

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



“Implementación de Estrategia de Comunicación para dar a conocer las funciones de la Unidad de Género dentro de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos -COPREDEH-”

Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado de Licenciatura

Presentado al Honorable Consejo Directivo por:

PAULO CÉSAR MARROQUÍN GIRÓN

Previo a optar el título de:

LICENCIADO (A) EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

Guatemala, Noviembre de 2016

Consejo Directivo

Director

M.Sc. Sergio Vinicio Morataya García

Representantes Docentes

Lic. Mario Campos

Lic. Gustavo Morán

Representantes Estudiantiles

Mario Roberto Barrientos Aldana

Anaite del Rosario Machuca Pérez

Representante de Egresados

Lic. Michael González Batres

Secretaria Administrativa

M.Sc. Claudia Molina

Coordinador EPS Licenciatura

Lic. Luis Pedroza Gaytán

Supervisores de EPS Licenciatura

Licda. Sandra Noemí Hernández y Hernández

Lic. Fernando Ismael Flores Barrios



Guatemala, 17 de agosto de 2016

Lic. Luis Pedroza
Coordinador
Ejercicio Profesional Supervisado de Licenciatura
Escuela de Ciencias de la Comunicación
Universidad de San Carlos de Guatemala

Estimado Licenciado Pedroza:

Por medio de la presente, hacemos constar que el estudiante(a) epesista Paulo César Marroquín Girón, con número de carné: 200215529 de la Escuela de Ciencias de la Comunicación, de la Universidad de San Carlos de Guatemala; como requisito y previo a obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Comunicación; realizó el Ejercicio Profesional Supervisado de Licenciatura en esta institución específicamente en la Dirección de Información y Comunicación, cumpliendo con 300 horas efectivas de práctica comprendidas del 03 de mayo al 11 de agosto del año en curso; tiempo durante el cual ejecuto el proyecto: "Implementación de Estrategia de Comunicación para dar a conocer las funciones de la Unidad de Género dentro de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos -COPREDEH- Transformación de la Cultura Institucional entregando el material comunicacional respectivo, debidamente recibido por Comisión Presidencial Coordinador de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos -COPREDEH- En tal virtud manifestamos entera satisfacción respecto al trabajo del epesista y, para los usos en el proceso de EPS de Licenciatura, extendemos la presente CONSTANCIA DE REALIZACIÓN DE SU PROYECTO DE EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO DE LICENCIATURA en nuestra institución.

Atentamente,

Licda. Enma Hernández

Directora

Dirección de Información y Comunicación

2a. Avenida 10-50 Zona 9. Teléfonos 2526-9800 Fax: 2526-9898

@COPREDEH

Copredéh Guatemala

www.copredéh.gob.gt



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

Guatemala 3 de Noviembre de 2016

Estudiante

Paulo César Marroquín Girón

Carné: **200215529**

Escuela de Ciencias de la Comunicación

De mi consideración:

Me complace informarle que he revisado su informe final de EPS de Licenciatura con el título **"Implementación de estrategia de comunicación para dar a conocer las funciones de la Unidad de Género dentro de la Comisión Presidencial coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos -COPREDEH- ."** El citado trabajo cumple los requisitos de rigor del presente programa por lo cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para los efectos subsiguientes.

Se autoriza su aprobación en el acta de cierre respectiva y la impresión de su trabajo final de EPS de Licenciatura en número de 10 ejemplares impresos y 3 CD'S con el documento incluido en formato PDF los cuales deberá entregar a las instancias correspondientes.

Sin otro particular,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Lic. Fernando Flores
Supervisor EPS de Licenciatura


Vo.Bo. Lic. Luis Pedroza
Coordinador EPS de Licenciatura



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Edificio M2,
Ciudad Universitaria, zona 12.
Teléfono: (502) 2418-8920
Telefax: (502) 2418-8910
www.comunicacionusac.org

Para efectos legales, únicamente el autor es responsable del contenido de este trabajo.

DEDICATORIAS

A DIOS

A MI MADRE: Ana Patricia, por su apoyo incondicional, sus consejos, esfuerzo y sacrificio para permitirme salir adelante, la motivación constante y su sabiduría para guiarme y ser una persona de bien, pero sobre todo su amor. ¡Gracias!.

A MIS HIJOS Andrea Fernanda y Diego Antonio por su amor y cariño, por ser mis ángeles guardianes y el motivo para salir adelante.

A MIS HERMANOS Por ser parte de mi vida, apoyo y cariño.

A MI TÍA Marta Callejas, por su apoyo, sus consejos y porras que me dio durante este largo camino de carrera profesional.

A PRIMA Y TÍA Flor Reyes y María Ana Girón, por ser como mi hermana y mi segunda madre, especialmente en aquellos momentos en que mi madre sudaba trabajando para que yo tuviera la oportunidad de estudiar.

A MIS AMIGOS Especialmente a todos aquellos que fueron parte fundamental en el proceso de estudios desde el 2009 a la fecha, por cada momento compartido por aguantarme y ayudarme a culminar mis estudios, por no dejarme claudicar en los momentos que ya no podía o ya no quería. ¡Gracias!

A MI ALMA MATER Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Escuela de Ciencias de la Comunicación por permitirme ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva para el país, por todo el conocimiento adquirido dentro de sus aulas, las personas que conocí y las grandes experiencias de vida que tuve.

AGRADECIMIENTOS

Sin pensarlo he llegado al momento culmen de un largo proceso y etapa de mi vida, en el cual por momentos sentía desfallecer y pensar que lo mejor era no seguir y tirar todo por la borda.

Fue en esos momentos en los que siempre aparecía alguien que me ayudaba a seguir adelante a levantarme, a darme ánimos aunque la mayoría de veces lo tomaba como un regaño y de forma negativa, poco a poco me di cuenta que lo hacían por el cariño hacia mi persona y porque siempre creyeron que podía ser más de lo que yo mismo creía que podía ser.

La vida ha puesto a muchas personas en mi camino de la cuales he aprendido y que han ayudado a formar mi carácter, mi forma de pensar y de ser, quisiera agradecer a cada uno de ellos pero estoy seguro que algún nombre se me escapara, sin embargo considero que saben quiénes son, porque espero que de la misma forma en que ellos y ellas marcaron mi vida, yo haber podido marcar la de ellos.

Aunque si quiero destacar a mi grupo de compañeros de esta última fase de estudios quienes me apoyaron en todo momento, con quienes compartimos desvelos, peleas, largas jornadas de estudio, viajes de trabajos de campo y muchas cosas que hicieron que reforzáramos nuestra amistad.

Gracias a Abner Villar, Francisco Hernández, Jhojanna Fernández, Erick Jarkin, Vicky Vásquez y Karla Mejía, quienes fueron los primeros compañeros con quienes inicie la etapa del estudio de Licenciatura.

Jennyfer Telón, Alejandrina Salazar por su amistad y compañerismo. Gracias a Dorsy Guarcax y Lobsan Tobar, quienes sin ser parte del grupo de estudios estuvieron siempre ayudando, apoyando y aportando ideas al grupo y a cada uno de nosotros por individual, para lograr alcanzar la meta que ahora culmina.

Agradecimiento especial a Karen Cruz, por su apoyo, consejos y asesoría especialmente durante esta última etapa de EPS.

ÍNDICE

Resumen	i
Introducción	iii
Justificación	iv
CAPÍTULO I.....	1
1. DIAGNÓSTICO	1
1.1. OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO	1
1.1.1. Objetivo General	1
1.1.2. Objetivos Específicos	1
1.2. LA INSTITUCIÓN	2
1.2.1. Ubicación Geográfica	2
1.2.2. Integración y Alianzas Estratégicas.....	2
1.2.3. Antecedentes o Historia	3
1.2.4. Departamentos o Dependencias.....	6
1.2.5. Misión.....	7
1.2.6. Visión	7
1.2.7. Objetivos Institucionales	7
1.2.8. Público Objetivo	8
1.2.9. Organigrama	9
1.3. METODOLOGÍA	10
1.3.1. Descripción del Método.....	10
1.3.1. Técnicas e Instrumentos de Recolección.....	10
1.3.1.1. Observación.....	11
1.3.1.2 Encuesta	12

1.3.3. Cronograma del Diagnóstico	14
1.4. RECOPIACION DE DATOS	15
1.4.1. Preguntas de encuesta	15
1.4.1.1. Resultado de las encuestas	17
1.4.3. Gráficas, cuadros e interpretaciones del resultado de las encuestas.	18
1.5 RADIOGRAFÍA DE LA INSTITUCIÓN FODA	24
1.5.1. Fortalezas	24
1.5.2. Oportunidades.....	24
1.5.3. Debilidades	24
1.5.4. Amenazas	25
CAPÍTULO II.....	26
2.1. Antecedentes Comunicacionales.....	26
2. Plan de Comunicación	26
2.2. OBJETIVOS DE COMUNICACIÓN.....	26
2.2.1. Objetivo General	26
2.2.2. Objetivos Específicos.....	27
2.3. PÚBLICO OBJETIVO.....	27
2.3.1 Publico Objetivo Interno	27
2.3.2 Publico Objetivo Externo	28
2.4. MENSAJE	28
2.5. ESTRATEGIAS	28
2.6. ACCIONES DE COMUNICACIÓN	30
2.6.1. Capsulas informativas de actividades	30
2.6.2. Carteleras	31
2.6.2.1. Políticas de uso de Carteleras	33

2.6.3. Talleres y capacitaciones:.....	36
2.6.4. Revista Electrónica	37
CAPÍTULO III.....	38
3.1. Informe de Ejecución	38
3.1.1. Financiamiento.....	38
3.1.2. Presupuesto.....	38
3.1.3. Beneficiarios.....	39
3.1.4. Recursos humanos	39
3.1.5. Áreas Geográficas de Acción.....	39
3.2. ESTRATEGIA Y ACCIONES DESARROLLADAS	40
3.3. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	43
3.4. CONTROL Y SEGUIMIENTO (EVALUACIÓN).....	44
CONCLUSIONES	45
RECOMEDACIONES.....	46
GLOSARIO	47
Organigrama	57
Visión	60
BIBLIOGRAFÍA.....	61
ANEXOS	62

Resumen

Nombre de la Institución:

Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos -COPREDEH-

Nombre del Proyecto:

“Implementación de Estrategia de Comunicación para dar a conocer las funciones de la Unidad de Género dentro de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos.

Objetivos del Proyecto:

General

Identificar los problemas comunicacionales que puedan existir dentro de la institución y que a su vez sean parte o el inicio de otros problemas internos, como por ejemplo: el no identificarse con la institución, el desconocimiento de las Direcciones y Unidades que forman parte de COPREDEH, así como de las funciones asignadas a cada una de estas.

Específicos

- Determinar los problemas de comunicación dentro de la institución evaluando el conocimiento de los empleados sobre las herramientas con las que cuentan y su uso adecuado.
- Establecer que las herramientas con las que cuenta la institución para informar sobre las actividades que se realizan internamente son las adecuadas y eficaces, y determinar si es necesario incorporar nuevas herramientas o darle un cambio en el uso de las que ya están implementadas.

- Indagar sobre el conocimiento que posee el personal sobre la Organización interna de la institución, así como el conocimiento de cada una de las Direcciones y Unidades que la componen y las funciones de cada una.
- Conocer de qué Direcciones o Unidades se tiene desconocimiento de su existencia o sus funciones, para poder implementar estrategias de comunicación que ayuden a resolver problemas comunicacionales o evitar que se puedan dar en un futuro.

Sinopsis

El proceso de este proyecto inicio con un diagnostico el cual se realizó a nivel interno de la institución utilizando las principales herramientas de investigación como el método de observación y la encuesta, con los resultados obtenidos se evidencio la falta de conocimiento del personal de COPREDEH sobre las funciones y actividades de la Unidad de Género dentro de la institución, lo cual motivo a realizar una estrategia de comunicación basada en el concientizar sobre estos temas a todo el personal enfocándose principalmente en la sede central.

Introducción

Este Estudio Profesional Supervisado inicio para el redactor del presente informe, en febrero del año en curso cuando se convocó por parte de la Escuela de Ciencias de la Comunicación -ECC-, al propedéutico de dicho estudio.

El objetivo de este informe que se presenta a continuación es dar a conocer las estrategias de comunicación implementadas para dar a conocer al personal de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos -COPREDEH-, las funciones y actividades que realiza la Unidad de Género dentro de la institución ya que las mismas son desconocidas para el mismo personal.

Además de crear material para que coadyuve a futuros estudiantes de la ECC, y puedan conocer sobre estrategias de comunicación e implementarla, modificar o innovar sobre ellas y que las mismas sean aplicadas en diferentes ámbitos laborales y sociales de Guatemala.

Justificación

El presente informe surge de la observación del autor al desenvolverse en el contexto de Derechos Humanos, dentro de una Institución enfocada en dicho tema, en el cual se percató de la necesidad de dar a conocer las funciones y actividades de la Unidad de Género que se encontraba dentro de COPREDEH.

Ya que de las 160 personas que normalmente se encuentran dentro de la Institución son pocas las que realmente conocen el que hacer de dicha unidad, así como de los temas que maneja.

Por esta razón se enfocó en los medios de comunicación y en las herramientas comunicacionales con las que cuenta la Institución y así concientizar al personal sobre las funciones y actividades que realiza dentro de la institución.

CAPÍTULO I

1. DIAGNÓSTICO

“Implementación de Estrategia de Comunicación para dar a conocer las funciones de la Unidad de Género dentro de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos -COPREDEH-”

1.1. OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO

1.1.1. Objetivo General

Identificar los problemas comunicacionales que puedan existir dentro de la institución y que a su vez sean parte o el inicio de otros problemas internos, como por ejemplo: el no identificarse con la institución, el desconocimiento de las Direcciones y Unidades que forman parte de COPREDEH, así como de las funciones asignadas a cada una de estas.

1.1.2. Objetivos Específicos

- Determinar los problemas de comunicación dentro de la institución evaluando el conocimiento de los empleados sobre las herramientas con las que cuentan y su uso adecuado.
- Establecer que las herramientas con las que cuenta la institución para informar sobre las actividades que se realizan internamente son las adecuadas y eficaces, y determinar si es necesario incorporar nuevas herramientas o darle un cambio en el uso de las que ya están implementadas.

- Indagar sobre el conocimiento que posee el personal sobre la Organización interna de la institución, así como el conocimiento de cada una de las Direcciones y Unidades que la componen y las funciones de cada una.
- Conocer de qué Direcciones o Unidades se tiene desconocimiento de su existencia o sus funciones, para poder implementar estrategias de comunicación que ayuden a resolver problemas comunicacionales o evitar que se puedan dar en un futuro.

1.2. LA INSTITUCIÓN

Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos -COPREDEH-¹

1.2.1. Ubicación Geográfica

Sede Central, 2ª. Avenida 10-50 Zona 9, Guatemala, Guatemala.

1.2.2. Integración y Alianzas Estratégicas

La COPREDEH es la institución que desde el Organismo Ejecutivo incide en el logro del respeto y vigencia de los Derechos Humanos la construcción de una Cultura de Paz y un Estado Democrático. Por mandato legal debe coordinar las acciones de los Ministerios e Instituciones del Organismo Ejecutivo, para hacer efectiva la vigencia y protección de los derechos humanos y garantizar la comunicación y cooperación del Presidente de la República con el Organismo Judicial y la Procuraduría de los Derechos Humanos en lo que corresponde a tales derechos, y cumplir con los compromisos nacionales e internacionales en esa materia.

¹Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos.

1.2.3. Antecedentes o Historia

Presidente de la Comisión Presidencial Coordinadora el Ejecutivo en materia de Derechos Humanos –COPREDEH-, período actual **Licenciado Víctor Hugo Monzón**.

La Constitución Política de 1985, de espíritu humanista al regular de manera amplia lo relativo a los Derechos Humanos, instituye la figura del Fiscal de los Derechos Humanos como comisionado del Congreso para defensa de tales derechos, para promover el buen funcionamiento de la gestión gubernamental en materia de derechos humanos e investigar denuncias sobre violaciones a los mismos. Asimismo, crea la Comisión de Derechos Humanos del Congreso, única a nivel constitucional con atribuciones de realizar estudios de la legislación vigente relativos a Derechos Humanos y formular recomendaciones a los organismos de Estado para adoptar medidas a favor de tales derechos, entre otras.

