

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



INFORME FINAL

**ESTRATEGIAS PARA FORTALECER LA COMUNICACIÓN INTERNA DE
LA INSTITUCIÓN DE LA DEFENSORÍA DE LA MUJER INDÍGENA “DEMI”**

Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado de Licenciatura

Presentado al Honorable Consejo Directivo por:

ROXANA LISSETTE BARRIENTOS DE PAZ
Carnet 9511905/ DPI 2462008040101

Previo a optar el título de:
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

Guatemala, Octubre 2018.

Consejo Directivo

Director

M. Sc. Sergio Vinicio Morataya

Representantes Docentes

Lic. Mario Campos

Lic. Gustavo Morán

Representantes Estudiantiles

Pub. Gabriela Eugenia Menegazzo Cu

Pub. Heber Libni Emanuel Escobar Juárez

Representantes de Egresados

M.A. Michael González Batres

Secretaría Administrativa

M. Sc. Claudia Molina

Coordinador EPS Licenciatura

Lic. Luis Pedroza Gaytán

Supervisores de EPS Licenciatura

Licda. Sandra Nohemí Hernández y Hernández

Lic. Fernando Ismael Flores Barrios

Guatemala, 31 de julio de 2018

Licenciado
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: **Roxana Lisette Barrientos De Paz** con número de **carne: 199511905** y **CUI: 2462008040101**; el estudiante(a) epesista 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 "**Unidad de Comunicación Social**" cumpliendo con 300 horas efectivas de práctica comprendidas del **23 de mayo al 31 de julio** del año en curso; tiempo durante el cual ejecutó el proyecto comunicacional: "**Estrategias Para Fortalecer La Comunicación Interna de la Institución Defensoría de la Mujer Indígena -DEMI-**" entregando el material respectivo, debidamente recibido por nuestra Defensoría de la Mujer Indígena -DEMI-

En este sentido, manifestamos entera satisfacción respecto al trabajo del epesista y para los usos subsecuentes en el proceso de EPS de Licenciatura, extendemos la presente **CONSTANCIA DE FINALIZACIÓN DE SU PROYECTO DE EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO DE LICENCIATURA** en nuestra Defensoría de la Mujer Indígena -DEMI-.

Atentamente,


Lic. José Diego Chivalán

Encargado de Unidad de Comunicación Social



Universidad de San Carlos de Guatemala

Escuela de Ciencias de la Comunicación Guatemala, 10 de octubre de 2018

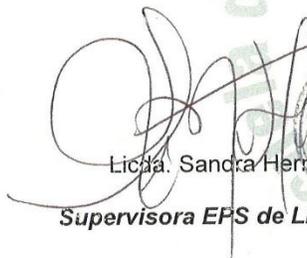
Estudiante
Roxana Lissette Barrientos De Paz
Carné: 199511905
Escuela de Ciencias de la Comunicación, USAC

De mi consideración:

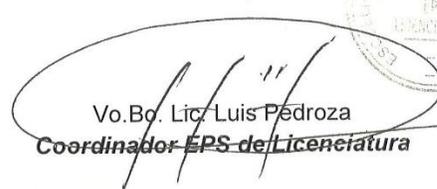
Por este medio informo a usted, que he revisado el Informe Final de su Proyecto de EPS de Licenciatura con título: "ESTRATEGÍAS PARA FORTALECER LA COMUNICACIÓN INTERNA DE LA INSTITUCIÓN DEFENSORÍA DE LA MUJER INDÍGENA EN GUATEMALA". El citado trabajo llena los requisitos de rigor del presente Programa, por lo cual se emite **DICTAMEN FAVORABLE** para los efectos subsiguientes.

Se autoriza su aprobación en el acta de cierre respectiva y distribución digital del Informe Final de EPS de Licenciatura en 5 CD's con el documento en PDF los cuales deberá entregar en las instancias correspondientes para su archivo y publicación.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licda. Sandra Hernández
Supervisora 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 éste trabajo.

DEDICATORIAS

DIOS: Por ser mi paz en los momentos cruciales, por ser mí fuerza en los momentos de debilidad, por su misericordia y amor y por ser mi buen Pastor. Salmo 23.

A MI PADRE: Luis Arturo Barrientos (Q.E.P.D.) que mi triunfo sea una oración por su alma y gracias por ser ejemplo de perseverancia.

A MI MADRE: Rosa De Paz, por ser mi pilar, mi empuje, mi mejor amiga, y mi ejemplo de no dejarse vencer.

A MI HERMANA: Por ser mi apoyo y consejera, y estar siempre que la necesito.

A MIS SOBRINOS: Giovanni, Diego y Dannah por ser la luz de Dios en mi vida y por cada palabra de aliento que me han dado.

A MIS GRUPOS

CATÓLICOS: Proyecto Cristo, Líderes y Guerreros de Dios, gracias por sus oraciones y amistad.

A MIS AMIGOS: Por ser un refugio seguro y apoyarme en todo momento. Especialmente a Brendy, Miriam, Diana, Lucky y Leidy, por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTOS

A la UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, donde me forjé profesionalmente.

A la ESCUELA DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, donde adquirí los conocimientos de mi profesión, donde cada catedrático fue un ejemplo de motivación, aprendizaje y superación.

A Lic. Luis Pedroza, por ser un líder, que motiva a ser mejor.

A Licda. Sandra Hernández, por ser una profesional y poner a disposición los dones de empatía, confiabilidad y ser una guía en el proceso de EPS. Dios la bendiga aún más.

A la DEFENSORÍA DE LA MUJER INDÍGENA DE GUATEMALA –DEMI- por darme la oportunidad de llevar a cabo éste proyecto y donde conocí a personas orgullosas de ser parte de la Cultura Maya, Xinca y Garífuna y que son ejemplo de superación y de lucha por sus derechos.

ÍNDICE

RESUMEN.....	I
INTRODUCCIÓN.....	II
JUSTIFICACIÓN.....	III
CAPITULO I.....	1
1. DIAGNÓSTICO –Plan de Comunicación Interna para la Defensoría de la Mujer Indígena.....	1
1.1. OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO.....	1
1.1.1. Objetivo General.....	1
1.1.2. Objetivos Específicos.....	1
1.2. LA INSTITUCIÓN “Defensoría de la Mujer Indígena” –DEMI-.....	2
1.2.1. Ubicación Geográfica.....	2
1.2.3. Antecedentes o Historia.....	3
1.2.4. Departamentos o Dependencias y áreas de trabajo.....	4
1.2.5. Misión.....	6
1.2.6. Visión.....	6
1.2.7. Objetivos Institucionales.....	6
1.2.8. Público Objetivo (de la Institución).....	6
1.2.9. Organigrama (no está plasmado en la actualidad).....	6
1.3. METODOLOGÍA.....	7
1.3.1. Descripción del Método.....	7
1.3.2. Técnicas e Instrumentos de Recolección.....	7
1.3.3. Cronograma del Diagnóstico.....	9
1.4. RECOPIACIÓN DE DATOS.....	10
1.4.1. Ficha de las Entrevistas.....	10
1.4.2. Resultados de las entrevistas.....	11
1.4.3. Tablas comparativas, puntos de encuentros y disensos entre entrevistados.....	12
1.5. RADIOGRAFÍA DE LA INSTITUCIÓN –FODA-.....	13
1.5.1. FODA.....	13
1.5.1.1. Fortalezas.....	13
1.5.1.2. Oportunidades.....	13
1.5.1.3. Debilidades.....	13

1.5.1.4. Amenazas.....	13
CAPITULO II.....	14
2. PLAN DE COMUNICACIÓN “Estrategias para Fortalecer la Comunicación Interna de la Institución de la Defensoría de la Mujer Indígena” –DEMI-	14
2.1. ANTECEDENTES COMUNICACIONALES.....	14
2.2. OBJETIVOS DE COMUNICACIÓN.....	15
2.2.1. Objetivo General.....	15
2.2.2. Objetivos Específicos.....	15
2.3. PÚBLICO OBJETIVO.....	16
2.4. MENSAJE.....	17
2.5. ESTRATEGIAS Y ACCIONES (PROPUESTAS).....	18
CAPITULO III.....	25
3. INFORME DE EJECUCIÓN “Estrategias para Fortalecer la Comunicación Interna de la Institución de la Defensoría de la Mujer Indígena” –DEMI-	25
3.1 PROYECTO DESARROLLADO.....	25
3.1.1. Financiamiento.....	25
3.1.2. Presupuesto Ejecutado.....	26
3.1.3. Beneficiarios.....	27
3.1.4. Recursos Humanos.....	28
3.1.5. Áreas Geográficas de Acción.....	29
3.2. ESTRATEGIA Y ACCIONES (DESARROLLADAS).....	29
3.3. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	41
3.4. CONTROL Y SEGUIMIENTO (EVALUACIÓN).....	42
CONCLUSIONES.....	43
RECOMENDACIONES.....	44
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	45
BIBLIOGRAFÍA.....	48
EGRAFÍA.....	49
ANEXOS.....	50
Transcripción completa de las Entrevistas.....	50
Modelo de la Encuesta.....	56
Anexo B, Planes de Comunicación Layouts.....	57

Fotografías.....	60
Ficha de Horas de Prácticas.....	62

RESUMEN

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Nombre de la Institución

Defensoría de la Mujer Indígena en Guatemala –DEMI-

Nombre del Proyecto

“ESTRATEGIAS PARA FORTALECER LA COMUNICACIÓN INTERNA PARA LA DEFENSORÍA DE LA MUJER INDÍGENA –DEMI-”

Objetivos del Proyecto

Objetivo General

Presentar Estrategias de Comunicación Interna para la Defensoría de la Mujer Indígena. –
DEMI-

Objetivos Específicos

- ✓ Mejorar la comunicación interna entre autoridades y colaboradores
- ✓ Fortalecer las relaciones interpersonales a través de capacitaciones
- ✓ Restablecer la imagen organizacional institucional a través de sus herramientas comunicacionales internamente
- ✓ Informar de temas de importancia en un lugar específico a las autoridades y colaboradores.

