

**Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Santa Rosa
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**



**Informe final del Ejercicio Profesional Supervisado
Creación de la Unidad de Planificación en la Alcaldía Indígena Xinca de aldea Santa
Anita Nixtiquipaque del municipio de Santa María Ixhuatán, Santa Rosa.**

Ponente: Helen María Soledad Palma Rosa

Registro académico: 200116364

Código único de identificación: 1652612500601

Asesor: Licenciada Vera Magaly Samayoa Rueda

Ingeniero Cristiam Armando Aguirre Chinchilla

Director

Coordinador General de Exámenes de Graduación Maestro Félix Tomás Gómez

Figuroa

Id y enseñad a todos

Cuilapa, Santa Rosa, noviembre de 2019

Consejo Directivo del Centro Universitario de Santa Rosa

**Ingeniero Cristiam Armando Aguirre Chinchilla
Director**

**Licenciado José Luis Aguirre Pumay
Secretario del Consejo Directivo**

**Licenciado Walter Armando Carvajal Díaz
Representante docente titulares del Centro Universitario de Santa Rosa**

**Alex Edgardo Lone Ayala
Representante docente titulares del Centro Universitario de Santa Rosa**

**Licenciada Claudia Marisela González Linares
Representante de los egresados del Centro Universitario de Santa Rosa**

**Técnico en Administración de Empresas Fredy Rolando Lémus López
Bachiller Héctor Edmundo Pablo Solís
Representantes estudiantiles del Centro Universitario de Santa Rosa**

Coordinación Académica del Centro Universitario de Santa Rosa

**Ingeniero Cristiam Armando Aguirre Chinchilla
Director**

**Licenciado José Luis Aguirre Pumay
Coordinador Académico**

**Licenciado Carlos Humberto Ordoñez Choc
Coordinador de Administración de Empresas, Cuilapa**

**Licenciado Víctor Osbaldo Contreras Escalante
Coordinador de Ciencias Jurídicas, Cuilapa**

**Licenciado Walter Armando Carvajal Díaz
Coordinador Pedagogía y Administración Educativa, Cuilapa**

**Maestra Amelia Raquel Sopony Pérez
Coordinador de Turismo, Cuilapa**

**Licenciado Juan Alberto Martínez Pérez
Coordinador Pedagogía y Administración Educativa, Chiquimulilla**

**Ingeniero William Leopoldo Rodríguez Cristales
Coordinador de Administración de Empresas, Chiquimulilla**

**Licenciado Alex Edgardo Lone Ayala
Coordinador de Ciencias Jurídicas, Chiquimulilla**

Licenciado Selvin Minray Guevara Rivera
Coordinador de Pedagogía y Administración Educativa, Taxisco

Ingeniero Agrónomo Jorge Luis Roldán Castillo
Coordinador de Agronomía, Nueva Santa Rosa.

Licenciado Obdulio Rosales Dávila
Coordinador de Ciencias Jurídicas, Nueva Santa Rosa.

Nota: para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Índice

Carátula	Página
Autoridades del Consejo Directivo	
Coordinación Académica	
Autoría	
Resumen	i
Introducción	ii

Capítulo 1 Diagnóstico

1.1 Contexto

1.1.1 Geográfico	1
1.1.2 Social	2
1.1.3 Histórico	3
1.1.4 Económico	5
1.1.5 Política	6
1.1.6 Filosófica	7
1.1.7 Competitividad	8

1.2 Institucional

1.2.1 Identidad institucional	8
1.2.1.1 Nombre	8
1.2.1.2 Localización geográfica	8
1.2.1.2.1 Vías de acceso	8
1.2.1.3 Visión	8
1.2.1.4 Misión	9
1.2.1.5 Objetivos	9
1.2.1.6 Principios	9
1.2.1.7 Valores	9
1.2.1.8 Organigrama	10
1.2.1.9 Servicios que presta	10
1.2.2 Desarrollo histórico	10
1.2.2.1 Fundación	10
1.2.2.2 Fundadores	11
1.2.2.3 Relato cronológico	12
1.2.3 Usuarios	12
1.2.3.1 Tipos	12
1.2.3.2 Características y condiciones	12
1.2.3.3 Situación económica	12
1.2.4.1 Área total	13
1.2.4.2 Área construida	13
1.2.4.3 Área descubierta	13
1.2.4.4 Ambientes y destino	13
1.2.4.5 Estado de conservación	13

1.2.4.6 Locales disponibles	13
1.2.4.7 Condiciones y uso	13
1.2.5 Proyección social	14
1.2.6 Finanzas	14
1.2.6 .1 Presupuesto	15
1.2.6.2 Análisis del flujo económico	15
1.2.6.3 Fuentes de obtención de los fondos	16
1.2.7 Política laboral	16
1.2.7.1 Procesos para contratar personal	16
1.2.7.2 Perfiles para los puestos	17
1.2.7.3 Procesos de capacitación	17
1.2.8 Administración	17
1.2.8.1 Planeamiento	17
1.2.8.2 Organización	18
1.2.8.3 Coordinación	18
1.2.8.4 Control	19
1.2.8.5 Supervisión	19
1.2.9 Ambiente institucional	19
1.2.9.1 Clima laboral	19
1.2.9.2 Relaciones interpersonales	19
1.2.9.3 Trabajo en equipo	19
1.2.9.4 Sentido de pertenencia	19
1.2.9.5 Compromiso	20
1.2.9.6 Liderazgo	20
1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas	20
1.4 Problematización de las carencias	
1.4.1 Tabla carencia – problema	21
1.4.2 Hipótesis acción	23
1.5 Selección del problema	24
1.5.1 Propuesta de intervención-proyecto	24
1.6 Descripción de indicadores	24
1.6.1 Análisis de viabilidad y factibilidad	24
1.6.2 Estudio técnico	24
1.6.3 Estudio de mercado	25
1.6.3 Estudio económico	26
1.6.3 Estudio financiero	27

Capítulo 2

Fundamentación teórica

2.1 Elementos teóricos	
2.1.1 Definición de dirección.	28
2.1.2 Principios de dirección	30
2.1.3 Los enfoques	30
2.1.4 Enfoque del liderazgo	31
2.2 Motivación en las organizaciones	36
2.3 Normas grupales	
2.3.1 Roles y grupos	38
2.3.2 Tipos de grupos	39
2.3.3 Percepción y comunicación	39
2.3.4 Relaciones	39
2.3.5 Liderazgo	40
2.4 Elementos organizacionales	
2.4.1 Los Organigramas	45
2.4.2 Tipos de organigramas	45

Capítulo 3

Plan de acción

3.1 Identificación	48
3.1.1 Universidad	48
3.1.2 Centro	48
3.1.3 Licenciatura	48
3.1.4 Estudiante	48
3.1.5 Registro académico	48
3.1.6 Código único de identificación	48
3.2 Título del proyecto	48
3.3 Problema seleccionado	48
3.4 Hipótesis – acción	48
3.5 Ubicación geográfica de la intervención	48
3.6 Ejecutor de la intervención	49

3.7 Unidad ejecutora	49
3.8 Descripción de la intervención	49
3.9 Justificación de la intervención	49
3.10 Objetivos	
3.10.1 Objetivo general	49
3.10.2 Objetivos específicos	49
3.11 Metas	50
3.12 Beneficiarios	50
3.13 Actividades a desarrollar para el logro de los objetivos	50
3.14 Metodología de trabajo	51
3.15 Cronograma de actividades	52
3.16 Recursos	53
3.16.1 Talento humano	53
3.16.2 Materiales	53
3.16.3 Técnicos	53
3.16.4 Tecnológicos	53
3.16.5 Físicos	54
3.16.6 Financieros	54
3.16.6.1 Presupuesto	54
3.16.6.2 Fuentes de financiamiento	54
3.17 Evaluación	55

Capítulo 4

Ejecución y sistematización de la intervención

4.1 Descripción de las actividades realizadas	56
4.2 Productos, logros y evidencias	57
4.2.1 Productos	74
4.2.2 Logros	74
4.3 Sistematización de la experiencia	
4.3.1 Actores	77
4.3.2 Acciones	77
4.3.3 Resultados	78

4.3.4 Implicaciones	79
4.3.5 Lecciones aprendidas	80

Capítulo 5

Evaluación del proceso

5.1 Evaluación del diagnóstico	81
5.2 Evaluación de la fundamentación teórica	83
5.3 Evaluación del plan de intervención	84
5.4 Evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención	85

Capítulo 6

El Voluntariado

6.1 Plan del voluntariado	
6.1.1 Parte informativa	86
6.1.1.1 Datos del estudiante	86
6.1.2 Título	86
6.1.3 Ubicación física	86
6.1.4 Descripción de la actividad	86
6.1.5 Justificación	86
6.1.6 Objetivos	87
6.1.6.1 Objetivo general	87
6.1.6.2 Objetivos específicos	87
6.1.7 Metas	87
6.1.8 Beneficiarios	88
6.1.9 Metodología de trabajo	88
6.1.10 Actividades a realizar	88
6.1.11 Cronograma	89
6.1.12 Recursos	89
6.1.12.1 Talento humano	89
6.1.12.2 Materiales	90
6.1.12.3 Técnicos	90
6.1.12.4 Tecnológicos	90
6.1.12.5 Físicos	90
6.1.12.6 Financieros	90
6.1.12.6.1 Presupuesto	91
6.1.12.6.2 Fuentes de financiamiento	92
6.1.13 Evaluación	92
6.2 Ejecución o evidencia de voluntariado	93
6.2.1 Descripción	93
6.2.2 Productos y logros	93
6.2.3 Fotografías	94

	Capítulo 7	
	Conclusiones, recomendaciones y bibliografía	
7.1 Conclusiones		97
7.2 Recomendaciones		98
7.3 Referencias bibliográficas		99
	Capítulo 8	
	Apéndice y glosario	
8.1 Apéndice		
Plan General		100
Plan de Diagnóstico		112
8.2 Glosario		120

Índice de tablas

No.	Descripción	Página
1	Tabla de carencias y problemas	21
2	Hipótesis – acción	23
3	Viabilidad y factibilidad	24
4	Evaluación del estudio técnico	25
5	Evaluación del estudio de mercado	25
6	Evaluación del estudio económico	26
7	Evaluación del estudio financiero	27
8	Cronograma del Plan de acción	52
9	Presupuesto de la intervención	54
10	Modelo de instrumento de evaluación del plan de acción	55
11	Actividades realizadas	56
12	Actores	77
13	Resultados generales de la intervención	78
14	Instrumento de evaluación del diagnóstico	81
15	Instrumento de evaluación de la fundamentación teórica	83
16	Instrumento de evaluación del plan de intervención	84
17	Instrumento de evaluación de la ejecución y sistematización de la experiencia	85
18	Cronograma del voluntariado	89
19	Presupuesto del voluntariado	91
20	Fuentes de financiamiento del voluntariado	92
21	Cronograma general del diagnóstico	106
22	Cronograma general del diagnóstico	107
23	Presupuesto del diagnóstico	110

Índice de figuras y/o fotografías

No	Descripción	Página
Figura 1	Organigrama institucional	10
Figura 2	Organigrama institucional de la Alcaldía Indígena Xinca	69
Foto 1	Ejemplar de guía socializada	75
Foto 2	Docentes participando en la presentación y entrega de la guía	75
Foto 3	Presentación de la propuesta	76
Foto 4	Acta de entrega del proyecto	76
Foto 5	Facción de acta del desarrollo de la actividad	76
Foto 6	Exterior de la sede de la empresa responsable de prestar el servicio	94
Foto 7	Interior de la sede la biblioteca comunitaria	94
Foto 8	Estudiante ejecutor del proyecto y miembros del Consejo Indígena Xinca	95
Foto 9	Constancia de entrega del proyecto de voluntariado	96

Resumen

El proceso formativo de los profesionales egresados a nivel de las carreras de licenciaturas que impulsa el Centro Universitario de Santa Rosa, como ente de la educación superior de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la cual por medio de la política de extensión universitaria promueve la participación y el involucramiento directo de sus estudiantes previo a optar al grado de Licenciados en Pedagogía y Administración Educativa, en la búsqueda de identificar las realidades de las diversas entidades públicas o comunitarias que representan la estructura organizativa de una comunidad en particular. Desde ese punto de partida el Informe final del Ejercicio Profesional Supervisado se centra en principios científicos facilitados por la Metodología de la Investigación, además en los procesos administrativos que proyecta la teoría general de la Administración y de manera integral al determinar los estilos de vida de las comunidades investigadas se hace uso de los fundamentos de la Sociología y de la Historia. Por lo que todo el presente trabajo es reflejo de una recopilación de información con el cual se espera sustentar a futuro un examen privado de graduación.

Palabras claves: Diagnóstico. Análisis. Propuesta. Proyecto. Desarrollo

Introducción

La interpretación de todos los hechos relacionados con la investigación social y fundamentos en los procesos de hipótesis acción, generan los principios básicos de un trabajo que se compone de una secuencia lógica y ordenada de procedimientos técnicos, metodológicos y científicos en la rama del trabajo comunitario y la integración de acciones presupuestarias aunadas con gestiones individuales, institucionales y de servicio con el único fin de hacer realidad el alcance de objetivos, metas y productos tangibles en el marco de un trabajo general de investigación. En este caso particular la ejecución del Ejercicio Profesional Supervisado en general, para el efecto se plantea un ámbito de estudio, una metodología y un sistema de planeación esperando cubrir antes, durante y después todas aquellas situaciones que favorezcan el accionar el estudiante ejecutor previo a optar al grado de Licenciados en Pedagogía y Administración Educativa.

Por lo tanto, la estructura general del Informe se fundamenta en los capítulos siguientes:

Capítulo 1: Diagnóstico, aquí se estipula la realidad contextual e institucional de la sede seleccionada para la realización del Ejercicio Profesional Supervisado, resaltando al final, un análisis de viabilidad y factibilidad que permite seleccionar el proyecto a realizar.

Capítulo 2: Fundamentación teórica, este apartado garantiza y a la vez le da respaldo y base científica al proyecto seleccionado. Por medio de teorías, corrientes o principios científicos se consolida el desarrollo a futuro de una solución para el problema seleccionado. iii

Capítulo 3: Plan de acción, en el marco de la profesión como administradores educativos, se puede afirmar que no existe una auténtica certeza si no se cuenta con un plan que oriente el

accionar del ejecutor, en este caso es en este capítulo que se planifica el desarrollo del proyecto a ejecutar.

Capítulo 4: Ejecución y sistematización de la intervención del proyecto, este capítulo presenta la descripción de todas las actividades que se realizan en la búsqueda de alcanzar los objetivos previstos en el marco de la ejecución del proyecto. Su principal razón de ser es la de evidenciar todos los momentos que se vivieron en el desarrollo del proyecto.

Capítulo 5: Evaluación del proceso, aquí se contemplan todos los instrumentos que sirvieron para verificar el desarrollo de todo el proyecto. Es de mencionar que cada capítulo cuenta con una herramienta de evaluación según las generalidades establecidas en la estructura de los mismos.

Capítulo 6: Voluntariado, la estructura del Ejercicio Profesional Supervisado contempla un aporte voluntario el cual puede ser encaminado a complementar o hacer operativo el proyecto principal o por otro lado, ejecutarlo en alguna institución que requiera el apoyo técnico de un estudiante responsable de la ejecución del Ejercicio Profesional Supervisado.

Capítulo 7: Conclusiones, Recomendaciones y Bibliografía, en este apartado se contempla la opinión del estudiante ejecutor en lo relacionado con los grandes aprendizajes que le deja la ejecución del Ejercicio Profesional Supervisado, a través de las respectivas conclusiones, como consecuencia las recomendaciones y todos aquellos referentes bibliográficos que sirven de soporte al trabajo realizado.

Capítulo 8: Apéndice, glosario y anexos, por último, se adjunta en este capítulo el trabajo previo como apéndice, especificando el proceso de planificación general y plan de

diagnóstico, así como un glosario y los anexos respectivos para seguir evidenciando el logro de los objetivos previstos.

Capítulo 1

Diagnóstico

1.1 Contexto

1.1.1 Geográfica

Nombre

Aldea Santa Anita Nixtiquipaue.

Localización

Se encuentra al noreste de la cabecera municipal de Santa María Ixhuatán, dista dos kilómetros aproximadamente de dicho punto de referencia

Tamaño

Aldea Santa Anita Nixtiquipaue, tiene una extensión territorial aproximada de 10 kilómetros cuadrados.

Clima

Templado

Suelo

Fértil en zonas ubicadas al sur y en su mayoría es suelo volcánico (muchas rocas)

Principales accidentes: únicamente lo cruza la quebrada conocida como Noalco.

Recursos naturales: Cuenta con una variada flora lo cual permite en algunas zonas determinarlas como vírgenes convirtiéndose en un pulmón para la población puesto que se respira aire puro todavía

Vías de comunicación

Posee una sola entrada de la cabecera municipal a la aldea, está empedrada en mal estado, cuenta ya con algunas calles pavimentadas en el interno de la aldea, y muchos caminos de terracería para conectarse con aldeas circunvecinas.

1.1.2 Organización Social

La comunidad de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque, en su totalidad está integrada desde la base legal de la familia según la Encuesta Diocesana 2012 en un 95% de hogares que profesan la religión católica y un 5% se congregan en las Iglesias evangélicas. (p. 60)

La población está integrada en un 60% de población que oscila entre los rangos de 19 a 49 años de edad, un 15% de adultos mayores y un 25% de grupo infante juvenil. (p. 80)

Además desde el reconocimiento de la cultura Xinca, políticamente se rigen por los principios ancestrales representados en el Consejo Xinca el cual es encabezado por un Alcalde Principal y 7 personas electas por la comunidad los cuales también reciben el título de alcaldes.

Etnia: Por su propia naturaleza y tradición ancestral es una comunidad ladina eso sí, en busca de fortalecer la cultura Xinca.