En 1991 nace COPREDEH, mediante el Acuerdo Gubernativo 486-91, Publicado el 8 de agosto de 1991 y modificado mediante los Acuerdos: 486-91; 404-92; 1950-92; 162-95 y 552-2007². El propósito de su creación obedeció a la necesidad de orientarla política del Ejecutivo en la tutela y vigencia de los Derechos Humanos hacia una efectiva coordinación de las acciones que en esta materia realizan los ministerios e instituciones del Organismo Ejecutivo, y garantizar así la cooperación y comunicación con el Procurador de los Derechos Humanos y con el Organismo Judicial.

El Presidente de la República designa al Presidente de la Comisión, quien a la vez lo representa y la preside; y es integrada por 1) los Ministros de Relaciones Exteriores; 2) Gobernación; 3) Defensa Nacional; 4) el Jefe del Ministerio Público; 5) el Procurador General de la Nación; 6) el Secretario de la Paz y 7) el Presidente. Por su integración, la Comisión actúa al más alto nivel del Ejecutivo, ya que depende directamente del

² Acuerdos Gubernativos que modifican el Acuerdo Gubernativo 486-91

Presidente de la República, por cuyo medio se canalizan todas sus actividades en protección de la vigencia de los Derechos Humanos.

A partir de 1995, la COPREDEH se descentralizó y se establecieron once oficinas regionales que cubren todos los departamentos de la República, en las que se abordan los conflictos de orden social, político, cultural y económico en la administración pública.

Su organización interna ha sido modificada en cada administración, de acuerdo con sus necesidades. La estructura actual es la siguiente: Presidencia; Dirección Ejecutiva; Departamento de Recursos Humanos; Departamento Política de DDHH en Guatemala; Dirección de Información y Comunicación Social; Departamento de Asuntos Jurídicos; Dirección Administrativa y Financiera; Dirección de Asuntos Internacionales, que comprende: el Departamento de Seguimiento de Casos Internacionales en Materia de Derechos Humanos y el Departamento de Investigación e Informes; Dirección de Asuntos Nacionales, que comprende el Departamento para la Coordinación de Mecanismos de Protección, el Departamento de Educación y Cultura de Paz, el Departamento de Análisis y Mediación de Conflictos con Enfoque de Derechos Humanos y Unidades Departamentales, y la Dirección Administrativa y Financiera. (Colmenares, Diciembre 2010)

Funciones

El Artículo 4 del Acuerdo Gubernativo 486-91 del 12 de julio de 1991 dispone cuáles son las funciones que compete ejecutar a la COPREDEH:

- a) Velar por una efectiva comunicación y cooperación con el organismo judicial y la Procuraduría de los Derechos Humanos en materia de tutela de tales derechos.
- b) Coordinar las acciones que, dentro de sus respectivas competencias, realicen los Ministerios de Estado e Instituciones del Ejecutivo para implementar la política de protección de los derechos humanos impulsada por el organismo ejecutivo.

- c) Centralizar la información sobre denuncias de violaciones a derechos humanos acaecidas en el país promoviendo su investigación a través del Ministerio de Gobernación y el Ministerio Público.
- d) Establecer un mecanismo de constante seguimiento a las investigaciones sobre violación a los Derechos Humanos y a los procesos judiciales que resulten de ellos, para estar en capacidad de dar información a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, a la comunidad y organismos internacionales cuando la misma se requiera.
- e) Estudiar y proponer al Presidente de la República proyectos o iniciativas de ley en materia de Derechos Humanos que se consideren beneficiosos para mejorar su respeto en Guatemala.
- f) Promover la cooperación y asistencia técnica y financiera internacional que tenga por objeto perfeccionar y fortalecer las instituciones democráticas, encargadas de garantizar el régimen de legalidad en el país.
- g) Establecer, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, vínculos de cooperación, información y asistencia con los organismos que se ocupan de la protección de los Derechos Humanos. Las atribuciones enunciadas se han mantenido de la misma manera a pesar de las modificaciones que ha sufrido el acuerdo de su creación. (-COPREDEH-, 2012)

1.2.4 Departamentos o Dependencias

La dependencia funcional de las Direcciones de la COPREDEH conforme a las áreas específicas, es la siguiente:

Despacho Superior

- a) Presidencia
- b) Dirección Ejecutiva
- c) Subdirección Ejecutiva

Direcciones

- a) Dirección de Seguimiento de Caso Internacionales en Materia de Derechos Humanos.
- b) Dirección de Investigación e Informes.
- c) Dirección de Análisis y Medicación de Conflictos con enfoque de Derechos Humanos.
- d) Dirección de Mecanismos de Protección para Defensores de Derechos Humanos y Administración de justicia, periodistas y comunicadores sociales.
- e) Dirección de Educación y Cultura de Paz.

Funciones Administrativas

- a) Dirección Administrativa
- b) Dirección Financiera
- c) Dirección de Información y Comunicación
- d) Dirección de Recursos Humanos
- e) Dirección de la Política Pública de Reparación a Las Comunidades Afectadas por la Construcción de la Hidroeléctrica Chixoy

Funciones de Asesoría y Apoyo

- a) Dirección de Asesoría Jurídica
- b) Dirección de Planificación, Seguimiento, evaluación y Sistematización.
- c) Unidad de Género³

Funciones de Control

- a) Auditoría Interna

1.2.5. Misión

Ser la institución del Ejecutivo que coordine e impulse el respeto, la plena vigencia y el cumplimiento de las responsabilidades del Estado en materia de Derechos Humanos, para la construcción de un Estado democrático.

1.2.6. Visión

Para el 2017 COPREDEH, como ente rector en materia de Derechos Humanos, coordina las acciones de los ministerios e instituciones del Organismo Ejecutivo, para hacer efectiva su vigencia y protección en cumplimiento de los compromisos.

1.2.7. Objetivos Institucionales

- a) Promover acciones de prevención, promoción, formación y protección de los Derechos Humanos en coordinación con las instituciones del Ejecutivo para contribuir a la construcción de una cultura de paz.

³ Unidad adscrita al Despacho superior Artículo 1, Acuerdo Gubernativo 260-2013

- b) Representar al Estado de Guatemala ante el Sistema Interamericano y el Sistema Universal de protección de Derechos Humanos, así como otras instituciones multilaterales que velan por la protección de los mismos.

- c) Dar seguimiento a las recomendaciones y disposiciones que se le requieran al Estado dictadas para las diversas entidades.

1.2.8. Público Objetivo

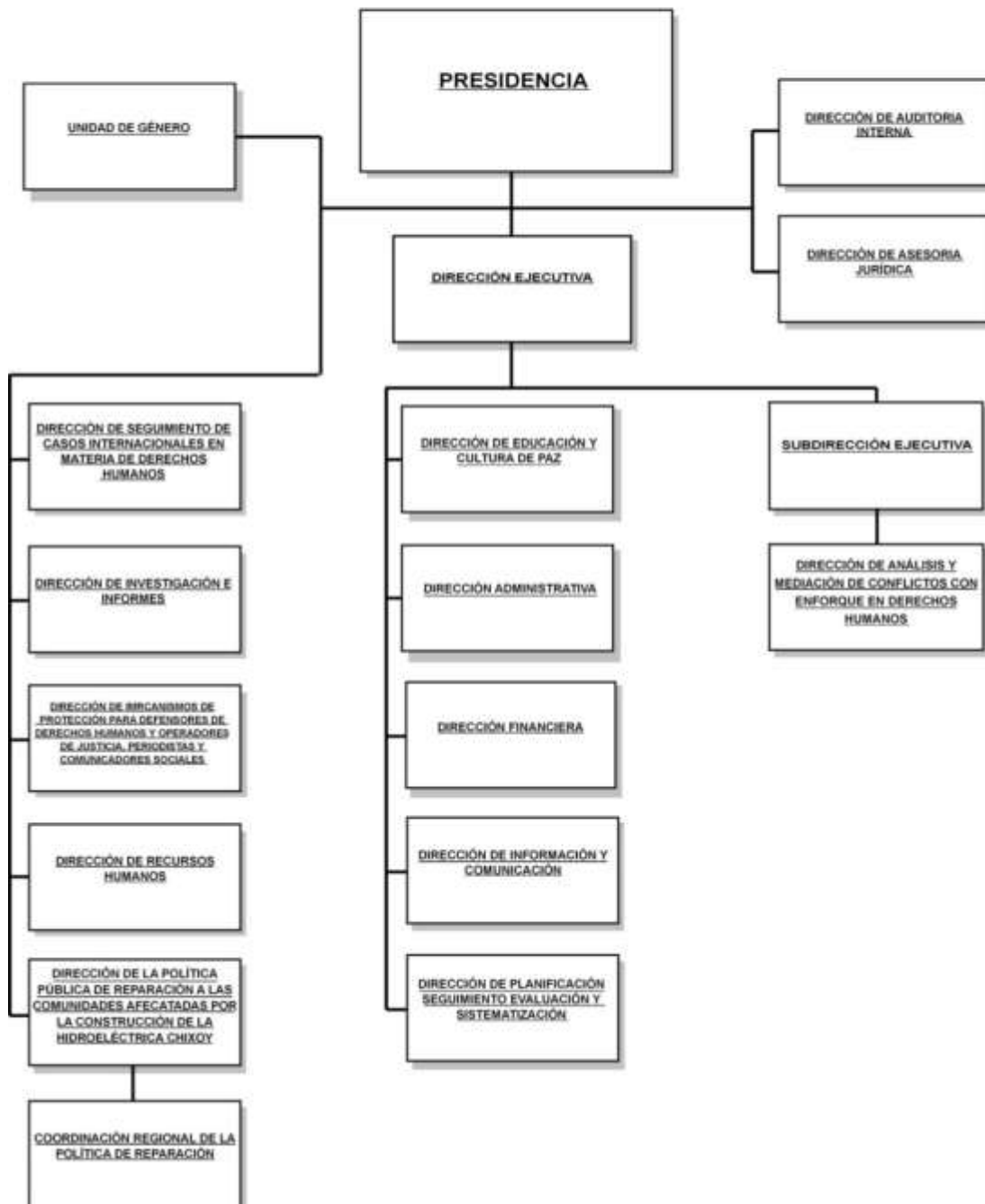
La COPREDEH, no trabaja directamente con la población en general, por lo que únicamente a través de sus productos podría ser trabajado como clasificador temático. La labor se realiza para formar a los funcionarios y empleados públicos de las instituciones del Organismo Ejecutivo en los compromisos del Estado y en el enfoque de Derechos Humanos, por lo que el público objetivo de esta estrategia será únicamente interno.

1.2.9. Organigrama



Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos

(Con base a los Acuerdos Internos de Presidencia No. 61-2012, 29-2014 y 33-2015)



1.3. METODOLOGÍA

1.3.1. Descripción del Método

Para realizar el diagnóstico se utilizarán los métodos de investigación científica reconocidos como el método de la observación con el que se realizó un análisis cualitativo de la situación comunicacional dentro de la Institución así como observar la interacción del personal que labora dentro de la misma, específicamente en la Sede Central, ya que a partir de la información que se genera desde acá se traslada a las Direcciones y Unidades que la conforma, así como a las sedes regionales que se encuentran distribuidas estratégicamente en algunos departamentos de Guatemala.

Además se utilizó la encuesta como herramienta de recolección de datos y determinar el conocimiento del personal sobre las herramientas de comunicación, la identificación y uso adecuado de las mismas, internamente y la identificación con la institución.

Esto con el fin saber de dónde provienen los problemas comunicacionales e implementar la o las estrategias de comunicación necesarias, para solventarlos o evitar que se puedan dar a futuro.

1.3.1. Técnicas e Instrumentos de Recolección

Dentro de las técnicas de investigación utilizadas para la realización de este diagnóstico se puso en práctica la observación y la encuesta, la cual se realizó en las diferentes direcciones y unidades que conforman la COPREDEH, tomando en cuenta a directores y el personal administrativo y operativo de la institución.

1.3.1.1. Observación

"Ob-servar es ponerse delante (eso significa el prefijo ob.) de un objeto, a la vez como esclavo (que éste es el primer significado de la raíz serv.) Para serle fiel; y como maestro para poseerlo o conservarlo (que es el segundo significado de la raíz serv.). Observar a uno es poner la mirada en él, considerarlo como objeto."

Es un procedimiento empírico⁴ por excelencia, el más primitivo y a la vez el más usado. Es el método por el cual se establece una relación concreta e intensiva entre el investigador y el hecho social o los actores sociales, de los que se obtienen datos que luego se sintetizan para desarrollar la investigación.

(Fabbri, 2016)

Dentro del método de observación se tomó en cuenta la interacción entre el personal y directores de toda la institución, así como de con los medios de comunicación internos y externos que utilizan, entre ellos:

- **Carteleras ubicadas en espacios estratégicos**
- **Correo electrónico institucional**
- **Redes Sociales institucionales**
- **Página web institucional**
- **Memos y Circulares internas**
- **Boletines y Comunicados internos**
- **Medios de Comunicación escritos (Periódicos y Revistas externas)**

Además dentro de la observación se tomo en cuenta la interrelación dentro de la institución y los diferentes ambientes y espacios con los que cuenta para el personal,

⁴Que está basado en la experiencia y en la observación de los hechos.

oficinas administrativas, cafetería, cocina, áreas de fotocopias, áreas de jardín, corredores, pasillos, parqueo, salas de reunión, recepción y salas de espera.

Así como del conocimiento de poseen los empleados sobre las funciones de cada una de las Direcciones y Unidades que forma la COPREDEH.

1.3.1.2 Encuesta

Es una técnica desarrollada principalmente en las ciencias sociales. Permite recoger información de utilidad mediante preguntas que se formulan a las personas investigadas se obtienen respuestas que reflejan los conocimientos, opiniones, intereses, necesidades, actitudes, etc. (Alvarado, 2016)

La encuesta fue utilizada como segunda herramienta de investigación ya que se consideró que una entrevista daría resultados adversos a los que se pretendía conseguir. Decisión que también se tomó dada la cantidad de personas que laboran dentro de la institución.

Las preguntas que contenía la encuesta se basaron en 3 puntos específicos para ser desarrolladas siendo los siguientes:

Comunicación interna

Este punto se basó en investigar sobre el manejo y conocimiento que los empleados, poseen sobre las herramientas de comunicación que utiliza la institución para transmitir la información de las actividades que realizan dentro de la institución. Así como identificar si reconocen todos y cada una de las herramientas con las que se cuentan, o si es necesario implementar nuevas técnicas o estrategias para darlas a conocer, o determinar si las herramientas que se utilizan actualmente no son eficientes.

Identificación con la Institución

Se incluyeron preguntas que dieran a conocer la identificación de los empleados con la institución, ya que algunas veces los problemas de comunicación inician por no sentirse identificado con el lugar donde se labora, ya sea por desinterés del personal o porque los medios de comunicación que utiliza la institución no son los adecuados.

Conocimiento de funciones

Con este último punto se buscaba enfocar el punto de conocimiento que tiene el personal respecto a las funciones de las direcciones y unidades que componen la institución, así mismo identificar si lo analizado en la observación se confirmaba. Este detalle se trata del desconocimiento del personal en las funciones de la Unidad de Género.

1.3.3. Cronograma del Diagnóstico

No.	ACTIVIDAD	Enero	Febrero					A CARGO
		19-22	1 - 7	8 - 14	15- 21	22-28	29	
1	Reunión Propedéutico EPS,							Lic. Luis Pedroza y grupo de supervisores
2	Investigación sobre Diagnóstico							Epesista
3	Reuniones de grupo de estudio con otros epesistas							Estudiantes epesistas
4	Entrega de carta para solicitud de práctica							Lic. Fernando Flores
5	Recolección de datos sobre la institución							Epesista
6	Reunión con Directora de Dirección de Información y Comunicación de COPREDEH							Epesista
7	Reunión con Director Ejecutivo de COPREDEH							Epesista
8	Inicio de Diagnóstico							Epesista
9	Implementación del método de observación							Epesista
10	Finaliza implementación del método de observación							Epesista
11	Elaboración de encuestas							Epesista
12	Realización de encuestas a personal de COPREDEH							Epesista
13	Tabulación de encuestas							Epesista
14	Análisis de datos recopilados							Epesista
15	Finalización de Diagnóstico							Epesista
16	Entrega de Informe de Diagnóstico							Epesista

1.4. RECOPIACIÓN DE DATOS

La encuesta realizada contaba con 10 preguntas y es en su mayor porcentaje cerrada ya que se necesitaba obtener datos concretos y que ayudaran a encontrar los problemas de comunicación de la institución.