Sinopsis del proyecto

El presente informe Final de Ejercicio Profesional Supervisado, tiene como finalidad ser aliciente a los problemas comunicacionales que la Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI- ha presentado, mejorar la comunicación interna, fortalecer las relaciones interpersonales y restablecer la imagen organizacional. Por lo que a través de las estrategias se brindó apoyo en temas de desarrollo de comunicación interna, como capacitaciones de mejora en ámbitos organizacionales como de materiales informativos para transmitir temas relevantes al personal y autoridades.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de EPS, se llevó a cabo en la Defensoría de la Mujer Indígena de Guatemala, con el apoyo de la Unidad de Comunicación Social de la entidad.

Dentro de la investigación, se reflejó un diagnóstico sobre la falta de comunicación interna entre unidades que conforman la institución y esto ha conllevado a un rompimiento de relaciones interpersonales entre autoridades y colaboradores. Siendo la Comunicación, uno de los factores importantes que inciden en el funcionamiento de una organización.

Por lo que en el estudio se nos dio a conocer las herramientas comunicacionales que poseen pero que las mismas no han sido explotadas correctamente y es por ello que no han logrado mejorar la comunicación interna.

Por lo cual en éste proyecto se presentan estrategias comunicacionales que colaboren en la mejora de la comunicación interna como sus relaciones interpersonales. Para llevar a cabo se plantearon objetivos realizables, los cuales se lograron a través de cada acción y así lograr la confianza e integración entre autoridades y colaboradores.

JUSTIFICACIÓN

La Defensoría de la Mujer Indígena de Guatemala, es el ente encargado de dar respuestas a la situación de discriminación y racismo contra las mujeres Mayas, Xincas y Garífunas, tanto para el área rural como urbana, es por ello que es necesario dar a conocer los temas relevantes con estrategias de comunicación que alcancen una mejora de imagen tanto para los colaboradores como para el grupo objetivo al cual están dirigidos.

Es necesario mejorar la comunicación interna de la institución de la Defensoría de la Mujer Indígena para que ayude en sus relaciones interpersonales, en su comunicación organizacional y que ello les permita afianzar su imagen ante el grupo objetivo interno como externo. Durante las prácticas se plantean estrategias para aplicar durante el período del Ejercicio Profesional Supervisado, tomando en cuenta a los colaboradores, como sus herramientas comunicacionales.

Las Estrategias consistente en mejorar, fortalecer, restablecer la comunicación interna y otorgar la imagen institucional que como organización representa y así optimizar las herramientas comunicacionales con las que cuenta e implementar nuevas opciones, para que ello ayude en la integración de la confianza entre colaboradores y autoridades.

CAPÍTULO I

DIAGNÓSTICO

Diagnóstico de Comunicación Interna para la Defensoría de la Mujer Indígena “DEMI”

1.1. OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO

1.1.1. General

Elaborar un diagnóstico de Comunicación Interna para la Entidad de la Defensoría de la Mujer Indígena.

1.1.2. Específicos

- Observar los distintos medios de comunicación que desarrolla la entidad gubernamental de la Defensoría de la Mujer Indígena de Guatemala.
- Analizar los canales de comunicación interna que utilizan en la entidad.
- Verificar la comunicación organizacional.
- Indagar la imagen institucional.
- Examinar los contenidos de las redes sociales como Facebook, Twitter y página Web.

1.2. LA INSTITUCIÓN “DEFENSORÍA DE LA MUJER INDÍGENA” –DEMI-

1.2.1. Ubicación Geográfica

La Defensoría se encuentra ubicada en su sede central en la 15 calle 6-59 zona1, Ciudad de Guatemala y cuenta con 13 sedes regionales ubicadas en:

Regional Alta Verapaz: su email: altaverapaz@demigob.gt

Regional Huehuetenango: su e-mail: huehuetenango@demigob.gt

Regional San Marcos: su e-mail: sanmarcos@demigob.gt

Regional Quetzaltenango: su e-mail: quetzaltenango@demigob.gt

Regional Izabal: su email: izabal@demigob.gt

Regional Suchitepéquez: su e-mail: suchitepequez@demigob.gt

Regional Baja Verapaz: su e-mail: bajaverapaz@demigob.gt

Regional Santa Rosa: su e-mail: santarosa@demigob.gt

Regional Quiché: su e-mail: quiche@demigob.gt

Regional Petén: su email: peten@demigob.gt

Regional Sololá: su e-mail: solola@demigob.gt

Regional Chimaltenango: su e-mail: chimaltenango@demigob.gt

Regional Totonicapán: su e-mail: totonicapam@demigob.gt

1.2.3. Antecedentes o Historia

DEMI, es una institución gubernamental con participación de mujeres indígenas que depende de la Presidencia de la República. Su función es dar respuestas a la situación de discriminación y racismo mujeres Mayas, Xinca y Garífunas, tanto en el área rural como urbana. Sus funciones son: atender las particularidades de vulnerabilidad, indefensión y discriminación, para lo cual promueve acciones de defensa en pleno ejercicio de los derechos de las féminas. Cuenta con trece sedes regionales y sus áreas sustantivas de trabajo son: Promoción y Desarrollo Político Legal, Formación, Capacitación y Educación y Atención Integral de Casos. En 1999, a través del Acuerdo Gubernativo 525-99, queda establecida la Defensoría, producto de una consulta nacional promovida por organizaciones de mujeres de diferentes etnias aglutinadas en la Comisión Nacional Permanente de los Derechos Humanos, -CNP-DMI-, quienes presentaron la propuesta de creación a la Secretaria de la Paz, SEPAZ, proceso realizado desde 1997. El Acuerdo Gubernativo 525-99, establece que la DEMI es una institución gubernamental con participación de las mujeres indígenas de las distintas comunidades lingüísticas del país.

El nacimiento a la vida política de la misma se da con la adscripción a la Comisión Presidencial de Derechos Humanos, COPREDEH, ente coordinador de la política del poder Ejecutivo en materia de Derechos Humanos. La Defensoría se constituyó en el principal mecanismo de protección y la defensa de los derechos de aquellas que se encuentran en situaciones de desventaja y de discriminación en todos los espacios abriendo el camino para el desarrollo de las mismas. Con visión basada en los principios y valores de los pueblos indígenas, inicia su lucha en la protección, defensa y promoción con el fin de erradicar todas las formas de violencia y discriminación y darle un lugar como persona, mujer, madre, esposa y visibilizar sus aportes en la sociedad en todos los ámbitos. Las acciones de la institución se inician con un corto alcance, debido a la dependencia financiera y política de la COPREDEH en la que quedó adscrita desde su creación. El liderazgo y la apropiación de la institucionalidad de la DEMI generación es de incidencia política, promoviendo su modificación jurídica con la publicación del acuerdo 442-2007, que eleva a la institución de categoría, posicionándola dentro del poder Ejecutivo, coordinada política y financieramente desde la Presidencia de la República. Este avance político permitió mayores alcances para el trabajo en beneficio de las mujeres indígenas, impulsando y ejecutando políticas públicas a favor de la protección y defensa de todas las formas de violencia y discriminación. Hasta las fechas sus autoridades superiores que son nombradas por el Presidente de la República han sido desde su creación: Juana Catinac, María Teresa Zapeta, Cleotilde Cu Caal, Gloria Esperanza Laynez y actualmente María Roselia Pop Cal.

1.2.4. Departamentos o dependencias

Junta Coordinadora Defensora
Consejo Consultativo
Auditoría Interna
Dirección Ejecutiva
Subdirección de Finanzas Presupuesto
Contabilidad y Caja
Subdirección Administrativa Recursos Humanos
Planificación M&E
Rel. Int. Y Armonización
Informática y Registro
Comunicación Social Logística
Subdirección de Programas
Prom. Desarrollo Pol. Y Legal Atención Integral de Casos Educación (Form.Div.Inv)
Dirección de Oficinas Departamentales
Oficina Departamental 1
Oficina Departamental 2
Oficina Departamental 3
Oficina Departamental 4
Oficina Departamental 5
Oficina Departamental 6
Oficina Departamental 7
Oficina Departamental 8
Oficina Departamental 9
Oficina Departamental 10
Oficina Departamental 11
Oficina Departamental 12
Oficina Departamental 13

Áreas de Trabajo

Atención Integral de Casos:

Proporciona servicios de atención social, psicológica y jurídica en el marco de un modelo integral y con pertenencia cultural a mujeres indígenas violentadas en sus derechos, dando un seguimiento ordenando y oportuno a los casos planteados.

Unidad Social

Brinda atención individual a las mujeres indígenas realizando acciones de acompañamiento, atención, asesoría y acciones de gestión social en búsqueda del restablecimiento de los derechos violentados. Una de sus prioridades es la prevención de violencia en el ámbito comunitario, mediante la implementación de la estrategia de abordaje comunitario, con la finalidad de desnaturalizar el ejercicio de violencia en contra de las mujeres indígenas y su familia.

Unidad Psicológica

La atención consiste en orientar y brindar terapia psicológica individual, de pareja, familiar y/o grupal, en base a la integración de las ciencias culturales indígenas ancestrales y occidentales en la implementación de grupos de autoayuda para generar nuevas alternativas de solución a los conflictos emocionales. Atiende casos de ansiedad generalizada, depresión, problemas de parejas conyugales, familiares, de conducta, estrés postraumático entre otros.

Área de Educación (Formación y Divulgación)

Diseña, coordina y ejecuta programas educativos de formación en derechos humanos de las mujeres indígenas, en la modalidad de diplomados, cursos, talleres y conversatorios, para fortalecer sus capacidades, a través del empoderamiento e implementación de acciones tendientes al fortalecimiento, defensa y erradicación de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres indígenas, desde un enfoque de género y Pueblos Indígenas, dirigido a mujeres indígenas, funcionarios públicos, autoridades indígenas y sociedad civil.