Instituciones educativas: en la actualidad el desarrollo educativo tiene como puntos de referencia el nivel pre primario el cual es cubierto por el Programa de Atención Inicial al Niño, el nivel primario, por medio de la Escuela Oficial Rural Mixta y el Ciclo Básico por

parte del programa de Telesecundaria, quedando únicamente pendiente de impulsar el estudio a nivel de ciclo diversificado.

Instituciones de salud

No existen estos servicios.

Vivienda

La vivienda de sus pobladores está construida formalmente (block, lámina de zinc, puertas de metal).

Cultura

Están luchando por fortalecer sus tradiciones, tanto así que es una de las tres comunidades que tienen establecido la celebración de dos ferias, una en el mes de enero y otra en el mes de julio.

Costumbres

Básicamente se enmarcan dentro de las grandes celebraciones como Semana Santa, Navidad, Año Nuevo, entre otras, resaltando sus riquezas culinarias ya que en estas prácticas también están centradas sus esperanzas por fortalecer su cultura.

1.1.3 Historia

Primeros pobladores

La comunidad reconoce en el Señor José Demecio Aguilar, a su fundador y organizador quien a la fecha en la búsqueda de consolidar el rescate de la cultura Xinca, forma parte de instituciones como el Consejo Municipal de Desarrollo, Consejo Departamental de

Desarrollo, Consejo Regional Urbano y Rural y Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural; tribunas en las cuales expone y proyecta la expectativas de la comunidad xinca a la que representa.

Sucesos importantes, personalidades presentes y pasadas, lugares de orgullo local:

El suceso más sobresaliente como institución fue alcanzar el reconocimiento político, social e interinstitucional, a nivel local, departamental, regional y nacional, aspecto que a la fecha genera beneficios para la comunidad, ya que los medios de comunicación masiva como la televisión abierta se ha dignado en hacer reportajes que engrandecen la cultura Xinca a nivel internacional gracias a la señal de internet que poseen dichas empresas televisivas. Para la comunidad xinca resultan importantes las fechas festivas de la comunidad ya que en estos meses resalta el rol de la alcaldía como ente de gobierno local y por ende proyecta todas aquellas acciones que fortalecen el rescate de la cultura Xinca. Es de mencionar que el interés que han puesto todos los sectores de la comunidad ha permitido que desde el trabajo de una maestra oriunda de la comunidad, hoy una profesional de la educación que ha recorrido los diversos niveles educativos en el municipio, presentara un trabajo relacionado con el Rescate de la Cultura Xinca, en el certamen Maestro 100 puntos, aspecto que le mereció ser reconocida como una de las docentes homenajeadas por la institución que impulsa dicho certamen a nivel nacional, evento que lleno de mucho orgullo a la comunidad y por sobre todas las cosas, motivo para seguir luchando por el rescate de la cultura xinca en la comunidad, estamos hablando de la Profesora Ana Lorena Castellanos Castillo de Ramírez, quien se desempeñara por muchos años como Directora de la Escuela Oficial Rural Mixta de la comunidad de Santa Anita Nixtiquipaque, hoy ya retirada del

servicio, no sin antes trabajar por el engrandecimiento de su querida Santa Anita como ella le llama.

1.1.4 Económico

Procesos comercialización

La vida comercial de la comunidad es nula, puesto que lo único que se manifiesta es el proceso de consumismo en tiendas que proveen los artículos de consumo diario ya que no existe ningún proceso comercial en el contexto comunitario.

Fuentes laborales

La actividad principal es la agricultura por lo tanto los pobladores de la comunidad solo tiene como fuente de ingreso el trabajo a la tierra,

Ubicación socioeconómica de la población,

La comunidad lamentablemente vive en pobreza y en unos casos hasta de extrema pobreza.

Medios de comunicación

- Terrestres y de comunicación oral (telefonía móvil)
- Servicios de transporte

El acceso a la comunidad se logra gracias a todos los medios de transporte existentes en la comunidad, en un porcentaje reducido la comunidad tiene vehículos de cuatro ruedas, de dos y en la actualidad el viajar a la cabecera municipal es fácil gracias a la existencia de servicio urbano.

1.1.5 Política

Gobierno local

Se encuentra legalmente estructurado y autorizado el Comité Comunitario de Desarrollo integrado por: Wilber Orlando Juárez Presidente; Eswin Castellanos Ramírez

Vicepresidente; Luis Demecio Aguilar Grajeda Secretario; Bayron Leonel Aguilar Mejía

Tesorero: Walter Estuardo Ramírez Vocal I; Jorge Castillo Ramírez Vocal II.

Organizaciones Políticas

Como comunidad Xinca no existe una organización político partidista que impere o ejerza control en la comunidad, por el contrario es producto de la asamblea que se forma con toda la comunidad quienes a viva voz y con el respaldo de la mayoría llegan a ocupar los cargos en los cuales está estructurado el concejo local de gobierno. Estos duran en funciones lo que la asamblea comunitaria les designe, siempre y cuando no sobrepase el tiempo del concejo municipal local, con base en los principios, valores, normas y procedimientos de la comunidad, en forma supletoria, según las ordenanzas que emita el Consejo Municipal local.

Grupos religiosos

La mayoría de la población es católica, en un 90% y un 10% profesa la religión evangélica, (Encuesta Diocesana 2012, p. 60) sin embargo hoy en día se ha tenido el avance de grupos como los Testigos de Jehová, los Mormones que han hecho su ingreso a la comunidad, sin mayores impactos a la fecha pues por respeto se les oye sin embargo la práctica y congregación en la iglesia católica está muy bien arraigada en los pobladores de la Aldea.

Clubes o asociaciones sociales

A nivel de organizaciones sociales solo se cuenta con la participación de mujeres en la Asociación de Promotores y Comadronas, asociación que ha albergado a las Comadronas que de forma empírica hacían su trabajo, hoy en día les dan acompañamiento técnico en aras de mejorar y minimizar los riesgos al momento de los partos de las mujeres de la

comunidad, existe también un grupo de personas altruistas y amantes al deporte por lo que mantienen organizados equipos que luego a nivel municipal representan a la comunidad en diversos eventos deportivos que se organizan en el municipio. Resalta dentro de este aspecto el Comité Pro Feria de la comunidad el cual tiene dos eventos de mucha tradición en la Aldea, uno en el mes de enero y otro en el mes de julio, situación que los mantiene en constante gestión en aras de impulsar las tradiciones y costumbres de la Aldea Santa Anita.

Espiritualidad

La comunidad de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque es en un 95% católica, (p.60) profesan desde antaño dicha fe, y en la actualidad están organizados en este aspecto bajo la coordinación de la Parroquia Santa María de Todos los Santos, de Santa María Ixhuatán, así:

- 8 Ministros de la comunión
- 12 celebradores de la palabra
- 6 coordinadores de catequesis de:
 - Comunión,
 - Confirmación
 - Bautismo
 - Matrimonio
 - La familia
 - Pastoral Juvenil

El 5% de la comunidad se congrega en iglesias evangélicas las cuales están representadas por sus respectivos pastores. (p. 60)

1.1.6 Filosófica

La entrega de sus pobladores a su fe, los hace unas personas responsables y amantes de la paz y la concordia, manifestándose la unión y el cooperativismo entre todos los pobladores así como la solidaridad en cada uno de sus miembros.

1.1.7 Competitividad

Más que competitividad es un trabajo paralelo y conjunto ya que existe el Comité de Desarrollo Local el cual trabaja a la par de la Alcaldía Indígena Xinca en aras de fortalecer la vida de sus comunitarios. Hoy en día están luchando por incorporar el servicio de agua potable a la comunidad, todo esto gracias al respaldo que la Alcaldía Indígena hace en los foros sociales y políticos a los cuales pertenece como Sociedad Civil organizada.

1.2 Sector Institucional

1.2.1 Identidad institucional

Como organización de servicio social en favor de los comunitarios de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque, la naturaleza de la institución es de servicio público, hoy luego de reconocidas las culturas en las leyes del país, la Alcaldía Indígena Xinca busca generar espacios en los entes políticos nacionales, departamentales y locales con el único propósito de lograr el desarrollo y fortalecimiento de su cultura.

1.2.1.1 Nombre de la institución

Alcaldía Indígena Xinca

1.2.1.2 Localización geográfica

La oficina de la Alcaldía Indígena Xinca se encuentra Frente a la Iglesia Católica en el centro de la comunidad, en los terrenos que pertenecen al Centro de atención integral de niños, del Ministerio de Educación.

1.2.1.2.1 Vías de acceso

En materia de accesibilidad Aldea Santa Anita dista de la cabecera municipal de Santa María Ixhuatán, 1.5 kilómetros, camino empedrado en mal estado y en el ingreso hacia la comunidad pavimentado en buen estado.

1.2.1.3 Visión

- Ser una instancia local, representativa, comunitaria con autoridad territorial, fundamentados en los principios del buen vivir.

1.2.1.4 Misión

- Promover, acompañar y defender los derechos colectivos e individuales de los comunitarios, mediante el empoderamiento de liderazgos, construcción de modelos sostenibles para el desarrollo comunitario, con políticas inclusivas y con incidencia en la toma de decisiones a nivel local, municipal, departamental y nacional.

1.2.1.5 Objetivos

- Rescatar la cultura xinka a nivel comunitario
- Proyectar la cultura xinka a nivel nacional
- Fortalecer la vida de la comunidad xinka
- Heredar una cultura de paz, solidaria y participativa a las nuevas generaciones de Aldea Santa Anita.

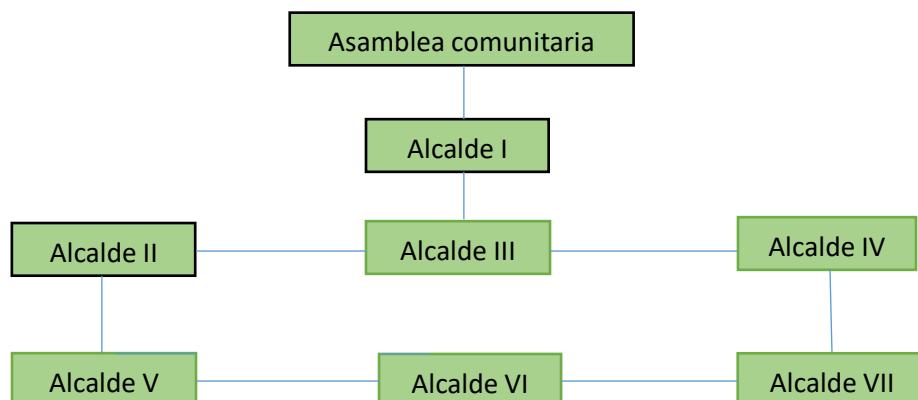
1.2.1.6 Principios

- Guiar obedeciendo
- Servir, no servirse
- Construir, no destruir
- Proponer, no imponer
- Representar, no suplantar
- Convencer, no vencer
- Dialogar, no coerción
- Participativa y perseverantes

1.2.1.7 Valores

- Solidaridad comunitario
- Reconocimiento de la herencia cultural
- Respeto a la diversidad
- Responsabilidad organizacional
- Identidad

1.2.1.8 Organigrama



Cuadro 1/Organigrama institucional/ Alcaldía Indígena Xinca

1.2.1.9 Servicios que presta

El trabajo social de la Alcaldía indígena Xinca se divide en dos grandes ámbitos de acción, el primero es el ancestral, se manejan a través de la mística de los liderazgos ejercidos por los mayores a quienes llaman “abuelos”, o sea personas a quien acuden para la resolución de conflictos en materia de la costumbre de contar con la opinión de los adultos para cuando necesitan tomar una decisión definitiva en sus vidas (bodas, compra de terrenos, etc.) y por otro lado existe la proyección hacia la comunidad por medio de la gestión local y nacional puesto que el Alcalde Xinca es integrante del Consejo de Desarrollo Departamental, representando a la sociedad civil organizada, aspecto que le permite generar beneficio en áreas de infraestructura y proyección cultural de su comunidad.

1.2.2 Desarrollo histórico

1.2.2.1 Fundación

En el año 2006, se reconoce legalmente en todos los foros políticos y sociales del país a la Alcaldía Indígena Xinca, pasando a formar parte de las organizaciones que conforman la sociedad civil organizada del departamento de Santa Rosa, además por ser una representante directa del pueblo Xinca, hoy figura dentro de las estructuras participativas de

los Concejos Nacionales de Desarrollo. En la actualidad como una alcaldía indígena básicamente se encuentra bajo el auspicio y respaldo del Consejo Municipal del municipio, este se rige bajo las mismas máximas legales que un Consejo Municipal como ente representativo de una comunidad. Su recorrido y reconocimiento institucional se contempla en lo que está establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, así mismo lo normado en el Código Municipal y en la Ley de los Concejos de Desarrollo Urbano y Rural. Y todos aquellos acuerdos y decretos emitidos desde el surgimiento de los Acuerdos de Paz.

1.2.2.2 Fundadores

Dentro de sus fundadores aparece el actual alcalde indígena el Señor José Demecio Aguilar Ramírez, quien una vez más fue electo por su comunidad debido al liderazgo que ha ejercido durante estos diez años al frente de la Alcaldía Indígena de su comunidad.

En sus anécdotas más sobresalientes está la lucha por que a nivel de sector educativo se impulse el conocimiento de la cultura Xinca, tanto es así que una de sus mentoras oriundas de la comunidad ya obtuvo el premio Maestro 100 puntos al presentar un trabajo fundamentado en la cultura Xinca y su promoción en centros escolares.

Como logro pueden determinar el convenio que por dos años firmaron con las autoridades del Ministerio de Educación para que les permitiera gracias a otra intervención del Centro Universitario de Santa Rosa a través de sus estudiantes, construir provisionalmente un local para que funcione como oficina de la Alcaldía en la comunidad, además hace ya cuatro años, que les donaron una marimba de doble teclado para que empezaran a consolidar el amor por el instrumento autóctono de la región.

Tienen asignado fondos económicos para que puedan mejorar la vía de acceso de la cabecera municipal conduce a su comunidad ya con fondos asignados en los Consejos de Desarrollo Departamental y parte de su satisfacción es la lucha por la introducción del agua potable a la comunidad. Proyecto que se espera se haga realidad muy pronto.

1.2.2.3 Relato cronológico

Inicia su participación política en los contextos del reconocimiento como uno de los cuatro pueblos establecidos dentro del marco de los Acuerdos de Paz en 1996, a nivel comunitario se establece la organización Xinca por primera vez en el año 2006, estableciéndose para el efecto que su integración como gobierno local se realizará cada dos años como lo establece el Código Municipal en el tema relacionado con los consejos indígenas. En el año 2007 se integra al Consejo de Desarrollo Departamental conformando la representación de la sociedad civil organizada y en la actualidad posee la representación regional ante los encuentros nacionales con el Presidente, Vicepresidente y Ministros del Gabinete de Gobierno, para la toma de decisiones en materia de inversión social en beneficio de los pueblos de nuestro país.

1.2.2.4 Usuarios

La comunidad de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque presenta un movimiento muy local, el poco personal que requiere del apoyo de la institución en un 3% originario del occidente del país, o sea personas que impulsan el comercio de productos de consumo local.

1.2.2.5 Tipos de usuarios, características y condiciones

Se pueden definir la naturaleza de los usuarios según la Encuesta Dicoesana 2012 en los indicadores siguientes:

- a. **Cantidad de usuarios:** 826 habitantes
- b. **Comportamiento anual de los usuarios:** Regular
- c. **Clasificación de usuarios por sexo, edad, procedencia.** La población actual de dominio es el grupo etario entre 18 y 38 años, o sea una población relativamente jóvenes, siendo el género femenino el que domina con un 56 % distribuido en todas las edades.
- d. **Situación socioeconómica:** la situación socioeconómica de la comunidad va de pobreza a pobreza extrema.

Todos proceden de la comunidad, y en un 60% se da más la participación de la mujer puesto que se han generado más acciones de rescate de costumbres y tradiciones con el

género femenino, la edad promedio de los usuarios se da entre el rango de 25 a 45 años. (p. 120, 121,123)

1.2.4 Infraestructura:

1.2.4.1 Área total

Se tiene un espacio aproximado de 64 metros cuadrados.

1.2.4.2 Área Construida

En la actualidad tienen para la utilidad como área de servicio un ambiente de 5 X 6 metros cuadrados, en el centro de la Aldea, ambiente que es prestado pues carecen de una infraestructura propia.

1.2.4.3 Área descubierta

El área descubierta aproximadamente está dentro de los 30 metros cuadrados, sin embargo este terreno tiene una concesión de dos años, autorizados por las autoridades del Ministerio de Educación puesto que el terreno pertenece al Centro de Atención Integral de la comunidad.

1.2.4.4 Ambientes y destinos

La Alcaldía Indígena Xinca cuenta con una construcción provisional para el funcionamiento administrativo de su Consejo local, hoy día también ya posee un local, en el cual funcionará la Biblioteca Virtual Comunitaria, que de conformidad con los procesos de gestión se cubrirá el alquiler del mismo.

1.2.4.5 Estado de conservación

La infraestructura en términos generales se encuentra en buen estado

1.2.4.6 Condiciones y usos

No son óptimas ya que no cuenta con mobiliario y equipo mínimo para atender a las personas que buscan el apoyo y respaldo de las autoridades comunitarias.

1.2.4.7 Locales disponibles

a) Salones específicos

No existen áreas para realizar otras actividades por carecer de más infraestructura que la descrita en los incisos anteriores.

b) Oficinas

Solo tiene un ambiente que prestan para realizar reuniones de manera incómoda pues no se tiene ningún mobiliario apropiado para la atención al público.

c) Servicios Sanitarios.

No cuenta con servicios sanitarios propios, pues como es una casa particular las personas se abstienen de requerir de ellos.

d) Biblioteca

No existe, teniendo material para su implementación.

e) Bodega

No existe.