A continuación se presentan las preguntas realizadas:

1.4.1. Preguntas de encuesta

1. ¿Cuál de estas herramientas de comunicación se utilizan dentro de la institución para informar sobre las actividades que se realizan?

- **Boletines**
- **Página Web**
- **Afiches**
- **Carteleras**
- **Correo electrónico**
- **Redes Sociales**
- **Otros**

2. ¿Considera que las herramientas de comunicación son adecuadas para informar sobre las actividades de la institución?

Si

No

3. ¿Cree que sería importante implementar otra herramienta de comunicación para informar acerca de las actividades de la institución?

Si

No

4. Si su respuesta es "No", especifique cuál podría ser esta herramienta de comunicación:

5. ¿Conoce usted cual es la Misión y la Visión de la Institución?

Si

No

6. ¿Conoce usted cuales son las Direcciones y Unidades que forman la institución?

Si

No

7. ¿Conoce las funciones de cada una de las Direcciones y Unidad de la Institución?

Si

No

8. ¿Si su respuesta es No, como considera que sería la mejor forma de dar a conocer las funciones de cada una?

- **Manuales**
- **Capacitaciones**
- **Talleres**
- **Actividades**
- **Otros**
- **Especifique**

9. ¿Sabe usted cual es la función de la Unidad de Género dentro de la Institución?

Si

No

10. ¿Considera que tiene suficiente información sobre las actividades que realiza la Unidad de Género?

Si

No

1.4.1.1. Resultado de las encuestas

Después de finalizar la tabulación de las encuestas los resultados demuestran que a pesar que la Institución cuenta con diferentes herramientas de comunicación parte del personal lo desconoce. Tal es el caso de los boletines, carteleras, página Web y las Redes Sociales, las cuales se han considerado como las principales herramientas para trasladar la información de las diferentes actividades.

Sin embargo el 88% de los encuestados consideran que las herramientas son las adecuadas, pero también consideran importante implementar otras herramientas, y realizaron propuestas interesantes como la implementación de una revista y el difundir la información de la institución por medios televisivos y radiales, impartir Talleres, la creación de un Calendario de Actividades del Mes, Reuniones Verbales, Foros Específicos por Dirección y Capacitaciones Internas o Inducciones.

Se denota la identificación del personal con la institución ya que la mayoría indico conocer cuál es la Misión y la Visión de la misma, y quienes no lo hicieron son quienes llevan poco tiempo de laborar, así como también reconocen cada una de las Direcciones y Unidades.

El punto clave se encuentra en las últimas dos preguntas en las que los encuestados admiten que conocen la Unidad de Género, su ubicación dentro de la Institución, pero desconocen cuál es el papel y las funciones que le competen dentro de COPREDEH.

1.4.2. Gráficas, cuadros e interpretaciones del resultado de las encuestas.

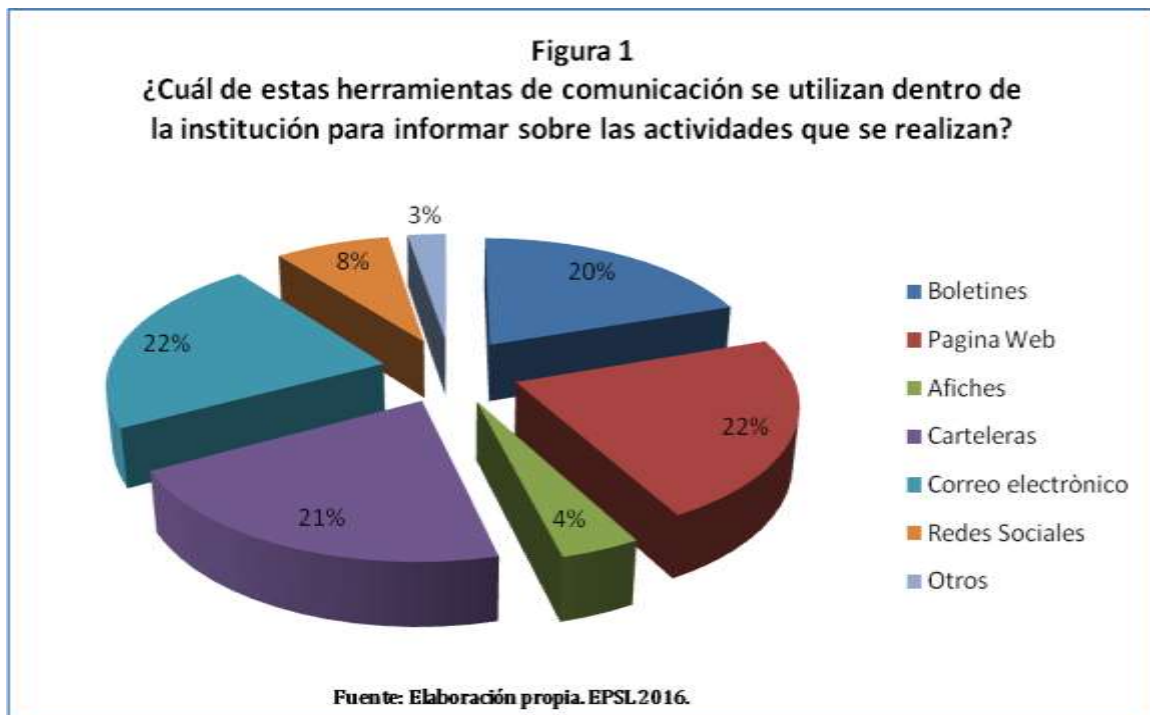


Figura 1: Según los datos que proporciona la primera pregunta de la encuesta, el 22% del personal se informa a través del Correo electrónico, el 21%, por la Información que es colocada en las Carteleras y el 20%, son informados por los Boletines. Sin embargo a pesar que la institución cuenta con Redes Sociales y Página Web menos del 9%, los conoce o se informa a través es estos u otras herramientas de comunicación.

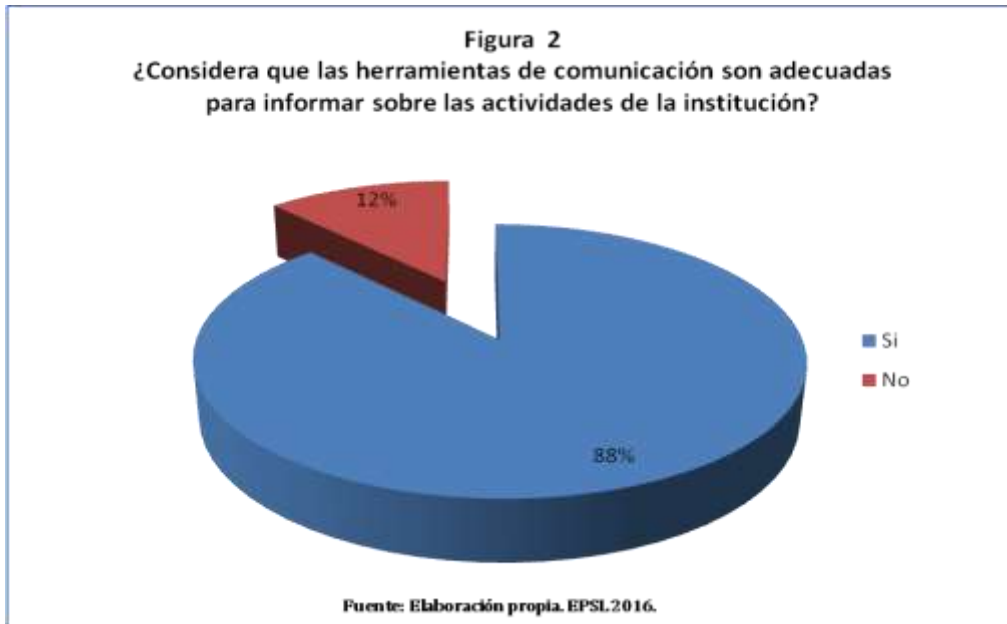


Figura 2: Sin embargo en la segunda pregunta el 88% de los encuestados coincide en que las herramientas de comunicación se que utilizan internamente son las adecuadas.



Figura 3: Por lo que en la respuestas recibidas en las pregunta 3 el 80%, no cree que sea necesario implementar nuevas herramientas de comunicación dentro de la institución.

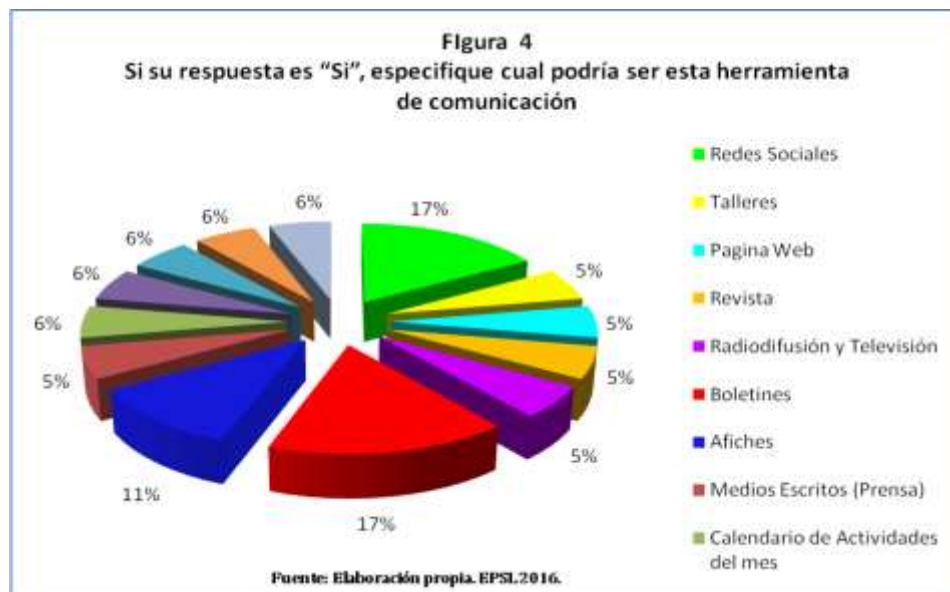


Figura 4: En la pregunta 4 se solicitó que si la respuesta era afirmativa que especificará cuales podrían ser esas nuevas herramientas de comunicación. Donde se obtuvo un 17% de respuestas que solicitaban la implementación de Redes Sociales y el mismo porcentaje capacitaciones internas e inducciones.



Figura 5: En esta parte de la encuesta se entró a determinar la identificación del personal con la institución, lo que reflejó que el 92% conoce cuales son la misión y visión de COPREDEH, y el 8% que no lo conoce es personal de reciente ingreso, por consiguiente con muy poco tiempo de laborar en la institución.

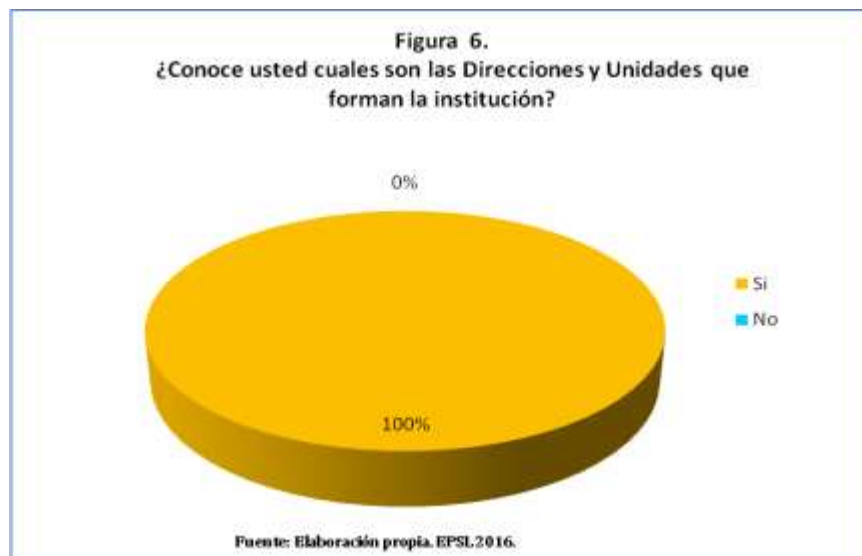


Figura 6: En la pregunta 6, se indago acerca del conocimiento que tenían los encuestados sobre las Direcciones y Unidades que forman parte de la organización interna de COPREDEH, obteniendo un resultado del 100% en el que todas las personas encuestadas afirmaban conocerlas.

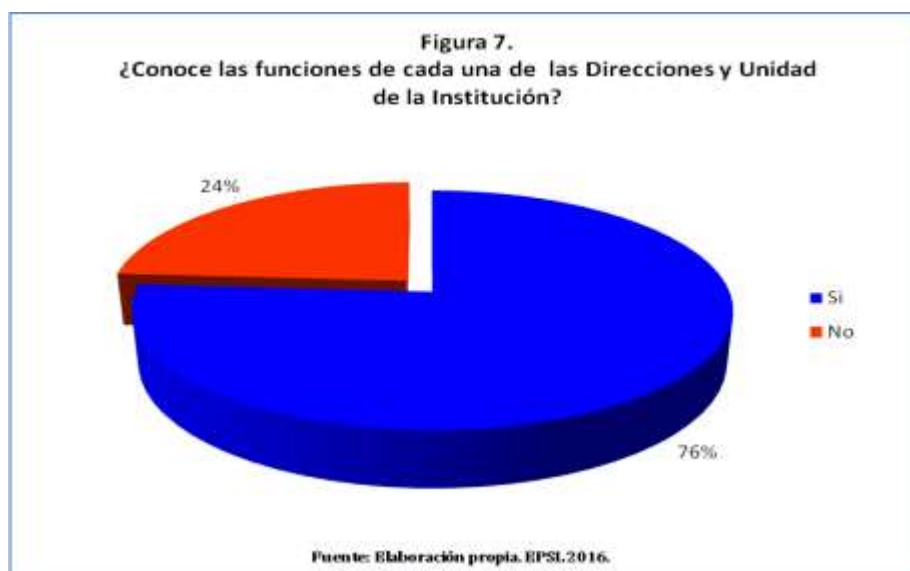


Figura 7: Sin embargo al plantear la pregunta 7, solamente el 76% respondió que si conocían las funciones de cada Dirección y Unidad de COPREDEH, mientras el 24% respondió que no tenían conocimiento de las funciones de las mismas.



Figura 8: En la pregunta 8, se solicitó a las personas que respondieron que no conocían el funcionamiento de las Direcciones y Unidades de COPREDEH, que propusieran formas de darles a conocer esta información, a lo que el 22% coincidió que las mejores formas eran con Manuales, Talleres y Capacitaciones. Mientras que el 17% indico que con actividades y otros.

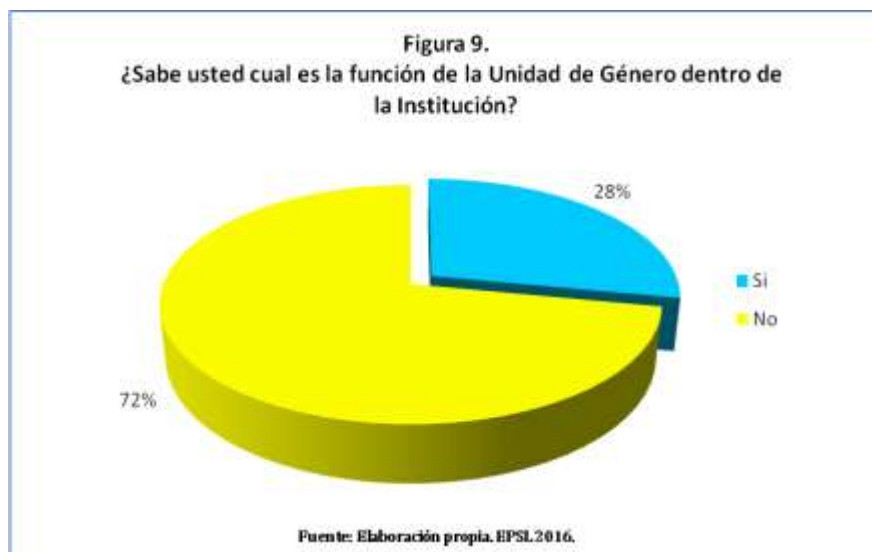


Figura 9: Dentro de las Direcciones y Unidades de COPREDEH existe una, la cual pocos de los encuestados saben cuál es su funcionamiento dentro de la Institución, siendo esta la Unidad de Género quien tan solo el 28% dijeron conocerlo, mientras que el 72% lo desconoce.