1.2.5. Misión

Promover, defender y proteger el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas, para contribuir a la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación en los distintos ámbitos de la sociedad guatemalteca.

1.2.6. Visión

Ser una institución pública rectora, fortalecida y de reconocida referencia a nivel nacional e internacional en materia de la defensa de los derechos indígenas con pertinencia cultural.

1.2.7. Objetivos institucionales

- ✓ Promover y desarrollar propuestas de políticas públicas, planes y programas para la prevención y defensa de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres indígenas.
- ✓ Canalizar las denuncias de mujeres indígenas a donde corresponda y darles el ordenado seguimiento.
- ✓ Diseñar, coordinar y ejecutar programas educativos, de formación y divulgación de los derechos de las mujeres indígenas.
- ✓ Estudiar, proponer y promover ante proyectos de iniciativas de ley en materia de derechos humanos de las mujeres indígenas.
- ✓ Proporcionar atención, servicio y asesoría jurídica, social y psicológica a mujeres indígenas victimas de cualquier tipo de violencia, física, emocional y sexual, así como discriminación étnica.

1.2.8. Publico Objetivo (de la Institución)

- * Mujeres Indígenas Mayas, Garífunas y Xincas
- * Funcionarios públicos
- * Autoridades Indígenas Mayas, Garífunas y Xincas

1.2.9. Organigrama (de la institución)

A la fecha no existe organigrama diagramado.

1.3. METODOLOGÍA

1.3.1. Descripción del Método

Es el conjunto de procedimientos racionales utilizados para alcanzar el objetivo o la gama de objetivos que rige una investigación científica o empírica o bien una exposición doctrinal.

Según Hurtado, J (2007), se entiende por metodología al estudio de los modos o maneras de llevar a cabo algo es decir, el estudio de los métodos. En el Campo de la Investigación, la metodología es el área del conocimiento que estudia los métodos generales de las disciplinas científicas.

Según Sampieri, R (2004), se entiende metodología el conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno dentro de los enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto.

El modelo de metodología que se adopta es el de Sampieri, R. (2004), que es basado en la investigación descriptiva con el método cualitativo, ya que tiene un enfoque bastante amplio y flexible que se puede adaptar de manera general. Se utilizada para exponer éste informe de diagnóstico fue a través de estudios descriptivos, de observación y de entrevista ya que describen la frecuencia y características más relevantes del problema.

1.3.2. Técnicas e instrumentos de recolección

Según Sampieri, R (2004), la recolección de datos es elaborar un plan detallado de procedimientos que conducen a reunir datos con un propósito específico los cuales determinan: las fuentes de donde se toma los datos, la localización de las fuentes de donde se toman los datos, medios o métodos por lo que se recolectan los datos.

Para toda investigación es de importancia fundamental tener los instrumentos o técnicas que se logre obtener aportes máximos de exactitud y confiabilidad.

Estos instrumentos colaboran para obtener información fidedigna sobre problemáticas que existen y que ello ayude a establecer hechos relevantes para la investigación.

Por lo que para el presente documento se utilizará los siguientes instrumentos y técnicas:

Observación

Según Sampieri, R (2004), Es la más común de las técnicas de investigación; ésta herramienta sugiere y motiva los problemas y conduce a la necesidad de la sistematización de los datos. La observación científica debe trascender una serie de limitaciones y obstáculos los cuales podemos comprender por el subjetivismo; el etnocentrismo, los prejuicios, la parcialización, etc., se traducen en la incapacidad de reflejar el fenómeno objetivamente.

Cuando se utilizó esta herramienta en la institución gubernamental de la Defensoría de la Mujer Indígena y en sus diferentes departamentos, se reflejó los problemas comunicacionales y organizacionales y falta de imagen con las que cuenta la institución, y que ello no les ha permitido alcanzar sus objetivos en el ámbito de comunicación.

Entrevista

De acuerdo a Sampieri, R (2004), en cuanto a la entrevista, al igual que la observación, es de uso bastante común en el proceso de recabar datos, ya que en la investigación de campo, buena parte de los datos obtenidos se logran por las entrevistas. Esta herramienta nos indica que es una relación directa establecida entre el investigador y su objeto de estudio a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios orales.

Se formuló una entrevista de 16 preguntas, las cuales se les realizaron al Jefe de la unidad de Comunicación y su asistente, conociendo así sus opiniones y como la comunicación se refleja dentro de la Defensoría de la Mujer Indígena. Además se amplió la información necesaria acerca de las problemáticas que tienen en la comunicación interna organizacional y la imagen como institución. El análisis de la entrevista, confirmó las deficiencias que existen en la comunicación de la Defensoría de la Mujer Indígena.

1.3.3. Cronograma Del Diagnóstico

No.	Actividades Diagnóstico	ENERO				FEBRERO			
		1	2	3	4	1	2	3	4
1	Curso de Propedéutico de EPS								
2	Inicio de diagnóstico de empresa Rainbow, pero se deja sin efecto por falta de autorización								
3	Se inicia el plan del informe del diagnóstico de la institución Defensoría de la Mujer Indígena								

Fuente: <http://tugimnasiacerebral.com/herramientas-de-estudio/que-es-un-diagrama-o-grafica-de-gantt>

1.4. RECOPIACIÓN DE DATOS

1.4.1. Fichas de las Entrevistas

ENTREVISTA PARA DIAGNÓSTICO COMUNICACIONAL Defensoría de la Mujer Indígena Ejercicio Profesional Supervisado	
Datos del Contacto	
Nombre y Apellido:	
Cargo	
Departamento o Unidad	
Lugar y Fecha	
Teléfono	

1. ¿Cuál es su antigüedad en la empresa?
2. ¿A qué departamento Pertenece?
3. ¿A qué centro de trabajo pertenece?
4. ¿Qué papel cree usted que cumple la comunicación para la entidad?
5. ¿Cómo es la comunicación interna dentro de la institución?
6. ¿Para ustedes la comunicación interna es un recurso?
7. ¿Cuáles han sido los tropiezos para que la comunicación interna y externa sea por el momento una debilidad?
8. ¿Cuál es el mayor desafío que tiene como Unidad de Comunicación?
9. ¿Cómo qué problemas de comunicación se enfrenta a diario como entidad?
10. ¿Cómo es la comunicación con las sedes regionales?
11. ¿Cuáles son las atribuciones que se tiene como Unidad de Comunicación?
12. ¿Cuáles son los instrumentos o técnicas de comunicación que utiliza para promover sus programas?
13. ¿Mencione cuáles son los elementos que usa para una comunicación institucional?
14. ¿Cuáles son las debilidades en la gestión de sus procesos comunicacionales?
15. ¿Qué medios de comunicación utiliza?
16. ¿Dentro de su unidad existe antecedentes de otras propuestas comunicacionales realizadas por parte de la Universidad San Carlos de Guatemala, de la dependencia de la Comunicación Interna?

1.4.2. Resultado de las Entrevistas

ENTREVISTA No. 1

Problemática de poca importancia a la unidad de Comunicación Social, principalmente a los medios actuales de información que se tiene como las redes sociales.

Deficiencias en el Software y Hardware de la unidad

No existe una retroalimentación constante a la página Web oficial de la Institución

Falta de accesibilidad a las claves de las diferentes redes sociales, ello se debe al constante cambio de personal y que no dejan por escrito dicha información.

Autoridades no entienden el valor que tiene una unidad de Comunicación dentro de la entidad

Falta de apoyo

Cuando comunican una actividad o evento, lo realizan por google calendario. No hay otro medio más ágil e inmediato para notificar. Evitan mucho el correo electrónico por situaciones en donde no les llega o no lo leen.

Los medios que utilizan para su comunicación externa, es radio y televisión, aunque su difusión no es tan frecuente.

ENTREVISTA No. 2

No cumple el mandato de la Institución, la comunicación que actualmente se da.

Se debe de buscar fortalecer la comunicación

Actualmente existe tropiezos en la comunicación, porque se utiliza más en forma vertical y que lo ideal debe de ser horizontal.

Falta de herramientas para que sea funcionales la divulgación de los mensajes para nosotros como empleados como también para el público a la que está dirigida la institución.

Existe una falta de presupuesto como de insumos.

ENTREVISTA No. 3

Debe darse a conocer las funciones que tiene la unidad de Comunicación

Debe de existir un traslado de información sobre las actividades que como entidad se realizan.

Establecer una línea de comunicación eficaz

Debe de haber una retroalimentación constante

Mantener algo que nos ayude a conocer los diferentes puntos o sucesos que se dan en la entidad.