1.2.5 Proyección social

El gobierno local dentro de sus proyecciones sociales está el de ser copartícipe de la organización y desarrollo de las diferentes actividades sociales, religiosas y culturales que se manifiestan al interno de la comunidad de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque, gracias a la unión y solidaridad que se pone de manifiesto comparten conjuntamente con el Comité Comunitario de Desarrollo todos estos procesos organizaciones tanto en el mes de enero como en el mes de julio, meses en los cuales se desarrollan diferentes actividades en honor a los patronos de la comunidad.

1.2.6 Finanzas

Estados de cuentas

En las pocas ocasiones que han existido donaciones por parte de instituciones de servicio en el área del rescate multicultural, se transparentan de manera concreta según las normas de registro contable que la Ley exige para el efecto.

Disponibilidad de fondos

No existe una disponibilidad de fondos ya que generalmente se presupuestan ciertas actividades las cuales de ser positiva la gestión se invierte de forma clara y precisa para el beneficio de toda la población Xinca.

Auditoría Interna y Externa

Este proceso queda bajo los mecanismos establecidos según la Ley y de forma concreta las Instituciones beneficiarias poseen sus propios mecanismos de control, a los cuales como entidad de servicio se está sujeto de cumplir como lo establecen los mecanismos legales.

Manejo de libros contables

Toda la contabilidad aparece en los libros respectivos, según la exigencia de la Contraloría de Cuentas y la Superintendencia de Administración Tributaria.

Otros Controles

Se implementan todos aquellos que resultan como exigencia por parte de las instituciones donantes, cuando existe proyecto en ejecución

1.2.6.1 Presupuesto

Los servicios que se prestan no son remunerados debido a que todos trabajan ad honorem, solo son identificados como organismo beneficiario al momento de impulsar proyectos sociales o comunitarios por lo tanto no aparece evidencia de manejo de gastos para funcionamiento.

1.2.6.2 Análisis de flujo económico

En el párrafo anterior se especifica el que como institución no maneja fondos para funcionamiento ni mucho menos administra los recursos que gestiona, por lo tanto no se puede determinar o no existe evidencia de registros en relación con el flujo económico institucional.

1.2.6.3 Fuente de obtención de los fondos

La mayor fuente de obtención de fondos es producto del trabajo de cabildeo que el Alcalde Indígena Xinca, logra en el seno del Consejo Departamental de Desarrollo, ya que luego, vía Administración Municipal, ejecutan los proyectos que benefician a la comunidad de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque.

1.2.7 Política laboral

Como la naturaleza es de servicio en materia de política laboral esta se define en la asamblea comunitaria ya que es aquí cuando se eligen a las personas que por su trayectoria reconocida y manifiesta honorabilidad se convierten en los representantes de la comunidad ante su Consejo Xinca, de allí que se describen los aspectos siguientes:

Total laborantes: 7 personas

Total de laborantes fijos e internos. 7 personas

Porcentaje de Personal que se incorpora o retira

Anualmente. Estas personas duran en sus funciones un lapso no mayor de cuatro años.

Antigüedad del personal. 4 años

Tipos de laborantes: Todos ad honorem

Asistencia del personal: dos veces por semana

Residencia del personal: todos residen en la comunidad

Horario, otros: de lunes a viernes de 7:30 a 17:00 horas

1.2.7.1 Proceso para contratar personal

No existe un proceso específico para contratar personal ya que los que integran el Consejo Xinca, son personas humildes y sencillas que su única visión es servir a su gente, máxime que son cargos ad honorem, donde no se devengan un solo centavo, por lo tanto, el único proceso se centra en el servicio.

1.2.7.2 Perfiles para los puestos

Poseer espíritu de servicio, buena voluntad y disponibilidad de tiempo, ya que no hay un sueldo a devengar en las funciones que le competen a un integrante del gobierno Xinca, resaltan valores como la responsabilidad y la solidaridad con sus semejantes.

1.2.7.3 Procesos de capacitación

En el marco de las proyecciones y participaciones en las que intervienen las autoridades del gobierno Xinca, van cubriendo procesos de capacitación a las cuales los convocan, sin embargo a nivel local, no poseen un programa específico para fortalecer el trabajo de sus integrantes.

1.2.8 Administración

1.2.8.1 Tipos de planes

Su carácter es flexible, eventual y de corto plazo, ya que no existe evidencia de una memoria de labores que denoten el planteamiento de procesos de planificación a nivel interno. Lo que sí tienen claro son los fundamentos de sus acciones de proyección social así:

a) Políticas

- Protección al arte, folklore y artesanías
- Preservación y promoción de la cultura.
- Protección e investigación de la cultura

b) Estrategias

- Implementación de reuniones periódicas a nivel comunitario.
- Participación activa en foros locales, departamentales, regionales y nacionales
- Representación activa del Consejo Xinca en los órganos legalmente reconocidos por el Estado de Guatemala.
- Participación activa en los eventos de la vida comunitaria de manera directa.

c) Objetivos

- Rescatar la cultura Xinca a nivel comunitario
- Proyectar la cultura Xinca a nivel nacional
- Fortalecer la vida de la comunidad Xinca
- Heredar una cultura de paz, solidaria y participativa a las nuevas generaciones de Aldea Santa Anita.

d) Actividades

- Celebración de asambleas comunitarias periódicamente
- Atención a los comunitarios en la Alcaldía Xinca
- Participación activa en los diversos círculos establecidos por la ley en materia de Multiculturalidad.
- Divulgación de la cultura Xinca en todo momento de la vida cotidiana de la comunidad de Santa Anita Nixtiquipaque.

1.2.8.2 Organización

De conformidad con la especificidad de este indicador no existe evidencia en materia de manuales de procedimientos, lo único, es la estructura de gobierno en sus cargos, en cuanto a régimen de trabajo, todo es eventual.

1.2.8. 3 Coordinación

Se rigen por la puesta en común en la Asamblea comunitaria, como técnica utilizan, la lluvia de ideas que de conformidad con las necesidades existentes van anotándose para evidenciar el origen de un futuro proyecto en beneficio de sus habitantes y el proceso de gestión el cual es respaldado por los vecinos al generar solicitudes de apoyo individual e institucional.

1.2.8.4 Control

No hay evidencia de todo lo relacionado con procesos de control interno.

1.2.8.5 Supervisión

En la actualidad no se ubican registros que evidencien el proceso de supervisión a nivel interno, en el funcionamiento de la Alcaldía Indígena Xinca.

1.2.9 Ambiente institucional.

En relación al ambiente institucional el liderazgo se manifiesta con procesos que van desde lo técnico a través de las metodologías y desde lo político por medio de procesos de organización que favorecen el desarrollo comunitario. Se vive e impera un ambiente positivo ya que la unidad es una de las características que los identifica como agrupación social de gobierno local.

1.2.9.1 Clima laboral

Impera el espíritu democrático y participativo, incluyente y respetuoso de los criterios individuales como único fundamento para tomar decisiones que al final sean beneficiosas para toda la comunidad.

1.2.9.2 Relaciones interpersonales

Es positiva, puesto que todos se conocen, todos tienen la concepción de sus líderes, o sea personas activas, honestas y trabajadoras, con una visión y compromiso social, aspecto que genera armonía y buena comunicación en las asambleas comunitarias.

1.2.9.3 Trabajo en equipo

El mismo fortalecimiento de las relaciones personales ha garantizado el éxito, al momento de generar o impulsar trabajos comunitarios ya que todos se ven como un complemento del otro, demostrando en todo momento, unidad y espíritu de servicio social.

1.2.9.4 Sentido de pertenencia

Por la naturaleza de la comunidad y conscientes de la importancia de rescatar su cultura, su riqueza ancestral y poderla cimentar en las nuevas generaciones, los hace, ser un equipo

integrado y socialmente comprometido con sus orígenes, aspecto que les da una unidad en todas las actividades que desarrollan.

1.2.9.5 Compromiso

Como único objetivo el rescate de la cultura Xinca, fortalecer su identidad como herederos de una cultura reconocida en el ámbito nacional y a la vez propiciar el desarrollo integral de sus vecinos.

1.2.9.6 Liderazgo

Las características de los dirigentes del gobierno Xinca, se enmarca dentro de las definiciones de personas amantes de la democracia, de la participación integral de sus miembros y de un beneficio social, por lo tanto, el enfoque es positivo para la vida y desarrollo de la Aldea Santa Anita Nixtiquipaque.

1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas

Carencias del sector Contextual de la Comunidad de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque.

- La topografía de la comunidad es muy escabrosa
- No existe una vía de acceso en buen estado
- Los servicios de salud no son atendidos en la comunidad
- La infraestructura escolar necesita reparación
- No existen fuentes de trabajo para los pobladores
- Muchas muestras de desinterés por la cultura Xinca
- Pocos recursos económicos y técnicos para el desarrollo administrativo del Consejo Xinca
- Pocas posibilidades de desarrollo de programas informativos de la cultura Xinca ya que el internet es temporal en la biblioteca comunitaria
- No hay medios de difusión de la cultura Xinca
- No existe una sede para recopilar datos bibliográficos de la cultura Xinca

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

En la búsqueda de consolidar un mejor trabajo de campo se seleccionarán trece problemas encontrados los cuales luego del diálogo con las autoridades de la comunidad Xinca,

acordaron convertirlas en prioridad con el fin de tener un panorama más certero de las necesidades comunitarias.

1.4.1 Tabla de carencia - problema

Carencia	Problematización
Servicios de salud con grandes deficiencias.	¿Cómo afecta a la población el no contar con servicios de salud eficientes?
Excesivo trabajo y poca remuneración económica de sus pobladores	¿Cuál es el impacto que viven los pobladores al no contar con una remuneración justa en su trabajo?
Pocos recursos económicos y técnicos para para el desarrollo administrativo del Consejo Xinca	¿Cuál será la expectativa administrativa del gobierno local sin recursos económicos y técnicos?
No hay medios de difusión de la cultura Xinca ya que el internet es temporal en la biblioteca comunitaria	¿Cómo afecta el no contar con medios de comunicación permanentes (internet) de la cultura Xinca?
No hay una política laboral ni económica en la organización local de gobierno	¿Cómo afecta el no definir una estructura laboral en la alcaldía indígena Xinca?
Es provisional su oficina	¿Qué expectativas se tienen administrativamente si no se cuenta con una oficina formal para el desempeño de las funciones políticas?
No se tiene un plan de contingencia en la institución.	¿Cómo afecta el no contar con un plan de contingencia institucional?
Múltiples fallas administrativas en los procesos de la institución	¿Qué hacer para implementar procesos administrativos que fortalezcan la labor de las autoridades locales en el área de planificación?
Poco interés por implementar tecnología (informática) en la Alcaldía	¿Qué acciones se deben implementar para despertar el interés por la implementación tecnológica en la Alcaldía Xinca?

Carencia	Problematización
Escaso conocimiento de corrientes bibliográficas Xincas	¿Cómo implementar fuentes bibliográficas que fortalezcan el dominio y conocimiento de la cultura Xinca?
No tiene luz eléctrica la sede provisional de la Alcaldía Xinca	¿Qué hacer para introducir la luz eléctrica en la oficina de la Alcaldía indígena Xinca?
Programas educativos sin diseño curricular actualizado en materia de informática.	¿Qué hacer para generar programas educativos en materia de recursos de informática en la escuela de la comunidad?

Tabla 1/Carencias encontradas y problematización

1.4.2 Hipótesis –acción:

Problema(pregunta)	<i>Hipótesis-acción</i>
Servicios de salud con grandes deficiencias.	Si se implementan políticas comunitarias en relación con la salud pública mejorará el estilo de vida de los pobladores de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque
Pocos recursos económicos y técnicos para el desarrollo administrativo del Consejo Xinca	Si se establece una dirección de planificación Comunitaria se fortalecerá el desarrollo administrativo de las autoridades del Consejo Xinca
No hay medios de difusión de la cultura Xinca	Si se implementan medios de difusión de la cultura Xinca mejorará la lucha por su mantenimiento social.
No existe procesos didácticos que promuevan activamente el dominio de la tecnología bibliográfica para el impulso de cultura Xinca	Si se implementa una guía de autoformación didáctica para docentes con el fin de que puedan utilizar la biblioteca virtual acrecentará el interés de los comunitarios por el desarrollo y sostenimiento de su cultura.
Múltiples fallas administrativas en los procesos de la institución	Si se implementan procesos de normas y principios institucionales en el área de planificación entonces mejorará el desempeño administrativo de los colaboradores del Consejo Xinca.
No tiene luz eléctrica la sede provisional de la Alcaldía Xinca	Si se instala luz eléctrica en la Oficina de la Alcaldía Indígena Xinca mejorarán los servicios comunitarios que presta.

Tabla /Problemas e hipótesis-acción.

1.5 Selección del problema

1.5.1 Propuesta de intervención – proyecto:

Analizado todo el proceso de problematización y generación de hipótesis surge la intención de consolidar todas las acciones que favorezcan la formulación de una la implementación de la Unidad de Planificación Comunitaria de la Alcaldía Indígena Xinca de aldea Santa Anita Nixtiquipaue, municipio de Santa María Ixhuatán, Santa Rosa.

1.6 Descripción opcional por indicadores del problema

1.6.1 Viabilidad y factibilidad

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

Tabla /Estructura para verificar la viabilidad y factibilidad del proyecto.

1.6.2 Estudio técnico

Indicador	si	No
¿Está bien definida la ubicación de la realización del proyecto?	x	
¿Se tiene exacta idea de la magnitud del proyecto?	x	
¿El tiempo calculado para la ejecución del proyecto es el adecuado?	x	
¿Se tiene claridad de las actividades a realizar?	x	

¿Existe disponibilidad de los talentos humanos requeridos?	x
¿Se cuenta con los recursos físicos y técnicos necesarios?	x
¿Está claramente definido el proceso a seguir con el proyecto?	x
¿Se ha previsto la organización de los participantes en la ejecución del proyecto?	x
¿Se tiene la certeza jurídica del proyecto realizar?	x

Tabla 4/Indicadores del estudio técnico.

1.6.3 Estudio de mercado

Indicador	Si	No
¿Están bien identificados los beneficiarios del proyecto?	x	
¿Los beneficiarios realmente requieren la ejecución del proyecto?	x	
¿Los beneficiarios están dispuestos a la ejecución y continuidad del proyecto	x	
¿Los beneficiarios identifican ventajas de la ejecución del proyecto?	x	

Tabla 5/Indicadores para verificar el estudio de mercado.

1.6.4 Estudio económico

Indicadores	si	No
¿Se tiene calculado el valor en plaza de todos los recursos requeridos para el proyecto?	x	
¿Será necesario el pago de servicios profesionales?	x	
¿Es necesario contabilizar gastos administrativos?	x	
¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?	x	
¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?	x	
¿Se ha definido el flujo de pagos con una periodicidad establecida?	x	
¿Los pagos se harán con cheque?		x
¿Los gastos se harán en efectivo?	x	
¿Es necesario pagar impuestos?		x

Tabla 6/Indicadores para el estudio económico del proyecto.

1.6.5 Estudio financiero

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

Tabla No.7/Indicadores para la validación del estudio financiero del proyecto

Capítulo 2

Fundamentación teórica

2.1 Elementos teóricos

2.1.1 Definición de Dirección

La dirección en el proceso administrativo es la fase más dinámica de todo el proceso, debido a la interactividad que existe entre las personas miembros de un equipo de trabajo y su gerente. Entender el concepto de la dirección en el proceso administrativo y sus funciones es fundamental para avanzar en las otras fases del proceso.

Para dirigir un conjunto de actividades se requiere que el gerente tenga capacidad de persuasión y la habilidad de liderar. Un líder además, debe tomar decisiones lógicas aunque también existirán algunas basadas en la intuición; por lo que su experiencia es fundamental.

a) ¿En qué consiste la dirección del proceso administrativo?

Es la tercera fase del proceso administrativo. Va después de la organización y precede a la fase de control; en algunos casos es llamada la fase de ejecución simplemente.

Esta fase se lleva a cabo con la participación de un gerente quien es el encargado de motivar al equipo de trabajo, así como velar por la coordinación del mismo e instruir y ayudar a los miembros que lo necesiten. Sin embargo, sus funciones son aún más amplias.

A lo largo del tiempo, los tipos de liderazgo empresarial han ido evolucionando desde formas rígidas basadas en una dirección más estricta, hasta liderazgos en los que la empatía y el conocimiento humano han adquirido mayor relevancia.

b) Función de la dirección en el proceso administrativo

Los objetivos de la dirección en el proceso administrativo pueden llegar a tener distintas finalidades, en función de la estrategia de la propia empresa y las herramientas de gestión empresarial de las que disponga.

¿Pero cuáles pueden llegar a ser sus funciones más importantes? Las indicamos a continuación.

- Ejecutar los planes de acuerdo a lo establecido en las fases de planificación y organización.
- Dirigir las acciones del equipo de trabajo de acuerdo al plan establecido.
- Delegar actividades en otros facilitando los recursos que se necesiten y velando por la efectividad de su uso.
- Otra de las funciones es mantener a su equipo motivado en todo momento ya que existen circunstancias que puede hacer caer el dinamismo.
- Comunicar a sus miembros cualquier tipo de información en el momento oportuno y velar que se haga por los canales apropiados.
- Guiar la conducta y los esfuerzos de cada miembro del equipo de trabajo.
- Ayudar a cada miembro a descubrir su potencial y el lugar idóneo dentro de la organización.
- Mantener al equipo enfocado en las metas de la organización.
- Recordar a cada instante y poner en práctica la misión, la visión y los valores de la organización.
- Instaurar dentro de la filosofía de la organización la participación de todos los miembros que serán afectados por alguna decisión.
- Ser puente o interfaz entre el alto mando directivo y el personal operario en todo momento.