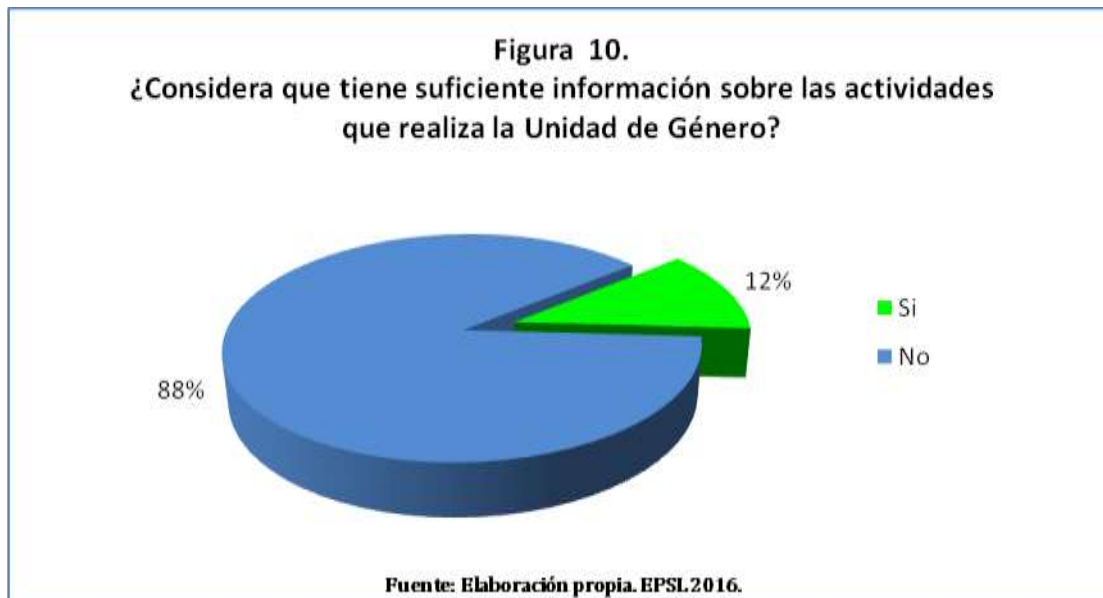


Figura 10: Con la última pregunta se pidió a los encuestados que dijeran si la información que se poseía de la Unidad de Género era la suficiente, a lo que el 88% respondió que no y tan solo el 12% dijo tener la información suficiente sobre la Unidad. Lo que nos lleva a concluir que a pesar que saben de su existencia la mayoría de personal ignora el porqué de su existencia.

1.5 RADIOGRAFÍA DE LA INSTITUCIÓN FODA

1.5.1. Fortalezas

- El personal se identifica con la Institución.
- Cuenta con suficientes herramientas de comunicación.
- La mayor parte del personal cuenta con acceso a las herramientas de Comunicación.
- Las herramientas de comunicación son conocidas en su mayoría.
- El personal plantea ideas nuevas.

1.5.2. Oportunidades

- El personal propone nuevas ideas para informarse.
- La cantidad de herramientas de información con las que cuentan son las suficientes y las necesarias para trasladar información.
- El acceso a las herramientas de comunicación permite dar a conocer más información interna al personal.
- La parte del personal conoce las herramientas de información y su uso.
- Las ideas que plantean sobre como informar y mejorar la comunicación interna dentro de la institución son en alguna forma aplicables.

1.5.3. Debilidades

- La institución no cuenta con presupuesto para implementar nuevas herramientas o estrategias de comunicación.
- A pesar de contar con varias herramientas de comunicación, aun hay parte del personal desconoce de su existencia y su uso.
- Desconocimiento del personal sobre la función de la Unidad de Género.
- Uso inadecuado de las herramientas de comunicación contribuyen al desconocimiento de las funciones de algunas o algunas Direcciones o Unidades de la institución.

1.5.4. Amenazas

- La falta de presupuesto para implementar nuevas estrategias y herramientas de comunicación podría hacer que el personal siga con el mismo desconocimiento de información interna de la institución.
- El desconocer las funciones de una de las Unidades de la Institución da margen a considerar que pueda pasar lo mismo en otras Direcciones.
- De no determinar si el desconocimiento de la información interna es por falta de interés del personal o por la falla de las estrategias y herramientas de comunicación existente, los problemas comunicacionales a futuro podrían agravarse.

CAPÍTULO II

2.1. Antecedentes Comunicacionales

2. Plan de Comunicación

Concientización al personal de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos –COPREDEH-, en cuanto a la funciones de la Unidad de Género dentro de la Institución, a través del uso de las herramientas de comunicación, Correos Electrónicos institucional, Redes Sociales de la Institución, Carteleras, capsulas informativas (Boletines), Capacitación, Talleres, que sirvan para informar acerca de las actividades que realice la Unidad de Género y que sirvan para concientizar al personal de la COPREDEH, teniendo como tema principal **“Transformación de la Cultura Institucional”**.

2.2. OBJETIVOS DE COMUNICACIÓN

2.2.1. Objetivo General

El objetivo general de este trabajo es la creación de un Plan de Comunicación que ayude a la Unidad de Género, de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos –COPREDEH-, a la concientización de los servidores públicos que laboran en la institución, específicamente sobre las funciones y la importancia de las acciones que realiza esta unidad de forma interna. A través de la utilización e implementación de las herramientas de comunicación internas con las que cuenta la institución, así como la creación de nuevas herramientas que estén al alcance de todo el personal de COPREDEH.

2.2.2. Objetivos Específicos

- Concientizar al personal de la COPREDEH a través de la implementación del plan de comunicación y la implementación de herramientas de comunicación, que consistirán en material visual al que tengan acceso todo el personal de la institución.
- Dar a conocer las funciones que tiene a su cargo la Unidad de Género de COPREDEH, así como las actividades internas y externas, que hasta el momento no son del conocimiento del personal de la institución. Por medio de Capsulas Informativas, Revista Digital y otros documentos de uso electrónico.
- Hacer del personal de la COPREDEH agentes activos y participativos de las políticas que rigen las funciones de la Unidad de Género dentro de la Institución y que hasta el momento son del desconocimiento de una gran parte del personal. Esto a través de talleres y capacitaciones que serán realizadas organizadas y planificadas junto el director y asistente de la unidad.

2.3. PÚBLICO OBJETIVO

2.3.1 Publico Objetivo Interno

El Plan de Comunicación será dirigido específicamente al personal de la COPREDEH, ya que según el diagnóstico realizado previo a este trabajo se pudo determinar que parte del personal desconoce cuáles son las funciones, actividades y finalidad de la Unidad de Género dentro de la Institución.

Las personas a las que se dirigirá el Plan de comunicación oscilan entre los 20 y 75 años de edad, en su mayoría del sexo femenino, con un tiempo de laborar en la institución entre 1 y 20 años, y que laboran en las 19 direcciones y unidades que comprenden la COPREDEH.

De un nivel socioeconómico medio-alto, en su mayoría hablantes del idioma español y en un pequeño porcentaje con conocimiento en dos o tres idiomas mayas o extranjeros.

2.3.2 Publico Objetivo Externo

Dentro de este plan de comunicación no se trabajara con Público Objetivo externo, dado que es de principal interés que sea el público interno quien se le proporcione del conocimiento de las funciones internas de la Unidad de Género de COPREDEH.

2.4. MENSAJE

El mensaje que se transmitirá será visual y de carácter educativo e informativo, el cual será dado a través de los medios de comunicación electrónicos y carteleras de la institución.

Actualmente la Unidad de Género trabaja bajo el tema “**Transformación de la Cultura Institucional**”, el cual pretende llegar a cada una de las personas que labora dentro de COPREDEH, y tiene como objetivo el cambio de cultura hacia la tolerancia y el comportamiento de cada uno en las diferentes direcciones de la institución.

Concientizar a las personas sobre la importancia de convivir dentro de una cultura de cero machismo, homofobia, y cualquier otro tipo de discriminación y racismo dentro de la institución. Así como forjar las bases que el tema “Transformación de la Cultura Institucional”, a través de las herramientas de comunicación que establecidas.

2.5. ESTRATEGIAS

La estrategia consistirá en utilizar las herramientas de comunicación con las que cuenta actualmente la COPREDEH, y en la medida de lo posible implementar nuevas herramientas de comunicación que permitan transmitir el mensaje adecuado para concientizar al personal de la institución sobre las funciones que realiza la Unidad de Género dentro de la institución.

El mensaje estará basado en el tema de “Transformación de la Cultura Institucional”, para lo cual se utilizarán Correos Electrónicos Institucionales con cobertura en la sede

central y las sedes Regionales de la COPREDEH, se las 3 Carteleras con las que cuenta la institución en los lugares visibles y de acceso para el personal, además de la realización de talleres y capacitaciones sobre temas relacionados a la equidad de género.

Se realizará una serie de capsulas informativas que tendrán el diseño Institucional del Gobierno, y su emisión será según las actividades que realice la Unidad de Género, las cuales pueden variar en cantidad dependiendo del mes y las actividades programadas.

Respecto a los talleres se desarrollaran así:

- Para la formación en favor de la equidad de género y la inclusión de hombres como defensores y agentes del cambio en la consecución de la igualdad de género, Se realizara una serie de talleres de "Nuevas Masculinidades" con el apoyo de ONU-Mujeres. Siendo estos 3 talleres, contando únicamente con personal de sexo masculino designando para el 15 de abril.
- En el marco del "**Día Internacional Contra la Homofobia y Transfobia**" y con el apoyo de la OPS, Se realizara el taller con el objetivo de sensibilizar y/o eliminar la Homofobia y transfobia entre los Servidores Públicos se realizará el 20 de Mayo.

Todas estas actividades se finalizaran con una revista digital que llamaremos "**Hablando de Genero Hablamos De Equidad**" con el eslogan "**Informando para la Transformación de la Cultura Institucional**", y será presentada a través de las redes sociales de la COPREDEH, (Facebook, Twiter, Flickr, Instagram, y correos electrónicos de la institución).

Además la revista cubrirá con los géneros periodísticos más importantes, entrevistas, reportajes, columnas de opinión entre otros.

2.6. ACCIONES DE COMUNICACIÓN

2.6. 1. Capsulas informativas de actividades

Estas se realizaran con información recabada durante cada actividad, se distribuirán en forma física y forma virtual.

Física: estos serán diseñados por el epesista quien utilizara un programa de diseño y diagramación especial, contendrá la información recabada durante la actividad y luego se imprimirán 4 copias a color de cada capsula informativa, en papel bond de 60 gramos, y serán colocadas 3 en cada una de las carteleras y una más que será utilizada para crear un archivo de trabajo de EPS.

Virtual: se utilizará la cuenta de correo electrónico coprekeh@coprekeh.gob.gt; que contiene la base de datos de todo el personal de COPREDEH, tanto de la sede central como de las 16 oficinas regionales.

Además se colgara al sitio web institucional www.copedeh.gob.gt; y en las redes sociales <https://www.facebook.com/COPREDEH>; fan page de la institución y en el perfil <https://www.facebook.com/Coprekeh>; así como en twitter [@COPREDEH](https://twitter.com/COPREDEH); y por último en la red social Flickr identificado con el nombre de la institución.

Dentro del diseño de las capsulas informativas se colocara el logo designado por la secretaría de comunicación como un documento institucional, la numeración correlativa que identifique la actividad, así como fotografías relacionadas a la actividad realizada, (taller y capacitaciones), y relacionada con el trabajo de EPS.

Ejemplo de formato que se utilizará en capsula informativa:



LA UNIDAD DE GÉNERO DE COPREDEH PARTICIPÓ EN LA "REUNION DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO DEL CLASIFICADOR TEMÁTICO Y LA VINCULACIÓN CON LAS ESTRUCTURAS PROGRAMÁTICAS"

El pasado 5 de abril la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política en materia de Derechos Humanos -COPREDEH- participó a través de la Unidad de Género, y representantes de sus Direcciones Financiera y de Planeación, en el taller interinstitucional denominado "Reunión de Trabajo de Seguimiento del Clasificador Temático (Clasificador Presupuestario con Enfoque de Género -CCPEG-) y la Vinculación con las Estructuras Programáticas".

La organización de dicho taller estuvo a cargo de la Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM- y es parte de la continuidad a lo establecido en la Ley Orgánica del Presupuesto y sus reformas, así como del artículo 39 "Seguimiento especial del gasto y clasificadores temáticos", del Acuerdo Gubernativo 540-2013.

Ha dicho taller se convocó a las Unidades de Género de las diferentes instituciones del Estado, con el fin de socializar, intercambiar y responder inquietudes e intercambiar información respecto al uso y aplicación del Manual CPEG, en cada institución.

La actividad fue dirigida por la Licenciada Edna Paiz, de la -SEPREM-, quien enfatizó que dentro de las instituciones de Gobierno los 3 principales ejes son el Ministerio de Gobernación -MINGOB-, el Ministerio de Educación -MINEDUC- y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social -MISPAS-.

La Licenciada Paiz, destacó el importante papel que desempeñan las instituciones de Derechos Humanos, dentro del Gobierno, tal es el caso de -COPREDEH-, que es así como día a día, se dan grandes pasos que ayudan a alcanzar la equidad de género.



CAPSULA INFORMATIVA UG-02-2016
Guatemala 05 de abril del 2016

Copredek Guatemala
@Copredek
www.copredek.gub.gt



PERSONAL DE -COPREDEH- CONMEMORA EL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER CON ACTIVIDADES DE CONCIENTIZACIÓN

La Unidad de Género de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos -COPREDEH-, en el marco de la conmemoración del día internacional de la Mujer y de acuerdo con la publicación de ONU Mujeres, para el Día Internacional de la Mujer en "Por un Planeta 50-50 en 2030", realizó el pasado 8 de marzo la actividad de "Reconocimiento de la participación de la mujer en el cumplimiento de los objetivos del desarrollo sostenible".

El objetivo principal de realizar esta actividad era el de concientizar a las y los colaboradores de la COPREDEH sobre la importancia de la participación de la mujer en el cumplimiento de los objetivos del desarrollo sostenible.

La actividad realizada se basó en una metodología participativa, en la que el personal de la COPREDEH tuvo la oportunidad de hacer murales conmemorativos.

Los murales tienen como base los 17 objetivos para el desarrollo sostenible y la participación de las mujeres. La actividad culminó con la entrega de diplomas de participación a cada Dirección por parte de la Unidad de Género y la Presidencia de la COPREDEH.

Además se reforzó con cuatro boletines informativos.

enviados a través del correo electrónico institucional al personal de la COPREDEH sede central y sedes regionales, contenido sobre cada uno de los 17 objetivos para el desarrollo sostenible y la participación de la mujer, propuestos por ONU mujeres para la conmemoración del Día Internacional de la Mujer en el 2016.



CAPSULA INFORMATIVA UG-01-2016
Guatemala 05 de abril del 2016

Copredek Guatemala
@Copredek
www.copredek.gub.gt

Boletín 1 y 2 Impresos y colocados en las carteleras y compartido de forma virtual a través del correo electrónico y redes sociales de la institución.

2.6.2. Carteleras

La institución cuenta actualmente con 3 carteleras colocadas estratégicamente en lugares de convergencia del personal y de fácil acceso.

Estas están fabricadas con una base de madera y cubiertas de vinil, y se encuentra identificada con el logotipo de gobierno de Guatemala, este material permite que los documentos que se coloquen sobre ellas sean de fácil adhesión.

Estas se encuentran ubicadas de la siguiente forma:



Cartelera 1: en la entrada principal a un costado de recepción y tiene una dimensión de 1.50 metros de ancho, por 1 metro de alto.



Cartelera 2: está se encuentra ubicada frente a la cafetería de planta baja y tiene una dimensión de 1.75 de ancho por 1.25 de alto, lo que permite que se pueda colocar más documentos informativos y de mayor tamaño.



Cartelera 3: *está se encuentra ubicada en el interior de la planta alta a un costado de la cafetería y sus dimensiones son de 1 metro de ancho por 1.25 de alto.*

2.6.2.1. Políticas de uso de Carteleras

Políticas de uso de Carteleras en la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos -COPREDEH-.

Estas políticas se crean con el objetivo de dar un mejor uso y manejo a las carteleras utilizadas en la COPREDEH y que son uso exclusivo de la misma.