1.4.3. Tablas Comparativas, puntos de encuentros y disensos entre los entrevistados

PREGUNTAS	ACUERDOS	DESACUERDOS
<p>¿Cuál es su antigüedad en la empresa?</p> <p>¿A qué departamento Pertenece?</p> <p>¿A qué centro de trabajo pertenece?</p>		<p>Por falta de procesos internos, no se logró entrevistar a otros colaboradores</p>
<p>¿Qué papel cree usted que cumple la comunicación para la entidad?</p>	<p>El punto de encuentro para pregunta No. 4, una unidad de relación con las demás unidades</p>	<p>El desacuerdo es que no se le da la importancia que la Unidad tiene</p>
<p>¿Cómo es la comunicación interna dentro de la institución?</p> <p>¿Para ustedes la comunicación interna es un recurso?</p>		<p>El desacuerdo es que la comunicación es débil pero se debe mucho a las autoridades.</p>
<p>¿Cuáles han sido los tropiezos para que la comunicación interna y externa sea por el momento una debilidad?</p> <p>¿Cuál es el mayor desafío que tiene como Unidad de Comunicación?</p> <p>¿Cómo qué problemas de comunicación se enfrenta a diario como entidad?</p>	<p>Es que para la Defensoría hay un divorcio entre las autoridades de alto mando con los colaboradores</p>	<p>El desacuerdo es que muchos no logran poner empeño</p>
<p>¿Cómo es la comunicación con las sedes regionales?</p> <p>¿Cuáles son las atribuciones que se tiene como Unidad de Comunicación?</p> <p>¿Cuáles son los instrumentos o técnicas de comunicación que utiliza para promover sus programas?</p>	<p>Es falta de personal, equipo y tecnología.</p>	<p>El desacuerdo la falta de presupuesto.</p>
<p>¿Mencione cuáles son los elementos que usa para una comunicación institucional?</p> <p>¿Cuáles son las debilidades en la gestión de sus procesos comunicacionales?</p> <p>¿Qué medios de comunicación utiliza?</p>	<p>Es con falta de interés, falta de personal, falta de equipo, falta de presupuesto</p>	<p>El desacuerdo es la misma falta de comunicación</p>

1.5. RADIOGRAFÍA DE LA INSTITUCIÓN

1.5.1. FODA

La experiencia institucional ha permitido realizar estudios en la línea e identificar sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, que se complementaron con el estudio realizado en el ejercicio del diagnóstico.

1.5.1.1. Fortalezas

- DEMI cuenta con proyectos planificados para cada unidad en su Plan Operativo Anual.
- Cuenta con 13 sedes regionales para promover sus servicios.

1.5.1.2. Oportunidades

- Brinda sus servicios en idioma materno a las usuarias
- Extender sus servicios a los departamentos del país que hacen falta de cubrir

1.5.1.3. Debilidades

- Falta de visibilización de la imagen de la institución ante el público
- Falta de visibilización de rotulación por departamentos
- Distribución de áreas no favorece al clima organizacional
- Deficiencia en las herramientas de comunicación interna que se tiene.

1.5.1.4. Amenazas

- Reducción de fondos por parte de Estado
- Finalización de apoyo de organizaciones internacionales a la institución.
- Malas relaciones interpersonales entre autoridades y colaboradores
- Carencia de reuniones con todo el personal para informar sobre noticias relevantes de la institución.

CAPITULO II.

PLAN DE COMUNICACIÓN “Estrategias para Fortalecer la Comunicación Interna para la Defensoría de la Mujer Indígena” –DEMI-

2. Antecedentes del Área o Departamento

2.1.1. Historia

La Defensoría de la Mujer Indígena, ubicada en 15 calle 6-59 Zona 1 de la Ciudad de Guatemala, a través del Acuerdo Gubernativo 525-99, queda establecida como entidad gubernamental que su finalidad principal es de protección y la defensa de los derechos de aquellas que se encuentra en situaciones de desventaja y de discriminación en todos los espacios de nuestra sociedad, abriendo así el camino para el desarrollo de las mismas e incursión.

Al inicio de las labores de dicha institución, se inició con los departamentos básicos, de acuerdo a la entrevistada dada por el Jefe del Área de Comunicación, desconoce si el departamento inicio juntamente con la institución o como suele suceder fue creado posteriormente.

De acuerdo a lo indicado por el representante del Área de Comunicación Social, la entidad de la Defensoría de la Mujer Indígena ha sido objeto de diferentes estudios, que en el año del 2,012 a la fecha se llevan realizados cuatro estudios de los que se tiene conocimiento.

Los cuales han sido de apoyo y ayuda, pero solo han quedado como documentos de referencia o consulta y ya que no se les ha dado el seguimiento respectivo, para que le ayude en la gestión de la comunicación.

2.2. OBJETIVOS DE COMUNICACIÓN

2.2.1. General

Elaborar e Implementar Estrategias de mejora de Comunicación Interna para la Defensoría de la Mujer Indígena. –DEMI-

2.2.2. Específicos

- ✓ Mejorar la comunicación interna entre autoridades y colaboradores
- ✓ Fortalecer las relaciones interpersonales a través de capacitaciones
- ✓ Restablecer la imagen organizacional institucional a través de sus herramientas comunicacionales internamente
- ✓ Implementar Cartelera para traslado de temas de importancia a las autoridades y colaboradores.

2.3. PUBLICO OBJETIVO

2.3.1. Interno

DESCRIPCIÓN DE GRUPO OBJETIVO INTERNO				
No. DE PERSONAS	SEXO	DEMOGRÁFICOS	PSICOGRÁFICOS	SOCIOECONÓMICOS
80 personas	Mujeres Y hombres	Maya, Xinca y Garífunas	Edad: Comprendidos entre 20 a 50 años, personas laboralmente tiene una relación con la entidad.	Son personas profesionalmente capacitados en las carreras de psicología, Pedagogía, Ciencias Jurídicas, Informática y Administración

2.3.2. Externo

DESCRIPCIÓN DE GRUPO OBJETIVO EXTERNO				
No. DE PERSONAS	SEXO	DEMOGRÁFICOS	PSICOGRÁFICOS	SOCIOECONÓMICOS
Más de 50,000 personas	Mujeres Niñas, adolescentes y mujeres adultas	Maya, Xinca y Garífunas. Área Rural	Edad: Comprendidos entre 9 a 70 años, personas. Discriminadas Violentadas en aspectos emocionales y físicos, católicos, protestantes	Personas de escasos recursos Personas con una educación media Trabajo doméstica, en maquilas, amas de casa, estudiantes

2.4. MENSAJE

La Defensoría de la Mujer Indígena ha sido una institución que busca velar por los intereses y derechos de la mujer indígena. Pero en muchas de las ocasiones se le ha olvidado velar por los intereses y derechos de su personal. Dentro de esta búsqueda, ha incursionado en varios medios de comunicación, siendo entre ellos la Web y sus Redes Sociales para poder llegar con más rapidez y agilidad ante su grupo objetivo externo e interno.

Basados en esta búsqueda, se llega al consenso de que exista un mensaje que una tanto a las autoridades como colaboradores y en su momento a su grupo objetivo externo para que exista una identidad para la Defensoría de la Mujer Indígena siendo:

1. **“DEMI presente para ti y para mi”**
2. **“Haciendo una gestión eficiente”**

Descripción del Mensaje

Por medio de éste mensaje se pretende fortalecer la identidad y pertenencia del personal y sus autoridades tanto dentro y fuera de la Defensoría, para fortalecer una comunicación asertiva y efectiva, fomentando el desarrollo de la misma entre ellos.

2.5. LA ESTRATEGIA

ACCION No. 1	
A qué estrategia responde la acción	Mejorar la imagen de la Comunicación Organizacional y Trabajo de Equipo
Problema	Cambiar o modificar los comportamientos y las percepciones de los usuarios internos
Producto	Cartelera Informativa, Rotulación de Imagen Gubernamental en Recepción, Rotulación por departamento y Manta de Mensaje a la Mujer
Objetivo Comunicacional	Implementar la herramienta de comunicación, que ayude a mejorar la misma
Tipo de Mensaje	Eventos, Noticias, Fechas de Cumpleaños
Público Objetivo	Personal de la Entidad DEMI
Medio de Difusión	Cartelera, Rotulación y Manta Vinílica
ACCION No. 2	
A qué estrategia responde la acción	Replantear a las autoridades Correspondientes una mejora a la página Web oficial
Problema	Información no actualizada
Producto	Página Web
Objetivo Comunicacional	Participar de manera efectiva con las partes involucradas
Tipo de Mensaje	Eventos, Noticias, Cursos, Programación de Capacitaciones, Temas de Importancia para el grupo objetivo
Público Objetivo	Mujeres Xinca, Mayas y Garífunas,
Medio de Difusión	Web

ACCION No. 3	
A qué estrategia responde la acción	Mejorar la Comunicación Organizacional
Problema	Falta de conocimiento de lo que realiza la unidad de comunicación, como de la entidad.
Producto	Implementar un boletín
Objetivo Comunicacional	Mantener informado a los colaboradores sobre temas de su interés laboral como personal
Tipo de Mensaje	Eventos, Noticias, Cursos, Programación de Capacitaciones, Temas de Importancia para el grupo objetivo
Público Objetivo	Personal de la Entidad
Medio de Difusión	Boletín

ACCION No. 4	
A qué estrategia responde la acción	Tener una comunicación Interactiva eficiente y con marketing directo
Problema	Los contenidos que tiene las redes sociales
Producto	Redes Sociales de Facebook y Twitter
Objetivo Comunicacional	Asegurar que las personas entiendan lo que se hace dentro de la Defensoría de la Mujer Indígena para beneficio de ellas como conocer sus derechos.
Tipo de Mensaje	Eventos, Noticias, Cursos, Programación de Capacitaciones, Temas de Importancia para el grupo objetivo
Público Objetivo	Mujeres Xinca, Mayas y Garífunas y personal interno de la Entidad
Medio de Difusión	Redes Sociales Facebook y Twitter

ACCION No. 5	
A qué estrategia responde la acción	Mejora de Comunicación Organizacional Asertiva en liderazgo y Trabajo en equipo
Problema	Problemas entre autoridades y colaboradores por falta de comunicación
Producto	Programa de Capacitaciones
Objetivo Comunicacional	Mejorar Clima laboral en su liderazgo y trabajo de equipo
Tipo de Mensaje	Temas de Interés relacionado a las funciones laborales, temas motivacionales, temas de trabajo de equipo
Público Objetivo	Personal interno de la Entidad
Medio de Difusión	Programa de Capacitaciones

2.5.1. ACCIONES DE COMUNICACIÓN

2.5.1.1. Cartelera Informativa-Rotulación de Imagen Gubernamental- Rotulación por departamento y Manta de Mensaje a la Mujer

Actualmente la Defensoría de la Mujer Indígena, no cuenta con ésta herramienta comunicacional, por lo que se sugiere la implementación, la cual contenga eventos importantes, como temas relevantes que deba ser notificado al personal de la institución y con esto ayude a mejorar la comunicación interna. Así mismo se implementará la rotulación de la Imagen Gubernamental de la institución, Rotulación por departamento y se traslada a una manta un mensaje para la mujer, que actualmente está hecho en hojas.