Con el paso de los años, las teorías de organización se han focalizado cada día más en centrar gran parte de su énfasis en la fase de dirección administrativa, una fase dinámica que depende mucho del avance de otras disciplinas humanísticas como la psicología, la sociología y la neurociencia.

Por ello, aunque antes todo lo relativo al liderazgo y la organización de la empresa se trataba como un aspecto inerte y objetivo, en la actualidad ha aumentado mucho más la conciencia de comprender este proceso desde la perspectiva de las personas y por tanto, de todos aquellos elementos que intervienen en su comportamiento.

Cualquier intento por separar la fracción humanista de la dirección en el proceso administrativo es un completo fracaso, tanto para el propio proceso de gestión, como para la empresa a nivel interno.

Una empresa está formada por un conjunto de personas, con distintas motivaciones e intereses. Conocerlas será clave para su administración.

2.1.2 Principios de dirección

Entendidos como las guías generales de acción, se les consideran universales puesto que son aplicables en cualquier tipo de organización humana; en realidad, son axiomas (sentencia breve, tan clara que no requiere explicación). Sin embargo, utilizarlos de manera correcta es un arte que exige inteligencia, experiencia, decisión, medida. La medida es una de las principales cualidades del administrador, ésta se forma con la práctica. Fayol dijo que los principios son muchos. No hay número exacto; aunque los más importantes, según él, son los siguientes:

1. División de trabajo.
2. Autoridad y responsabilidad.
3. Disciplina.
4. Unidad de mando.
5. Unidad de dirección.
6. Subordinación del interés individual al general.
7. Retribución a las capacidades del personal.
8. Centralización frente a descentralización.
9. Jerarquía.
10. Orden.
11. Equidad.
12. Estabilidad del personal.

13. Iniciativa.

14. Espíritu de grupo o unión del personal.

Fayol llamó a la dirección general de administración general, y la consideró un área funcional básica de la que dependen otras funciones, como ventas, producción y finanzas. La función principal de la dirección general es elaborar un programa de acción de largo, mediano y corto plazo, verificar que se cumpla, así como coordinar permanentemente las actividades de las otras áreas: ventas-mercadotecnia, producción, finanzas y personal o recursos humanos, conforme el plan rector, y las estrategias que impulsen el desarrollo de la empresa. Dentro de estas áreas se encuentran las siguientes: Producción como área funcional: Es la encargada de producir los bienes o servicios (productos) que comercializa la empresa; se hace cargo del diseño, la calidad y la programación de producción continua en productos de línea, estacional con artículos de temporada o por pedido. Finanzas como área funcional: Su objetivo es el uso óptimo del capital. Comprende la búsqueda de recursos en las fuentes: bancos, financieras, proveedores, acreedores y programación de pagos. La función financiera abarca la contabilidad, también se encarga de resguardar los valores principales de la empresa y ejecuta la función de auditoría o control. Hoy día, también debe cumplir con las obligaciones fiscales y, en las pequeñas empresas, con las obligaciones laborales. Se encarga de la aplicación del proceso administrativo de su área. Ventas, mercadotecnia y distribución como área funcional. Ventas conocida hoy en las grandes empresas como mercadotecnia; también denominada en menor medida como distribución, se encarga de vender o distribuir (surtir) a comercializadores independientes, así como el control de vendedores (fuerza de ventas) desde la selección hasta el control de éstos. Establece cuotas y pronóstico de ventas en coordinación con el área de producción. Por su parte, la mercadotecnia realiza estudios de mercado para conocer a las poblaciones y segmentos o clases económicas que las forman. Comprende la publicidad, la promoción y la propaganda. Se encarga de la aplicación del proceso administrativo de su área. Personal o recursos humanos como área funcional. Se encarga de proveer y mantener en la empresa al personal altamente calificado para cada área. Conlleva planeación, reclutamiento, selección y contratación de los empleados. Se encarga del proceso administrativo de su área.

Cabe mencionar que se estudiaron las áreas funcionales de las organizaciones de la época de Fayol y se las comparó con el enfoque contemporáneo. Se vio que, de manera conjunta, las áreas funcionales son la división departamental por gerencias encargadas de realizar trabajos especializados; la más común es por su función ya que denota actividad relacionada, aunque también se ocupan otros criterios. Por tal motivo, el fayolismo como corriente de dirección se propagó por todo el mundo, sigue estando vigente y no sufrió críticas como escuelas anteriores, de ahí su importancia en la actualidad para la aplicación en las organizaciones. En lo que respecta a Mary Parker Follet, esta especialista estudio el factor humano en la empresa y la forma de dirigirlo con base en sus estudios profesionales en psicología y sociología. Ella analizó a profundidad el rol del jefe (supervisor, gerente, etc.). Escribió el libro *La administración como profesión*, documento donde resalta la importancia de la aplicación del método científico aplicado a los aspectos psicosociales, organizacionales y la relevancia del ser humano en la organización. Fue la primera mujer en señalar que la dirección general de las empresas, y cualquier posición directiva, requieren de más profesionalismo, en el sentido de que los ocupantes de tales puestos necesitan estudios especializados en management (dirección) con bases científicas y no fundamentales únicamente en la experiencia del colaborador. Follet consideró que lo fundamental de la labor directiva tenía como base utilizar la autoridad en el modo de coordinar al grupo humano, y que las organizaciones y su dirección están en “conflicto” permanente. Según esta autora, “el conflicto es una fuente importante de información de las diferentes visiones de cómo resolver problemas.”⁹ Si el jefe sabe utilizarlo en juntas de trabajo, la ejecución de todos será coordinada. Parker señala tres formas de resolver los problemas en la organización:

1. Predominio.
2. Compromiso.
3. Conflicto constructivo.

Predominio. El jefe decide lo que fortalece el autoritarismo de la dirección. No se realizan juntas de trabajo.

Compromiso. “En la política, los legisladores tienen objetivos divergentes, pero necesitan los votos de los demás para sacar adelante sus propuestas, lo que a su vez los obliga a comprometer sus propios votos, aunque consideren que apoyan, en algunos casos, propuestas inadecuadas y contrarias a su ideología (yo te apoyo si tú me apoyas) de este modo, las camarillas se apoderan de la empresa sin tomar en cuenta al usuario o cliente, que precisamente es quien genera los ingresos de la empresa.” En las empresas, todas las áreas se hacen favores mutuos, lo cual es negativo, porque ocasiona vicios de trabajo. Pues a la larga, los departamentos llegan a condicionarse, es decir, si los departamentos brindan ayuda, éstos la devuelven de la misma forma. Y en caso contrario, no se apoyan, por eso es considerado como una práctica insana.

En relación con el conflicto constructivo, es indispensable que los jefes de departamento realicen juntas de trabajo para obtener un mejor acercamiento con las demás áreas y así identificar cuáles son las zonas de oportunidad con el fin de mejorar. Ahora bien, es necesario hacer una diferencia entre poder y autoridad, la autoridad la otorga la empresa y es exclusiva del nivel jerárquico, en tanto que el poder es el reconocimiento a las cualidades, logros y efectividad que una persona desarrolla dentro de la organización, tal persona es sujeta a admiración por los logros al interior de la misma.

2.1.3 Los enfoques "situacional" y de "contingencias" en la actualidad

La teoría de la contingencia tiene como suposición que las actividades administrativas tienen que ser indicadas para la organización, y van a depender de las necesidades que se presenten en específico. Esta teoría valora los principios de la escuela clásica en torno a la universalidad que se aplica para todas las técnicas administrativas, además de buscar identificar las razones que son apropiadas para una determinada situación dependiendo del tipo de empresa. Joan Woodward, con estudios en sociología industrial, realizó una investigación en colaboración con otros colegas (del South Essex Collage of Technology de Inglaterra). El trabajo consistió en analizar cómo, diferentes grupos de empresas británicas (100 con distintos tamaños, y con productos diferentes) aplicaban los principios administrativos clásicos con base en el alto desempeño, el desempeño promedio y el bajo desempeño. La investigación arrojó como conclusión que no habían diferencias importantes en la manera en que los principios se ejecutaban en las empresas con diferentes niveles de

desempeño. Con esto, se dio a la tarea de buscar explicaciones para estas diferencias, y optaron por ver de qué modo afecta la tecnología en la forma manera de administrar. Se observó que, de acuerdo con el nivel de tecnología y sistema de producción utilizada (producción unitaria o en lotes pequeños y bajo pedido, producción en grandes lotes y en masas, y por procesos continuos), se necesita una estructura distinta, sobre todo en el área de producción y ventas. De tal modo que a esto se él nombra contingencia. Tómese al término contingencia como vocablo sinónimo de riesgo o situación peligrosa. En el diccionario de la RAE, 11 se define como: “(Del lat. *contingentia*.)” Posibilidad de que una algo suceda o no suceda. Cosa que puede suceder o no suceder. Riesgo.

Tecnología: “este factor contingente incluye los conocimientos, herramientas, maquinaria y equipo, así como las técnicas y métodos de trabajo que la organización utiliza en sus procesos de producción e intercambios.”¹² La complejidad de la tecnología son los puntos más importantes, la creatividad, y la relación van entrelazados con el ciclo de vida de los productos. Complejidad: La complejidad se relaciona con el tipo de proceso: producción unitaria, en grandes lotes y continua, así como con el producto, bien o servicio, y requiere de una estructura especial. No a todas las empresas les sirve el modelo lineo-funcional. Por ejemplo, en la industria de la construcción, se requiere de una estructura matricial, debido a que sus gerencias atienden varias obras a la vez y no pueden estar repitiendo la estructura central en cada obra. Interdependencia: Si las unidades o áreas están relacionadas con un objetivo común, pueden tener una estructura diferente. Hoy, muchas de las universidades en el mundo tienen una estructura departamental. En lugar de tener facultades autónomas, tienen departamentos que atienden todo lo relacionado con su materia, por ejemplo, el departamento de Derecho atiende las clases de Derecho en las facultades de todas las universidades, es decir, en Contaduría, Economía, Administración: esto hace más económica la administración. Tamaño de la organización: muchos autores han mencionado que el tamaño de la organización determina la estructura. Es un error tener una estructura universal para todo tipo de empresas. Una tintorería no requiere de un departamento de personal ni de contabilidad o producción; un encargado con operarios la puede administrar. Hay un principio que dice que las operaciones determinan a la estructura y no a la inversa. El ambiente: tiene que ver con el nivel de estabilidad con el cual opera la organización y, por lo tanto, éste establece la centralización o descentralización de las funciones. La teoría

de la contingencia demostró que la universalidad de la administración es relativa al tratarse de estructuras: formas de organizar, dividir y jerarquizar la organización, no finalizó plenamente con el principio de la universalidad. Esto hace referencia a que la teoría, cuando está bien cimentada en un administrador, puede utilizarla de acuerdo con la contingencia o situación que se le presente con base en su criterio y capacidad para extrapolar creativamente los marcos teóricos a las realidades.

2.1.4 Enfoques de liderazgo

Es importante por la naturaleza de la institución identificar características propias de liderazgo el interno del Consejo Indígena Xinca, de allí que se plantea la opinión de Hersey y Blanchard. Estos autores desarrollaron un modelo de liderazgo en que el grado de madurez del subordinado y con la situación, deben estar en concordancia. Así, el denominado liderazgo situacional constituye uno de los modelos de contingencia, el cual se centra en los seguidores. Para ellos, es indispensable que el liderazgo se elija conforme a la capacidad y a la disposición que tengan las personas para desarrollar una tarea específica. Los seguidores serán quienes aceptarán o rechazará al líder, independientemente del comportamiento que éste posea. Ya que su eficiencia va a depender de las acciones que realicen los seguidores. Ahora bien, las aportaciones de Fielder, que son estilos de aprendizaje basados en dos dimensiones, sirvieron de base para que Hersey y Blackard dieran a conocer su estilo de liderazgo, dependiendo del grado de madurez de las personas, a saber: 1. Comunicar. Existe un alto comportamiento del líder hacia la tarea y bajo hacia la relación; el líder decide y define las tareas de los colaboradores, asimismo les comunica cómo, dónde y cuándo realizarlas; 2. Vender. Comportamiento alto del líder sobre la tarea y la relación. Define las actividades y convence a los trabajadores sobre lo atinado de su decisión; 3. Participar. Hay bajo comportamiento del líder con la tarea y alta participación con la relación, ambos, líder y trabajador, toman las decisiones, y 4. Delegar. Respecto al líder, en éste se observa bajo comportamiento sobre la tarea, y con la relación. Los subalternos toman la responsabilidad en las decisiones, y el líder no es tomado en cuenta. En la teoría situacional de Hersey y Blanchard se establece lo siguiente: “El concepto de madurez implica tanto la habilidad y conocimiento técnico para hacer el trabajo como el sentimiento de autoconfianza del empleado. Se define como la capacidad y disposición de las personas para asumir la responsabilidad de dirigir su propio comportamiento.”¹³ Los

subordinados, en el transcurso del tiempo, pueden conseguir cuatro grados de madurez que a continuación se indican: M1. Los colaboradores no están dispuestos a asumir responsabilidades sobre el propio comportamiento. Y requieren de líderes para seguir instrucciones y alcanzar las metas y objetivos. M2. Los subordinados son incapaces y están dispuestos a asumir la responsabilidad de dirigir su propio comportamiento. Se sienten motivados pero no tienen las habilidades necesarias y dependen de alguien para que los oriente al logro de las tareas. Necesitan un comportamiento de alta tarea y de alta relación personal. Con lo cual lograrán un equilibrio de la carencia que tienen de sus habilidades para realizar las actividades encomendadas. M3. Los trabajadores son capaces de realizar las tareas, pero no están dispuestos a ejecutar lo que el líder desea. Estos problemas se solucionan con un estilo de liderazgo apoyador y participativo, mas no directivo. M4. Los subordinados se encuentran en la mejor disposición y cuentan con una capacitación adecuada para el logro de las tareas. El líder posee la confianza de permitir la actuación del grupo solo, pues los seguidores están capacitados y pueden asumir las responsabilidades. Cuando los seguidores muestran la mejor disposición para asumir este tipo de responsabilidades, el líder tiene que responder con la reducción del control y el comportamiento de la relación, pues no se requiere de mucha supervisión; así, los seguidores tendrán la libertad de efectuar las actividades sin ninguna presión, dado que se está recompensando su trabajo con la confianza del líder. Ahora bien, para que este modelo funcione, es indispensable desarrollar un liderazgo eficaz y eficiente, con la finalidad de que se pueda ofrecer la comprensión y conocimiento del modelo de liderazgo con base en el grado de madurez del subordinado.

2.2 Motivación en las organizaciones

La motivación es un término general que se aplica a toda clase de impulsos, deseos y necesidades. El contenido de la teoría de la motivación vale para atender al mundo del desempeño dinámico en el cual operan las organizaciones, descubriendo a los gerentes y a los empleados que participan en la organización todos los días. La motivación, comúnmente, se ocupa del esfuerzo para alcanzar cualquier meta, cuando una persona se encuentra motivada y efectúa un gran esfuerzo, pero es poco probable que los niveles elevados de esfuerzo, dirijan a resultados favorables en el desempeño del puesto, a menos que se conduzca hacia una dirección ventajosa para la organización. Es necesario

determinar qué tipo de motivación se debe aplicar en las empresas, ya que existen dos clases, a saber: la interna y la externa. La primera es aquella que nace del interior, como su mismo nombre lo indica. La externa, en tanto, son todos aquellos factores que motivan al trabajador para su mejor desempeño, como incentivos, reconocimientos, etc. De ahí que la motivación en las organizaciones juegue un papel determinante, porque en ocasiones el ambiente laboral es de vital importancia para que los subalternos se sientan parte del equipo de trabajo, además de que exista un compromiso con la misma empresa. Porque si se mantiene contentos a los trabajadores, los resultados se reflejarán en la productividad de la misma. Las motivaciones son eminentemente conjuntivas y los incentivos son disyuntivos. Son motivaciones “disyuntivas”, las que satisfacen a un individuo, pero afectan la motivación de otro, por ejemplo, un ascenso es un factor motivacional disyuntivo, pues por una parte motiva al ascendido, pero por el otro, puede afectar las motivaciones de otros que no entienden las razones por las cuales ellos no fueron elegidos. Las motivaciones conjuntivas son asociativas y sirven para cohesionar, “son aquéllas que no se pueden satisfacer sin los demás al mismo tiempo, por ejemplo, la amistad en cuanto se da o la recibe un individuo, motiva al otro a corresponder”.²² Son motivaciones conjuntivas, los valores morales como la confianza, el servicio al cliente, la alegría, el triunfo colectivo, el prestigio, etc. La dirección y el liderazgo es el arte de la creación colectiva al integrar las motivaciones del individuo con las metas y actividades de la organización. La creatividad grupal da fuerza interior al ser, ya que el éxito de todos es gratificante, de ahí que las organizaciones deban acoplar todos los esfuerzos de la mejor forma posible para facilitar la creación colectiva motivante, asociativa.

Es necesario identificar cuáles son los factores motivacionales, porque éstos dependen en gran medida de cómo se puedan aplicar en las empresas, y con el fin de que los trabajadores se sientan parte importante de la misma. En el transcurso del tema se mencionarán algunas escuelas que han estudiado los factores motivacionales dentro de las empresas. La motivación “es un estado psicológico que existe siempre que fuerzas internas, externas o ambas desencadenan, dirigen o mantienen comportamientos orientados a los objetivos.”²³ Estas fuerzas modifican la conducta humana dependiendo del valor que le quiera asignar el individuo al logro de los objetivos personales u organizacionales. La motivación es genérica, porque depende de una serie de necesidades, deseos y anhelos que los seres

humanos poseen, ya sea de modo consciente o inconsciente. Las teorías de la motivación centradas en la psicología, establecen que la motivación es primaria cuando se trata de satisfacer las necesidades más elementales, tales como respirar, comer o beber, y secundarias cuando las necesidades son de carácter social, como las de afiliación y afecto; cabe aclarar que estas últimas se cumplen siempre y cuando se logren alcanzar, de inicio, las necesidades primarias.

