
Elaboración de páginas web para otras entidades				X		

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>NOV.</b>	<b>DIC.</b>	<b>EN.</b>	<b>FEB.</b>	<b>MAR.</b>	<b>AB.</b>
Reuniones con el personal	X	X	X	X	X	X
Actualizaciones de la cartelera		X		X		X
Creación del dropbox /skydrive						
Implementación del manual de reconocimiento						
Actividades sociales	X		X		X	
Buzón de sugerencias						
Actualización de logo y papelería						
Actualización de página web y redes sociales	X	X	X	X	X	X
Elaboración de boletín electrónico	X	X	X	X	X	X
Elaboración de páginas web para otras entidades						



#### 4.9 Presupuesto

Descripción	Costo	SUB Total
Libro de actas dez 50 hojas para las reuniones con Junta Directiva	Q.50.00	Q.50.00
Marcadores para la actualización de cartelera	Q.6.00 c/u	Q.216.00
Diseño del manual de reconocimiento	Q.5,000.00	Q.5,000.00
Impresión del manual de reconocimiento	Q.30.00	Q.180.00
Caja de metal con llave para el buzón de sugerencias	Q.135.00	Q.135.00
Rediseño página web para Semilla de Sol	Q. 1,200.00	Q.1,200.00
Implementación de página web actualizada para Semilla de Sol	Q1,500.00	Q1,500.00
Contratación de Community Manager	Q8,000.00 por mes	Q96,000.00
Diseño del boletín electrónico	Q.5,000.00	Q5,000.00
Diseño de logo y papelería completa	Q.10,000.00	Q.10,000.00
Diseño Hosting y dominio de las páginas web para entidades independientes	Q13,500.00	Q13,500.00

<b>Diseño del plan de comunicación</b>	<b>Q.50,000.00</b>	<b>Q.50,000.00</b>
<b>Implementación del plan de comunicación</b>	<b>Q.3,500.00 por mes</b>	<b>Q.42,000.00</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>Q224,781.00</b>

#### **4.10 Control y seguimiento (Evaluación)**

Para la redacción de los métodos de evaluación es necesario colocar cada uno de los objetivos junto con los planes de comunicación para enumerar las medidas respectivas para cada uno, esto dará un plano de mejor visualización y comprensión para el lector.

##### 4.10.1 Control y seguimiento de comunicación externa

- ✓ Dar a conocer la Organización dentro del grupo objetivo determinado, mejorando los recursos que se implementan dentro de la organización en materia de Comunicación externa, redes sociales, página web, etc. Aumentando las visitas a la página web y las interacciones en la red social e introducir un medio de información oficial.

##### ✓ **Elaboración de un boletín mensual electrónico**

1. Se supervisará de manera directa la elaboración, redacción y envío de los boletines con el fin de poder dar certeza que se está implementando.
2. Se llevará un registro del número de correos de respuesta a los boletines, así como el conteo de peticiones del mismo por parte de personas ajenas a la organización y un historial detallado de comentarios positivos y negativos, para poder hacer los cambios respectivos, los mismos estarán sujetos al tipo de comentarios realizados, ya que será flexible.

**Periodicidad:** Una vez al mes, el cual será punto de agenda dentro de una de las reuniones de Junta Directiva.

✓ **Actualización de página web y redes sociales institucionales**

Se realizarán gráficos y cuadros con cada uno de los resultados aportados con respecto al número de visitas a la página web y las interacciones dentro del perfil de Facebook (conformado por likes, shares, publicaciones, etc), con el fin de establecer el incremento de la participación de los interesados en la organización con respecto a los valores anteriores a los cambios.

**Periodicidad:** Esta actividad se realizará cada 3 meses, después del segundo trimestre ya se podrá establecer comparaciones de los datos arrojados en el primer trimestre y poder ver si hubo un incremento en las actividades de comunicación exterior.

4.10.2 Control y seguimiento de comunicación interna

✓ Afianzar los lazos de las relaciones interpersonales de los miembros de la organización, estableciendo una estructura más definida en cuanto a procesos de comunicación organizacional. Mejorando la asistencia del personal a las actividades realizadas dentro y fuera de la organización.

✓ **Reuniones con Junta Directiva y miembros de planta**

1. Se llevará un detallado control de asistencia por medio de la secretaria (o) de la Junta.
2. Se deberá enviar un pequeño memorándum con puntos urgentes o importantes tomados en cuenta dentro de la reunión a todos los miembros (presentes y ausentes).
3. Se tomará un libro de actas en el cual se llevará el debido registro por escrito de todas las decisiones tomadas dentro de las reuniones oficiales de la organización, esto dará sustento a cada una de las situaciones que puedan darse en el futuro.
4. Se llevará un historial de cada una de las agendas creadas por el Presidente y el secretario para cada una de las reuniones.

✓ **Cartelera**

1. Se creará un archivo digital conformada con una fotografía de cada una de las actualizaciones de la cartelera, la misma deberá estar dentro del área pública de la organización.

✓ **Nueva alternativa de transferencia de archivos a corto y larga distancia**

✓ **Manual de reconocimiento**

✓ **Actividades sociales**

✓ **Buzón de sugerencias**

La comunicación interna se evaluará a nivel general por medio de una técnica llamada Evaluación de desempeño 360, para poder percibir los cambios que se pudo haber dado dentro del tiempo, en el que se estimo realizar cada una de las actividades programadas en el plan de comunicación.

**Periodicidad:** Al igual que el desempeño de los medios electrónicos de promoción se realizará idealmente cada 3 meses con el fin de percibir los cambios que se pudo haber dado en ese lapso de tiempo, tanto positivos como negativos, al detectarlos tratar de potenciar lo positivo y erradicar lo negativo.

## 5. Ejecución

### 5.1 Cambio del logo:

Durante el transcurso del crecimiento de la Organización el logo fue un factor muy importante ya que fue el marco por medio del cual las comunidades pudieron visualizar e identificar a las personas que trabajaban dentro de los proyectos, es por esto que uno de los primeros proyectos a desarrollar dentro del desarrollo del plan de comunicación fue la actualización del logo, dándole un refresh a la imagen institucional desde sus raíces.