Arte Final del Diseño de la Cartelera

2.5.1.2. Replantear a las autoridades correspondientes una mejora a la página Web Oficial

La Defensoría de la Mujer ya cuenta con una página Web Oficial, la cual ha sido de utilidad para la institución en la comunicación con su grupo objetivo exterior para dar a conocer avances favorables sobre temas de importancia que les colabora en sus derechos y obligaciones. Pero como en el rubro de la tecnología todo va en constante movimiento y cambio, se le propone a la institución buscar una mejora en actualización de enlaces para que exista una comunicación efectiva y eficaz con las mujeres de las diferentes etnias como también con su personal interno. Pero para ello se requiere la autorización de las autoridades correspondientes en que puedan otorgar un presupuesto para la inversión. Si esto fuera otorgado, se buscaría que la página pueda contar con información actualizada sobre temas relevantes a los intereses de la institución como también temas de crecimiento para las mujeres de las diferentes etnias. A su vez se buscaría implementar un enlace en donde se pudiera tener una comunicación efectiva con el grupo objetivo de forma inmediata. Que esto ayude en el posicionamiento que como entidad se busca ante el grupo objetivo de ser un recurso inmediato para solventar problemáticas que afectan a las mujeres.



Entrega de Informe de Plan de Mejoras a la página Web, Ing.Hernán/Defensoría de la Mujer Indígena.

2.5.1.3. Boletín-Blog

En el estudio de EPS 2014, se propuso, más nunca se llevó acabo. El actual jefe de la unidad de Comunicación Social, desconoce por qué no se le dio la continuidad. Por lo que se utilizará como un medio para informar y mantener una relación interpersonal que ayude a la mejora de la comunicación interna organizacional. En el boletín llevará plasmado las actividades internas que hubiera como temas de crecimiento profesional y motivacional. Éste boletín se creará en página www.blogger.com.

Ejemplo URL: [http: boletíninternodemi.com](http://boletíninternodemi.com)



Entrega de Informe de Implementación de Blog-Boletín, Lic. Diego Chivalán/Defensoría de la Mujer Indígena.

2.5.1.4. Redes Sociales

Otra de las necesidades que presenta la Unidad de Comunicación de la Defensoría de la Mujer Indígena, es tener una comunicación interactiva eficiente y eficaz con su grupo objetivo a través de las redes sociales, las que actualmente tienen son Facebook y Twitter.

Para ello se le presenta una plataforma comunicacional en donde se reflejará los eventos y acciones que como institución realizan y a su vez se hará un marketing comunicacional una vez al día sobre temas de interés para el grupo objetivo en las redes sociales de Facebook y Twitter.



Diseño de Arte de marketing digital para pautar en redes sociales

2.5.1.5. Programa de Capacitaciones

Se dará la recomendación a la Unidad de la Comunicación que implemente un programa de capacitaciones tanto de los temas que son trabajo de la institución como capacitaciones motivacionales con enfoque a trabajo en equipo, comunicación organizacional, asertividad, liderazgo entre otros. Se le dará la recomendación por ser de su competencia laboral sino del área de Recursos Humanos o bien si se pueden trabajar en equipo, y que éstas sean una vez al mes.



Capacitación impartida por Licda. Lucrecia Ruiz a la Defensoría de la Mujer Indígena.

CAPÍTULO III

INFORME DE EJECUCIÓN

3.1. PROYECTO DESARROLLADO

“Estrategias para Fortalecer la Comunicación Interna para la Defensoría de la Mujer Indígena” –DEMI- , Campaña de fortalecimiento de la comunicación interna a través del fortalecimiento de sus relaciones interpersonales, como imagen organizacional, por medio de sus redes sociales y como en sus herramientas comunicacionales, para que se dé la identidad e integración de los colaboradores de la Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI-.

3.1.1. Financiamiento

El financiamiento estuvo cubierto en un 100% del total por parte del Epesista, ya que la Defensoría de la Mujer Indígena no cuenta con presupuesto.

3.1.2. Presupuesto Ejecutado

Cantidad	Descripción	Precio Unitario	Total	Financiamiento
1	Asesoría Comunicacional	Q. 9,000.00	Q. 9,000.00	Por epesista
1	Capacitadora Invitada	Q. 5,000.00	Q. 5,000.00	Por epesista
35	Rótulos con identificación por unidad	Q. 10.00	Q. 350.00	Por epesista
1	Arte realizado en material Mesh, gasto compartido con epesista Kevin Motta	Q. 343.00	Q. 171.50	Por epesista
1	Cartelera en material Vinil	Q. 150.00	Q. 150.00	Por epesista
1	Manta Publicitaria Mensaje para la Mujer, ubicación en Patio	Q. 88.00	Q. 88.00	Por epesista
20	Folders	Q. 1.50	Q. 30.00	Por epesista
1	Resma de papel Bond blanco	Q. 26.00	Q. 26.00	Por epesista
20	Pasteles	Q. 1.00	Q. 20.00	Por epesista
20	Fastener	Q. 1.00	Q. 20.00	Por epesista
1	Doble litro de jugo de naranja (refrigerio en capacitación)	Q. 10.00	Q. 10.00	Por epesista
1	Paquete de Vasos	Q. 5.00	Q. 5.00	Por epesista
		TOTAL	Q. 14,870.50	

3.1.3. Beneficiarios

Beneficiarios	Beneficio
Beneficiario Colaboradores de la Defensoría de la Mujer Indígena	Se busca la mejora de comunicación organizacional, para que se dé un buen liderazgo y trabajo en equipo. Dejando un plan de implementación de Capacitaciones a la Defensoría.
Beneficiario Unidad de Comunicación Social	Les apoyará en su mejora de comunicación organizacional interna como externa y ello les ayudará a posicionarse en sus grupos objetivos.
Beneficiario Unidad de Informática	Se entrega plan de mejora de la Web, se hace alusión a su área como parte de esta implementación por está a su cargo.
Beneficiario Mujeres Mayas, Xincas, Garífunas	Se identifica la imagen institucional como más formal y un respaldo idóneo para sus necesidades.

Elaborado por: Roxana Lissette Barrientos De Paz

3.1.4. Recursos Humanos

Personal	Cargo	Actividad
Lic. José Diego Chivalan O.	Jefe de Unidad Comunicación Social	Encargado de conocer el procedimiento del EPS y sus implementaciones de mejora en la Defensoría de la Mujer Indígena
Licda. Mary Reyes	Asistente de Unidad Comunicación Social	En la asesoría de mejora para el programa de capacitaciones otorgada.
Licda. Amparito Cux	Jefe de Unidad Recursos Humanos	Encargada de la autorización para la logística de la rotulación por departamento, como institucional y colocación de la cartelera.
Lic. Hernán Sutuj	Jefe de Unidad Informática	Apoyo en asesoría tecnológica
Kevin Motta	Epesista	Apoyo en actividades realizadas durante la práctica

Elaborado por: Roxana Lissette Barrientos De Paz

3.1.5. Áreas Geográficas de Acción

Ejercicio Supervisado de Licenciatura en Ciencias de la Comunicación, Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI-, 15 calle 6-59 Zona 1, Ciudad de Guatemala.

3.2. ESTRATEGIA Y ACCIONES DESARROLLADAS

- Estrategia: Mejorar la imagen de la Comunicación Organizacional y Trabajo en equipo en las instalaciones de la Defensoría de la Mujer Indígena
- Objetivo Comunicacional: Implementar la herramienta de comunicación que ayude a mejorar la misma e informe sobre temas de importancia para el personal de la entidad.
- Descripción: Se implementó Cartelera, Rotulación por Unidad que integra la Defensoría de la Mujer Indígena, Rotulación de Área Principal de la Institución (área de Recepción)
- Acciones Desarrolladas:
 - a. Elaboración de Diseño
 - b. Solicitud de Autorización
 - c. Implementación y Colocación de la Cartelera



*Implementación de Cartelera y Rotulación de Mensaje para la Mujer en el área de Patio
Proyecto a cargo de Epesista Roxana Barrientos.*



Rotulación de Imagen Organizacional de La Defensoría y Entrega de informe a Jefe de Unidad Licenciado José Diego Chivalan. Proyecto a cargo de Epesista Roxana Barrientos



Rotulación de Imagen Organizacional de Identificación de la Defensoría, ubicada en el área de recepción. Proyecto a cargo de Epesista Roxana Barrientos.

- Estrategia: Replantear a las autoridades correspondientes una mejora a la página Web Oficial
- Objetivo Comunicacional: Participar de manera efectiva con las partes involucradas
- Descripción: En el informe que se le proporcionó, se les otorga una serie de implementaciones a mediano y largo plazo, la cual busca ser una sede virtual disponible las 24 horas al servicio de la mujer Indígena Maya, Xinca y Garífuna. Por falta de presupuesto por parte de la Defensoría de la Mujer Indígena, no puede ser trabajada de inmediato.
- Acciones Desarrolladas:
 - a. Elaboración de Contenido Dinámico
 - b. Se recomienda XP como programación extrema, dentro de los procesos ágiles de desarrollo de Software.
 - c. Se Entrega un Informe de Implementación
 - d. Se recomienda que su Página multilingüe en las lenguas natas de la población Maya, Xinca y Garífuna.



Entrega de Informe de Implementación de Mejora a la Página Web. Lic. José Diego Chivalan, Jefe de Unidad de Comunicación Social. Proyecto a cargo de Epesista Roxana Barrientos.



Entrega de informe de Mejora de Implementación de Página Web. Ing. Hernán, Unidad de Informática. Proyecto a cargo de Epesista Roxana Barrientos.