2.3 Normas grupales

Las normas dentro de las empresas pueden ser de dos formas, a saber: formales e informales. Las formales son las establecidas dentro de los manuales operativos de las empresas. En tanto que las normas informales son las que se van creando por la misma existencia de las normas formales. Ahora bien, las normas más frecuentes de las empresas son los valores, y las políticas de vestido, las cuales se encuentran estipuladas dentro de los manuales para la operatividad de éstas. Además, existe un reglamento, el cual regula el comportamiento del grupo y se debe seguir del siguiente modo:

Aceptación mutua: es lo primero a seguir para la formación de un grupo. Cabe señalar que en esta fase, los integrantes suelen oponer resistencia para comunicarse con los demás integrantes del grupo. Comunicación y toma de decisiones: una vez que en el grupo han llegado a aceptarse, comienzan a comunicarse de manera más abierta y sincera. Motivación y productividad: en este punto se tienen que alcanzar las metas y los esfuerzos de todos en conjunto. El grupo trabaja con mayor unión, comunidad y todos colaboran como una unidad de cooperación. Control y organización: en este último punto se valoran los actos y la unión que han alcanzado los integrantes del grupo. Por último, cabe resaltar que estas etapas son fundamentales para los grupos, ya que de ello dependerá la aceptación o rechazo del grupo.

2.3.1 Roles y grupos

Los roles son “una serie de actividades o comportamientos que se espera como resultado de un trabajo” Los roles también se conocen como papeles, y son aquellos que deben desempeñar las personas a lo largo de la vida, dentro de los cuales existe el rol que se espera de las personas, tanto el que es percibido como el que se actúa dependiendo de la situación. El rol o papel esperado es el que aguardan los miembros del grupo debido al comportamiento que posee la persona de modo específico. El segundo, el rol percibido, es

el comportamiento que tiene una persona y sobre el cual piensa es indispensable para alcanzar el objetivo deseado. Por último, el papel actuado es el comportamiento que se percibe de la persona y es el real. Dentro de los grupos, se asumen diferentes roles, a saber:

- El que busca una solución o tiene una solución afable.
- El que busca o tiene una posición batalladora.
- La persona que busca o tiene una posición lógica.

2.3.2 Tipos de grupos

- Grupo formal: está definido por la estructura de la organización.
- Grupo informal: no cuenta con una estructura y su formación depende de los lazos de amistad, la simpatía o gustos similares por compartir.
- Grupo de mando: es aquel que mantiene informados a los gerentes.
- Grupo de tarea: el que se agrupan para complementar alguna tarea específica.
- Grupo de intereses: es el que se agrupa para trabajar en algún objetivo que les interesa a todos.
- Grupo de amigos: se reúnen porque sus integrantes tienen afinidades en común.

2.3.3 Percepción y comunicación en los grupos

La comunicación, en todas las organizaciones, posee cuatro funciones clave: controlar, motivar, expresar las emociones, e informar. Las cuales, para su buen funcionamiento, requieren que los empleados sigan los niveles o líneas jerárquicas de autoridad, así como los lineamientos que están establecidos en la organización. Se debe puntualizar que una buena comunicación incentiva a los colaboradores para efectuar las actividades de manera clara y eficiente, porque gracias a ésta, pueden optimizar sus áreas de oportunidad. Para muchos empleados, el grupo de trabajo es importante para interactuar; así, la comunicación se da gracias a que los integrantes del grupo logran manifestar sus sentimientos y frustraciones. De tal manera, la comunicación se convierte en parte relevante para la expresión emocional de los sentimientos. Y con ello, las personas (trabajadores), también consiguen la realización de todas sus necesidades sociales. La última función de la comunicación es el papel que ésta juega, cuando, por su conducto, se facilita la mejor toma de decisiones, y se ofrece la información requerida para todas las personas y los grupos.

2.3.4 Relaciones interindividuales Dentro de la organización se encuentran diferentes relaciones interindividuales, en las cuales se halla lo siguiente: a) Roles sociales: son los

que reflejan a los individuos dentro de un sistema social, con los derechos y obligaciones que les corresponden. Los roles deben definir las conductas esperadas de las personas, y para que éstas puedan interactuar, requieren prevenir el comportamiento de los demás. A esto se le conoce como función del rol en el sistema social, que es donde interactuamos. Como se mencionó, las personas desempeñan diferentes roles o papeles dependiendo de la situación que se les presente. Un solo ser humano puede tener el papel de subordinado, de padre de familia, de capitán de algún equipo de futbol o contar con más roles. Cada uno de estos roles exige que los individuos se comporten de distinta manera. b) Jerarquía de dominancia: en todos los grupos existen jerarquías de autoridad, con tal aspecto se establece a quién se le ha de reportar y, además, se determina el límite de autoridad y responsabilidad de cada persona al interior, por ejemplo, de un departamento o empresa. Con tal característica jerárquica, se indica cuál es el lugar que le corresponde a la persona, quién es el líder del grupo y cuáles son las relaciones formales que deben existir con otros grupos, en este caso, de trabajo. c) Distanciamiento interindividual: todas las personas tienen habilidades y cualidades diferentes, tanto físicas como intelectuales. Esto ocasiona, en ciertas personas, algún distanciamiento dentro del grupo. En su mayoría, los individuos tienen respeto por quienes poseen autoridad en la empresa. El puesto, el título profesional o el rango poseen mucho peso en una organización. Todas las personas se percatan de esto, y es cuando se produce un distanciamiento. d) Aislamiento: éste se definen como “retirar a una persona del trato y comunicación de la gente”.³² Es decir, son las personas que no se relacionan con el grupo. Los grupos de trabajo no pueden aislarse, porque interactúan bajo ciertas reglas y políticas determinadas por la empresa. }

2.3.5 Liderazgo

El liderazgo “consiste en influir en los demás para que se esfuercen en lograr una o más metas”. Esta es la capacidad que debe poseer una persona para tomar la iniciativa, motivar, incentivar y controlar a un grupo o equipo de trabajo. Logrando con ello, la ejecución de las tareas de una manera más eficiente. Para que esto se lleve a cabo, se requiere que exista un líder o jefe, el cual consiga influir y motivar a los empleados en relación con la consecución de los objetivos, y para obtenerlo, es menester que tenga la capacidad de persuadir a todos los trabajadores. El liderazgo (otro medio de dirección), es producto del uso adecuado de la autoridad, el carisma y el perfeccionamiento continuo del ser humano para obtener las

habilidades directivas que lo hagan competente en la responsabilidad que implica la delegación de la autoridad. El liderazgo significa, también, influir en otros para el logro de sus actividades, ocupando la autoridad formal para alcanzar los resultados.

2.4 Elementos organizacionales

Una vez presentado el concepto de la empresa como organización y descritos los subsistemas o el «sistema de aspectos» que la componen, hay que entrar en el análisis de la estructura que da la oportuna coherencia y orden a los mismos. Pero, ¿qué se entiende por estructura? La estructura de una organización no es más que una forma de ordenar un conjunto de relaciones entre los centros funcionales u operativos que llevan a cabo las tareas o actividades de la empresa, bien para «formalizar» los flujos de autoridad, decisiones, y los niveles jerárquicos en que estas se ponen en práctica o bien para lograr la adecuada comunicación y coordinación entre los componentes de la organización, para que las funciones desarrolladas respondan al plan común que se persigue.

El concepto de estructura organizativa ha recibido diferentes definiciones, aunque la mayoría de la literatura converge en su consideración como «red de comunicación» (Mintzberg, 1984).

A continuación se van a presentar algunas de las definiciones principales que permiten concretar esta idea.

Para Bueno *et al* (1991) la «estructura orgánica» de la empresa articula los recursos humanos siguiendo estos principios fundamentales:

1. Que suponga la asignación más idónea de las tareas comprendidas en los grupos de funcionamiento de la empresa.
2. Que se lleve a cabo una determinación de niveles de autoridad y delegaciones jerárquicas en diferentes niveles de decisión.
3. Que la “comunicación”, respecto al desarrollo de la actividad económica, sea notificada en la forma deseada, tanto en cantidad como en calidad.»

Para Koontz y Weihrich (1991) la estructura de la organización se concibe como:

1. La identificación y clasificación de las actividades requeridas.

2. El agrupamiento de las actividades mediante las cuales se consiguen los objetivos.
3. La asignación de cada agregación a un gerente con autoridad para supervisarlos.
4. La obligación de realizar una coordinación horizontal y vertical en la estructura.»

Aspectos que los autores indicados resumen con la expresión «estructura formalizada e intencional de papeles o posiciones de las personas que componen la organización».

De otra parte, Robbins (1987) define la estructura de la organización como «el marco de la organización», haciendo la siguiente comparación: «si los seres humanos tienen esqueletos que definen sus parámetros, las organizaciones tienen estructuras que definen los suyos».

Finalmente para Simon (1964) la estructura de la organización es un «complejo diseño de comunicaciones y demás relaciones existentes dentro de un grupo de seres humanos».

En conclusión, la estructura organizativa de la empresa puede ser concebida como la «red de comunicación» o conjunto de unidades o elementos entre los que se transmite información. Concepción que integra estos tres aspectos estructurales:

- Una estructura funcional o conjunto de actividades o tareas diferenciadas y ordenadas para lograr los objetivos de la empresa.
- Una estructura de autoridad que ordena un conjunto de niveles jerárquicos y permite actuar a las personas bajo unos criterios de responsabilidad y de control de sus tareas.
- Una estructura de decisión, por la que cada miembro, según su función y autoridad reconocida, y gracias a la información recibida puede adoptar las decisiones más adecuadas.

De otra parte, la estructura de la organización se compone de diferentes elementos, los cuales pueden ser estudiados según su posición y función, atendiendo a los tres criterios siguientes:

- Componentes principales o partes básicas que agrupan funciones, decisiones y tareas específicas.
- Unidades organizativas o centros que desarrollan actividades diferenciadas.

- Relaciones formales e informales, que conectan o comunican, según la naturaleza de sus papeles, a las personas y grupos que integran la organización.

Con referencia al primer criterio, hay que decir que la empresa como organización se compone de cinco partes principales, explicativas de las funciones o papeles organizativos básicos. Siguiendo a Mintzberg (1984), estas son las siguientes:

- **Alta dirección.** Elemento que representa el papel de la dirección general de la empresa o la función del empresario.
- **Dirección intermedia.** Elemento que representa el papel de los mandos intermedios o de los ejecutivos o directivos de la línea jerárquica de la empresa.
- **Base operativa.** Elemento que recoge los centros operativos de la empresa y el conjunto de personas (técnicos y trabajadores) que están directamente relacionados con la producción y venta de los bienes y servicios.
- **Tecnoestructura.** Elemento que representa el papel de los analistas, especialistas o expertos en las distintas funciones de la dirección y de la explotación.

Estructura de apoyo. Elemento que integra el papel de los centros y de los expertos que apoyan logísticamente y asesoran el desarrollo de las actividades básicas y funciones directivas de la empresa.

Con relación al segundo criterio y en consonancia con las partes principales expuestas, hay que señalar que la estructura se compone de centros o unidades organizativas, las cuales se diferencian, según los papeles que desempeñan, de esta forma:

- **Unidades directivas jerárquicas.** Centros con autoridad y responsabilidad sobre los flujos de trabajo, que integran la Alta Dirección y la Dirección Intermedia.
- **Unidades de gestión funcional.** Centros especializados en alguna función empresarial (directiva o técnica) que apoyan a los flujos de trabajo. Integran la tecnoestructura.
- **Unidades de apoyo.** Centros con funciones de apoyo logístico (mantenimiento, conservación y suministro) y de asesoramiento para que los flujos de trabajo y los papeles de las otras unidades se desarrollen eficientemente. Integran la Estructura de Apoyo.

- **Unidades operativas.** Centros de actividad económica de la empresa o en donde se desarrollan las tareas o los flujos de trabajo (plantas, almacenes, puntos de venta, oficinas, etc.). Integran la Base Operativa.

Por último, el tercer criterio explica el conjunto de relaciones que integran la «red de comunicación» o que ponen en contacto las unidades, centros o partes anteriores. Estas relaciones pueden ser «formales» e «informales». Las primeras son las que establecen la estructura formal o que han sido previamente definidas y comunicadas a todos los miembros de la organización. Las segundas se ocasionan como consecuencia de las comunicaciones interpersonales y las formas de coordinación en las tareas y en los centros de actividad, las cuales pueden llegar a sustituir a las relaciones formales, dada su fuerza y consolidación; implicando un necesario rediseño organizativo. También las relaciones pueden ser de naturaleza individual, una persona respecto a otra, o grupal, es decir, entre los miembros de un grupo o entre una persona y un grupo. También las relaciones organizativas formales pueden clasificarse así:

- **Lineales o de jerarquía.** Relaciones de autoridad entre jefe y subordinado, que van configurando los distintos niveles jerárquicos de la organización.
- **Funcionales o de *staff* directivo.** Relaciones funcionales entre especialistas y la línea jerárquica. No tienen autoridad directa sobre los flujos de trabajo, aunque sí son responsables y controlan los objetivos de su función.
- **De apoyo y de *staff* asesor.** Relaciones de apoyo y de asesoramiento sobre la línea jerárquica, con el fin de facilitar el buen desempeño o equilibrio de los flujos de trabajo.

Así como los *staffs* directivos son especialistas, básicos para los objetivos de la empresa, por lo que suelen estar en plantilla (expertos en marketing, planificación, contabilidad, informática, personal, etc.), los *staffs* de apoyo y asesores, por su carácter complementario y periférico, pueden ser profesionales con ejercicio libre de su actividad, por lo que no están incorporados a la plantilla, caso de asesores legales y económicos, de los servicios de relaciones públicas, sociales, de mantenimiento o de restauración, etc.

2.4.1 Los organigramas

El organigrama es una representación gráfica del esqueleto de una organización, mostrando los cargos jerárquicos. El organigrama permite obtener una idea rápida de cómo está organizada una empresa, cooperativa u organización sin fines de lucros, cualquiera sea el tipo de organización el organigrama es válido.

Si al momento de diseñar el organigrama no se lo realiza de forma fiel a la realidad, se podrían generar confusiones en cuanto a la toma de decisiones en la organización, autorizaciones y cuestiones similares.

¿Para qué sirve un organigrama?

Un organigrama cumple dos funciones principales:

En primer lugar, es informativo, ya que a los nuevos integrantes de la compañía les servirá o también a los más antiguos que hayan olvidado alguna posición.

En segundo lugar, es una herramienta para el análisis organizacional, ya que como instrumento de análisis servirá para detectar fallas en la estructura, en un organigrama vemos claramente cada unidad o departamento y la relación con otras unidades. Siendo así, si algo está funcionando mal podemos estudiar el gráfico para entender y de este modo solucionar una situación.

Es muy fácil crear un organigrama, generalmente éste se hace al mismo tiempo que nace una organización para dejar en claro los puestos jerárquicos y la organización de la compañía, cuando se ha creado una organización y no tiene un organigrama o cuando la organización está creada, tiene ya su organigrama pero necesita cambios o reajustes. Es importante que esta representación de la compañía se mantenga actualizada, no puede ser algo estático.

2.4.2 Tipos de organigrama

Existen tres tipos de organigramas:

Organigramas analíticos: Son específicos, brindan información detallada y pueden servir de complemento para otras fuentes de información.

Organigramas generales: Este tipo de organigrama muestra solo las unidades de mayor importancia, se los denomina con ese nombre por ser los más comunes.

Organigramas suplementarios: Son aquellos que se usan para analizar un departamento en particular y sirven como complemento de los del primer tipo.

Según su forma geométrica, pueden ser: verticales (los más comunes), horizontales (comenzando por la izquierda como la cabeza), escalares (no se utilizan recuadros para los nombres o puestos) y concéntricos o circulares (los más altos rangos jerárquicos están en el centro del círculo y mientras van bajando la jerarquía, se van alejando del mismo).

Según su naturaleza, pueden ser: microadministrativos (de una sola organización), macroadministrativos (más de una organización) o mesoadministrativos (se tienen en cuenta una o más organizaciones del mismo sector de actividad).

Según su finalidad, se clasifican en otros cuatro tipos: informativo (tienen como objetivo estar a la disposición de todo el público), analítico (analiza determinadas características de una organización), formal (es aprobado por un órgano mayor en la institución) e informal (a diferencia del anterior tipo, éste no está aprobado por un directorio).

Según su ámbito, hay dos tipos de organigramas: generales o específicos.

Según su contenido, tenemos tres tipos de organigramas: integrales (representan las relaciones entre unidades), funcionales (incluyen las principales funciones de cada departamento) y de puesto, plaza y unidades (dejan expresados los puestos ocupados y el número de empleados necesarios por puestos).

2.5 Fundamento legal de las Direcciones de Planificación Municipal

Dentro de los documentos que se toman como base para la consolidación organizacional de un ente municipal en cualquiera de los contextos sociales se encuentra la Constitución Política de la República de Guatemala. Art. 134. Descentralización y autonomía. Ley Orgánica del Presupuesto, Decreto Ley 101-97. Art. 2. Ámbito de aplicación. Art. 8. Vinculación plan-presupuesto; Art. 10. Contenido; Art. 20 Políticas presupuestarias; Art. 21. Presentación de anteproyectos; Art. 47. Informes de la gestión presupuestaria, Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto. Art. 8. Metodología presupuestaria uniforme; Art. 16. Fecha de presentación de los anteproyectos de presupuesto. Código Municipal Decreto No. 12-2002 y sus Reformas. Art- 31. Formulación y aprobación de presupuesto el cual cita: Política/Resultado final 8.1 Guatemala urbana y rural. Establecer un modelo de gestión territorial que articula, en términos socioculturales, económicos, políticos y ambientales la acción pública, la sostenibilidad de las áreas rurales y el sistema urbano nacional. Estos de manera equilibrada y ordenada, como la base espacial para el

desarrollo del conjunto de prioridades nacionales estipuladas en el plan nacional de desarrollo.