Ilustración 19 Logo original de la Organización

Como bien hemos escrito anteriormente de forma legal, la organización fue identificada como “Rijatz’ul Q’ij” debido a aspectos externos, como facilidad de lenguaje y facilidad de recordarlo, las comunidades y diversas entidades, identificaron a la Organización como “Semilla de Sol” como una manera de referirse a Rijatz’ul Q’ij.

Es por estas razones por las cuales, el staff en conjunto con el director ejecutivo, dentro de una reunión oficial dio a conocer la decisión del cambio del logotipo, tomando en consideración una vectorización para poder utilizarlo en materiales de mayor magnitud y preservar la nitidez de la imagen, así como el cambio de lugar de los dos nombres para poder darle el empuje al nombre reconocido “Semilla de Sol”.



**Ilustración 20 Actualización del Logo de la Organización**

#### 5.2 Actualización de papelería:

Como se ha mencionado con anterioridad una necesidad de prioridad en comunicación interna y comunicación externa es la papelería que se emplea para el manejo de informes, llevando así una línea gráfica para la organización.

Desde las hojas membretadas hasta la block de hojas para escritura dentro de la organización, es importante llevar una sola imagen para que las personas reconozcan y se identifiquen con la organización.

Es por ello que se entrego el diseño de cada uno de los elementos que se presentan a continuación para que la organización y sus miembros tengas las herramientas para proyectar una buena imagen en el exterior.



**Ilustración 21 Presentación de la actualización de la papelería completada**

### 5.3 Diagramación e imprenta de trifoliales:

Los trifoliales son la ventana que une a la empresa u organización con el público externo, es importante tener riqueza visual y riqueza informativa, al momento de la dirección la diagramación y la impresión de los trifoliales, se tomó con mucho cuidado los detalles del contenido como la ortografía, gramática y redacción; Y los detalles visuales como emplear las fotografías que realcen y marquen la esencia de las organizaciones, así también la paleta de colores correctos para realzar el logo y los demás aspectos visuales, ofreciendo un aspecto jovial y moderno pero sin perder de vista el profesionalismo de las organizaciones.

Debido al contexto dentro de la organización, sus alianzas y proyectos impulsados y asistidos, se adquirió cierto número de responsabilidades con otras organizaciones como la Asociación Hidroeléctrica de Desarrollo Integral Norte Del Quiché, a la cual se le elaboró la impresión de 2,000 trifoliales con el fin de darlos a conocer pues estando en una comunidad como lo es Batzchocolá, dentro del departamento de Quiché, se dificulta de una gran manera la transferencia de información y así darse a conocer.

Por otro lado, se trabajo en la diagramación, actualización de información e impresión de 2,000 trifoliales de Semilla de Sol, para su uso interno y externo, ya que existía cierta información que había quedado obsoleta.

Se mantuvo cierta paleta de colores y se trató de introducir otros colores que lograran complementar y realzar los colores originales y los colores institucionales del logo, dando así una imagen como anteriormente se menciona jovial y fresca pero manteniendo ese aspecto de profesionalismo que no debe de faltar.

**Nuestros valores**

- Participación
- Solidaridad
- Justicia
- Respeto
- Responsabilidad
- Eficiencia
- Calidad

**Alianzas**

- HIVOS
- Asociación para el Desarrollo Rijatz'ul Q'ij (Semilla de Sol)
- OLADE
- Ministerio de Energía y Minas
- Instituto Nacional de Electrificación
- Energía Limpia de Guatemala (ELGUA)
- Hidro Las Brisas
- Municipalidad de Santa María Nebaj
- Municipalidad de San Gaspar Chajut

**¡Contáctanos!**

Dirección  
Aldea Batzchocolá,  
Nebaj, Quiché.

Correo  
microcentralashdinqui@yahoo.es

**ASHDINQUI**  
Asociación Hidroeléctrica de Desarrollo Integral  
Norte del Quiché

Ilustración 22 Tiro y retiro del trifoliar de ASHDINQUI trabajado y entregado para la Asociación en la comunidad de Batzchocolá, Departamento de Quiché.



**¿Quiénes somos?**

Somos una organización integrada por hombres y mujeres de las comunidades de las aldeas Batzchocolá y La Laguna Batzchocolá del municipio de Nebaj y aldea Visiquichum del municipio de Chajul en el departamento de Quiché, constituidos bajo nuestras normas tradicionales dentro del marco del estado de derecho en Guatemala, para gestionar nuestro propio desarrollo.

**Misión**

Trabajamos juntos y juntas para satisfacer nuestras necesidades de energía eléctrica, educación, salud, infraestructura y la parte ambiental. Nos relacionamos con instituciones gubernamentales y no gubernamentales para poner en marcha el proyecto de micro central hidroeléctrica y por consiguiente la promoción de los usos productivos de la energía renovable.

**Visión**

Ser una organización auto sostenible, líder en la región que brinda servicio de energía eléctrica de alta calidad a sus asociados y asociadas, impulsando el desarrollo comunitario sustentable en los aspectos económico, social y ambiental en el norte del departamento de Quiché.

**Objetivo**

Dotar de servicio energético eléctrico a la población de dos comunidades del municipio de Santa María Nebaj y una del municipio de San Gaspar Chajul todas del departamento de Quiché, estas son Batzchocolá, La Laguna Batzchocolá, y Visiquichum aprovechando la disposición local y potencial de los recursos hídricos de la región que contribuya a mejorar sus condiciones de vida y que posibilite aumentar las fuentes de trabajo e incrementar el ingreso promoviendo los usos productivos de la energía y la gestión integrada de la microcuenca hidrológica.