Principios básicos:

- Todo lo publicado en ellas debe de ser legible claro y agradable a la vista
- Sencillo y conciso.
- El formato a utilizar debe atraer la atención del público no ser ofensivo a la vista.
- El diseño de los boletines, o documentos institucionales será según se determine por la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia SCSP.
- La tipografía de los documento debe ser clara y legible.
- La información debe ser actual para mantener la atención de los lectores.
- El espacio entre una información y otra debe ser razonable a manera que no obstaculice la visualización una de otra.

Responsable:

La responsabilidad será de forma compartida entre la Dirección de Información y Comunicación (el epesista) y la encargada de la Unidad de Servicios Generales, ya que el trabajo de ambos consistirá en la actualización y mantenimiento de las carteleras.

Actualización:

Como responsable en la actualización que se publica y coloca en la cartelera se encuentra la Dirección de Información y Comunicación. En este caso durante el tiempo que dure el EPS esto estará a cargo de Epesista.

Limpieza:

En cuanto a la limpieza de las carteleras, estará a cargo de la Unidad de Servicios Generales, quienes tendrán a su cargo coordinar la limpieza de las carteleras 2 veces al mes.

Materiales:

Alcohol, o líquido para limpieza de material de vinil no corrosivo, guaípe o esponja para limpieza.

Temática (Mensaje Único)

Se colocará únicamente información concerniente a la institución y en actividades relacionadas a la misma, en algunos casos se podrá colocar información de otras instituciones del Estado que estén relacionadas a qué hacer de COPREDEH.

Política de uso de Carteleras	
Directriz	Descripción
Principios Básicos	Todo lo publicado en ellas debe de ser legible claro y agradable a la vista
	Sencillo y conciso.
	El formato a utilizar debe atraer la atención del público no ser ofensivo a la vista.
	El diseño de los boletines, o documentos institucionales será según se determine por la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia SCSP.
	La tipografía de los documento debe ser clara y legible.
	La información que se coloque debe ser actual para mantener la atención de los lectores
Responsables Actualización de información	Dirección de Comunicación (Epesista)
Responsables limpieza y mantenimiento	Dirección Administrativa (Servicios Generales)
Temática	Institucional actividades de COPREDEH y de otras instituciones relacionadas.
Periodicidad	Información no debe exceder los 15 días

2.6.3. Talleres y capacitaciones:

Primer taller		
Nombre de la actividad	Objetivo	Incentivos
Taller "Nuevas Masculinidades"	Lograr que todo el personal masculino de la COPREDEH se involucre en el taller y consientizales a cerca del tema de las nuevas maculindades y lo aprendido se refleje tanto en su area de trabajo como en su diario vivir.	Se contará el apoyo de personal de ONU-Mujeres especializados en el tema.
Hora	Todos iniciaran a las 9:00 de la mañana	
Lugar	Hotele Radizon zona 10	
Expositor	Pscilogos, doctores y personas relacionas con los temas de instituciones estatales.	
Fecha	15 de abril	
Duración:	8 horas	
Materiales a utilizar	Papelografos, marcadores, equipo de audio (bocinas y microfono), proyector, laptop, extensiones de corriente electrica, fotocopias de material de apoyo.	

Segundo taller		
Nombre de la actividad	Objetivo	Incentivos
Taller "Día Internacional Contra la Homofobia y Transfobia"	Sensibilizar y/o eliminar la Homofobia y transfobia entre los Servidores Públicos	Se contará con el apoyo de la OPS, además Se realizara el taller "Gay, ¿Se Hace o se Nace?"
Hora	Todos iniciaran a las 9:00 de la mañana	
Lugar	Hotele Howard Inn, zona 09	
Expositor	Pscilogos, doctores y personas relacionas con los temas de instituciones estatales.	
Fecha	20 de mayo	
Duración:	8 horas	
Materiales a utilizar	Papelografos, marcadores, equipo de audio (bocinas y microfono), proyector, laptop, extensiones de corriente electrica, fotocopias de material de apoyo.	

2.6.4. Revista Electrónica

En ella se plasmara la información de las actividades que se efectúen durante la duración del EPS, además se incluirán secciones de opinión con personas de COPREDEH e invitados de intuiciones que conozcan sobre temas de Género, Derechos Humanos, Comunidad LGTBI, entre otros relacionados.

La revista tendrá como título “**Hablando de Genero Hablamos De Equidad**” y su eslogan “Informando para la Transformación de la Cultura Institucional”.

Descripción Revista Electrónica	
Cantidad pág.	18 páginas
Periodicidad	Semestral
Ediciones	Única
Directorio	Paulo Marroquín epesista
Secciones	Editorial, entrevista, opinión, reportaje, nota informativa, actividades.
Redactores	Paulo Marroquín epesista, y columnistas de opinión
Forma de distribución	Electrónica (correo electrónico y redes sociales)
Formato	Virtual
Lista de distribución	160 correos electrónicos incluidos en la cuenta coprekeh@coprekeh.gob.gt y personas que visiten las redes sociales de la institución

CAPÍTULO III

3.1. Informe de Ejecución

3.1.1. Financiamiento

El financiamiento de lo aportado por COPREDEH está incluido dentro del presupuesto designado a la entidad y por consiguiente a la Unidad de Género, quien lo incluye dentro del su Plan Operativo Anual (POA).

El financiamiento del epesista fue propio y se realizó durante todo el periodo de duración del EPS, no conto con patrocinio externo.

3.1.2. Presupuesto

Cantidad	Descripción	Costo unitario	Total	Financiamiento
20	Impresiones full color 8.5x11", papel bond, de 80 grs.	Q 5.00	Q 100.00	COPREDEH
1	Servicio de asesoramiento en la actualización de la página web y redes sociales de la institución	Q 1,000.00	Q 1,000.00	Epesista
1	Servicio de Edición y diagramación revista digital "Hablando de Género y Equidad".	Q 1,500.00	Q 1,500.00	Epesista
3	Servicio de asesoramiento en el uso, actualización y mantenimiento de carteleras	Q 100.00	Q 300.00	COPREDEH
3	Cajas de marcadores permanentes, en colores Rojo, Negro y Azul, 12 unidades c/u.	Q 20.00	Q 60.00	COPREDEH
2	Resmas de papel bond blanco de 80 gr, tamaño carta 8.5x11". para prueba de capsulas y revista	Q 35.00	Q 70.00	COPREDEH
3	Desarrollo y diseños de capsulas informativas de cada actividad realizada	Q 75.00	Q 225.00	COPREDEH
3	Cartuchos de tinta 40 y 41, CYMK para impresora canon MP140	Q 150.00	Q 450.00	COPREDEH
3	Alquiler de salones para la realización de Talleres con temas de Género, enfocados al personal de la Institución. Incluyendo coffebreak, almuerzos y servicio de camareros	Q 6,500.00	Q 19,500.00	COPREDEH
TOTAL DEL PROYECTO			Q 23,205.00	

Financiamiento	Total
Epesista	Q 2,500.00
COPREDEH	Q 20,705.00
	Q 23,205.00

3.1.3. Beneficiarios

El personal interno de la -COPREDEH-, que consta de 160 personas, en las que se incluye al personal de la sede central, así como las 19 sedes regionales y la oficina de Rabinal.

3.1.4. Recursos humanos

Personal	Puesto	Actividad
Licenciado Jared Vallejo	Director de la Unidad de Género de COPREDEH	Coordinación y logística de talleres
Licenciada Claudia Sigüenza	Asesora de la Unidad de Género de COPREDEH	Coordinación y logística de talleres
Licenciada Enma Hernández	Directora de Información y Comunicación	Jefa inmediata de dentro de COPREDEH

3.1.5. Áreas Geográficas de Acción

Toda la estrategia de comunicación se realizó en las instalaciones de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos -COPREDEH-, ubicada en la 2 Avenida 10-50 zona 9, de la ciudad de Guatemala.

3.2. ESTRATEGIA Y ACCIONES DESARROLLADAS

El proyecto que se desarrolló dentro de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos -COPREDEH-, consistía en crear un Plan de Comunicación, con el cual se promoviera y se concientizará al personal de la institución sobre las funciones y el que hacer de la Unidad de Género dentro de la misma.

Ya que de las 160 personas que laboran ahí tan solo el 28% por ciento conocen o saben al respecto de la Unidad Género, mientras el 72% por ciento desconocen o tiene poco conocimiento sobre las funciones y acciones que realiza.

Por esta razón la estrategia consistió en dar a conocer través del uso de las herramientas de comunicación, Correos Electrónicos institucional, Redes Sociales de la Institución, Carteleras, capsulas informativas (Boletines), Capacitación, Talleres, que sirvan para informar acerca de las actividades que realiza la Unidad de Género y que sirvan para concientizar al personal de la COPREDEH. Teniendo como tema principal la “Transformación de la Cultura Institucional”.

Actualmente la Unidad de Género de la COPREDEH, utiliza e implementa como herramienta de comunicación, el correo electrónico institucional, con el cual informa a cerca de las actividades que realiza a nivel interinstitucional de los temas que tratan sobre las Políticas de Género.

A través de este medio se comparte la información internamente de las actividades relevantes a nivel nacional e internacional, tales como el Día Internacional de la Mujer, el Día Internacional en contra de la Violencia y el abuso Infantil, la Semana En Contra del Acoso Sexual, entre otros, en los que se realicen acciones de las Instituciones de Estado e Instituciones Internacionales con relación al tema de género.

La estrategia consistió en utilizar las herramientas de comunicación con las que cuenta actualmente la COPREDEH, y en la medida de lo posible implementar nuevas herramientas de comunicación que permitan transmitir el mensaje adecuado para concientizar al personal de la institución.

El mensaje se basó en el tema de “Transformación de la Cultura Institucional”, para lo cual se utilizarán los siguientes medios de comunicación:

Correos Electrónicos Institucionales:

Como principal base de datos de todo el personal tanto de su sede central como las sedes regionales, con la cual ya se cuenta bajo el registro de copredeh@coprdeh.gob.gt, y se alimentó con información de todas las actividades que se realicen por parte de la Unidad de Género.

Carteleras Institucionales:

La institución cuenta con 3 carteleras, las cuales están colocadas estratégicamente de forma que sean visibles para todo el personal, en las cuales se colocarán las capsulas informativas a colores de todas actividades que se realicen así como la información que se genere.

Capsulas Informativas:

Como parte de las herramientas de comunicación visuales utilizadas se realizó una capsula informativa con características similares al diseño Institucional del Gobierno, y su emisión fue consecutiva a cada actividad realizada, y programada en coordinación con la Unidad de Género

Talleres:

Se realizó una serie de 2 talleres con temas relacionados a la Transformación de la Cultura Institucional, en fechas asignadas y aprobadas por parte de la Presidencia de COPREDEH.

- El 15 de abril "Nuevas Masculinidades" con el apoyo de ONU-Mujeres. Contando únicamente con personal de sexo masculino.
- 17 de agosto Taller "Importancia de la Diversidad y los Derechos Humanos: Arte y Libertad"

Cada uno de los talleres se impartió fuera de las instalaciones de la institución y se movilizó al personal a los lugares donde se efectuaron, específicamente hoteles ubicados en zona 4, zona 9 y zona 10, de la ciudad capital.

Capsulas Informativas:

Fue la forma de documentar cada actividad, realizada electrónicamente a través del correo electrónico institucional, las redes sociales de la institución y de forma física en las carteleras con las que se cuentan, imprimiendo 3 ejemplares a color y se colocados a la vista de todo el personal, enumerados para su identificación, la secuencia y la fecha en que se realizó.

Revista:

- Al final todas las actividades se documentan a través de una revista digital llamada **“Hablando de Genero Hablamos De Equidad”** con el eslogan **“Informando para la Transformación de la Cultura Institucional”**, presentada a través de las redes sociales de la COPREDEH, (Facebook, Twiter, Flickr, Instagram, y correos electrónicos de la institución). Constará de 12 páginas elaborada a color, utilizando los géneros periodísticos más importantes, entrevistas, reportajes, columnas de opinión y notas informativas.

3.3. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

No.	ACTIVIDAD	Mayo/ Semanas					Junio/ Semanas				Julio/Semanas		
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3
1	Diseño y diagramación de capsulas informativas	■											
2	Actualización de pagina y redes sociales		■										
3	Planeación de revista			■									
4	Recolección de datos para secciones de revista				■								
5	Colocación de material en cartelera					■							
6	Inicio de diseño y diagramación de revista						■	■					
9	Primera entrega de Revista								■	■			
10	Actualización de carteleras										■		
11	Supervisión de Prácticas											■	
12	Culminación de prácticas												■

3.4. CONTROL Y SEGUIMIENTO

Estrategia	Indicadores Cuantitativos	Indicadores Cualitativos
<p>Taller #1 Taller Reunión de Trabajo de Seguimiento del Clasificador Temático y la Vinculación con las Estructuras Programáticas</p>	<p>En esta actividad participaron 5 personas, el Director y la asesora de la Unidad de Género, la asistente del Director Financiero, el asistente de la Dirección de Planificación y el epesista, todos en Representación de COPREDEH, quienes intercambiaron información con personal de otras instituciones gubernamentales. se diagramo una capsula informativa sobre la actividad y fueron colocadas en las 3 carteleras de la institución y enviado a los 160 empleados a través del correo electrónico coprekeh@coprekeh.gob.gt, subida a la página web y redes sociales de la institución, con lo que se busca llegar al 100% del personal tanto de la sede central como de las 19 oficinas regionales.</p>	<p>La actividad fue enriquecedora tanto para nosotros como para las personas de las otras instituciones ya se intercambio información que puede ayudar a la labor de la Unidad de Género dentro de la COPREDEH, Claudia Sigüenza, asesora de la UG.</p> <p>La capsula informativa es algo innovador para la Unidad de Género ya que anteriormente solo se realizaba las actividades y no se le daba ningún tipo de seguimiento para informar a al resto del personal. Jared Vallejo, Director de la UG.</p>
<p>Taller #2 Nuevas Masculinidades</p>	<p>El taller fue dirigido al personal masculino de la institución y participaron 55 hombres lo que representa el 80%, del personal masculino de la sede central de COPREDEH y sus diferentes direcciones y unidades, el taller tuvo una duración de 1 día. De esta actividad se diagramo una capsula informativa la cual fue colocada en las 3 carteleras de la institución y enviado a los 160 empleados a través del correo electrónico coprekeh@coprekeh.gob.gt, y colocado en las página web y redes sociales de la institución, con lo que se busca llegar al 100% del personal tanto de la sede central como de las 19 oficinas regionales.</p>	<p>Está actividad sirvió que como hombres conozcamos acerca de la diferencia entre masculinidad y machismo. Y nos crea conciencia a cerca de la diversidad de género y la forma de comportarnos dentro de la institución. Mario Rodas encargado de Seguridad de COPREDEH.</p> <p>Este tipo de actividades son importantes ya que muchas veces por el contexto en el que nos desenvolvemos diariamente se adoptan actitudes y formas de actuar ofensivas hacia otras personas y creemos que no lo son. Galvani Puac, analista de la Dirección de Informes.</p>
<p>Revista Digital “Hablando de Genero Hablamos De Equidad”</p>	<p>La diagramación de 1 único ejemplar, que consta de 12 páginas, diseñado para ser compartido en versión digital, a través de las herramientas de comunicación virtuales (correo electrónico, redes sociales y página web, con lo que se pretende llegar a las 160 personas que equivale al 100% que laboran en COPREDEH.</p>	<p>Además de las capsulas informativas la revista es un elemento importante para dar a conocer ciertos temas que para algunos pueden ser un tabú y dar a conocer las actividades que realiza la Unidad de Género dentro de COPREDEH. Licda. Enma Hernández, Directora de Información y Comunicación, jefa inmediata del Epesista.</p>
<p>Políticas de uso de Carteleras</p>	<p>3 Carteleras institucionales a cargo de 2 personas de la Dirección de Información y Comunicación en coordinación con Servicios administrativos y a la vista del 100% del personal de COPREDEH y las personas que visiten la institución.</p>	<p>Excelente e innovador ya que en todos el tiempo que se ha trabajado con las carteleras nunca se había contado con políticas o un reglamento para su uso, y esto además de orden también ayudara a un mejor manejo y mantenimiento de las carteleras, Shirley López, encargada de Servicios administrativos de COPREDEH.</p>

CONCLUSIONES

- Previo a ejecutar la presente estrategia se realizó un diagnóstico en el que se emplearon las técnicas de investigación cualitativa y cuantitativa, que permitieron encontrar debilidades comunicacionales dentro de la COPREDEH, y las direcciones y unidades que las componen, tales como: el desconocimiento sobre las funciones y las actividades que realiza la Unidad de Género, actitudes negativas en cuanto al tema de equidad de género y diversidad sexual, el mal uso de las herramientas de comunicación interna con las que cuentan, entre otras debilidades comunicacionales que no permiten que el personal se entere completamente de todas actividades que se realizan dentro de la institución.
- A raíz del planteamiento de estas debilidades de comunicación, determinadas con el diagnóstico, se estableció una estrategia de comunicación que mejorara la comunicación interna y permitiera informar a todo el personal sobre las funciones y actividades que realiza la Unidad de Género -UG- dentro de la COPREDEH, a través de la implementación del uso de herramientas de comunicación ya existentes y que no eran aprovechadas para este fin.
- Entre las herramientas que se utilizaron se encuentran los talleres, utilizadas como actividades para concientizar al personal sobre el tema de equidad de género, la promoción de cada actividad a través de los medios electrónicos de la Institución y el proyecto final de la Revista Digital como culminación de la estrategia.
- Al culminar la estrategia se observaron los siguientes cambios: participación e involucramiento del personal en las actividades que realiza la -UG-, especialmente en el tema de equidad e igualdad, cambio de actitudes del personal masculino, en cuanto a tratos, bromas y comentarios con sentido homofóbico, racista o denigrante hacia las demás personas, interés por informarse a través de las herramientas de comunicación.