Entrega de Informe de Mejora de Implementación a página Web. Licda. Amparito, Recursos Humanos. Proyecto a cargo de Epesista Roxana Barrientos

- Estrategia: Mejorar la Comunicación Organizacional Interna
- Objetivo Comunicacional: Mantener Informado a los colaboradores sobre temas de su interés laboral como personal.
- Descripción: Otorgar artículos de interés para los colaboradores, que ayude en ampliar sus conocimientos, actividades extracurriculares, notas informativas para el personal, Programación de Capacitaciones, Eventos, Noticias e incluso cursos.
- Acciones Desarrolladas: **a.** Informe de implementación con recomendaciones
b. Manual de Creación de un Blog

Por tener muchas actividades, eventos y conversatorios ya programados por parte de las autoridades de la institución, no se logró concretar la reunión, en donde ellos revisarían y autorizarían el material a incluir en la primera emisión, por lo que se dejan las sugerencias de temas dentro del Informe de implementación.



Entrega de Informe de Implementación de Boletín con su respectivo Manual de Creación. Licenciado José Diego Chivalan, Unidad de Comunicación Social. Proyecto a cargo de Epesista Roxana Barrientos.



Entrega de Informe de Implementación de Boletín con su respectivo Manual de Creación Licenciada Amparito, Recursos Humanos. Proyecto a cargo de Epesista Roxana Barrientos.

- Estrategia: Tener Comunicación Interactiva Eficiente basado en Marketing Digital Directo
- Objetivo Comunicacional: Asegurar que las personas entiendan lo que se hace dentro de la Defensoría de la Mujer Indígena, para beneficio de ellos
- Descripción: Otorgar artículos de interés para las usuarias, Fechas de Eventos por ubicación en Sede u otras instalaciones, Mensajes sobre sus derechos, Noticias informativas de eventos, Temas sobre talleres ocupacionales. Segmento Sabías que, el cual hablará sobre leyes que respaldan a la mujer, derechos, apoyo o ayuda, entre otros.
- Acciones Desarrolladas: **a.** Informe de implementación con recomendaciones
b. Manual de publicaciones semanales.



Entrega de Informe de Implementación en el Marketing de Redes Sociales. Licda. Mary Reyes, Asistente de Unidad de Comunicación Social. Proyecto a cargo de Epesista Roxana Barrientos



Entrega de Informe Implementación de Marketing de Redes Sociales, Licda. Amparito, Jefe de Unidad de Recursos Humanos. Proyecto a cargo de Epesista Roxana Barrientos



Arte de Marketing Digital pautado en la red Social Facebook de la página de la Defensoría de la Mujer Indígena. Proyecto a cargo de Epesista Roxana Barrientos

- Estrategia: Mejora de Comunicación Organizacional Asertiva en Liderazgo y Trabajo en Equipo
- Objetivo Comunicacional: Apoyar en mejora del clima organizacional en su liderazgo y trabajo en equipo
- Descripción: Se programan dos capacitaciones, basados en temas de: Liderazgo y Trabajo en Equipo, Como Hablar en Público en Eventos de Conducción y Manejo de Micrófono.
- Acciones Desarrolladas:
 - a. Otorgar Capacitación de Liderazgo y Trabajo en Equipo al personal de la Defensoría de la Mujer Indígena, basándose en una dinámica de cómo hacer equipo, luego una charla con puntos clave que la institución tiene como debilidades. Se realizaron dos actividades posteriores sobre éste tema, una fue entregar un mensaje y la otra entregar un chocolate con un mensaje verbal.
 - b. Otorgar Capacitación de Cómo hablar en Público en eventos de conducción y Manejo de Micrófono. Para ésta capacitación se invitó a un experto, quien compartió sus conocimientos, tips, se hizo un taller práctico con el fin que el personal que se capacitó aprendiera a manejar su pánico escénico y de igual manera se dejó material de apoyo para su mejora continua.



Presentación de Capacitación de Liderazgo y Trabajo en Equipo. Proyecto a cargo de Epesista Roxana Barrientos



Capacitación de Liderazgo y Trabajo en Equipo presentada por Epesista Roxana Barrientos



Participación de Autoridades Defensoría de la Mujer Indígena. Izquierda Licda. Silvia López, Derecha Defensora María Roselía Pop. Proyecto a cargo de Epesista Roxana Barrientos.



*Entrega de Reconocimiento por la capacitación impartida.
Defensora María Roselía Pop. Proyecto a cargo de Epesista Roxana Barrientos*



*Entrega de Diploma Licda. Evelyn Curruchich y Defensora María Roselía Pop.
Proyecto a cargo de Epesista Roxana Barrientos*



*Personal que participó en Capacitación-Taller “Cómo Hablar en Público”
Impartido por Licenciada Lucrecia Ruiz. Proyecto a cargo de Epesista Roxana Barrientos*



*Licenciada Lucrecia Ruiz, Capacitadora del tema “Como Hablar en Público”
Defensoría de la Mujer Indígena. Proyecto a cargo de Epesista Roxana Barrientos*

3.3. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

TIEMPO DE DURACIÓN												
MES	MAYO				JUNIO				JULIO			
ACTIVIDADES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Reuniones												
Recorrido de Instalaciones para la mejora de Comunicación Organizacional												
Reunión para hablar tema de capacitaciones												
Capacitaciones												
Solicitud de Reunión para crear el Blog												
Análisis, Reunión con Área de Comunicación e Informática sobre página Web												
Implementación de Rotulación e Imagen organizacional Gubernamental, Rotulación por Unidades, Rótulo Mensaje para la Mujer, Cartelera												
Marketing de Redes Sociales para mejora de Comunicación Externa												

<http://tugimnasiacerebral.com/herramientas-de-estudio/que-es-un-diagrama-o-grafica-de-gantt>

3.4. CONTROL Y SEGUIMIENTO

ESTRATEGIA	INDICADORES CUANTITATIVOS	INDICADORES CUALITATIVOS
Mejorar la Imagen de la Comunicación Organizacional y Trabajo en Equipo	Se colocó: 1 rotulación de identificación de entidad gubernamental. 1 Cartelera. 20 rótulos de identificación por departamentos. 1 manta con mensaje a la mujer en el patio.	Que la institución tenga una presentación, un orden y formalidad.
Replantear a las autoridades correspondientes una mejora a la página Web Oficial	Se entregó un informe en un folder	Que la página sea dinámica, accesible a su grupo objetivo en su lenguaje y que tenga la capacidad de resolver dudas o consultas.
Mejorar la comunicación organizacional interna	Se entregó un informe en un folder	Que mantengan activa sus relaciones interpersonales y a su vez una mejora constante en acrecentar los conocimientos de sus colaboradores.
Comunicación Interactiva eficiente basado en marketing digital directo	Se entregó un informe de sugerencias del manejo de redes en un folder.	Que la página pueda ser visitada por más usuarias.
Mejora de Comunicación Organizacional Asertiva en Liderazgo y Trabajo en Equipo	Dos capacitaciones, 1era.dada por el Epesista, 2da. por invitada, para la 2da. se dio un refrigerio:20 pastelitos-1 litro de jugo	Ser un colaborador identificado, sentirse valioso y mostrar que su trabajo sirve para la funcionalidad del trabajo de la institución.

CONCLUSIONES

- Que la institución está comprometida con su población indígena y su formación, como también en que ellas adquieran conocimiento de sus derechos y como mujer pueden empoderarse ante una sociedad desafiante.
- La institución no ha logrado manejar bien su comunicación interna, por dificultades que ellos como institución pueden erradicar pero en algunos de los casos dependen de autorizaciones de sus entes regidores. Con la correcta planificación de la comunicación interna, fortalecerá una buena gestión y mejorará su desarrollo de confianza en sus relaciones interpersonales.
- No se ha permitido una evolución idónea en el ámbito de comunicación organizacional basados en sus medios, en algunos casos por desconocimiento o bien por falta de tiempo para poder crear mejores canales de comunicación y así llegar a mejorar su comunicación como institución porque entonces cumpliría su premisa de velar por los intereses de las mujeres Mayas, Xinca y Garífuna como también velar por los intereses de sus colaboradores.
- Por lo que en su comunicación interna, existen muchas barreras, barreras que pueden ser erradicadas con la disponibilidad de los involucrados como lo son los altos mandos de la institución con sus colaboradores.
- Dentro de las estrategias de comunicación interna, se optimizó los medios de comunicación y se trasladó la información necesaria y adecuada a todos los colaboradores como autoridades.
- Es importante señalar que es necesario el incremento de personal para el área de Comunicación Social, ya que la carga de trabajo que se les genera, hace perder su visión como unidad y ello hace que no se logre una comunicación asertiva y poco impactante como debiera de ser.
- Al igual que el departamento de Recursos Humanos, debería de contar con un personal que su enfoque sea mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales con sus colaboradores y entre unidades como fuera de la misma.