**Ilustración 23 Tiro y retiro del trifoliar de ASHDINQUI (1) trabajado y entregado para la Asociación en la comunidad de Batzchocolá, Departamento de Quiché.**

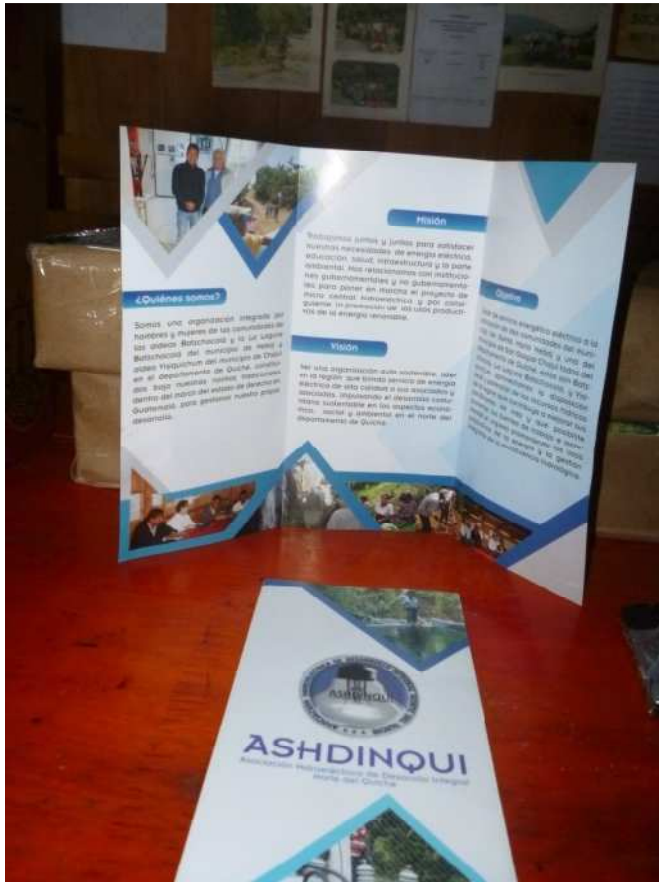


Ilustración 24 Fotografía tomada por Alcira González el día 04 de julio de 2014 en la Aldea Batzchocolá, en el cual se puede observar los trifoliales de ASHDINQUI, trabajado y entregado para la Asociación en la comunidad de Batzchocolá, Departamento de Quiché.



Ilustración 25 Fotografía tomada por Matilia Cedillo el día 04 de julio de 2014, en la que se puede observar a el Director ejecutivo de la Organización Rijatz'ul Q'ij Mario Hernández y la Practicante Alcira González junto a Francisco Bacá Presidente de la Asociación ASHDINQUI y demás miembros de la Asociación.



Ilustración 26 Entrega oficial de material a los miembros de la Asociación de ASHDINQUI.

#### 5.4 Asistencia en organización y logística de evento masivo

Desde su creación la organización Rijatz'ul Q'ij "Semilla de Sol" se ha dedicado a la impulsación del uso de energía renovable como podemos mencionar los panel solares, las micro centrales hidroeléctricas, con el fin de hacer más eficientes los recursos naturales con los que cuentan las comunidades.

El objetivo principal del Proyecto de la Micro Central Hidroeléctrica en la Aldea de Batzchocolá, es potenciar los usos productivos de la energía renovable para el mejoramiento del nivel de vida de las familias de las comunidades participantes, en equilibrio y armonía del ser humano con la madre naturaleza, aprovechando el potencial hidroenergético de los recursos locales.

Todo esto provocaría un gran impacto ya que generaría la energía necesaria para dotar de energía eléctrica a las comunidades Batzchocolá, La Laguna Batzchocolá y Visiquichum, sería 141 familias, representadas en 804 personas

A lo largo de más de 8 años, se desarrolló el proyecto y se construyó una Micro Central Hidroeléctrica que permitiría este beneficio a las personas que viven en este sector, para los cuales el tener energía eléctrica durante mucho tiempo fue solamente una aspiración que se veía a largo plazo.

En el año 2014, se concluyó con éxito el proyecto y a través del INDE, la Organización No Gubernamental Semilla de Sol y la Asociación ASHDINQUI, se coordinó un evento de más de 700 invitados, en los cuales estarían contemplados los habitantes de las comunidades anteriormente mencionadas que serían los beneficiados con esta obra.

Así como los miembros de las organizaciones que contribuyeron durante este largo proceso entre los cuales podemos mencionar: La fundación Red de Energía BUN-CA, Las empresas ELGUA e HIDROXACBAL, La Fundación Humanista para la Cooperación con los Países en Desarrollo "Hivos", El Instituto Nacional de Electrificación "INDE", El Ministerio de Energía y Minas, La Organización Latinoamericana de Energía "OLADE" y la Asociación para el Desarrollo Rijatz'ul Q'ij "Semilla de Sol".

Debido a estas circunstancias la Organización solicito al practicante del EPS que realizará el siguiente listado de actividades:

##### **5.4.1 Diagramación, redacción y diseño de invitaciones**

De acuerdo a las alianzas anteriormente mencionadas en conjunto con el INDE se organizó la distribución e impresión de las invitaciones, la organización se dio a la

tarea de realizar el diseño y la redacción del modelo de invitación, el cual mostramos a continuación:



#### 5.4.2 Elaboración de listado de invitados especiales

Se procedió a la selección de los nombres de las personas que conformarían el listado de invitados especiales, pidiendo datos para la correcta entrega y confirmación de asistencia, como ejemplo: nombre, cargo, dirección, correo, teléfono, etc.

En algunos casos se solicitó enviar electrónicamente la invitación pues las organizaciones pertenecen al extranjero como Costa Rica, o están alejadas del área urbana; Como las alcaldías y Asociaciones.

	NOMBRES DE ORGANIZACIONES	NOMBRES	Cargo
1	Presidencia de la República	Otto Perez Molina	Presidente de la República
2		Ana Verónica Castilla Segura	Secretaria Privada