RECOMEDACIONES

Teniendo en cuenta los métodos de investigación realizados dentro de la -COPREDEH- podemos dar las siguientes recomendaciones:

- Que todas el personal de la institución mantengan un acercamiento a las herramientas de comunicación interna con las que cuenta, ya que les permita fortalecer el conocimiento sobre los objetivos, misión visión, valores institucionales, así como de las funciones y actividades de cada una de las direcciones y unidades que la integran y les permita cumplir con las tareas asignadas, y les permita realizar la labor encomendada y mejorar los servicios y la imagen de la institución.
- Luego del diagnóstico realizado se ha podido constatar: que la comunicación interna de COPREDEH, no es del todo eficaz por lo que es recomendable que se ponga más atención al uso de las herramientas de comunicación que se utilizan y de la información que se traslada a través de ellas, así como la implementación de talleres, reuniones informativas y hacer uso de espacios donde se den a conocer los temas de interés para el personal y esto le permita al personal tener un mayor conocimiento sobre la institución.
- Finalmente, luego de todo el proceso, podemos recomendar que las propuestas planteadas a la COPREDEH, sobre mejorar el uso de las herramientas de comunicación interna sean puestas en práctica, ya que serán un factor importantísimo para que la institución mejore la interacción del personal y esto a su vez se traduzca en un mejor servicio tanto interno como externo de la institución.
- Creemos que es importante la continuidad de los talleres que den a conocer la funciones de la -UG-, y en los cuales se desarrolle los temas de equidad de género respeto, y cualquier otra forma de racismo y discriminación dentro de la institución, coordinados con la Unidad de Información y Comunicación, quien será la encargada de dar a conocer cada una de estas acciones y actividades a todo el personal.

GLOSARIO

A.

Actividades

f. Conjunto de operaciones o tareas propias de una persona o entidad. U. m. en pl.

Acuerdo Gubernativo

Un acuerdo gubernativo es, como cualquier otro acuerdo, una puesta en común entre varias personas o partes. En este caso, el adjetivo "gubernativo" significa que el acuerdo proviene del Gobierno. Por ejemplo, en España, puede adoptarse un acuerdo gubernativo en Consejo de Ministros.

Adecuadas

Del part.de *adecuar*. adj. Apropiaada para alguien o algo.

Adecuado A las normas. Adecuado PARA ella.

Afiches

Del fr. *affiche*.

m. **cartel** (ll lámina con inscripciones o figuras). U. m. en Am.

Alianzas

Pacto, convenio o tratado en que se recogen los términos en que se alían dos o más partes.

Ámbitos

1. m. Espacio comprendido dentro de límites determinados.

2. m. Espacio ideal configurado por las cuestiones y los problemas de una o varias actividades o disciplinas relacionadas entre sí.

Esto pertenece al ámbito de lapsicología, no al de la sociología.

Atribuciones

Del lat. *attributio*, *-ōnis*.

f. Cada una de las facultades o poderes que corresponden a cada parte de una organización pública o privada según las normas que las ordenen. Objeto de Atribución.

B.

Boletines

Del dim. de *boleta*; it. *bollettino*, de *bolletta*.

m. Publicación destinada a tratar de asuntos científicos, artísticos, históricos o literarios, generalmente editada por alguna corporación.

C.

Canalizar

tr. Recoger corrientes de opinión, iniciativas, aspiraciones, actividades, etc., y orientarlas eficazmente.

Capacidad

f. Cualidad de capaz. *Capacidad de un local. Capacidad para el cargo que desempeña. Capacidad intelectual.*

Capacitación

f. Acción y efecto de capacitar.

Cartelera

f. Armazón con superficie adecuada para fijar los carteles o anuncios públicos

Centralizar

tr. Dicho del poder público: Asumir facultades atribuidas a organismos locales.

Chixoy

Río Chixoy que es el más grande y que sirve de límite departamental con el Quiché, provee un gran futuro para la zona Norte de la república, ya que él se encuentra instalada una hidroeléctrica que beneficia a gran parte del país, además tiene afluentes como, El Río Icbolay y Salpa, que ayudan en parte por su navegación, llamados Los Rápidos, asimismo, La Laguna LACHUA, localizada en la parte Norte del Municipio. Bañan a Cobán en la parte Sur los Ríos Cahabón y Chió que benefician grandemente, generando energía tal es el caso de la Hidroeléctrica de Chió.

Circulares

Del lat. *circulāris*.

f. Orden que una autoridad superior dirige a todos o gran parte de sus subalternos.

Coadyuvar

De *co-* y el lat. *adiuvāre* 'ayudar'.

intr. Contribuir o ayudar a que algo se realice o tenga lugar. *Su conducta coadyuvó a despertar sospechas*. Era u. t. c. tr.

Comisión

Del lat. *commissio, -ōnis*.

f. Conjunto de personas encargadas por la ley, o por una corporación o autoridad, de ejercer unas determinadas competencias permanentes o entender en algún asunto específico.

Comunicados

Del part. de *comunicar*.

m. Nota, declaración o parte que se comunica para conocimiento público.

Comunidad

Del lat. *communitas*, *-ātis*, y este calco del gr. κοινότης *koinótēs*.

Escr. con may. inicial en acep. 8.

f. Conjunto de personas vinculadas por características o intereses comunes.

Comunidad católica, lingüística.

Comunidad LGTBI

Son las siglas que designan internacionalmente a hombres y mujeres homosexuales, bisexuales, transexuales e Intersexuales.

Concientizar

tr. Am. **Concienciar**. U. t. c. prnl.

Constitución Política

La Constitución es la ley suprema de un Estado que establece su organización, su funcionamiento, su estructura política y los derechos y garantías de los habitantes de ese estado. Se llama precisamente Constitución pues “constituye” la nación políticamente organizada, le da sus principios, y la distingue de otros estados. Está precedida generalmente de un preámbulo que establece sus antecedentes y sus fines. El vocablo surgió de la unión de dos palabras latinas “cum” que significa “con” y “statuere” que quiere decir “establecer”.

Convocar

Del lat. *convocāre*.

tr. Citar, llamar a una o más personas para que concurran a lugar o acto determinado.

Cooperación

Del lat. tardío *cooperatio*, *-ōnis*.

f. Acción y efecto de cooperar.

-COPREDEH-

Comisión Presidencial coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos –**COPREDEH-**, es la institución rectora del Organismo Ejecutivo para la promoción y protección de los derechos humanos de las personas que integran la sociedad guatemalteca.

Cronograma

De *crono-* y *-grama*.

m. Calendario de trabajo.

D.

Derechos Humanos

m. pl. Especialmente en el ámbito internacional, derechos fundamentales.

Desconocimiento

m. Acción y efecto de desconocer.

Despacho

m. Nic. Reunión de una autoridad gubernativa con sus colaboradores o subalternos para resolver conjuntamente asuntos determinados.

Discriminación

Del lat. *discriminatio*, *-ōnis*.

f. Acción y efecto de discriminar.

E.

Eficaces

Del lat. *effīcax*, -ācis.

adj. Que tiene eficacia.

Empírico

Del lat. *empīricus* 'médico empírico', y este del gr. ἐμπειρικός *empeirikós* 'que se rige por la experiencia'.

adj. Perteneciente o relativo a la experiencia.

Encuesta

Del fr. *enquête*, este der. del lat. vulg. **inquaerēre*, y este del lat. *in-* 'in-'¹ y *quaerēre* 'indagar', 'preguntar'.

f. Conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa de grupos sociales, para averiguar estados de opinión o conocer otras cuestiones que les afectan.

Estrategia

Del lat. *stratēgia* 'provincia bajo el mando de un general', y este del gr. στρατηγία *stratēgia* 'oficio del general', der. δεσπρρατηγός *stratēgós* 'general'.

f. Arte, traza para dirigir un asunto.

F.

Facebook

Red social en la cual las personas, luego de crearse un perfil y completar los datos que deseen, pueden realizar diferentes actividades entre las cuales las más populares son buscar y encontrar numerosos contactos de la vida real (muchos de los cuales pertenecen a momentos pasados de la vida de cada uno), expresar sus opiniones y estados de ánimo, subir y comentar fotos, jugar, crear redes y grupos con diferentes objetivos, etc.

Financiera

adj. Perteneciente o relativo a la Hacienda pública, a las cuestiones bancarias y bursátiles o a los grandes negocios mercantiles.

Flickr

Es un sitio web de almacenamiento de fotos y videos. Además, provee servicios web y una plataforma de comunidades en línea.

FODA

Es el estudio de la situación de una empresa u organización a través de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, tal como indican las siglas de la palabra y, de esta manera planificar una estrategia del futuro.

G.

Gay

Del ingl. *gay*; propiamente 'alegre', y este del fr. *gai* 'alegre'.

adj. Dicho de una persona, especialmente de un hombre: homosexual. *Sus mejores amigos son gais*. U. t. c.

Gestión

Del lat. *gestio*, -ōnis.

1. f. Acción y efecto de gestionar.
2. f. Acción y efecto de administrar.

H.

Herramientas de comunicación

Aquellas que utilizan las tecnologías de la información y comunicación como medio para desarrollar capacidades de diálogo, de discusión y debate, de interacción y comunicación y, en definitiva, de información.

En los entornos de enseñanza-aprendizaje, las herramientas de comunicación juegan un papel fundamental que ha variado por completo el panorama de la enseñanza, de forma que se camina hacia un nuevo paradigma de aprendizaje.

Hidroeléctrica

De hidro- y eléctrico.

adj. Perteneciente o relativo a la hidroelectricidad.

Homofobia

Del ingl. homophobia.

f. Aversión hacia la homosexualidad o las personas homosexuales.

I.

Innovar

Del lat. *innovāre*.

tr. Mudar o alterar algo, introduciendo novedades.

Instagram

Instagram la red social más usada en la actualidad que permite subir fotos y videos colocando efectos a las fotografías con una serie de filtros, marcos entre otros, que hacen que la imagen sea embellecida de forma instantánea, creada en los Estados Unidos y lanzada al mercado en 2010 tuvo tal auge que obtuvo 100 millones de usuarios y para el 2014 sobrepasó los 300 millones. originalmente fue diseñada para Iphone pero luego se publicó una versión para Android y Windows phone.

Institución

Del lat. institutio, -ōnis.

f. Organismo que desempeña una función de interés público, especialmente benéfico o docente.

Integración

Del lat. integratio, -ōnis.

1. f. Acción y efecto de integrar o integrarse.

Interacción

f. Acción que se ejerce recíprocamente entre dos o más objetos, personas, agentes, fuerzas, funciones, etc.

Interrelación

f. Correspondencia mutua entre personas, cosas o fenómenos.

J.

No se encontraron términos.

K.

No se encontraron términos.

L.**Liderazgo**

m. Situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito.

M.

Machismo

De macho¹ e -ismo.

m. Actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres.

Masculinidades

f. Cualidad de masculino.

Mediación de Conflictos

La mediación es un proceso confidencial y voluntario de resolución de conflictos donde un tercero, el mediador, de forma neutral e imparcial, ayuda a las personas implicadas a comunicarse entre sí de una forma adecuada y positiva con el fin de alcanzar acuerdos satisfactorios y aceptados por todos los participantes.

Método

Del lat. *methōdus*, y este del gr. μέθοδος *méthodos*.

m. Fil. Procedimiento que se sigue en las ciencias para hallar la verdad y enseñarla.

Método de observación

La observación consiste en saber seleccionar aquello que queremos analizar. Se suele decir que "Saber observar es saber seleccionar".

N.

No se encontraron términos.

Ñ.

No se encontraron términos.

O.

Organigrama

Del fr. *organigramme*, de *organiser* 'organizar' y *-gramme* '-grama'.

m. Sinopsis o esquema de la organización de una entidad, de una empresa o de una tarea.

Organización

f. Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines.

P.

Plan de Comunicación

Es la herramienta que sirve para planificar (en términos de recursos, tiempo, objetivos, etc.) las acciones y estrategias de comunicación de una organización.

Presupuesto

m. Cantidad de dinero calculado para hacer frente a los gastos generales de la vida cotidiana, de un viaje, etc.

Propedéutico

La forma f., del al. *Propädeutik*, y este del gr. προ- *pro-* 'antes' y παιδευτικός *paideutikós* 'relativo a la enseñanza'.

f. Enseñanza preparatoria para el estudio de una disciplina.

Q.

No se encontraron términos.

R.

Racismo

De raza¹ e -ismo.

m. Exacerbación del sentido racial de un grupo étnico que suele motivar la discriminación o persecución de otro u otros con los que convive.

Recopilación

De recopilar.

f. Compendio, resumen o reducción breve de una obra o un discurso.

Redes Sociales

Es una estructura social integrada por personas, organizaciones o entidades que se encuentran conectadas entre sí por una o varios tipos de relaciones como ser: relaciones de amistad, parentesco, económicas, relaciones sexuales, intereses comunes, experimentación de las mismas creencias, entre otras posibilidades.

Regionales

Del lat. regionālis.

adj. Perteneciente o relativo a una región.

S.

Sinopsis

Del lat. tardío synopsis, y este del gr. σύνοψις sýnopsis, de συν- syn- 'con-' y ὄψις ópsis 'vista'.

1. f. Disposición gráfica que muestra o representa cosas relacionadas entre sí, facilitando su visión conjunta.

2. f. Exposición general de una materia o asunto, presentados en sus líneas esenciales.

3. f. Sumario o resumen.

Socioeconómico

adj. Perteneciente o relativo a los factores sociales y económicos.

T.

Técnicas de investigación

Procedimientos metodológicos y sistemáticos que se encargan de operativizar e implementar los métodos de Investigación y que tienen la facilidad de recoger información de manera inmediata, las técnicas son también una invención del hombre y como tal existen tantas técnicas como problemas susceptibles de ser investigados.

Tolerancia

Del lat. *tolerantia*.

1. f. Acción y efecto de tolerar.
2. f. Respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias.

Transfobia

La transfobia es la aversión obsesiva hacia las personas transexuales o transgénero, es decir, el miedo irracional, incomodidad y rechazo sistemático a las personas que cambian su género fisiológico de masculino a femenino y viceversa.

Tutela

Del lat. *tutēla* 'defensa', 'amparo'.

f. Autoridad que, en defecto de la paterna o materna, se confiere para cuidar de la persona y los bienes de aquel que, por minoría de edad o por otra causa, no tiene completa capacidad civil.

Twitter

Entendemos por Twitter aquella plataforma de uso online que sirve comúnmente para establecer diferentes estados, para poner información o para hacer comentarios sobre diferentes eventos de una persona en sólo 140 caracteres.

U.

No se encontraron términos.

V.

Vigencia

f. Cualidad de vigente.

Visión

Define y describe la situación futura que desea tener la empresa, el propósito de la visión es guiar, controlar y alentar a la organización en su conjunto para alcanzar el estado deseable de la organización.

W.

No se encontraron términos.

X.

No se encontraron términos.

Y.

No se encontraron términos.

Z.

No se encontraron términos.

BIBLIOGRAFÍA

Alvarado, L. A. (2016). *Slideshare*. Recuperado el 20 de febrero de 2016, de Slideshare: <http://es.slideshare.net/mediadora/la-encuesta-como-tnica-en-la-investigacin-cientfica>

América, D. d. (27 de junio de 2013). Acuerdo Gubernativo 260-2013. *Publicaiones* , pág. 04.