Capítulo 3

Plan de acción o de la intervención

3.1 Identificación:

3.1.1 Universidad	Universidad de San Carlos de Guatemala
3.1.2 Centro	Centro Universitario de Santa Rosas
3.1.3 Licenciatura	Pedagogía y Administración Educativa
3.1.4 Estudiante	Helen María Soledad Palma Rosa
3.1.5 Registro académico	200116364
3.1.6 Código único de identificación	165261250 0601

3.2 Título del proyecto

Implementación de la Unidad de Planificación comunitaria de la Alcaldía Indígena Xinca de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque del municipio de Santa María Ixhucatán, Santa Rosa

3.3 Problema seleccionado

De conformidad con los planteamientos descritos anteriormente y en unión de las autoridades del Concejo Indígena Xinca, se determinó que se convierte en prioridad para ellos el que como administradores cuenten con la Unidad de Planificación comunitaria al interno de la Alcaldía Indígena Xinca de aldea Santa Anita Nixtiquipaque, Santa María Ixhucatán, Santa Rosa.

3.4 Hipótesis acción

Si se establece una dirección de planificación comunitaria se fortalecerá el desarrollo administrativo de las autoridades de la Alcaldía Indígena Xinca.

3.5 Ubicación geográfica de la intervención

Alcaldía Indígena Xinca de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque, municipio de Santa María Ixhucatán, departamento de Santa Rosa.

3.6 Ejecutor de la intervención

Profesora de Enseñanza Media Helen María Soledad Palma Rosa.

3.7 Unidad ejecutora

Unidad de Ejercicio Profesional Supervisado, Centro Universitario de Santa Rosa, con sede en Cuilapa, Santa Rosa.

3.8 Descripción de la intervención

El proyecto se centra en la implementación de la Dirección de planificación comunitaria de la Alcaldía Indígena Xinca, esperando contribuir al fortalecimiento administrativo de la entidad como unidad de gobierno local. Se plantea la reestructuración del organigrama institucional y al mismo tiempo se formulan acciones de gestión para el reconocimiento de la misma a nivel local, municipal, departamental y nacional buscando con ello el énfasis en los contextos interinstitucionales para la generación de procesos de gestión.

3.9 Justificación de la intervención

La Alcaldía Indígena Xinca es un ente de gobierno local que merece estar estructurada de conformidad con las exigencias administrativa de la actualidad, es por ello que es necesario establecer la unidad de planificación con sus respectivos lineamientos esperando consolidar la gestión administrativa al interno y externo de la Alcaldía.

3.10 Objetivos

3.10.1 Objetivo general

- Fortalecer el trabajo administrativo y de gestión de la Alcaldía Indígena Xinca de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque, a través de la implementación de la Dirección de Planificación Comunitaria.

3.10.2 Objetivos específicos

- Desarrollar actividades con los integrantes del Consejo Indígena Xinca que incidan en la adecuada utilización de los procesos de gestión interinstitucional.

- Incidir positivamente en el proceso de impulso y desarrollo de proyectos, que favorezcan a la vida comunitaria de aldea Santa Anita Nixtiquipaque.
- Considerar la importancia que tiene el proceso administrativo en el desempeño de funciones públicas en todos los ámbitos sociales.

3.11 Metas

- 15 integrantes del Consejo Indígena Xinca del sector de Santa Anita Nixtiquipaque, capacitados en materia administrativa y de gestión.
- 1 unidad de planificación comunitaria establecida y reconocida al interno y externo de los contextos administrativos
- 1 temática centrada en los procesos organizacionales de creación e implementación de la Dirección de Planificación Comunitaria.

3.12 Beneficiarios

De forma directa se beneficiaran

- 1 Consejo Indígena Xinca capacitado y organizado en la Alcaldía de aldea Santa Anita Nixtiquipaque

De manera indirecta

- Todos los habitantes de la comunidad de aldea Santa Anita Nixtiquipaque, Santa María Ixhuatán Santa Rosa.

3.13 Actividades a desarrollar para el logro de objetivos

1. Presentación y aprobación de propuesta de proyecto
2. Selección y revisión de bibliografía
3. Elaboración de anteproyecto de propuesta
4. Correcciones y aprobación de propuesta

5. Proceso de cotización de costos para impresión de propuesta
6. Solicitudes de gestión
7. Impresión de la propuesta
8. Solicitud de autorización para socialización de la propuesta
9. Solicitud de apoyo técnico para socializar la propuesta
10. Taller de socialización de la propuesta
11. Entrega de constancias de participación
12. Elaboración de informe para su revisión y aprobación

3.14 Metodología de trabajo

- Observación
- Indagación comunitaria
- Formulación de teorías
- Conferencias
- Puestas en común
- Redacción de compromisos.

3.15 Cronograma

		Mes de julio																
No.	Actividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	Presentación y aprobación de propuesta de proyecto																	
2	Selección y revisión de bibliografía																	
3	Elaboración de anteproyecto de propuesta																	
4	Correcciones y aprobación de propuesta																	
5	Proceso de cotización de costos para impresión de propuesta																	
6	Solicitudes de gestión																	
7	Impresión de la propuesta																	
8	Solicitud de autorización de permiso para socializar la propuesta																	
9	Solicitud de apoyo técnico para socializar la propuesta																	
10	Taller de socialización de la propuesta																	
11	Entrega de constancias de participación																	
12	Elaboración de informe para su revisión y aprobación																	

Tabla 9/Cronograma del Plan de acción

3.16 Recursos

3.16.1 Talento humano:

- Coordinador Técnico Administrativo
- Alcalde Indígena Xinca
- Profesional Supervisor de Ejercicio Profesional Supervisado
- Estudiante ejecutor
- Docentes en servicio

3.16.2 Materiales

- Papel manila, papel bond en pliegos
- Marcadores, rotuladores, maskin tape
- Hojas de papel bond
- Guías de autoformación dirigida a los docentes

3.16.3 Técnicos

- Formulación de planes
- Selección de bibliográficas
- Elaboración de modelos de materiales y diseños técnicos administrativos

3.16.4 Tecnológicos:

- Cámaras fotográficas
- Laptop
- Cañonera
- Impresora
- Extensiones de energía eléctrica

3.16.5 Físicos:

- Sede de la Escuela Oficial Rural Mixta de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque, Santa María Ixhuatán, Santa Rosa.

3.16.6 Financieros: Los recursos financieros necesarios se obtendrán producto de los procesos de gestión tanto individual como institucional a nivel de organizaciones de proyección social y comercial.

3.16.6.1 Presupuesto

No,	Actividad	Precio unitario	Cantidad	Precio total
1	Procesos de gestión	Q 40.00	4	Q40.00
2.	Impresiones para solicitudes	Q 1.00	10	Q 10.00
3.	Impresión de Guías para docentes	Q 40.00	30	Q 1,200.00
4.	Materiales didácticos	Q125.00	Varios	Q125.00
5.	Alquiler de cañonera	Q 100.00	1	Q 100.00
6.	Diplomas de participación	Q 10.00	25	Q 250.00
7.	Refrigerio a participantes	Q 15.00	35	Q 525.00
8.	Gastos de Transporte	Q 200.00	Varios	Q 200.00
	Total	Q 230.00	106	Q 2,400.00

Tabla 10/Presupuesto de la intervención

3.16.6.2 Fuentes de financiamiento

El proyecto se hizo gracias a la gestión realizada por la estudiante responsable del proyecto a nivel de la zona central del departamento de Santa Rosa.

3.17 Evaluación



Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Santa Rosa

I. PARTE INFORMATIVA;

Institución: Alcaldía Indígena Xinca Comunidad: Aldea Santa Anita Nixtiquipaque

Jefe inmediato: José Demecio Aguilar Estudiante (s): Helen María Soledad Palma Rosa

Ficha de control de ejecución de proyecto

No.	Inventario de indicadores para la valoración de avances de la ejecución del proyecto	SI	NO	Observaciones
1	Se identifica claramente la institución	x		
2	El problema es el prioritario	x		
3	La hipótesis-acción es la correcta	x		
4	El objetivo general está bien definido	x		
5	Los objetivos específicos concuerdan con el general	x		
6	Las metas son cuantificables	x		
7	Las actividades están acordes al logro de los objetivos	x		
8	Se definieron las fuentes de financiamiento	x		

Santa Anita Nixtiquipaque 15 de julio de 2018

f) _____

Helen María Soledad Palma Rosa

Estudiante ejecutor

Vo.Bo. _____

Licenciada Vera Magaly Samayoa Rueda

Asesor - Supervisor

Tabla No.10/Instrumento de evaluación de la intervención.

Capítulo 4

Ejecución y sistematización de la intervención

4.1 Descripción de las actividades realizadas:

Actividad	Resultado
Presentación y aprobación de propuesta de proyecto	Proyecto definido para su elaboración y presentación
Selección y revisión de bibliografía	Bibliografía aprobada y validada
Elaboración de anteproyecto de propuesta	Anteproyecto de Guía para su revisión
Correcciones y aprobación de propuesta	Guía elaborada para socializarse con docentes
Proceso de cotización de costos para impresión de propuesta	Presupuestos para su análisis y consideraciones
Solicitudes de gestión	Instituciones que colaboraron con el proyecto
Impresión de la propuesta	25 guías didácticas impresas
Solicitud de autorización de permiso para participación de socialización	Autorización confirmada por el Alcalde Indígena para la participación de los integrantes del Consejo Xinca.
Solicitud de apoyo técnico para socializar la propuesta	Personal profesional confirmado para la intervención.
Taller de socialización de la propuesta	Proceso de socialización realizado y culminado
Entrega de constancias de participación	Participantes estimulados con diplomas de participación para su curriculum
Elaboración de informe para su revisión y aprobación	Informe final presentado para su aprobación.

Tabla No.11/actividades relevantes en la intervención.

4.2 Productos, logros y evidencias

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Santa Rosa
Unidad de Ejercicio Profesional Supervisado

Alcaldía Indígena Xinca
Aldea Santa Anita Nixtiquipaque
Santa María Ixhucatán Santa Rosa



Implementación de la Dirección de Planificación Comunitaria de la
Alcaldía Indígena Xinca de aldea Aldea Santa Anita Nixtiquipaque municipio de
Santa María Ixhucatán, departamento de Santa Rosa

Helen María Soledad Palma Rosa

Ponente

Santa María Ixhucatán, octubre de 2017



Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Santa Rosa
-CUNSARO-

Proyecto de Ejercicio Profesional
Implementación de la Unidad de Planificación Comunitaria de la
Alcaldía Indígena Xinca de aldea Santa Anita Nixtiquipaque municipio de
Santa María Ixhucatán, departamento de Santa Rosa

Sede
Alcaldía Indígena Xinca
Aldea Santa Anita Nixtiquipaque, Santa María Ixhucatán, Santa Rosa

Estudiante ponente
Helen María Soledad Palma Rosa
Directo
Ingeniero Cristiam Armando Aguirre Chinchilla

Coordinador de Exámenes Generales de Graduación
Maestro Félix Tomás Gómez Figueroa

Profesional Asesor-supervisor
Licenciada Vera Magaly Samayoa Rueda

Contenido General

Portada

Carátula

Contenido

- Presentación

- Introducción

- Objetivos
 - General
 - Específicos

- Propuesta

- Bibliografía

- Anexos

Presentación

En la actualidad no se cuenta con los mecanismos, las normas, los instrumentos y los indicadores correspondientes que le permitan a los integrantes del Consejo Indígena Xinca de aldea Santa Anita Nixtiquipaque, cumplir eficientemente su misión de generar progreso y desarrollo para su comunidad, la cual en el marco del reconocimiento de los cuatro pueblos que establecen el aspecto cultural del país, está legalmente reconocida en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos establecidos en el territorio nacional.

Como problemas principales de esta situación sobresalen las frecuentes modificaciones presupuestales que a su vez son el fruto de las inconsistencias y a veces, la improvisación en el que se incurre en los procesos de programación y elaboración anual del presupuesto; poca producción de proyectos en las dependencias que deben hacerlo; bajo el interés en el seguimiento, evaluación y ejecución del Plan de Desarrollo que realmente beneficie a las comunidades como aldea Santa Anita Nixtiquipaque, la cual busca mantener la lucha por rescatar la herencia cultural del pueblo Xinca en la región.

Además carencia de indicadores y de información para la formulación de proyectos, la medición de la ejecución, la gestión, el seguimiento, el control y la evaluación, así como la falta de criterios técnicos para la distribución y asignación de los recursos; débil capacitación del recurso humano, escasa coordinación entre las dependencias, poca delegación de funciones. La cultura de la planeación prácticamente no existe, poco sentido de pertenencia, débil trabajo en equipo, etc. Se convierten en las principales razones para generar la implementación de la Unidad de Planificación la cual por principios jurídicos y administrativos debe funcionar en una entidad de gobierno local.

La misión y vocación de desarrollo de la comunidad indígena Xinca, poco se conocen, situación que podría aplicarse por la fuerte incidencia del factor político en la selección, promoción, capacitación, estabilidad y permanencia del recurso humano, así como en la toma de decisiones relacionadas con la inversión pública. Actualmente el Consejo Indígena Xinca requiere de la implementación del Plan Operativo Anual, situación que los obliga a requerir no solo de una unidad administrativa específica para la materia sino de personal capacitado en el campo de la planeación, además se requiere de un sistema de información

de indicadores y de instrumentos que hagan posible su gestión y consoliden la planeación, ya no como una función aislada y desarticulada del proceso gerencial sino esencialmente como un sistema integral de la función social y pública que ejerce en pro de la integración de la comunidad a la vida productiva de la zona.

Introducción

En el marco del desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado que impulsa la Universidad de San Carlos de Guatemala a través de la política de extensión universitaria bajo la coordinación del Centro Universitario de Santa Rosa, se presenta una propuesta de investigación que comprende una de las áreas más problemáticas de la administración municipal, como lo es la planeación.

En síntesis se trata de un estudio situacional sobre los procesos de planificación que se ejecutan en las diferentes dependencias de la administración municipal de la Alcaldía Indígena Xinca, según la Constitución Política de la República y la normativa vigente sobre el particular, teniendo en cuenta la misión y funciones encomendadas a las mismas, base sobre la cual se diseñaron algunas alternativas de mejoramiento al respecto.

El sistema de Planificación Municipal en la Alcaldía Indígena Xinca de aldea Santa Anita Nixtiquipaque, municipio de Santa María Ixhuatán, permite ordenar el quehacer comunitario con base a objetivos y metas verificables. Se elaboraron encuestas para la recopilación de información, fundamentadas en la conceptualización de las funciones de prospectiva, coordinación y ejecución, función de control y evaluación, instrumento y/o mecanismos de planeación y recursos humanos.

Dicha encuesta fue aplicada a un total de quince (15) funcionarios de la administración local: representantes de educación, salud, la asamblea comunitaria, asesor del Parlamento Indígena Xinca, profesionales universitarios de la comunidad y personal personalizado. Como producto de la investigación efectuada se obtuvo la identificación plena de debilidades con que cuenta la administración comunitaria en el desarrollo de sus actividades, falencias detectadas en el campo administrativo que la hacen vulnerable en su accionar.

Lo detectado tiene que ver con la falta de indicadores de gestión para las funciones que se desarrollan en el contenido de trabajo.

La alcaldía indígena Xinca con este sistema de planificación y las funciones busca interactuar con las demás dependencias a fin de armonizar las actividades desarrolladas, en la búsqueda del cumplimiento de la misión, implementando la planeación estratégica y contribuir al mejoramiento de la calidad de formulación y el proceso de seguimiento y

evaluación de los proyectos de inversión que proporcionen el bienestar de las comunidades a las cuales le deben sus servicios.

Es así como en este sistema de planificación comunitaria es la vía completa para aplicar el quehacer tanto en la unidad de planeación como intermediaria, así como la administración en su totalidad presentando guías metodológicas, fichas, registros de indicadores y la manera completa de presentar, analizar, clasificar y organizar la forma de planificar en la administración y la gestión pública como ente de servicio comunitario.

Con ello se pretende afrontar una consecuente y clara información que sirva para la toma de decisiones y la puesta en marcha del mejoramiento socioeconómico y cultural de la comunidad.

Objetivos

- General

Analizar los procesos de planeación del Consejo Indígena Xinca de aldea Santa Anita Nixtiquipaque del municipio de Santa María Ixhuatán, Santa Rosa en sus diferentes fases, momentos y lugares (prospectiva, coordinación, ejecución, control y evaluación) identificando y evaluando las estructuras, los autores involucrados, las instancias de planificación, los mecanismos, normas e instrumentos respectivos, a fin de diseñar y proponer un sistema de planificación para la comunidad, en el marco de la descentralización administrativa con apego a la normativa vigente.

- Específicos

- a) Evaluar los procesos de elaboración, concertación, aprobación e implementación del Plan Operativo Anual identificando actores e instancias involucradas, nivel de participación y capacitación de los mismos.
- b) Analizar los procesos, instrumentos y normas relacionadas con la formulación, ejecución, gestión y evaluación de proyectos.
- c) Crear el diseño de un sistema de planificación comunitaria para la aldea de Santa Anita Nixtiquipaque.
- d) Identificar y evaluar los criterios, procedimientos y normas existentes en materia de distribución y asignación de recursos a la inversión.