3	<b>Hivos</b>	Raquel Chacon	Oficial de Programa
4		Julieta Hernández	Coordinadora
5	<b>Embajada de Noruega</b>	Jan Gerhard Lassen	Embajador
6		Mara Bocaletti	Comunicación y proyectos
7		Medarda Castro	Comunicación y proyectos
8	<b>MEM</b>	Ingeniero Erick Archila	Ministro
9		Ingeniero Oscar Alvarado	Coordinador de electrificación rural
10		Licenciada Verónica Martínez	Coordinadora de Unidad de Género
11		Ingeniero Julio César Solares	Director General de Energía
12		Ingeniero Edwin Rodas	Viceministro
13		Ivanova Ancheta	Viceministra
14	<b>Congreso de la República</b>	Estuardo Galdámez	Diputado de Quiché
15	<b>Inde</b>	Ingeniero Jorge Stalling	Gerente general
16		Ingeniera Carolina Grajeda	Asesora de la Unidad Ejecutora
17		Johny Cifuentes	Coordinador de proyectos aislados
18		Ingeniero Marco Antonia Garcia	Coordinador de Unidad Ejecutora
19		Licenciado Mario Torres	Asesoría Técnica Gerencia General
20		Licenciado Misael Cermeño	Gerente GERO
21		Ingeniero Oscar Caceros	Gerente ETCEE Interino
22		Ingeniero Marco Junio Martinez	Gerente EGEE Interino
23		Licenciada Mariana Tenas	Gerente Comunicación Corporativa
24	<b>Banco Interamericano de Desarrollo</b>	Ingeniero Enrique Rodríguez	Especialista Sectorial
25		Hugo Us	Especialista en Desarrollo Social
26		Claudia Aguirre	Analista de operaciones
27		Pablo Roldan	Representante
28	<b>OLADE</b>	Byron Chilingua	pendiente
29		Doctor Fernando Ferreira	Secretario Ejecutivo
30		Sissy Larrea	Coordinadora de Género

31	<b>ENEL</b>	Werner Molina	Jefe de relaciones externa
32		Ivonne Villatoro	Técnico de comunicación interna
33		Orlando López	Gerente
34	<b>Semilla de Sol</b>	Anibal de Leon	Representante Legal
35		Mario Hernandez	Director Ejecutivo
36		Matilia Cedillo	Vicepresidenta
37	<b>AMSCLAE</b>	Ivan Azurdia	Director Ejecutivo
38		Lic. Sebastian Rodriguez	Recursos Humanos
39	<b>BUNCA</b>	Kattia Quiros	Coordinadora
40		Ronny Cascante	pendiente
41		Jose Maria Blanco	Director Regional
42	<b>Gobernación Quiché</b>	Jorge Sosa	Asesor
43		Heber Cabrera	Gobernador
44	<b>Concejal de la Municipalidad de Nebaj</b>	Pedro Raymundo Cobo	Alcalde
45		Jacinto Ceto	Dirección de Planificación
46	<b>Concejal de la Municipalidad de Chajul</b>	Pedro Caba	Alcalde
47		Gaspar Méndez	Encargado de Servicios públicos
48		Domingo Fernando	encargado de Proyectos
49		Gaspar Pacheco	Secretario del Alcalde
50	<b>Concejal de la Municipalidad de Cotzal</b>	Baltasar Cruz	Alcalde
51		Miguel Toma	Secretario
52	<b>La Parroquia de Nebaj</b>	Parraco Diego	
53	<b>ASOCHEL</b>	Juan Puente	
54		Silvestre Pacheco	Director Ejecutivo
55	<b>ASAUNAIXIL</b>	Francisco Marroquin	
56	<b>Fundación Agros</b>	Sra. Margrieth Nazarit Cortes	Directora Ejecutiva
57		Mario Morales	Miembro de Junta Directiva
58	<b>Asociación Chajulense</b>	Arcadio Galindo	Coordinador
59	<b>Río Bañado</b>		Presidente
60	<b>Líder de trapichito</b>		alcadía auxiliar
61			presidente de cocode
62	<b>Líder de Sumalito</b>		alcadía auxiliar
63			presidente de cocode



64	<b>Radio IXIL</b>		reportero
65			reportero
66			reportero
67	<b>Hidro las brisas</b>		gerente general
68	<b>Banrural</b>		Gerente
69	<b>Banco GYT</b>		Gerente
70	<b>Maestros</b>	Diego	Maestro
71		Jacinto	Maestro
72		Jacinto	Maestro
73	<b>La Parroquia Lancetillo</b>	Padre Mario Asturias	Sacerdote
74		Ambrosio Benito Choc	pendiente
75		Ramón Choc Salazar	pendiente
76	<b>ADIM</b>	Francisco Chocoj	Vicepresidente
77		José Mo	Presidente
78		Francisco Bacá	Vocal 3
79	<b>CDRO totonicapán</b>	José Luis Cua	pendiente
80	<b>Municipalidad Aguacatán</b>	Pablo Escobar	Concejal 1o.
81	<b>Oxlajuj Ajpop</b>	Felipe Gómez	Director
82		Nicolás Ti Cu	Presidente de Junta Directiva
83	<b>Consultores independientes</b>	Ingeniero Moisés Mendoza	Consultor
84		Ronald Hagen	Consultor
85		Ingeniero Stephen	Gerente de Hiteca
86		Ingeniero Mario Luis López	pendiente
87		Job Rodriguez Sanson	Contador de ASHDINQUI
88		Ing. Agrónomo Álvaro Díaz	Director del -NIMD-
89		Ing. Agrónomo Luis Alberto Castañeda	Director del proyecto - USAID-
90	<b>ENRECA</b>	Hugo Arriaza	Director
91	<b>Electricidad 2000</b>	Jaime Monroy	Gerente
92	<b>Hidroxacbal</b>	Ingeniero Edwin Hernández	Gerente de país
93		Ingeniero José Ramón Miralda	Gerente de Proyecto Hidroxacbal Delta
94		Ingeniero Ramón Gifarro	Gerente de Proyecto en Sitio
95		Ingeniero Fernando Fuentes	Asesor Social
96		Licenciado Edgar Ical	Gestor social

97		Ingeniero Fredy Valle	Gerente de Planta
98		Ing. Miguel Torres	Supervisor de Obras
99		Ingeniero Christian Monroy	Gestor de proyectos
100	<b>Banco Centroamericano de Integración Económica</b>	Carlos Boj	Coordinador de Programa MIPYNES VERDES
101		Astrid Ibarra de Escobar	Ejecutiva de Proyectos
102		Juan Pablo Brol	Coordinador del Proyecto ARECA
103	<b>Cámara de la Industria</b>	Licenciada Karen Rosales	Subdirectora

### 5.4.3 Diagramación y diseño de manta vinílica

Por parte de la logística del evento se solicitó la elaboración de mantas vinílicas para la identificación del evento, como una manta de fondo para el escenario, rollups para la entrada a la escuela (es el lugar donde se realizó el evento) y mantas para la identificación de un stand para la Asociación ASHDINQUI y Rijatz'ul Q'ij "Semilla de Sol".



Ilustración 27 Diseño de manta de fondo para la inauguración de la Hidroeléctrica ubicada en la Batzchocolá, Quiché.