Colmenares, C. M. (Diciembre 2010). *Guatemala: política del Poder*. Guatemala: Diálogo Político. Publicación trimestral de la Konrad-Adenauer-Stiftung A. C.

COPREDEH. (Febrero de 2016). *Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos*. Recuperado el 15 de Febrero de 2016, de Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos: <http://copredeh.gob.gt/>

-COPREDEH-, C. P. (24 de Abril de 2014). Acuerdo Interno 29-2014. *Acuerdo Interno 29-2014* . Guatemala, Guatemala, Guatemala.

-COPREDEH-, P. d. (08 de 10 de 2012). Acuerdo Interno 061. *Reglamento Organico Interno dela Comisión Presidencial Coordinadora de la Politica del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos -COPREDEH-* . Guatemala, Guatemala, Guatemala: COPREDEH.

Fabbri, P. M. (2016). *fhumyar.unr.edu.ar*. Recuperado el 20 de Febrero de 2016, de [fhumyar.unr.edu.ar](http://www.fhumyar.unr.edu.ar): <http://www.fhumyar.unr.edu.ar/escuelas/3/materiales%20de%20catedras/trabajo%20de%20campo/solefabri1.htm>

ANEXOS

Modelo de la encuesta



Encuesta Fase Diagnostico EPS

Esta encuesta se realiza para fines de estudio comunicacional para el Estudio Practico Supervisado de Licenciatura (EPSL) dentro de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos.

Instrucciones: marque con una "X" la respuesta que considere correcta o la respuesta que se le solicita en las preguntas directas.

Lugar y fecha: _____

Sexo: M F Edad:

Tiempo de laborar en la institución: ____ años

Dirección o unidad institucional en la que desempeña sus labores:

1. ¿Cuál de estas herramientas de comunicación se utilizan dentro de la institución para informar sobre las actividades que se realizan?

Boletines Pagina Web Afiches Carteleras

Correo electrónico Redes Sociales Otros

2. ¿Considera que las herramientas de comunicación son adecuadas para informar sobre las actividades de la institución?

Si No

3. ¿Cree que sería importante implementar otra herramienta de comunicación para informar acerca de las actividades de la institución?

Si No

4. Si su respuesta es "No", especifique cual podría ser esta herramienta de comunicación: _____



5. ¿Conoce usted cual es la Misión y la Visión de la Institución?

Si No

6. ¿Conoce usted cuales son las Direcciones y Unidades que forman la institución?

Si No

7. ¿Conoce las funciones de cada una de las Direcciones y Unidad de la Institución?

Si No

8. ¿Si su respuesta es No, como considera que sería la mejor forma de dar a conocer las funciones de cada una?

Manuales Capacitaciones Talleres Actividades

Otros Especifique_____

9. ¿Sabe usted cual es la función de la Unidad de Género dentro de la Institución?

Si No

10. ¿Considera que tiene suficiente información sobre las actividades que realiza la Unidad de Género?

Si No

Gracias por su colaboración.

Vaciado de Encuesta

Datos Generales de los encuestados:

Sexo

Masculino 10

Femenino 15

Edad

18-25 2

26-35 12

36-45 5

46-60 5

60-75 1

Tiempo de laborar en la Institución

0 a 5 14

06 a 10 7

11 a 15 3

16 a 20 1

Dirección o Unidad

DAMC	3
Administración	1
Investigación e Informes	8
Unidad de Género	2
Unidad de Inventario	1
Administración	4
Dirección Educación y Cultura de Paz	6

Preguntas y respuestas:

1. ¿Cuál de estas herramientas de comunicación se utilizan dentro de la institución para informar sobre las actividades que se realizan?

Boletines

Página Web

Afiches

Carteleras

Correo electrónico

Redes Sociales

Otros

2. ¿Considera que las herramientas de comunicación son adecuadas para informar sobre las actividades de la institución?

Si

No

3. ¿Cree que sería importante implementar otra herramienta de comunicación para informar acerca de las actividades de la institución?

Si

No

4. Si su respuesta es "No", especifique cual podría ser esta herramienta de comunicación:

5. ¿Conoce usted cual es la Misión y la Visión de la Institución?

Si

No

6. ¿Conoce usted cuales son las Direcciones y Unidades que forman la institución?

Si

No

7. ¿Conoce las funciones de cada una de las Direcciones y Unidad de la Institución?

Si

No

8. ¿Si su respuesta es No, como considera que sería la mejor forma de dar a conocer las funciones de cada una?

Manuales

Capacitaciones

Talleres

Actividades

Otros

Especifique

9. ¿Sabe usted cual es la función de la Unidad de Género dentro de la Institución?

Si

No

10. ¿Considera que tiene suficiente información sobre las actividades que realiza la Unidad de Género?

Si

No

Modelo de Capsula Informativa

Primer Taller



La Unidad de Género de COPREDEH participó en la "Reunión de Trabajo de Seguimiento del Clasificador Temático y la Vinculación con las Estructuras Programáticas"

El pasado 8 de abril, la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política en materia de Derechos Humanos -COPREDEH- participó a través de la Unidad de Género, y representantes de sus Direcciones Financiera y de Planificación, en el taller interinstitucional denominado "Reunión de Trabajo de Seguimiento del Clasificador Temático (Clasificador Presupuestario con Enfoque de Género -CCPEG-) y la Vinculación con las Estructuras Programáticas".

La organización de dicho taller estuvo a cargo de la Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM- y es parte de la continuidad a lo establecido en la Ley Orgánica del Presupuesto y sus reformas, así como del artículo 39 "Seguimiento especial del gasto y clasificadores temáticos", del Acuerdo Gubernativo 540-2013.

Ha dicho taller se convocó a las Unidades de Género de las diferentes instituciones del Estado, con el fin de socializar, intercambiar y responder inquietudes e intercambiar información respecto al uso y aplicación del Manual CPEG, en cada institución.

La actividad fue dirigida por la Licenciada Edna Paiz, de la -SEPREM-, quien enfatizó que dentro de las instituciones de Gobierno los 3 principales ejes son el Ministerio de Gobernación -MINGOB-, el Ministerio de Educación -MINEDUC- y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social -MSPAS-.

La Licenciada Paiz, destacó el importante papel que desempeñan las instituciones de Derechos Humanos, dentro del Gobierno, tal es el caso de -COPREDEH-, que es así como día a día, se dan grandes pasos que ayudan a alcanzar la equidad de género.



 Copredeh Guatemala

 @Copredeh

www.copredeh.gob.gt

CAPSULA INFORMATIVA UG-02-2016

Guatemala 08 de abril del 2016

Segundo Taller



La Unidad de Género de COPREDEH en Coordinación de la OPS/MS realizó el Taller "Nuevas Maculinidades"

La Comisión Presidencial Coordinadora del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos –COPREDEH–, a través de la Unidad de Género realizó el taller de sensibilización denominado "Nuevas Masculinidades" el cual contó con el apoyo de la Organización Panamericana de la Salud –OPS/OMS–.

En el taller participó el personal masculino de la COPREDEH y estuvo a cargo del Licenciado Raúl López, de la división del Programa De Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar –PROPEVI–, adscrita a la Secretaría Presidencial de la Mujer –SEPREM–.

El objetivo principal era hacer una reflexión crítica sobre las actitudes hacia las personas del mismo y de diferente sexo con las que se convive dentro y fuera de la institución y ponerlas en práctica en el diario vivir.


A la vez utilizarlas como herramientas que permitan abrir una puerta hacia el cambio de las posturas personales


y de esta forma, revisar su validez, evidenciar eventuales prejuicios, y que contribuya a la modificación de comportamientos discriminatorios basados en estereotipos erróneos.

La –COPREDEH– reconoce la desigualdad de género que existe actualmente en la sociedad guatemalteca y considera de gran importancia la incorporación del hombre en la lucha contra la violencia de género y volviéndolo un factor activo en la erradicación de las diferencias que manifiestan hombres y mujeres.

Es por ello que elabora procesos como este, coordinados con otras instituciones, en los que se ha tomando en cuenta las recomendaciones dadas al Estado de Guatemala en el Examen Periódico Universal –EPU– de Naciones Unidas, de mayo del 2008.

CAPSULA INFORMATIVA
UG-03-2016

 Copredeh Guatemala

 @Copredeh

www.copredeh.gob.gt



Elaborado por: Paulo Marroquin
Epesista

Guatemala 01 de Junio del 2016

Publicaciones en Pagina Web

Inicio | Comisión Presidencial | La Unidad de Género de COI

copredek.gob.gt/genero-copredek/la-unidad-genero-copredek-participo-la-reunion-trabajo-seguimiento-del-clasificac

COMISIÓN PRESIDENCIAL

INICIO | UNIDAD DE GÉNERO | COORDINACIÓN | NOTICIAS | INSTITUCIONES | CONTACTO | SERVICIOS | PUBLICACIONES

La Unidad de Género de COPREDEH participo en la "Reunión de Trabajo Seguimiento del Clasificador Temático y la Vinculación con las Estructuras Programáticas"

El Comité de la Comisión Presidencial Guatemalteca de la Política de Género, la Unidad de Género -COPREDEH- conformado por el equipo de la Unidad de Género, y representantes de las Direcciones Ejecutivas y de Planificación, en la sede institucional, promovieron "Reunión de Trabajo de Seguimiento del Clasificador Temático (Guatemala) vinculando con el artículo de género -COPREH- en vinculación con las Estructuras Programáticas".

La participación de dicho taller estuvo a cargo de la Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPMU- y del sector de la Juventud y la Educación en la Unidad de Género de Presidencia y sus equipos, así como el equipo de Seguimiento Técnico de Género -SEGTG- del Consejo Guatemalteco de la Mujer.

Para 2020 será la Unidad de la Unidad de Género de los diferentes ministerios de Estado, con el fin de asegurar, implementar y promover igualdad e igualdad informacional respecto a sus actividades en el Plan QNEC, en sus actividades.

La actividad fue dirigida por la Coordinadora Ejecutiva de la Unidad de Género de la SEPMU, así como las representantes de la Unidad de Género de la Presidencia de la SEGTG, el Ministerio de Educación -MINEC- y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social -MISAS-.

La Comisión Presidencial de la Política de Género de la Unidad de Género de la Unidad de Género de la SEPMU, en la Unidad de Género, en la Unidad de Género, en la Unidad de Género.



El Comité de la Comisión Presidencial Guatemalteca de la Política de Género, la Unidad de Género -COPREDEH- conformado por el equipo de la Unidad de Género, y representantes de las Direcciones Ejecutivas y de Planificación, en la sede institucional, promovieron "Reunión de Trabajo de Seguimiento del Clasificador Temático (Guatemala) vinculando con el artículo de género -COPREH- en vinculación con las Estructuras Programáticas".

La participación de dicho taller estuvo a cargo de la Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPMU- y del sector de la Juventud y la Educación en la Unidad de Género de Presidencia y sus equipos, así como el equipo de Seguimiento Técnico de Género -SEGTG- del Consejo Guatemalteco de la Mujer.

Para 2020 será la Unidad de la Unidad de Género de los diferentes ministerios de Estado, con el fin de asegurar, implementar y promover igualdad e igualdad informacional respecto a sus actividades en el Plan QNEC, en sus actividades.

La actividad fue dirigida por la Coordinadora Ejecutiva de la Unidad de Género de la SEPMU, así como las representantes de la Unidad de Género de la Presidencia de la SEGTG, el Ministerio de Educación -MINEC- y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social -MISAS-.

La Comisión Presidencial de la Política de Género de la Unidad de Género de la Unidad de Género de la SEPMU, en la Unidad de Género, en la Unidad de Género, en la Unidad de Género.

Inicio | Comisión Presidencial | La Unidad de Género de COI

copredek.gob.gt/genero-copredek/la-unidad-genero-copredek-coordinacion-la-opsms-realizo-taller-nuevas-masculini

COMISIÓN PRESIDENCIAL

INICIO | UNIDAD DE GÉNERO | COORDINACIÓN | NOTICIAS | INSTITUCIONES | CONTACTO | SERVICIOS | PUBLICACIONES

La Unidad de Género de COPREDEH en Coordinación de la OPS/MS realizó el Taller "Nuevas Masculinidades"

La Comisión Presidencial Guatemalteca de la Política de Género, la Unidad de Género -COPREDEH- y la Unidad de Género de la OPS/MS, en la sede institucional, promovieron "Taller de Seguimiento de las actividades de la Unidad de Género de la OPS/MS".

En el taller participaron los equipos de la Unidad de Género de la OPS/MS, así como el equipo de la Unidad de Género de la Presidencia y el equipo de la Unidad de Género de la Presidencia de la OPS/MS.

El taller estuvo dirigido por la Coordinadora Ejecutiva de la Unidad de Género de la OPS/MS, así como las representantes de la Unidad de Género de la Presidencia de la OPS/MS.

La actividad fue dirigida por la Coordinadora Ejecutiva de la Unidad de Género de la OPS/MS, así como las representantes de la Unidad de Género de la Presidencia de la OPS/MS.

La Comisión Presidencial de la Política de Género de la Unidad de Género de la Unidad de Género de la OPS/MS, en la Unidad de Género, en la Unidad de Género, en la Unidad de Género.



El Comité de la Comisión Presidencial Guatemalteca de la Política de Género, la Unidad de Género -COPREDEH- y la Unidad de Género de la OPS/MS, en la sede institucional, promovieron "Taller de Seguimiento de las actividades de la Unidad de Género de la OPS/MS".

En el taller participaron los equipos de la Unidad de Género de la OPS/MS, así como el equipo de la Unidad de Género de la Presidencia y el equipo de la Unidad de Género de la Presidencia de la OPS/MS.

El taller estuvo dirigido por la Coordinadora Ejecutiva de la Unidad de Género de la OPS/MS, así como las representantes de la Unidad de Género de la Presidencia de la OPS/MS.

La actividad fue dirigida por la Coordinadora Ejecutiva de la Unidad de Género de la OPS/MS, así como las representantes de la Unidad de Género de la Presidencia de la OPS/MS.

La Comisión Presidencial de la Política de Género de la Unidad de Género de la Unidad de Género de la OPS/MS, en la Unidad de Género, en la Unidad de Género, en la Unidad de Género.

Editorial

La “Igualdad de Género” un tema que debe tratarse desde ahora.

En nuestro país aun existe un alto porcentaje de personas que consideran la diversidad sexual y la equidad de género un tema difícil de tratar e incluso en una conversación en un contexto cultural machista y otros valores que atentan a nuestra sociedad.

En Guatemala desde el 2012, mediante el Acuerdo Gubernativo 284-2012, se crea el Gabinete Específico de la Mujer -GEEM- coordinado por la Vicepresidencia de la República. La Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM-, en representación del Estado de Guatemala, asume el compromiso nivel institucional y nacional de implementar la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer -PNPDIM-. Y es por iniciativa del GEEM, a través del Acuerdo Gubernativo 260-2013, se establece la implementación de una Unidad de Género en todos los Ministerios y Secretarías del gobierno Ejecutivo.

Por ello que a partir del 17 de Mayo del 2014, mediante el Acuerdo Interno 29-2014, se crea la Unidad de Género de la COPREDEH, la Política Nacional tiene como propósito implementar medidas que permitan a las mujeres guatemaltecas alcanzar el desarrollo integral, para hacer efectivo el principio de equidad, real entre las mujeres y hombres. Pero son estos mismos valores y contexto cultural, que nos ha permitido el avance en el tema de la sociedad guatemalteca, que también debe de ser un reto para las Instituciones Públicas y el personal que labora dentro de ellas.

El proceso del trabajo de EPS, mediante el apoyo de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos -COPREDEH-, es visibilizar la labor de la Unidad de Género dentro de la institución, así como dar a conocer sus actividades y las funciones que realiza. Es de suma importancia dar a conocer todos los temas relacionados a la equidad de género e incluir desde la misma institución y contribuir a la Unidad de Género en las mesas de trabajo para este año y en el cual se viene como tema principal la “Transformación de la Cultura Institucional”.

Es importante hacer hincapié en los principales temas de equidad de género, evaluaremos utilizando las herramientas de comunicación con las que cuenta COPREDEH, y que estas sirvan para concientizar al personal y permita realizar discusiones de temas como el machismo, diversidad sexual, sexismo, discriminación y exclusión, en un ambiente en el que se respone todo punto de vista y un tolerancia tanto dentro como fuera de la institución.