Propuesta

Unidad Municipal de Planificación

La Unidad Municipal de Planificación, es una oficina técnica creada por la municipalidad, en asociación con otra u otras municipalidades o con el apoyo de otras instituciones de desarrollo, con la finalidad de apoyar al Consejo Indígena Xinca en la toma de decisiones. Esta oficina presta asesoría y asistencia técnica a la municipalidad en la planificación, tanto en su ámbito interno, al optimizar los recursos municipales, como en la planificación del desarrollo integral del municipio, canalizando las demandas de la población, desde esa definición socializada por la Asociación de Municipalidades de Guatemala, el Consejo Indígena Xinca, legalmente instituido y reconocido por las autoridades a nivel nacional, busca consolidar su desarrollo como entidad y con ello generar progreso y desarrollo para la cultura Xinca.

- Misión

Consiste en ser el soporte técnico-administrativo de la alcaldía indígena, en los procesos de planificación de la inversión pública, coordinando todas aquellas actividades relacionadas al desarrollo sostenido de la aldea, constituyéndose en asesor del Consejo Indígena y su Consejo.

- Visión

Un equipo multidisciplinario que implementa programas desde la teoría y perspectiva administrativa, que favorezca los procesos de planeación integral en búsqueda del desarrollo comunitario de la aldea Santa Anita Nixtiquipaque, municipio de Santa María Ixhuateán, Santa Rosa.

Propósito de la Unidad comunitaria de Planificación

La Unidad comunitaria de Planificación, es considerada como la parte del Proceso administrativo que busca asegurar la máxima eficiencia en todas sus fases. Esta eficiencia se logra a través de la aplicación permanente de métodos adecuados en el manejo de los recursos. Por lo tanto esta oficina debe actuar como un ente asesor, en apoyo al Consejo Municipal y jefes de las distintas áreas de trabajo, dentro del proceso, orientándolos en

cuanto a sus deberes, actividades, procedimientos y formas de realizar las operaciones, diseñando formularios, sistemas, etc.

Conformación de la Unidad comunitaria de Planificación

Dentro de la organización de la Unidad comunitaria de planificación, se sugiere la conformación de la misma, con los puestos mínimos que se enumeran a continuación.

- a) Coordinador (que organiza, dirige, ejecuta y controla las actividades de planificación de la inversión municipal)
- b) Dibujante o epesista (que realiza su Ejercicio Profesional Supervisado – EPS de cualquiera de las carreras a nivel de grado de las universidades del país)
- c) Promotor o técnico de campo (que facilita y dirige la gestión social en la comunidad)
- d) Secretaria (que clasifica, controla y archiva la correspondencia que se recibe y se genera en la Dirección municipal de Planificación)

Funciones de la Unidad comunitaria de Planificación

- a) Servir como ente asesor y de apoyo en materia de desarrollo socioeconómico y modernización administrativa tanto al Consejo Indígena como a las personas y representantes comunitarios involucrados en el proceso de cambio.
- b) Participar conjuntamente con el Alcalde y Consejo Indígena, manteniendo una comunicación amplia y abierta para la toma de decisiones.
- c) Asesorar a la Alcaldía y Consejo Indígena Comunitario en la elaboración de planes, estudios, proyectos y presupuestos que les permita tener un marco de referencia para la toma de decisiones.
- d) Participar activamente en el diseño y seguimiento de la ejecución del presupuesto municipal.
- e) Colaborar como ente divulgador ante las comunidades, instituciones y organizaciones de la situación actual de los proyectos.
- f) Sugerir y asesorar en la adquisición de mobiliario, vehículos, maquinarias y equipo que permita mejorar la prestación de un servicio más efectivo.
- g) Apoyar, proponer y participar en procesos de desarrollo humano integral sostenible, que eleve las condiciones de vida de los habitantes de la comunidad.
- h) Estructurar y elaborar un banco de datos y un banco de perfiles de proyectos de inversión, atendiendo de preferencia áreas prioritarias de desarrollo.

i) Identificar fuentes de financiamiento para los proyectos y apoyar la gestión de los mismos entre otros.

Atribuciones

- a) Cumplir y ejecutar las decisiones del Consejo Comunitario en lo que corresponde a responsabilidades y atribuciones específicas.
- b) Elaborar planes de trabajo, de acuerdo a la planificación general de las municipalidades.
- c) Elaborar estudios de pre inversión y factibilidad de los proyectos para el desarrollo de la comunidad.
- d) Asesorar al Consejo y al Alcalde en sus relaciones con las entidades de desarrollo público y privadas.
- e) Asesorar sobre el proceso de planificación.
- f) Elaborar e implementar un sistema de control.
- g) Atender y apoyar a los representantes de comités, comunidades, así como a los integrantes de la Alcaldía Indígena Xinca, orientándolos con relación a trabajos inherentes a cada área de proyección social.
- h) Identificar fuentes de financiamiento para los proyectos a ejecutar, apoyar los procedimientos y condiciones, considerando en este aspecto al Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.
- i) Proporcionar apoyo técnico al tesorero, en la formulación del anteproyecto de presupuesto de la Alcaldía Indígena.
- j) Otras actividades relacionadas con el desempeño de su cargo y aquellas que le encomiende el Consejo Indígena Xinca.

Requisitos para conformación de un proyecto por administración

- a) El presidente del Consejo Comunitario de Desarrollo deberá presentar una solicitud para proyectos u obra, donde describa la necesidad de la comunidad.
- b) Al estar el proyecto u obra concluida deberá presentar una carta de agradecimiento sobre lo realizado.

Requisitos para conformación de un proyecto u obra por medio de Consejo Departamental de Desarrollo

- a) Solicitud escrita al Consejo Municipal de Desarrollo
- b) Fotocopia de acta de priorización del proyecto u obra

- c) Fotocopia del acta de aprobación del cofinanciamiento y aporte (cuando proceda)
- d) Fotocopia del acta de asamblea comunitaria de integración del Consejo Comunitario de Desarrollo.
- e) Fotocopia del acuerdo de nombramiento del Alcalde Comunitario o quien presida el órgano de coordinación.
- f) Fotocopia del Documento Personal de Identidad del Alcalde comunitario o quien presida el órgano de coordinación.
- g) Fotocopia de a certificación emitida por la Municipalidad correspondiente, de la integración del Consejo Comunitario de Desarrollo y de su representante legal.

Base legal

Constitución Política de la República de Guatemala. Art. 134. Descentralización y autonomía. Ley Orgánica del Presupuesto, Decreto Ley 101-97. Art. 2. Ámbito de aplicación. Art. 8. Vinculación plan-presupuesto; Art. 10. Contenido; Art. 20 Políticas presupuestarias; Art. 21. Presentación de anteproyectos; Art. 47. Informes de la gestión presupuestaria, Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto. Art. 8. Metodología presupuestaria uniforme; Art. 16. Fecha de presentación de los anteproyectos de presupuesto. Código Municipal Decreto No. 12-2002 y sus Reformas. Art- 31. Formulación y aprobación de presupuesto el cual cita: Política/Resultado final 8.1 Guatemala urbana y rural. Establecer un modelo de gestión territorial que articula, en términos socioculturales, económicos, políticos y ambientales la acción pública, la sostenibilidad de las áreas rurales y el sistema urbano nacional. Estos de manera equilibrada y ordenada, como la base espacial para el desarrollo del conjunto de prioridades nacionales estipuladas en el plan nacional de desarrollo.

Objetivos estratégicos/resultados inmediatos. La Guatemala rural del año 2032 habrá mejorado su nivel de competitividad.

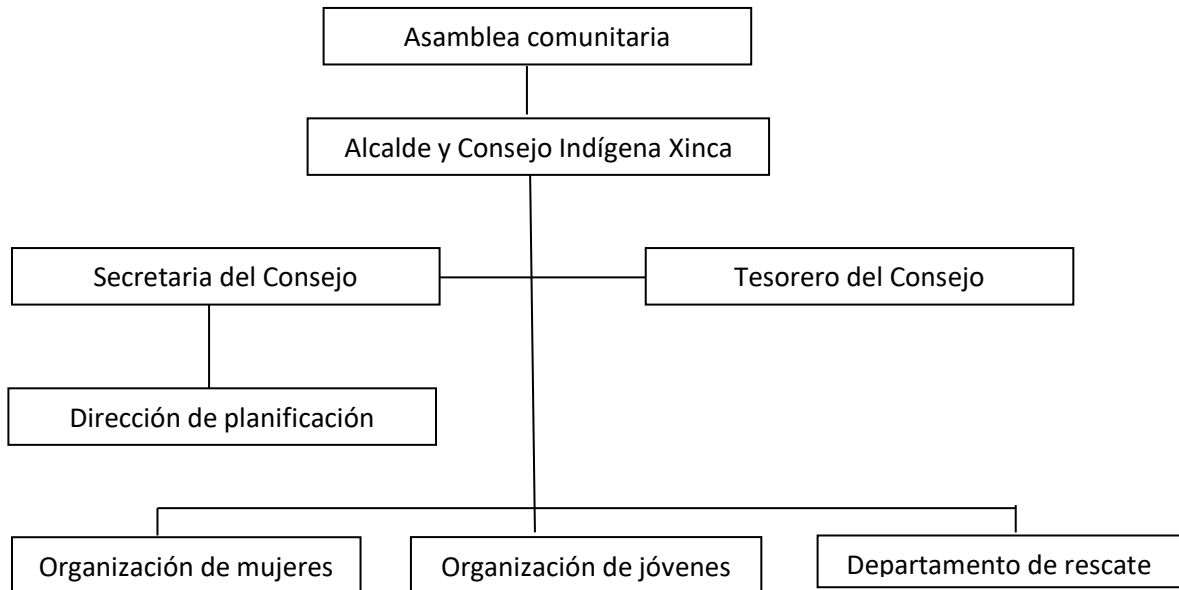
Objetivos operativos / meta

3.1 Los territorios rurales se encuentran conectados con las áreas de producción, mercado y centros poblados; a) diseñar y ejecutar la infraestructura vial que permita acceso a los servicios y facilite la conectividad entre los territorios rurales y que además estimule los intercambios y las comunicaciones entre estos y las áreas urbanas y el exterior.

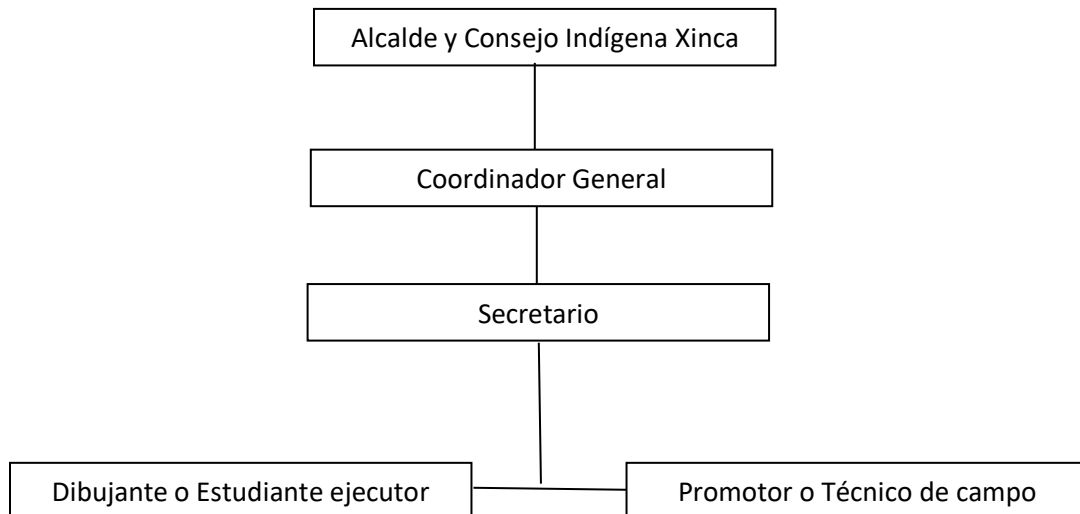
3.2 Los productores rurales han mejorado sus ingresos gracias a la infraestructura productiva y de servicios que los articulan con las cadenas productivas y de servicios de valor.

3.3 Facilitar el desarrollo de infraestructura para la producción, transformación y comercialización interna y externa.

Organigrama institucional de la Alcaldía Indígena Xinca.



Organigrama específico de la Dirección Comunitaria de Planificación



Fuente: Helen María Soledad Palma Rosa/Centro Universitario de Santa Rosa

Bibliografía

Amaya, Luis Gabriel (1997) Gestión local y participación Ciudadana. Planeación del Desarrollo Municipal con enfoque territorial GTZ-DNP.

Antioquia, (1997) Comité de Asesoría Municipal. Orientaciones para la elaboración de Programas de Gobierno Municipal. Medellín, Colombia.

Constitución Política de la República de Guatemala (1985) Guatemala, Editorial Piedra Santa.

Gutiérrez Castro, Edgar.(1999) La planeación en Colombia. Sociedad de Economistas.

Jiménez Fajardo, Ruth Estela. (2005) La Nueva Gestión Pública. Guía para Reformas administrativas en las entidades territoriales. Departamento Administrativo de la Función Pública.

Koontz, Harold (1999) Administración una perspectiva global. Editorial Mc Graw Hill. 11ª. Edición,

ANEXOS



Ministerio de Finanzas Públicas
MINFIN

Secretaría de Planificación y Programación
De la Presidencia – SEGEPLAN

**GUIA PARA ELABORAR EL PLAN OPERATIVO ANUAL
DE LAS MUNICIPALIDADES DEL PAÍS
En el marco de la gestión por resultados**



CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN

INSTRUCTIVO PRESIDENCIAL

INTRODUCCIÓN

MARCO LEGAL

CONTEXTO Y MARCO CONCEPTUAL

Esquema 1. Vinculación Plan - Presupuesto en el marco de la Gestión por Resultados

Esquema 2 - ¿De dónde proviene el POA?

Esquema 3 – Diagrama conceptual de flujo vinculación Plan – Presupuesto

Esquema 4 - Cadena de Resultados

CONTENIDO DEL PLAN OPERATIVO ANUAL

ANEXOS

Anexo 1. Alcances y Limitaciones

Anexo 2. Cuadro de Disponibilidad Financiera para Proyectos Nuevos

Anexo 3. Competencias Municipales

Anexo 4. Catálogo de Unidades de Medida

Anexo 5. Matriz para Programa de Inversión Multianual –PIMA–

Anexo 6. Matriz para Plan Operativo Anual –POA-

4.2.1 Productos

Materiales:

- 15 guías impresas para todos los integrantes del Consejo Xinca y líderes comunitarios de aldea Santa Anita Nixtiquipaque, del municipio de Santa María Ixhuatán, Santa Rosa

Sociales:

- 15 líderes participaron en la actividad de socialización de la temática.
- 4 organizaciones sociales reconocidas en la comunidad participaron de la presentación de la Unidad de Planificación
- 6 comunidades involucradas en el desarrollo de la propuesta y búsqueda de posibles integrantes de la Unidad.

4.2.2 Logros:

Sociales: La comunidad de Santa Anita Nixtiquipaque se involucró en la realización y socialización de la propuesta de creación de la Unidad de Planificación en la Alcaldía Indígena de la comunidad.

Profesional: Como futura profesional en el ámbito de grado se pudo comprobar que en el proceso de inducción generada en todo momento, se demostró profesionalismo y responsabilidad.

Institucional: Como representante del Centro Universitario de Santa Rosa, se alcanzó un nivel muy alto en materia de proyección y cumplimiento a las políticas de extensión universitaria, así como, a nivel local, se fortaleció el rol de la Alcaldía Indígena Xinca ante todos los vecinos.

4.2.3 Evidencias



Foto 1/Ejemplar Guía socializada y entregada al Alcalde Indígena Xinca



Foto 2/Estudiante ejecutora entregando guía a Profesional Asesor del
Ejercicio Profesional Supervisado



Foto 3/ Líderes comunitarios y autoridades universitarias en el acto de presentación de la propuesta Creación e Implementación de la Unidad de Planificación Comunitaria en la Alcaldía Indígena Xinca

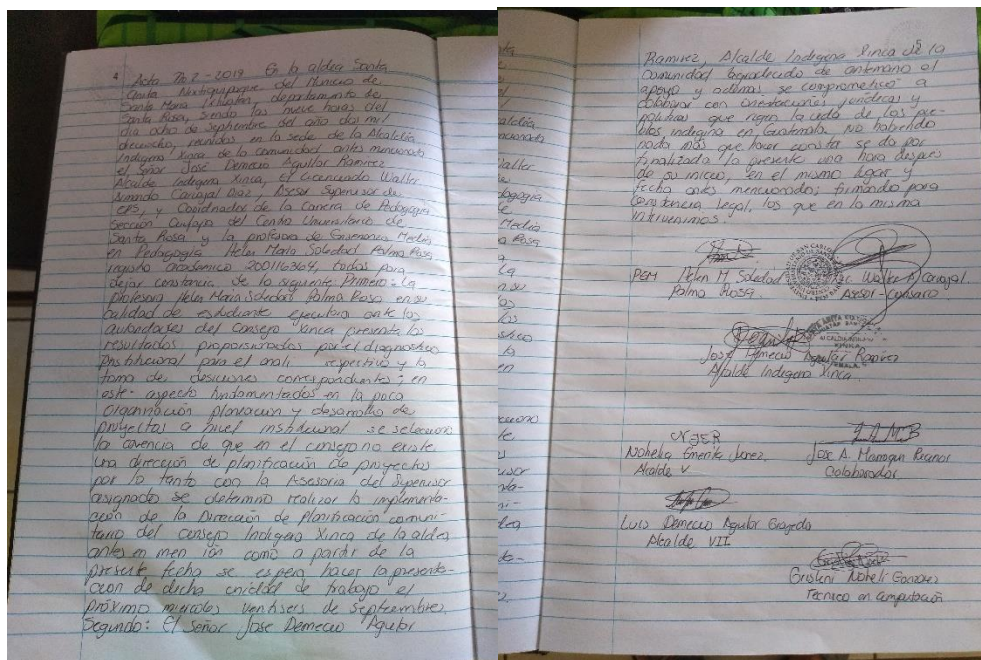


Foto 4. Acta de entrega del proyecto

4.3 Sistematización de la experiencia

4.3.1 Actores

Participante	Perfiles
Estudiante ejecutor del ejercicio profesional supervisado	Estudiante en proceso de culminación de formación previo a optar al grado de Licenciado en Pedagogía y Administración Educativa dispuesto a generar acciones apegadas con el proceso administrativo
Alcalde Indígena Xinca	Ente social responsable de la administración comunitaria.
Profesional Supervisor	Persona responsable del acompañamiento y supervisión de los procesos realizados por un estudiante ejecutor en el contexto de un proyecto para beneficio de una comunidad.
Autoridades municipales indígenas	Personas responsables de los procesos de integración comunitaria en la búsqueda de consolidar la cultura Xinca desde todos los sectores productivos de la comunidad.