**ASISTENCIA TÉCNICA Y  
OTRAS INVERSIONES**




**La Asociación Hidroeléctrica de  
Desarrollo Integral Norte del Quiché**  
*Por sus valiosos aportes, manifiesta  
su agradecimiento a:*

FUENTE	MONTO	DETALLE
MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS/OLADE	\$ 90,000.00	Fondo Reversible para usos productivos, Equipo para insumo y Asistencia técnica para puesta en operación administrativa
ORGANIZACIÓN LATINOAMERICANA DE ENERGIA (OLADE)	\$ 25,000.00	Gestión de financiamiento y apoyo técnico para evaluación ambiental, elaboración de plan de negocios y cierre financiero
ENERGIA LIMPIA DE GUATEMALA (EOLIGUA DELTA)	\$ 28,424.81	Construcción de tres transectales, protección con guarnes de camino y puesta en marcha de proyecto
ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO RIJATZ'UL Q'IJ (SEMILLA DE SOL/NEVOS)	\$ 93,779.14	Asistencia técnica y acompañamiento para la organización y construcción del proyecto
ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO RIJATZ'UL Q'IJ (SEMILLA DE SOL)	\$ 41,100.00	Gestión de financiamiento y apoyo para concluir proyecto
MUNICIPALIDAD DE NEBÁJ	\$ 51,282.05	Ampliación y mejoramiento de caminos entre Cruce fideicometido a Batzchocolá
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 329,586.00</b>	

Batzchocolá, Nebaj, Quiché, Julio de 2014

**ASOCIACIÓN PARA  
EL DESARROLLO**



**Semilla de Sol**  
*Rijatz'ul Q'ij*

**GERMINANDO UN NUEVO  
HORIZONTE ENERGÉTICO  
Y AMBIENTAL**



**"Iluminados con  
energía limpia"**

**Con el apoyo de:**



**Ilustración 28 Diseños de mantas para roll up, para stand y entrada a la escuela para la inauguración de Hidroeléctrica en Batzchocolá, Quiché**

### 5.4.4 Documentación de la Ceremonia Maya

De acuerdo a las creencias y respetando la diversidad de celebración y costumbres, se organizó una ceremonia maya con el fin de dar gracias a Dios y a la naturaleza por culminar de la mejor manera el proyecto en la comunidad de Batzchocolá, Quiché con la cual se estaba trabajando.

Es importante mencionar que se hizo 3 tipos de ceremonias, se realizó un culto de tipo protestante, una misa oficiada por un sacerdote en la iglesia católica y una ceremonia como anteriormente se había mencionado y a todas las celebraciones acudieron los habitantes sin importar creencias o preferencias, ya que para ellos es muy importante brindar el apoyo y mantener unida a la comunidad.



**Ilustración 29** Fotografía tomada por Alcira González el 17 de julio de 2014, para la preparación de la ceremonia maya, organizada por Semilla de Sol, y realizada por parte de los Guías espirituales que forman parte de las Comunidades de Batzchocolá, Laguna de Batzchocolá, Visiquichum y Santa Cruz del Quiché.



**Ilustración 30** Fotografía tomada por Alcira González el 16 de julio de 2014 en la Aldea Batzchocolá, se puede observar a los Guías espirituales de las comunidades de Batzchocolá, Laguna de Batzchocolá y Visiquichum dando instrucciones a los guías espirituales de Santa Cruz del Quiché para el inicio de la ceremonia maya para la Inauguración de Micro Central Hidroeléctrica.



**Ilustración 31** Fotografía tomada por Matilia Cedillo el 16 de julio de 2014, se puede observar a la Practicante de EPS Alcira González participando en la ceremonia maya de la inauguración de la Microcentral Hidroeléctrica de Batzchocolá, Quiché.



**Ilustración 32** Fotografía tomada por Alcira González el 16 de julio de 2014, se puede observar al Guía espiritual de Santa Cruz del Quiché dando por terminada la Ceremonia Maya en la Aldea Batzchocolá.

#### 5.4.5 Acompañamiento de los Reporteros Comunitarios

Por parte de las tareas asignadas a la practicante del EPS se le encomendó la dirección de un grupo de jóvenes que son reporteros comunitarios dentro de la comunidad, con el fin de cubrir el evento usando recursos ya disponibles.



Ilustración 33 Fotografía tomada por Mario Hernández el 17 de julio de 2014, se puede observar a la Practicante Alcira González dando instrucciones previas a los reporteros comunitarios de las comunidades de Batzchocolá y Chel, en la inauguración de la Micro Central Hidroeléctrica en la Comunidad de Batzchocolá.



Ilustración 34 Fotografía tomada por Alcira González el 17 de julio de 2014, en la cual se puede observar a los reporteros recibiendo una charla introductora con el Jefe de Comunicación Externa del INDE el Licenciado Fredy López, para la inauguración de la Hidroeléctrica en la Aldea Batzchocolá

### 5.5 Capacitación de Reporteros Comunitarios

Otra de las actividades realizadas debido a la necesidades surgidas dentro de la organización fue la capacitación de un grupo de reporteros comunitarios que provienen las comunidades de Batzchocolá y Chel en el municipio de Chajul, departamento de Quiché, el cual se desarrolló en dos días debido a la extensión del mismo el cual se dividió de la siguiente manera:

Día #1: Presentación por parte de la capacitadora

Presentación por parte de los reporteros, los cuales indicaron nombre completo, edad y lugar de origen.

Desarrollo de un ejercicio para poder “romper el hielo”

Explicación sobre los géneros periodísticos a nivel general, tipos de géneros periodísticos y la noticia.

Refacción

Primer ejercicio práctico en el cual ellos debían de crear su propia noticia bajo la supervisión del capacitador.

Segundo ejercicio práctico en el cual ellos identificarían los tipos de géneros periodísticos y sus nombres.

Dar las directrices para la elaboración de una tarea en casa, realizar una noticia con la estructura explicada y la elaboración de un esquema en el cual expliquen los distintos tipos de géneros periodísticos.

Almuerzo

Día #2: Bienvenida nuevamente

Breve recapitulación de los puntos del día anterior

Espacio de preguntas y respuestas

Recepción de tareas

Explicación sobre el tema de entrevista (estructura y tipos)

Ejercicio práctico en el cual se reunirían en parejas y se harían tres tipos de entrevista frente a los demás, una de tipo personal, profesional y mixta.