RECOMENDACIONES

- Mantener un programa permanente sobre cómo trabajar en equipo, que ayude en la ampliación de conocimientos, que erradique en las mayores posibilidades el “yo” o “mi unidad” y que se empiece a escuchar nosotros como “DEMI”.
- Implementar actividades que lleve a mejorar la comunicación interna organizacional para que ello ayude a tener un buen clima laboral como una mejora constante en las relaciones interpersonales.
- Continuar promoviendo actividades extracurriculares, que ayude en limar las asperezas entre autoridades y colaboradores, para que estos diversos mecanismos puedan mantener un interés y participación.
- Innovar constantemente a través de sus redes para así poder estar más presentes con sus pueblos Mayas, Xinca y Garífuna y ello les permita ser reconocido como una institución que vela por sus intereses.
- Manejar directrices sobre la comunicación interna organizacional, para el traslado de información relevante para sus colaboradores para que ello les permita la accesibilidad de la misma.
- Ampliar tanto el espacio como el personal interno para el área de Comunicación Social, para que se pueda dar una respuesta asertiva, inmediata, y efectiva para las demandas comunicacionales que exigen las otras unidades.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Amenaza:** Un fenómeno, sustancia, actividad humana o condición peligrosa que pueden ocasionar la muerte, lesiones u otros impactos a la salud, al igual que daños a la propiedad, la pérdida de medios de sustento y de servicios, trastornos sociales y económicos, o daños ambientales.
- **Boletín:** Publicación periódica de carácter oficial de las instituciones de gobierno.
- **Cartelera:** se utiliza para denominar a aquellas estructuras colgantes que se ubican normalmente en paredes o en espacios bien visibles
- **Comunicación:** Acción de comunicar o comunicarse. Transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor.
- **Credibilidad:** s un concepto que las personas utilizan para decidir si creen o no, ya que es una de las informaciones de la que no son testigos directos
- **Deficiencia:** Defecto o imperfección que tiene una cosa, especialmente por la carencia de algo
- **Derechos:** en plural, es lo que se concede o reconoce a un sujeto de derecho (independientemente de que haya sido exonerado o no por él).
- **Derechos Humanos:** son aquellas «condiciones instrumentales que le permiten a la persona su realización.
- **Diagnóstico:** *diagnostikós*, a su vez del prefijo *día-*, "a través", y *gnosis*, "conocimiento" o "apto para conocer") alude, en general, al análisis que se realiza para determinar cualquier situación y cuáles son las tendencias. Esta determinación se realiza sobre la base de datos y hechos recogidos y ordenados sistemáticamente, que permiten juzgar mejor qué es lo que está pasando.
- **Diagnostico Organizacional:** Se puede definir al diagnóstico como un proceso analítico que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado para descubrir problemas y áreas de oportunidad, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas. En el diagnóstico se examinan y mejoran los sistemas y prácticas de la comunicación interna y externa de una organización en todos sus niveles

- **Discriminación:** Trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, etc.
- **Estrategia:** es un plan que especifica una serie de pasos o de conceptos nucleares que tienen como fin la consecución de un determinado objetivo.
- **Externa:** Que está en la parte de fuera de una cosa y separado o diferenciado de ella.
- **Fomentar:** Favorecer de algún modo que una acción se desarrolle o que aumente un aspecto positivo de ella.
- **Gestión:** es asumir y llevar a cabo las responsabilidades sobre un proceso (es decir, sobre un conjunto de actividades).
- **Gubernamental:** Del Gobierno de un estado o relacionado con él.
- **Implementación:** Acción o efecto de implementar.
- **Indígena:** Que es un habitante nativo del país.
- **Interna:** Que está o queda dentro, generalmente distante de su superficie o de lo que conforma sus límites.
- **Investigación:** es considerada una actividad orientada a la obtención de nuevos conocimientos y su aplicación para la solución a problemas o interrogantes
- **Metodología:** La metodología, del griego meta (más allá), odòs (camino) y logos (estudio), hace referencia al conjunto de procedimientos basados en principios lógicos, utilizados para alcanzar una gama de objetivos que rigen en una investigación científica o en una exposición doctrinal.
- **Motivación:** Cosa que anima a una persona a actuar o realizar algo.
- **Opinión Pública:** Idea, juicio o concepto que una persona tiene o se forma acerca de algo o alguien.
- **Organizacional:** De la organización o relacionado con ella.
- **Posicionamiento:** es una estrategia comercial que pretende conseguir que un producto ocupe un lugar distintivo, relativo a la competencia
- **Redes Sociales:** Página web en la que los internautas intercambian información personal y contenidos multimedia de modo que crean una comunidad de amigos virtual e interactiva.

- **Relaciones Humanas:** Las relaciones humanas, abreviadas RRHH en el ámbito de las ciencias sociales, son el conjunto de interacciones que se da en los individuos que pertenecen a una sociedad, la cual tiene grados de órdenes jerárquicos. Las relaciones humanas se basan principalmente en los vínculos.
- **Violencia:** Uso de la fuerza para conseguir un fin, especialmente para dominar a alguien o imponer algo
- **Vulnerabilidad:** Son las características y circunstancias variables de una comunidad, sistema o bien, construida a través del tiempo y reforzada por sus prácticas sociales, culturales y ambientales, asociadas al grado de exposición y a su nivel de desarrollo, que los hacen susceptibles a sufrir daños por el impacto de una amenaza, afectando su capacidad de recuperación.
- **Web:** página electrónica, página digital, o ciberpágina es un documento o información electrónica capaz de contener texto, sonido, vídeo

BIBLIOGRAFÍA

1. Metodología de la Investigación, Roberto Hernández Sampieri
Mc Graw Hill, 2003
2. Uso Efectivo de Redes Sociales para la Comunicación Interna de la Defensoría de la Mujer Indígena en Guatemala, José Gabriel Amaya Romero
Noviembre 2014
3. Protección de los derechos humanos de las Mujeres, Marielena Briones de la Cruz
Universidad Rafael Landívar
4. Estado de Situación del Manejo de la Comunicación de la Defensoría de la Mujer Indígena “DEMI” y manejo protocolario de las actividades y programas oficiales en los eventos públicos y de relaciones públicas interinstitucionales, Edna Isabel Pérez
Noviembre 2014
5. El Proceso de la Investigación Científica, Fundamentos de Investigación, Mario Tamayo y Tamayo
5ª. Edición, México, España, Argentina, Año 1991
6. Acercamiento a la Investigación en Comunicación, Ismael Avendaño Amaya
Guatemala, Paz Editores, Año 2003
7. Aprendizaje y Comunicación en siglo XXI, María Teresa Quiroz
Colombia, Norma. Año 2003

E-GRAFÍA

- <http://www.google.com>
- <http://www.formanchuk&asoc.com>
- <http://www.deustoformacion.com>
- <http://www.mba.americaeconomia.com>
- <http://www.sinnaps.com>
- <http://www.gestiopolis.com>
- <http://www.demi.gob.gt>
- <http://www.emprendepyme.net>
- <http://www.marketing-xxi.com>
- <http://www.tugimnasiacerebral.com>
- <http://www.demi.gob.gt>

ANEXOS

Anexo: Diagnóstico (Todos los instrumentos y elementos utilizados)

Transcripción Completa de la Entrevista No. 1

ENTREVISTA PARA DIAGNÓSTICO COMUNICACIONAL Defensoría de la Mujer Indígena Ejercicio Profesional Supervisado

Datos del Contacto

Nombre y Apellido:	Licenciado José Diego Chivalan
---------------------------	--------------------------------

Cargo	Jefe de Unidad Comunicación Social
--------------	------------------------------------

Departamento o Unidad	Comunicación Social
------------------------------	---------------------

Lugar y Fecha	Guatemala 8 de febrero de 2018
----------------------	--------------------------------

Teléfono	3003-8188
-----------------	-----------

1. ¿Cuál es su antigüedad en la empresa?

Un mes

2. ¿A qué departamento Pertenece?

Unidad de Comunicación Social

3. ¿A qué centro de trabajo pertenece?

A la Sede Central

4. ¿Qué papel cree usted que cumple la comunicación para la entidad?

Mi trabajo no es solamente en el área de comunicación, sino que también realizo actividades administrativas y mercadológicas, que en algún momento me evita tener una mejor gestión en el área de comunicación

5. ¿Cómo es la comunicación interna dentro de la institución?

Actualmente tiene deficiencias, por equipo, por tecnología, por software y hardware, por espacio, por falta de apoyo

6. ¿Para ustedes la comunicación interna es un recurso?

Es un recurso, pero en nuestro entorno lo ven así aún

7. ¿Cuáles han sido los tropiezos para que la comunicación interna y externa sea por el momento una debilidad?

Bloqueo de otorgar información, bloqueo en el acceso a las diferentes redes sociales, no contar con un internet exclusivo y que se tenga una página directamente para tener información.

8. ¿Cuál es el mayor desafío que tiene como Unidad de Comunicación?

Implementar ideas y planes que revolucionen en base a lo que hace la institución y fortalecerla, para que también exista retroalimentación de la información y de la publicidad que manejamos.

9. ¿Cómo qué problemas de comunicación se enfrenta a diario como entidad?

Fundamentalmente las redes sociales

10. ¿Cómo es la comunicación con las sedes regionales?

Por el momento hemos ido mejorando, se creó un grupo en whatsapp, para empezar a tener una comunicación interna más frecuente y que sea fidedigna

11. ¿Cuáles son las atribuciones que se tiene como Unidad de Comunicación?

Está un poco distorsionada ya que existen procesos administrativos retrógrados como procesos comunicacionales.

12. ¿Cuáles son los instrumentos o técnicas de comunicación que utiliza para promover sus programas?

Diplomados, capacitaciones, conversatorios, correo, teléfono, pero no utilizamos mucho las redes sociales.

13. ¿Mencione cuáles son los elementos que usa para una comunicación institucional?

Impresos, Web en ocasiones, youtube, cuando se puede redes sociales.

14. ¿Cuáles son las debilidades en la gestión de sus procesos comunicacionales?

Son muchas, por lo que le hacía mención de que no tenemos un internet exclusivo y falta de herramientas para la comunicación interna, en la comunicación externa utilizamos el correo o los medios masivos.

15. ¿Qué medios de comunicación utiliza?

Televisión, afiches, Radio

16. ¿Dentro de su unidad existe antecedentes de otras propuestas comunicacionales realizadas por parte de la Universidad San Carlos de Guatemala, de la dependencia de la Comunicación Interna?