Hablar de Género es Hablar de Equidad

Informando para la Transformación de la Cultura Institucional



Machismo a ambos lados de la red
"La libertad de la mujer no se mide en centímetros de tela"



Consuelo Cabrera y su lucha por la creación de la Defensoría de la Mujer



Desafíos de Guatemala en el Ambito Internacional de los Derechos Humanos 2015-2016



Desafíos de Guatemala en el Ambito Internacional de los Derechos Humanos 2015-2016

El reciente informe del Mecanismo de 2016, titula a Guatemala como el cuarto país más desigual de Latinoamérica, se refiere a que millones de habitantes se enfrentan a condiciones de pobreza. Según el informe de dicho organismo, desde 2011 la pobreza aumentó casi en 53,7% impactando en la zona rural del país, pues se estima que ocho de cada diez personas son pobres.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en su informe de junio de 2015, sobre la situación de los derechos humanos en Guatemala, Inestabilidad, Desigualdad y Explotación, ha expresado su preocupación por las condiciones de desigualdad que deben enfrentar poblaciones vulnerables, que incluye a personas lesbianas, gays, bisexuales, transsexuales e intersexuales que por ser excluidas desde temprana edad, carecen de oportunidades para su desarrollo integral, como sociedad de prácticas discriminatorias que se sustentan en aperturas miradas y religiosas que el Estado consistente arraigados dentro de la administración pública e intimidando los derechos humanos establecidos en la Constitución Política de la República e sucesivos instrumentos internacionales ratificados sobre la materia.

La Asamblea General de Naciones Unidas aprobó en septiembre de 2015 la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030

que establece diez objetivos de desarrollo sostenible. Muchos de ellos son necesarios para lograr un mundo más equitativo y sostenible, como el fomento de la igualdad de género y la erradicación de la pobreza. Estos esfuerzos deben emprenderse de inmediato con el apoyo de agencias de cooperación internacional, con el fin de asegurar el cumplimiento de los compromisos de derechos humanos plasmados en los planes de acción de Guatemala, de hacer esfuerzos necesarios para erradicar prácticas de discriminación en contra de personas en situación de vulnerabilidad, es decir: mujeres, niñas, personas con discapacidad, pueblos indígenas y población LGBTI, así como la promoción de la igualdad de género, el empoderamiento y el respeto, normativo y cultural del derecho humano "del ser" que tiene un impacto en todas las dimensiones de la vida cotidiana.

Si bien es un hecho que organismos internacionales reconocen esfuerzos de Guatemala a favor de poblaciones LGBTI, desafortunadamente programas de salud relacionados con VIH, no abarcan el conjunto que recibe sobre personas de la diversidad sexual, pues estos programas continúan fomentando estigmas y estereotipos que afectan únicamente a la sexualidad de los personas, y no como un asunto de salud integral y tratamiento especializado limitando el acceso a servicios de salud debido a desconocimiento, falta de información e internalización de personal de salud.

En concordancia con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, deben garantizarse los derechos y libertades fundamentales de todas las personas sin importar su condición, reconociéndose la interseccionalidad de las distintas formas de discriminación y desigualdades que generan situaciones complejas de vulnerabilidad que limitan el desarrollo pleno de las poblaciones LGBTI, y es en ese contexto, debe valorarse el aporte de la Conferencia Mundial sobre derechos humanos de la diversidad sexual, que plantea la importancia de fomentar un Grupo de Trabajo sobre "Inclusión LGBTI en la agenda social para el desarrollo sostenible"; de tal forma que permita la integración de los Estados de generar condiciones de igualdad de género y la plena participación en la política, economía, salud, inclusión social y respaldar constructivo a la redacción y discriminación.

Ver: Velasco, Blanca, "Inclusión de las Poblaciones LGBTI en Guatemala", en: *Desarrollo y Género*, 2014.

Clavira Seguros
Asesor de la Unidad de Género
de COPREDEH

La Unidad de Género de COPREDEH con el objetivo de establecer un mecanismo de monitoreo de los logros alcanzados como Estado en relación con el respecto a los derechos humanos de las mujeres, considera oportuno realizar un espacio de esta revista, los ANTECEDENTES DEL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL DE LAS MUJERES, al igual que en la política estos antecedentes se refieren al esfuerzo realizado por las organizaciones de la sociedad civil ante las instancias de gobierno para la construcción de esta política que se puede catalogar como una de las pocas que han logrado trascender a través de los años, al ser de esa línea, consolidarse como una política de Estado.

De acuerdo al Informe de Comandante del Equipo Técnico de Trabajo, coordinado por la Dra. Milda Rodríguez (1997) para la elaboración de la Política Nacional, el primer esfuerzo en cuanto a construir una política de las mujeres se realizó en 1990, proceso dirigido por la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM), del cual surgió el documento "Política Nacional para el Desarrollo y Promoción de la Mujer en Guatemala". En el año 1991, el Gobierno promulgó el Plan de Desarrollo Social (PDS) 1991-1996, 1992-1996 y 1997-2000, liderado por la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN), en el que contempló, en sus áreas de cultura, educación y salud, la promoción y desarrollo de las mujeres.

En 1997, en coordinación con la Secretaría de Asesores Sociales de la Presidencia (SAS), la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) y las coordinaciones de organizaciones de mujeres y feministas en conjunto, se elaboró el Plan de Igualdad y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y el Plan de Igualdad de Oportunidades 1998-2001. Para ello realizaron una serie de consultas en todas las departamentos de la República, con participación de más de 10 mil mujeres de los diversos sectores y comunidades lingüísticas.

La propuesta metodológica, de acuerdo a lo publicado en la Política Nacional, estuvo orientada por cinco criterios: primero, que permitiera la participación de las mujeres en todas las etapas del proceso de elaboración de la política; segundo, la inclusión de las voces de las mujeres, en sus diversas expresiones (individuales, grupales, institucionales, comunitarias y organizacionales); tercero, la participación de las mujeres en la elaboración, implementación y monitoreo de la política; y cuarto, la participación activa y propositiva de las mujeres en el desarrollo de la política.

Antecedentes históricos de la POLÍTICA NACIONAL DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL DE LAS MUJERES y el Plan de Igualdad de Oportunidades

La política nacional realizada por el Tercer Nacional de la Mujer-PNM de acuerdo con el compromiso 29 del Acuerdo de Concordia, dedicado a la primera fase de su creación, a la elaboración de propuestas en los Ejes de Desarrollo Económico, Desarrollo Social, Promoción Organizativa y Jurídica, con 50 estructuras conformadas por 34 Asambleas de comunidades lingüísticas de los pueblos Mayas, Garífunas y Níks, y 12 Subsecretarías departamentales, siendo un total de 37 mil mujeres consultadas.

El segundo documento de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y el Plan de Igualdad de Oportunidades 2001-2006, se elaboró por la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM), que involucró a los diversos sectores, roles de organizaciones de mujeres y a las diversas instituciones del Ejecutivo a fin de evaluar y enmarcar la política de la mujer, administración y a partir de ahí darle continuidad al proceso de integración de la mujer en las diversas instancias del Ejecutivo.

En el año 2003, la SEPREM evaluó algunos de los ejes de la política con la finalidad de conocer los avances de la misma y en el año 2006, nuevamente la SEPREM evaluó el grado de aplicación de la política. En ambas, evaluaciones se hizo patente que no hubo aplicación de la misma por los distintos ministerios, secretarías e instituciones del Ejecutivo. En el año 2007, la SEPREM realizó el documento de Política Estratégica Nueva Política para su primera evaluación 2008-2013. Este proceso fue concluido en el año 2008, por lo que se hizo necesario que en el marco de la política de la mujer se entendiera los derechos de las mujeres y los deberes de la Política, así como el Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) 2008-2013, también se debe reconocer que en estos procesos las mujeres guatemaltecas han estado avanzadas en todo momento por la Cooperación Internacional que respaldó financiera, técnica y políticamente el proceso de formular de todos los documentos de PND/PM y PIO y las gestiones relacionadas con las mismas, tanto en 1997, como en los años 2000, 2006 y 2008.

Para el presente periodo de Gobierno 2016-2019, la Secretaría Presidencial de la Mujer, creó con un valor agregado para el seguimiento de la Política Nacional, una vez que la subsecretaría de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SSEPREM) incorporó sus funciones, que antes eran de la subsecretaría de Promoción de la Mujer y el Bienestar de la Política, de modo que también incorporó dentro del monitoreo de mujeres a nivel nacional e internacional.

La Unidad de Género de COPREDEH en Coordinación de la OPS/MS realizó el Taller "Nuevas Masculinidades"



La Comisión Presidencial Coordinadora del Ejecutivo en Materia de Igualdad de Género de COPREDEH, en coordinación con la OPS/MS realizó el taller de sensibilización denominada "Nuevas Masculinidades" el cual contó con el apoyo de la Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS).

En el taller participó el personal masculino de la COPREDEH y estuvo a cargo del Licenciado Raúl López, de la división del Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar (PROPREVI) adscrita a la Secretaría Presidencial de la Mujer - SEPREM.

El objetivo principal era hacer una reflexión crítica sobre las actitudes hacia las personas del mismo y de diferente sexo con las que se convive dentro y fuera de la institución y ponerlas en práctica en el diario vivir.

A la vez utilizarlas como herramientas que permitan abrir una puerta hacia el cambio de las posturas personales y de esta forma, revisar sus valores, evidenciar eventuales prejuicios, y que contribuya a la modificación de comportamientos discriminatorios basados en estereotipos erróneos.

La COPREDEH, reconoce la desigualdad de género que existe actualmente en la sociedad guatemalteca y considera de gran importancia la incorporación voluntaria en la lucha contra la violencia de género y volviendo un factor activo en la erradicación de las diferencias que manifiestan hombres y mujeres.

Es por ello que, elabora procesos como este, coordinados con otras instituciones, en las que se ha contado en cuenta las recomendaciones dadas al Estado de Guatemala en el Examen Periódico Universal (EPU) de Naciones Unidas, de mayo del 2008.



"Reunión de Trabajo de Seguimiento del Clasificador Temático y la Vinculación con las Estructuras Programáticas"

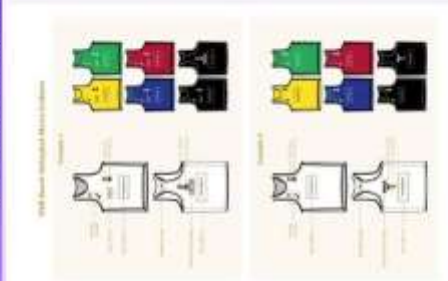


El pasado 8 de abril, la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política de Derechos Humanos -COPREDEH- participó a través de la Unidad de Género, y representantes de sus Direcciones Financiera y de Planificación, en el taller interinstitucional denominado "Reunión de Trabajo de Seguimiento del Clasificador Temático (Clasificador Presupuestario con Enfoque de Género -CCPEG-) y la Vinculación con las Estructuras Programáticas".

La organización de dicho taller estuvo a cargo de la Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM- y es parte de la continuidad a lo establecido en la Ley Orgánica del Presupuesto y sus reformas, así como del artículo 39 "Seguimiento especial del gasto y clasificadores temáticos", del Actuario Gubernativo 540-2013.

La Licenciada Paz, destacó el importante papel que desempeñan las instituciones de Derechos Humanos dentro del gobierno, así es el caso de COPREDEH, que es un actor clave en el desarrollo de grandes pasos que ayudan a alcanzar la equidad de género.





Otra evidencia: hasta los Juegos Olímpicos de Londres de 2012 era obligatorio el uso de bikini con unas medidas mínimas en las competiciones femeninas de voleibol, sin embargo no había ninguna normativa que regulase la separación de los hombres. El cambio posterior no se hizo para defender los derechos de los jugadores, simplemente fue para hacer el deporte más universal y abierto a federaciones con otras religiones y modas aún más restrictas. De ahí el contraste de la fotografía de hoy.

La estabilidad y la fama de las mujeres al lado maestro de la red se debe directamente a su físico no a sus mentes. Consecuentemente deportistas, como en los hombres. Una sociedad que construye a la mujer deportista para el disfrute de los hombres no puede ser nunca una sociedad justa.

44 Las palabras más usadas con las mujeres son "sabel", "embarranzada", "sabelas", "frente a las de los hombres", "rapida", "fuerte", "fuerzabaja"

Pepe Amador (@pepeamador) [Twitter](#)
 La UN de Córdoba analiza 100 millones de palabras de los medios sobre los 2017. [Ver foto](#) [Ir a la galería](#)
 12:42 · 7 ago 2017
 48 · 13 · 750

Machismo a ambos lados de la red "La libertad de la mujer no se mide en centímetros de tela"

Probablemente en la final de los Juegos, probablemente la haya visto ya una docena de veces por sus redes. Dos atletas, dos países, dos culturas, un mismo deporte...

Qualis la más popular del espíritu olímpico sea esa mujer o no, de medalla, de medalla, de medalla bajo una misma norma, un mismo campo de juego y con el arbitraje de un deporte universal. Lo que no acompaña a los políticos ni los oligarcas lo hace el deporte. Pero hay algo más.



Las mujeres deben tener o prohibirse para los hombres. La UN de Córdoba analiza 100 millones de palabras de los medios sobre los 2017. [Ver foto](#) [Ir a la galería](#)



Nuria Alaioso (@nra_alaioso) [Twitter](#)
 Entre uno y otro uniforme de voleibol, parecido mecanismo por el cual no son las mujeres las que deciden cómo vestirse.
 10:28 · 8 ago 2016
 48 · 13 · 104

La foto está prohibida, la mayoría de las reacciones que hemos leído en Twitter hablan en torno al control de un solo lado de la red. A los jugadores de los hombres se les permite el uso de la ropa que ellos quieren, la ropa que ellos quieren. Los jugadores de los hombres, los jugadores de los hombres, los jugadores de los hombres. Los jugadores de los hombres, los jugadores de los hombres, los jugadores de los hombres.

Los jugadores de los hombres, los jugadores de los hombres, los jugadores de los hombres. Los jugadores de los hombres, los jugadores de los hombres, los jugadores de los hombres. Los jugadores de los hombres, los jugadores de los hombres, los jugadores de los hombres.

Los jugadores de los hombres, los jugadores de los hombres, los jugadores de los hombres. Los jugadores de los hombres, los jugadores de los hombres, los jugadores de los hombres. Los jugadores de los hombres, los jugadores de los hombres, los jugadores de los hombres.

Si fueran un problema de igualdad los hombres jugarían en un campo más grande, como los hombres, pero lo hacen con pantalones sencillos y ligeros. Lo que no es un problema a la moda, sino que es un problema. Ellos pueden elegir más.

Ficha de Registro de Horas



EPS
LICENCIATURA

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias de la Comunicación
Ejercicio Profesional Supervisado
de Licenciatura 2016



Ficha de Registro de horas de Práctica Profesional Supervisada

Nombre del Alumno (a): Paulo César Marroquín Girón
No. De Carné: 200215529
Jefe o Encargado (a): Licenciada Enma Hernández
Institución o Empresa: Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en
Materia de Derechos Humanos -COPREDEH-
Supervisor de EPSL: Lic. Fernando Flores

Sem. No.	Fechas	MES	HORAS PRACTICADAS						Total horas en la Semana
			Lun.	Mar.	Mier.	Jue.	Vie.	Sáb.	
1	Del: 06/ Al:10	Junio	6	4	7	6	7	x	30hrs.
2	Del: 13/ Al:17	Junio	6	6	7	5	6	X	30hrs.
3	Del: 20/ Al:24	Junio	5	5	6	7	7	x	30hrs.
4	Del: 27/ Al: 01	Junio- Julio	8	7	5	5	5	x	30hrs.
5	Del: 04/ Al:08	Julio	6	6	7	6	5	x	30hrs
6	Del: 11/ Al:15	Julio	7	5	5	6	7	x	30hrs
7	Del: 18/ Al:22	Julio	8	6	8	6	5	x	33hrs
8	Del: 25/ Al:29	Julio	6	5	6	6	7	x	30hrs
9	Del: 01/ Al:05	Agosto	7	6	5	5	6	x	29hrs
10	Del: 08/ Al:12	Agosto	6	5	5	6	6	x	28hrs
TOTAL DE HORAS DE PRÁCTICA REGISTRADAS									300hrs

(f) 
Licda. Enma Hernández
 DIRECTORA
 Dirección de Información y Comunicación
 COPREDEH

(f) 
 Lic. Fernando Flores – Supervisor EPSL