Explicación sobre el tema de reportaje (estructura y tipos)

Refacción

Ejercicio práctico: La capacitadora inicia una historia y cada uno de los reporteros debían continuar el hilo de la historia por 15 segundos sin que la historia perdiera sentido, con el fin de explicar como funciona la naturaleza del reportaje en cuanto al tiempo.

Distribución de responsabilidades para cubrir el evento, cada uno de los reporteros debían, tomar notas, fotografías o videos para la elaboración de una noticia, debían tomar una entrevista a un invitado especial que se le asignó y en conjunto todos los reporteros debían de escribir un reportaje sobre la inauguración.

Almuerzo.





**Ilustración 35** Fotografía Tomada por Matilia Cedillo el día 03 de julio de 2014, el cual fue el primer día de capacitación a los reporteros comunitarios de las comunidades de Batzchocolá y Chel dentro de las instalaciones de ASOCHEL en la comunidad de Chel.



Ilustración 36 Fotografía tomada por Alcira González el día 04 de julio de 2014 el cual fue el segundo día de capacitación a los reporteros comunitarios de las comunidades de Batzchocolá y Chel dentro de las instalaciones de ASOCHEL en la comunidad de Chel.

## **6. Conclusiones**

- ✓ Mediante las encuestas y la observación realizada se llegó a la conclusión que en su mayoría de las personas que están trabajando dentro de la organización se sienten identificados con ella, pero no creen que el trabajo realizado sea coherente respecto a su remuneración mensual.
  
- ✓ Con respecto al presupuesto y al cronograma de actividades es vital crear cierta flexibilidad, evitando apegarse en exceso a la exactitud, ya que con el desarrollo de las actividades dentro del proyecto se pudo experimentar algunos desfases que no afectarían de manera directa a la calidad al producto obtenido del proyecto.
  
- ✓ Se puede afirmar que una adecuada comunicación es la clave para detectar problemas a nivel organizacional, para lograr un mejor desempeño dentro de los empleados de la organización, incremento de productividad así como a generar utilidades y mayor énfasis en la realización de proyectos en comunidades indígenas, ya que por medio de esta se abarcan áreas como desarrollo social, desarrollo económico, mejoramiento de la calidad de vida, entre otros.
  
- ✓ La clave para crear de manera correcta un plan de comunicación es realizar un buen diagnóstico concatenando elementos como la observación, realización de encuestas y entrevistas, así como, tener conocimientos previos en comunicación para su correcta aplicación.

## 7. Recomendaciones

- ✓ Es necesario crear actividades para fortalecer la comunicación interna de la Organización Rijatz'ul Q'j tomando en cuenta al staff de trabajadores de planta y a la junta directiva en conjunto para la toma de decisiones, esto con el fin de mejorar las relaciones interpersonales.
  
- ✓ Tratar en la manera de los posible de contar con una persona encargada de los temas de comunicación, ya que esto es muy importante para el desarrollo pleno de la organización tanto interna como externamente.
  
- ✓ Seguir a mayor apego los lineamientos del plan de comunicación sugerido dentro del informe ya que fue elaborado y estructurado de acuerdo a las necesidades encontradas dentro de la organización.
  
- ✓ Dar seguimiento constante y actualización a la página de facebook y la pagina web ya que esto es considerado como un medio de comunicación de bajo costo y alto impacto, si se da el correcto uso, con esto se generará más interés dentro de los grupo objetivo.

## 8. Bibliografía

Centro Asociado a la UNED de Pontevedra. (2011). *Plan de Comunicación externa*. N/A: N/A.

Enz, A. (2012). *Manual de comunicación para organizaciones sociales: hacia una gestión estratégica y participativa*. Buenos Aires, Argentina: Rivolin, SRL.

Gobierno en Línea. (2011). *Plan de comunicaciones interna y externa*. Colombia: N/A.

Manuales prácticos de la Pyme. (N/A). *Como elaborar el Plan de Comunicación*. N/A: N/A.

NovaCom Consultores en Comunicación. (N/A). *Manual básico de comunicación para Pymes*. Navarra: N/A.

Plataforma de Voluntariado de España. (2012). *Elaboración de un plan de comunicación*. Madrid, España: Obra Social.

## Anexos

### a) Transcripción Completa de las entrevistas

#### - Entrevista #1

A: Alcira (Epesista)

I: Isidro (entrevistado)

A: Para iniciar quisiera saber su nombre y el puesto dentro de la organización

I: Isidro Manuel Gómez....ehhh actualmente soy el administrador financiero de la organización y el tesorero de la junta directiva.

A: Ya...ehhh...¿podría mencionar dos o tres problemas que le suceden con frecuencia al realizar su trabajo?

I: Pues uno es que...a veces uno no conoce los presupuestos desde el inicio y dos a veces ehh...no hay conocimiento de los gastos y no sabemos como pagar los cheques si estamos abajo o arriba del presupuesto y tres...que las ordenes de trabajo no siempre se conocen entonces no sabemos que presupuestar...

A: Ya....ehhh considera que cuales son algunos de los problemas que observar que le suceden a algun compañero de trabajo...

I: Pues sería nada mas no cumplir con las fechas que se deben de entregar la información a la administración.

A: Ya....ehhh... ¿qué quejas ha escuchado con mayor frecuencia de sus compañeros?

I: A veces el desconocimiento de los proyectos realmente, sino hasta después que se sabe pero en el inicio más que no se conocer mucho, no se sabe con quien se

está trabajando y aun después de haber tenido el conocimiento a veces las ordenes de trabajo ...(interferencia de sonidos)

A: ¿Cualeeeeees cree que son los principales problemas de la institución?

I: Bueno al principio pienso que....la falta de financiamiento a proyectos grandes realmente se han ganado proyectos pequeños y eso nos ha permitido sobrevivir y proyectos grandes con excepción de Hyvos, en algunos de los proyectos inclusive no se les considera como tal los puestos de administración ni tampoco no nos permite ganar mas...

A: ¿Qué aporte podría hacer para el mejoramiento de las relaciones dentro de la oficina?