1. Uso Efectivo de Redes Sociales para la Comunicación Interna de la Defensoría de la Mujer Indígena en Guatemala

Autor: José Gabriel Amaya Romero

Noviembre 2014

2. Protección de los derechos humanos de las Mujeres

Autor: Marielena Briones de la Cruz

Universidad Rafael Landívar

3. Estado de Situación del Manejo de la Comunicación de la Defensoría de la Mujer Indígena “DEMI” y manejo protocolario de las actividades y programas oficiales en los eventos públicos y de relaciones públicas interinstitucionales

Autor: Edna Isabel Pérez Pérez

Transcripción de Entrevista 2

ENTREVISTA PARA DIAGNÓSTICO COMUNICACIONAL Defensoría de la Mujer Indígena Ejercicio Profesional Supervisado

Datos del Contacto	
Nombre y Apellido:	Licenciada Isabel García
Cargo	Asistente de Unidad
Departamento o Unidad	Comunicación Social
Lugar y Fecha	Guatemala 16/03/2018
Teléfono	3003-8188

1. ¿Cuál es su antigüedad en la empresa?

5 años

2. ¿A qué departamento Pertenece?

Unidad de Comunicación Social

3. ¿A qué centro de trabajo pertenece?

A la Sede Central

4. ¿Qué papel cree usted que cumple la comunicación para la entidad?

Tendría que cumplir más el mandato de la Institución, y debo ser mas la encargada de divulgar los medios de comunicación

5. ¿Cómo es la comunicación interna dentro de la institución?

Hay que fortalecerla

6. ¿Para ustedes la comunicación interna es un recurso?

Es un recurso, pero en nuestro entorno lo ven así aún

7. ¿Cuáles han sido los tropiezos para que la comunicación interna y externa sea por el momento una debilidad?

Que la comunicación debe ser en forma horizontal y no vertical, que existe la debilidad de la comunicación digital. Falta de herramientas. Falta de personas para el área.

8. ¿Cuál es el mayor desafío que tiene como Unidad de Comunicación?

Implementar ideas y planes que revolucionen en base a lo que hace la institución y fortalecerla, para que también exista retroalimentación de la información y de la publicidad que manejamos.

9. ¿Cómo qué problemas de comunicación se enfrenta a diario como entidad?

Fundamentalmente las redes sociales, las cuales deben de fortalecerse, para que las mismas sean bien administradas con eficiencia.

10. ¿Cómo es la comunicación con las sedes regionales?

Por el momento hemos ido mejorando.

11. ¿Cuáles son las atribuciones que se tiene como Unidad de Comunicación?

Está un poco distorsionada ya que existen procesos administrativos retrógrados como procesos comunicacionales.

12. ¿Cuáles son los instrumentos o técnicas de comunicación que utiliza para promover sus programas?

Diplomados, capacitaciones, conversatorios, correo, teléfono, pero no utilizamos mucho las redes sociales.

13. ¿Mencione cuáles son los elementos que usa para una comunicación institucional?

Impresos, Web en ocasiones, youtube, cuando se puede redes sociales.

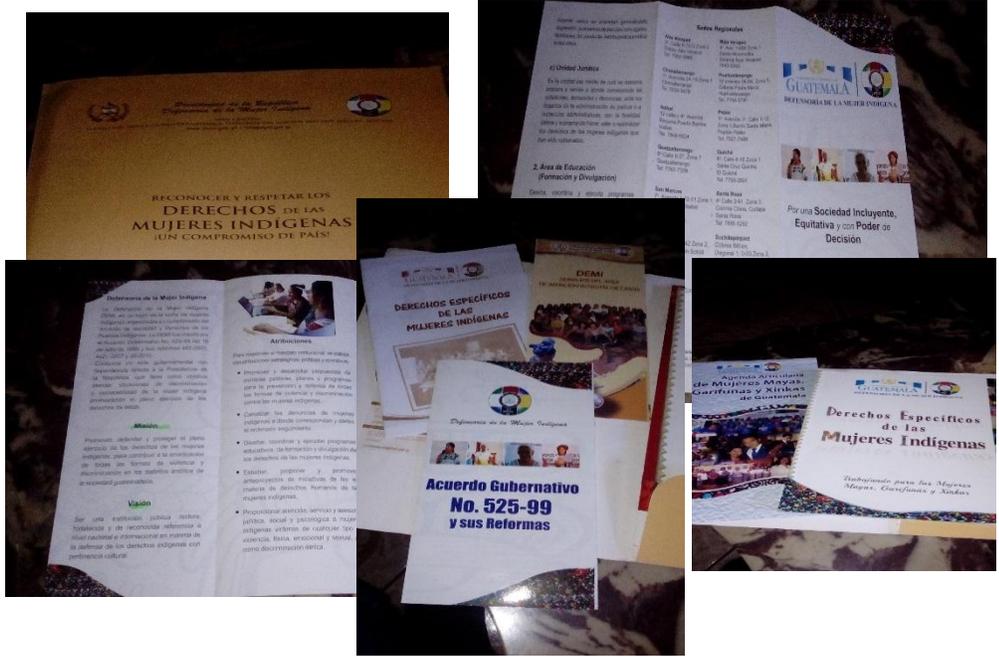
14. ¿Cuáles son las debilidades en la gestión de sus procesos comunicacionales?

Son muchas, por lo que le hacía mención de que no tenemos un internet exclusivo y falta de herramientas para la comunicación interna, en la comunicación externa utilizamos el correo o los medios masivos.

15. ¿Qué medios de comunicación utiliza?

Televisión, afiches, Radio

Fotos de Folletos



Folletos de Apoyo otorgados por La Defensoría de la Mujer Indígena

ENTREVISTA PARA DIAGNÓSTICO COMUNICACIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDÍGENA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Datos del Contacto

Nombre y Apellido:

Cargo

Departamento o Unidad

Lugar y Fecha

Teléfono

1. ¿Cuál es su antigüedad en la empresa?
2. ¿A qué departamento Pertenece?
3. ¿A qué centro de trabajo pertenece?
4. ¿Qué papel cree usted que cumple la comunicación para la entidad?
5. ¿Cómo es la comunicación interna dentro de la institución?
6. ¿Para ustedes la comunicación interna es un recurso?
7. ¿Cuáles han sido los tropiezos para que la comunicación interna y externa sea por el momento una debilidad?
8. ¿Cuál es el mayor desafío que tiene como Unidad de Comunicación?
9. ¿Cómo qué problemas de comunicación se enfrenta a diario como entidad?
10. ¿Cómo es la comunicación con las sedes regionales?
11. ¿Cuáles son las atribuciones que se tiene como Unidad de Comunicación?
12. ¿Cuáles son los instrumentos o técnicas de comunicación que utiliza para promover sus programas?
13. ¿Mencione cuáles son los elementos que usa para una comunicación institucional?
14. ¿Cuáles son las debilidades en la gestión de sus procesos comunicacionales?
15. ¿Qué medios de comunicación utiliza?
16. ¿Dentro de su unidad existe antecedentes de otras propuestas comunicacionales realizadas por parte de la Universidad San Carlos de Guatemala, de la dependencia de la Comunicación Interna?

ANEXOS

Anexo Plan de Comunicación

Fotografías utilizadas como posibles bocetos de las herramientas comunicacionales

Cartelera Informativa



Proyecto Realizado por Epesista Roxana Barrientos

Replantear mejoras a la página oficial de la Web.



Proyecto Realizado por Epesista Roxana Barrientos

Boletín



Proyecto Realizado por Epesista Roxana Barrientos

Redes Sociales



Proyecto Realizado por Epesista Roxana Barrientos

Programa de Capacitaciones



Proyecto Realizado por Epesista Roxana Barrientos

Anexo
Fotografías

Fotografía de Recepción de la Defensoría de la Mujer Indígena



Proyecto Realizado por Epesista Roxana Barrientos

Foto de Cartelera



Proyecto Realizado por Epesista Roxana Barrientos

Fotos de Rotulación por Departamento



Proyecto Realizado por Epesista Roxana Barrientos

Fotografías de Rotulación de Mensaje a la Mujer en el área de Patio



Proyecto Realizado por Epesista Roxana Barrientos

FICHA DE HORAS DE PRÁCTICAS



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias de la Comunicación
 Ejercicio Profesional Supervisado de Licenciatura 2018



Ficha de Registro de horas de Práctica Profesional Supervisada

Nombre del Alumno (a): Roxana Lissette Barrientos De Paz
No. Carné y DPI: 9511905 y 2462008040101
Jefe o Encargado (a): Licenciado José Diego Chivalan, Jefe Unidad de Comunicación
Institución o Empresa: Defensoría de la Mujer Indígena
Supervisora de EPSL: Licda. Sandra Hernández.

Sem. No.	Fechas	MES	HORAS PRACTICADAS						Total horas en la Semana
			Lun.	Mar.	Mier.	Jue.	Vie.	Sáb.	
1	Del: 23 / Al: 25	Mayo	0	2	2	0	2	x	06 Hrs.
2	Del: 28 / Al: 01	Mayo- Junio	7	7	7	7	7	x	35 Hrs.
3	Del: 04 / Al: 08	Junio	5	5	7	7	7	X	31 Hrs.
4	Del: 11 / Al: 15	Junio	4	7	7	7	7	x	32 Hrs.
5	Del: 18 / Al: 22	Junio	7	7	7	7	7	X	35 Hrs.
6	Del: 25 / Al: 29	Junio	4	6	6	8	7	X	31 Hrs.
7	Del: 02 / Al: 06	Julio	5	8	8	7	7	X	35 Hrs.
8	Del: 9 / Al: 13	Julio	7	7	5	7	0	X	26 Hrs.
9	Del: 16 / Al: 20	Julio	5	5	5	5	5	x	25 Hrs.
10	Del: 23 / Al: 27	Julio	7	10	5	7	7	x	36 Hrs.
11	Del: 30 / Al: 31	Julio-	8	8	0	0	0	X	16 Hrs.
TOTAL DE HORAS DE PRÁCTICA ACUMULADAS									300 hrs.

(f) José Diego Chivalan
 Nombre, firma y sello(a) o Encargado

(f) Licda. Sandra Hernández
 Nombre Supervisora – Supervisora EPSL