I: Pues solamente nada mas que...pues entregando la información para ayudar con el mejoramiento de la administración...

A: ¿Usted cree que ha crecido personal y profesionalmente durante el tiempo que ha laborado en la organización?

I: (risa) en ese aspecto mi experiencia ya era basta cuando vine a la asociación, cada condición es diferente y en cada proyecto se aprenden nuevas cosas...

A: ¿Qué es lo que lo motiva a seguir en este proyecto?

I: Pues ehhh....considerando que es un proyecto en el que nosotros prácticamente hemos sido protagonistas dentro de la operación y en este caso nos incita a demostrar que si podemos hacerlo sin necesidad que hayan grandes padrinos sino que...sino que sencillamente con quienes hemos ganado y con eso es suficiente para seguir adelante y soñar que algún día seremos solventes ...

A: ¿Tiene algún comentario o algo que quiera decir que no le haya preguntado?

I: no...solamente

A: Buenos muchas gracias...

✓ Entrevista #2

A: Alcira (Epesista)

M: Manuel (Entrevistado)

A: Para empezar quisiera saber su nombre y su cargo actual de trabajo...

M: Pues... mi nombre es manuelcamposeco soy el encargado del área de planificación y seguimiento de la asociación..

A: Ok..bueno¿podría mencionar dos o tres problemas que le suceden con frecuencia en su trabajo..?

M: En términos generales, bajo salario, el otro es estar manejados bajo una mala planificación para hacer una intervención y la tercera la falta de equipo de trabajo.

A: ¿Cuáles son algunos de los problemas que observa que suele suceder con frecuencia a un compañero de trabajo?

M: Falta de integración de aquí, no articuladas, las fuerzas de manera conjunta y acelerada para salir adelante...

A: ¿Qué quejas a escuchado con mayor frecuencia en sus compañeros?

M: Ummm.... Un poco el tema de....unipersonalismo todo se concentra en el señalamiento del director yo pienso que...muchas veces todo es por lo mismo bajo presupuesto...

A: ¿Cuáles cree que sean los principales problemas de la institución?

M: Por mucho tiempo la dirección de dos cabezas jalando en distintos lados, ehh segundo el tema de la falta de solvencia y estabilidad financiera...



A: ¿Qué aporte podría hacer usted para el mejoramiento de las relaciones dentro de la oficina?

M: Uno es el instrumental, que es vital para el fortalecimiento institucional de alguna manera el tema de la planificación, trabajo anual, una planificación de trabajo de distintos equipos para tratar de desempantanar, esta organización....y general estamos direccionando esto a través de la participación de distintos medios en una proyección conjunta ...

A: ¿Usted cree que ha crecido profesional y personalmente en el tiempo que laboro...está laborando dentro de la organización?

M: Bueno el tema de energía renovable es nuevo para mi, yo no sabia nada de esto, y el tema es vital para el país y para el futuro de muchas personas....

A: ¿Qué es lo que lo motiva a seguir en el proyecto?

M: Bueno....el desafío....estar incursionando un tema tan novedoso, un tema con potencialidades, un tema con el que pueda aportar a muchas otras comunidades que pueden tener la posibilidad, más o menos un quince por ciento de comunidades que no tienen energía pero tienen recursos para generar energía, no necesaria...no necesariamente tendrían que quedarse permanentemente sin energía si tienen los recursos tecnológicos y el Estado lo tiene en el abandono...

A: ¿Tiene algún comentario o algo que agregar que no le hayamos preguntado?

M: Que puede incidir el tema de energía renovable en todo el país, hay mucho espacio en cuanto energía renovable....

✓ Entrevista #3

A: Alcira (Epesista)

P: Pedro (Entrevistado)

A: Bueno...¿me podrías decir tu nombre y tu puesto de trabajo?

P: Claro..me llamo Pedro Armas y trabajo en el área de energía

A: ¿Podrías mencionar al menos dos o tres problemas que te suceden con frecuencia en tu trabajo?

P: Ehhh...falta de información, falta de comunicación, ehhhh solo creo....

A: ¿Cuáles son algunos de los problemas que observas con frecuencias en alguno de tus compañeros?

P: Quizá los mismos...

A: ¿Falta de información falta de comunicación?

P: Siii...los mismos...

A: ¿Qué quejas haz escuchado con más frecuencia por parte de tus compañeros?

P: Aquí todo mundo se queja...entonces que tenga yo como inventariada la queja mas común, pues no la tengo pero hay diversas de diversos tipos de quejas...

A: ¿Cómo por ejemplo?

P: Este...quejas un poco triviales hasta quejas bastante importantes como por ejemplo falta de fondos, sería una de las quejas importantes, falta de proyectos, falta de información es una de las quejas bastante, falta de canales de comunicación...o no se respetan los canales establecidos.

A: ¿Cuáles crees que sean los principales o mayores problemas de la institución?

P: Mucha improvisación...

A: ¿Qué aporte podrías hacer para el mejoramiento de las relaciones dentro de la institución?

P: ¿Podría contribuir con más sarcasmo?... (risa) no ya en serio... pues como aporte real creo que todos hemos dado un gran aporte aquí, yo creo que lo que se trata es que todos los aportes se ordenen de tal forma que creen una sinergia para que caminen las cosas hacia un punto y no en aportes desordenados.

Entrevistado: Mario Hernández. ( E )

Cargo: Director Ejecutivo.

Entrevistador: Alcira González Practicante de EPS. (A)

A: ¿Podría brindarme una pequeña reseña histórica de la organización?

E: La idea surgió en una reunión de 3 miembros iniciales, un día 19 de mayo de 2009 (5 Q'anil, Significa: nawal de la semilla, germinación de todos los seres vivientes, día de la construcción de los primeros abuelos del maíz), es por eso que el nombre de la organización es Semilla de Sol, el Sol porque es el origen de todas las energías almacenadas en la tierra. Luego a sugerencia de otros miembros que se sumaron al proceso de constitución, sugirieron poner el nombre en idioma Maya, se sugirió y se adoptó Rijatz'ul Q'ij. Con fecha 4 de junio de 2007 se hace la escritura de constitución de la Asociación lo cual le da vida legal a la organización, y con fecha 13 de julio de 2007 es legalmente inscrita en el registro correspondiente. Se iniciaron formalmente operaciones el 1 de agosto de 2009

A: ¿Cuáles fueron los orígenes de la empresa?

E: Éramos un grupo de personas que conformaba el equipo técnico de otra entidad de la cual nos retiramos. Surgió como una estrategia para mantenernos

ocupados en el tema que habíamos trabajado con anterioridad y con el objeto de tener una fuente de autoempleo

A: ¿Cuál fue el número exacto de socios o fundadores de la organización?

E: Originalmente, se integró con 30 personas aproximadamente

A: ¿Cuál fue el capital inicial de la organización?

E: Solo capital humano y luego se puso una cuota de Q 500.00 por asociado.

A: ¿Cuáles serían las causas principales que dieron origen a la creación de la organización?

E: El interés por seguir trabajando en el desarrollo sostenible del país, especialmente en el impulso de la energía renovable en Guatemala y Centroamérica, generar experiencias que puedan replicarse. Y contar con un empleo.

A: ¿Cuáles fueron las entidades o personas que influyeron en la creación de la empresa?

E: Nos reunimos 3 personas, Danilo Lemus, Iván Azurdia y Mario Hernández, luego lo consultamos con Matilia Cedillo, Sebastián Rodríguez, Regina Penedo, Maricarmen y otros compañeros más que decidieron apoyar la idea. Tuvimos el apoyo del señor Derick Calderón de Bambu Maya y apoyo moral de HIVOS que posteriormente se convirtió en apoyo financiero para realizar algunas actividades.

A: ¿Cuáles fueron las actividades iniciales de la organización?

E: Organizarnos a través de una asamblea de fundadores y buscar un lugar donde funcionar.

A: ¿Cuál fue la situación inicial de la empresa?

E: Muy difícil cuesta arriba, porque no teníamos record institucional, solamente records personales, por lo cual quedábamos descartados para concursar.

A: ¿Qué cambios han producido hasta hoy?

E: Hemos logrado posicionar la imagen como organización que tiene experiencia comprobada en desarrollar proyectos comunitarios de energía renovable y ambiente.

#### **b) Modelo de la Encuesta**

#### **Encuesta para los trabajadores y asociados activos en la Organización No Gubernamental Rijatz'ulQ'ij (Semilla de Sol).**

Sexo: M_____	Edad: 19 a 25 años_____	26 a 35 años_____
F_____	36 a 65 años_____	66 y más_____

1. ¿Le gusta su empresa?

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

2. ¿Se siente integrado en ella?

SIEMPRE\_\_\_\_\_ A VECES\_\_\_\_\_ NUNCA\_\_\_\_\_

3. ¿Conocía la organización antes de incorporarse?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_
4. ¿Conoce su lugar y responsabilidades?  
SI\_\_\_\_\_ PARCIALMENTE\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_
5. ¿Considera su trabajo bien remunerado y coherente respecto a sus labores?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_
6. ¿Considera que la empresa le brindó un comienzo de trabajo con apoyo y formación?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_
7. ¿Desde hace cuánto tiempo labora para la organización?  
Desde su creación\_\_\_\_\_ más de 2 años\_\_\_\_\_ menos de 2 años\_\_\_\_\_
8. ¿Siente un ambiente laboral agradable?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_
9. ¿Se apoyan en el desempeño de su trabajo?  
SIEMPRE\_\_\_\_\_ A VECES\_\_\_\_\_ NUNCA\_\_\_\_\_
10. ¿Es fácil la comunicación (horizontal) con sus compañeros?  
SIEMPRE\_\_\_\_\_ A VECES\_\_\_\_\_ NUNCA\_\_\_\_\_
11. ¿Existe comunicación (vertical) satisfactoria?  
SIEMPRE\_\_\_\_\_ A VECES\_\_\_\_\_ NUNCA\_\_\_\_\_
12. ¿Está usted satisfecho en su puesto de trabajo?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

13. ¿Considera su trabajo bien remunerado y coherente respecto a sus labores?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

14. ¿Desearía cambiar algo de la organización?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

- Si su respuesta fue si, ¿qué cambiaría? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

15. ¿Recibe capacitación frecuentemente?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

16. ¿Cree usted que la capacitación constante es indispensable para el desempeño de su trabajo?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

### c) Matriz o vaciado de las encuestas

#### Resultados de las encuestas y entrevista

SEXO	EDAD	
Masculino	19 a 25 años	26 a 35 años
Femenino	36 a 65 años	66 y más

P1. ¿Le gusta su organización?

SI  NO  A VECES  TOTAL

P2. ¿Se siente integrado en ella?

SIEMPRE  A VECES  NUNCA  TOTAL

P3. ¿Conocía la organización antes de incorporarse?

SI  NO  NO APLICA  TOTAL

P4. ¿Conoce su lugar y responsabilidades?

SI  PARCIALMENTE  NO  TOTAL

P5. ¿Considera su trabajo bien remunerado y coherente respecto a sus labores?

SI  NO  NC  A VECES  TOTAL

P6. ¿Considera que la organización le brindó un comienzo de trabajo con apoyo y formación?

SI  NO  NC  TOTAL

P7. ¿Desde hace cuánto tiempo labora para la organización?

Desde su Creación  más de 2 años  menos de 2 años  TOTAL

P8. ¿Siente un ambiente laboral agradable?

SI  NO  A VECES  TOTAL

P9. ¿Se apoyan en el desempeño de su trabajo?

SIEMPRE  A VECES  NUNCA  TOTAL



P10. ¿Es fácil la comunicación (horizontal) con sus compañeros?

SIEMPRE       A VECES       NUNCA       TOTAL

P11. ¿Existe comunicación (vertical) satisfactoria?

SIEMPRE       A VECES       NUNCA       TOTAL

P12. ¿Está usted satisfecho en su puesto de trabajo?

SI       NO       PARCIALMENTE       TOTAL

P13. ¿Considera su trabajo bien remunerado y coherente respecto a sus labores?

SI       NO       NC       A VECES       TOTAL

P14. ¿Desearía cambiar algo de la organización?

SI       NO       TOTAL

P15. ¿Recibe capacitación frecuentemente?

SI       NO       TOTAL

P16. ¿Cree usted que la capacitación constante es indispensable para el desempeño de su trabajo?

SI       NO       PARCIALMENTE       TOTAL