Tabla 12/Sistematización de la experiencia.

4.3.2 Acciones

En el contexto de un proceso de Ejercicio Profesional Supervisado se entrelazan acciones de manera técnica y profesional en aras de alcanzar los objetivos previstos y por ende metas y productos definidos, de allí que se concatenan acciones de:

- Investigación
- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control
- Gestión

4.3.3 Resultados

Tipología de la Actividad	Resultado	Componente de la acción	Grupo meta
Investigación	Lineamientos de trabajo producto de las necesidades detectadas en la comunidad investigada	Metodología de la Investigación. Estadística Análisis	El sector administrativo de la Alcaldía Indígena
Planificación	Mantener un orden cronológico de la intervención de todo el proyecto	Previsión	Las autoridades de la sede del Ejercicio Profesional Supervisado
Organización	Ordenamiento de los recursos existentes en la comunidad sede	Recurso humano Recurso bibliográfico	Los integrantes del Consejo Indígena Xinca y la comunidad de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque
Dirección	Ejecución de todos los procesos técnicos y pedagógicos que se enmarcan en una capacitación docente	Diagnóstico La didáctica El Constructivismo como teoría Talleres integrales	El Consejo Indígena Xinca
Control	Verificación constante de cada una de las actividades previstas para su fortalecimiento o de ser necesario, las correcciones en las acciones	Mecanismos de control La supervisión y verificación	El Consejo Indígena Xinca
Gestión	Determinar de forma individual o institucional las fuentes de financiamiento para el fortalecimiento del proyecto	Gestión individual o institucional (empresas, micro empresas, entidades de gobierno)	Sector productivo de la comunidad.

Tabla 13/Resultados generales de la intervención.

4.3.4 Implicaciones

- Investigación
- Planificación general
- Organización comunitaria
- Dirección
- Control
- Gestión a nivel individual o empresarial (institucional)

4.3.5 Lecciones aprendidas

4.3.5.1 **En lo académico**

La mejor oportunidad para reafirmar los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de toda la carrera previo a optar al grado de Licenciados en Pedagogía y Administración Educativa ya que se tuvo la necesidad de recordar principios generales de la administración, teorías básicas de la investigación y normas principales de la sociología así como el afianzar tecnicismos contables en aras de hacer transparente cada una de las actividades desarrolladas antes, durante y después de ejecutado el proyecto. Se puede concluir que en este aspecto se corrobora el espíritu que nos motivara a continuar con alcanzar un día el grado de profesionales en el área pedagógica y administrativa.

4.3.5.2 **En lo social**

El enfoque general del proyecto en sí, se enmarca en la proyección que la Universidad espera de sus estudiantes en favor de las diferentes comunidades de ámbito, en este caso particular, el del Centro Universitario de Santa Rosa, de allí que el impacto social es una de las primeras manifestaciones positivas al momento de ejecutar un proyecto puesto que se ve la participación e involucramiento de los vecinos al momento de visualizar un beneficio para sus vidas.

4.3.5.3 **En lo económico**

Es de suma importancia fortalecer la vida comunitaria a través del fortalecimiento de los recursos que garanticen su desarrollo, en esta oportunidad el sector administrativo, tendrá un cumulo de información necesaria para hacer de su desarrollo un proceso cien por ciento

integral y participativo, al contar con una base técnica y profesional en el ámbito de la gestión interinstitucional.

4.3.5.4 En lo político

El alcanzar grandes acuerdos por medio del planteamiento de acciones sociales integrales es el mejor aprendizaje que se pudo obtener en este proceso, ver como personas altruistas deciden cooperar y unirse al desarrollo comunitario, valida el rol que debe de poseer un profesional universitario puesto que el convencimiento a través del uso de la palabra es el mejor proceso para obtener los resultados planteados dentro de un proyecto.

4.3.5.5 En lo profesional

Pues el visualizar una unidad que permita accionar de manera directa principios de planeación en la búsqueda de impulsar proyectos de beneficio comunitario, refleja el impacto que los proyectos sociales que promueve la política de extensión universitaria de la Universidad de San Carlos de Guatemala a través del Centro Universitario de Santa Rosa, termina beneficiando a comunidades como aldea Santa Anita Nixtiquipaque en el municipio de Santa María Ixhutatán pretende al ser reconocida como una de las comunidades que buscan fortalecer la cultura xinca en la zona.

Capítulo 5

Evaluación del proceso

5.1 Evaluación del diagnóstico

Actividad/aspecto/elemento	s	no	Comentario
Se presentó el plan del diagnóstico	x		En el tiempo sugerido
Los objetivos del plan fueron pertinentes	x		Responden al proyecto
Las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes	x		Acordes con los objetivos
Las técnicas de investigación previstas fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico	x		Seleccionadas según las necesidades
Los instrumentos diseñados y utilizados fueron apropiados a las técnicas de investigación	x		De conformidad con la metodología requerida
El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente	x		En su totalidad
Se obtuvo colaboración de personas de la institución/comunidad para la realización del diagnóstico	x		Participaron activamente todos
Las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico	x		Acertadamente
Se obtuvo la caracterización del contexto en que se encuentra la institución/comunidad	x		En un porcentaje total
Se tiene la descripción del estado y funcionalidad de la institución/comunidad	x		Totalmente
Se determinó el listado de carencias, deficiencias, debilidades de la Institución/comunidad	x		Según la guía en un 100%
Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias, debilidades	x		Se apega al diagnóstico respectivo
Fue adecuada la priorización del problema a intervenir	x		Según los procedimientos si.

Actividad/aspecto/elemento	Si	No	Comentario
La hipótesis acción es pertinente al problema a intervenir	x		En su totalidad
Se presentó el listado de las fuentes consultadas	x		Si.

Tabla 14/ Instrumento de la evaluación del diagnóstico

Helen María Soledad Palma Rosa

Estudiante ejecutor

Vo,Bo.

Licenciada Vera Magaly Samayoa Rueda

Asesor-supervisor

5.2 Evaluación de la fundamentación teórica

Actividad/aspecto/elemento	Si	No	Comentario
La teoría presentada corresponde al tema contenido en el problema	x		En su totalidad
El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema	x		Fortalece la investigación totalmente
Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema	x		Responden a las necesidades
Se hacen citas correctamente dentro de las normas de un sistema específico	x		Cumplen con las normas exigidas
Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuente	x		En su totalidad
Se evidencia aporte del estudiante en el desarrollo de la teoría presentada	x		Fortalece la formación del estudiante ejecutor

Tabla 15/instrumento de la evaluación de la fundamentación teórica.

Helen María Soledad Palma Rosa

Estudiante ejecutor

Vo,Bo.

Licenciada Vera Magaly Samayoa Rueda

Asesor-supervisor

5.3 Evaluación del plan de intervención

Elemento del plan	Si	No	Comentario
Es completa la identificación institucional del(la)estudiante	x		Promueve dicha identificación
El problema es el priorizado en el diagnóstico	x		Afirmativamente
La hipótesis-acción es la que corresponde al problema priorizado	x		Concuerta con el diagnóstico
La ubicación de la intervención estudiante encargado del proyecto	x		Fortalece la ejecución
La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir	x		Evidencia la razón del proyecto
El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención	x		Responde al proyecto totalmente
Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general	x		Cada uno responde al proyecto
Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos	x		Claras y concisas
Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos	x		Las previstas para alcanzar el éxito
Los beneficiarios están bien identificados	x		Totalmente
Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar	x		Se seleccionaron previamente
El tiempo asignado a cada actividad es apropiado para su realización	x		Se apegó al cronograma oficial
Están claramente determinados los responsables de cada acción	x		Se listaron previamente
El presupuesto abarca todos los costos de la intervención	x		En su totalidad
Se determinó en el presupuesto el renglón de imprevistos	x		Afirmativamente
Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitarán la ejecución del presupuesto	x		Facilitaron la ejecución

Tabla No. 16/Instrumento de la evaluación del plan de intervención

Helen María Soledad Palma Rosa

Estudiante ejecutor

Vo,Bo.

Licenciada Vera Magaly Samayoa Rueda

Asesor-supervisor

5.4 Evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención:

Aspecto	Si	No	Comentario
Se da con claridad un panorama de la experiencia vivida en el ejercicio profesional supervisado	X		En su totalidad
Los datos surgen de la realidad vivida	X		En un 100%
Es evidente la participación de los involucrados en el proceso de ejercicio profesional supervisado	X		La participación fue masiva
Se valoriza la intervención ejecutada	X		Los comentarios lo afirman
Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones	X		Totalmente

Tabla 17/Instrumento de la evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención.

Helen María Soledad Palma Rosa

Estudiante ejecutor

Vo,Bo.

Licenciada Vera Magaly Samayoa Rueda

Asesor-supervisor

Capítulo 6

El voluntariado

6.1 Plan del voluntariado

6.1.1. Parte informativa

6.1.1.1 Datos de la institución

- Alcaldía Indígena Xinca

6.1.2 Título

- Ampliación del servicio de internet en la sede de la Biblioteca Comunitaria de la Alcaldía Indígena Xinca de aldea Santa Anita Nixtiquipaque, municipio de Santa María Ixhuatán, departamento de Santa Rosa.

6.1.3 Ubicación Física

- Sede de la Alcaldía indígena Xinca

6.1.4 Descripción de la actividad

El proyecto consiste en ampliar por un año más el servicio de internet en la sede de la biblioteca comunitaria que auspicia la Alcaldía Indígena Xinca en la comunidad de aldea Santa Anita con el fin de favorecer a los habitantes de la comunidad a través del servicio de comunicación y divulgación de los avances culturales de la región.

6.1.5 Justificación

El promover medios de comunicación e investigación son la razón principal de la ampliación del servicio de internet en la comunidad. Para ello se espera ampliar el servicio del mismo

hasta el mes de septiembre del año 2019. Esperando con ello la promoción y divulgación de la cultura xinca y además el respaldo a la comunidad de estudiantes de todos los niveles educativos con un medio de investigación actualizado.

6.1.6 Objetivos

6.1.6.1 General

- Ampliar el servicio de internet en la biblioteca virtual y física de la Alcaldía Indígena Xinca de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque, municipio de Santa María Ixhuatán, Santa Rosa

6.1.6.2 Específicos

- Contribuir con el proceso educativo de los niños y niñas de la comunidad.
- Desarrollar procesos de socialización y comunicación de la cultura xinca.
- Establecer un canal de comunicación entre las autoridades locales y los diferentes entes sociales en materia de desarrollo comunitario a través del internet.

6.1.7 Metas

- 1 año más de servicio de internet para la biblioteca comunitaria virtual y física instalada y funcionando para beneficio de la comunidad de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque, Santa María Ixhuatán, Santa Rosa
- 300 estudiantes de todos los niveles educativos haciendo uso de los servicios bibliográficos que proporciona el internet.

6.1.8 Beneficiarios

- Directos

Las autoridades del Consejo Indígena Xinca como responsables de la administración de la Biblioteca.

- Indirectos

Los integrantes de la comunidad educativa de aldea Santa Anita Nixtiquipaque y sus escuelas de ámbito así como los vecinos de dicho sector geográfico del municipio de Santa María Ixhuatán, Santa Rosa.

6.1.9 Metodología de trabajo

En la búsqueda de consolidar todo el proceso se ratificó todo el proyecto con el método indagatorio pues por medio de la dinámica que genera la entrevista, la observación directa e indirecta, propiciaron mucha y valiosa información la cual fue recabada por medio de instrumentos como cuestionarios, fichas de observación, listas de cotejo entre otras. Todo esto generó un proceso de gestión el cual permitió el hacer realidad el proyecto gracias a la colaboración de personas altruistas de diferentes lugares del país.

6.1.10 Actividades a realizar

- Presentación de proyecto para su aprobación
- Elaboración, revisión y corrección del plan específico
- Aprobación del plan del voluntariado
- Proceso de cotización del servicio de internet
- Proceso de gestión
- Contrato de servicio de internet
- Entrega e inauguración del proyecto a las autoridades universitarias
- Elaboración de informe para su aprobación final

6.1.11 Cronograma

No.	Actividades	P E	Responsable	Septiembre			
				Semana			
				1	2	3	4
1	Presentación de proyecto para su aprobación	P	Estudiante				
		E					
2	Elaboración, revisión y corrección del plan específico	P	Estudiante				
		E					
3	Aprobación de plan de voluntariado	P	Estudiante				
		E					
4	Proceso de cotización del servicio de internet	P	Estudiante				
		E					
5	Proceso de gestión	P	Estudiante				
		E					
6	Contrato de servicio de internet	P	Estudiante				
		E					
7	Entrega e inauguración del proyecto a las autoridades universitarias	P	Director				
		E					
8	Elaboración de informe para su aprobación final	P	Estudiante				
		E					

Tabla 18/ Cronograma del voluntariado

6.1.12 Recursos

6.1.12.1 Talento humano

- Coordinador General de Exámenes de Graduación del Centro Universitario de Santa Rosa
- Coordinador de Unidad del Ejercicio Profesional Supervisado
- Profesional Asesor-Supervisor del Ejercicio Profesional Supervisado
- Estudiante gestor
- Alcalde Indígena Xinca y su Consejo
- Técnicos en sistemas de planificación

6.1.12.2 Materiales

- Equipo de oficina
- Papel bond
- Madera
- Mantas vinílicas
- Computadoras
- Libros
- Materiales eléctricos

6.1.12.3 Técnicos

- Planificaciones
- Cotizaciones
- Orientaciones en sistemas de redes de internet

6.1.12.4 Tecnológicos

- Computadoras
- Impresoras
- Sistema de conectores de redes de internet

6.1.12.5 Físicos

- Alcaldía Indígena Xinca

6.1.12.6 Financieros

Todo el proceso de recaudación de fondos será producto de la gestión tanto a personas individuales como comerciales, con el afán de alcanzar la meta en cuanto al gasto general del proyecto.

6.1.12.6.1 Presupuesto

Cantidad	Descripción del recurso	Precio unitario	Precio total
1	Servicio anual de internet	Q150.00	Q1,800.00
15	Diplomas de participación	Q10.00	Q150.00
60	Refacciones	Q10.00	Q600.00
1	Alquiler de sonido	Q150.00	Q300.00
4	Mesas alquiladas	Q15.00	Q 60.00
4	Manteles alquilados	Q 5.00	Q 15.00
60	Sillas plásticas alquiladas	Q 5.00	Q 305.00
	10% de imprevistos		Q 356.00
Total general		Q1,570.00	Q 3,916.00

Tabla 19/Presupuesto general del proyecto de voluntariado

6.1.12.6.2 Fuentes de financiamiento

No.	Persona o institución social	Aporte
1	Comercializadora La Texana	Q 500.00
2	Municipalidad de Santa María Ixhuatán	Q. 1,600.00
3	Municipalidad de Cuilapa	Q. 900.00
4	Municipalidad de Barberena	Q 1,000.00
	Total	Q. 4,000.00

Tabla 20/Fuentes de financiamiento

6.1.13 Evaluación

La evaluación del proyecto se determinará al finalizar el mismo tomando como base todos y cada uno de los elementos presupuestados con el único afán de verificar como evidencia final el obtener los resultados previstos en la planificación. Se utilizarán listas de cotejo para su análisis e interpretación.

6.2 Ejecución o evidencia del voluntariado

6.2.1 Descripción

El proyecto consiste en ampliar por un año más el servicio de internet en la sede de la biblioteca comunitaria que auspicia la Alcaldía Indígena Xinka en la comunidad de aldea Santa Anita con el fin de favorecer a los habitantes de la comunidad a través del servicio de comunicación y divulgación de los avances culturales de la región.

6.2.2 Productos y logros

Producto

- 1 año más de servicio de internet para la biblioteca comunitaria virtual y física instalada y funcionando para beneficio de la comunidad de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque, Santa María Ixhuatán, Santa Rosa
- 300 estudiantes de todos los niveles educativos haciendo uso de los servicios bibliográficos que proporciona el internet.

Logro

- Mantener comunicada a nivel local, nacional e internacional a las autoridades del Consejo Indígena Xinka.
- Fortalecer los procesos de investigación de los estudiantes que forman parte del Sistema Educativa formal y no formal de la comunidad.

6.2.3 Fotografías



Foto 6/Exterior de la sede de la empresa responsable del servicio de internet para la Biblioteca Comunitaria de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque



Foto 7/En el interior de la sede de la biblioteca comunitaria faccionando acta de entrega del voluntariado con el Alcalde Indígena Xinca



Foto 8/Estudiante ejecutor del proyecto con miembros del Consejo Indígena Xinca

6.3 Plan de sostenibilidad

La naturaleza del proyecto exige un plan de sostenibilidad y la definición de sus responsables, en este caso se tienen los acuerdos y compromisos siguientes:

- a) El coste de la señal que hoy tiene de internet, queda bajo la responsabilidad a partir del 12 de septiembre del año 2019, del Señor José Demecio Aguilar Ramírez, en su calidad de Alcalde Xinca, según consta en el acta No. 4, folios 7, 8 y 9; de fecha 26 de septiembre del año en curso (se adjunta copia escaneada)

Foto 9/ Acta No. 3 de constancia de entrega del proyecto de voluntariado y compromiso de sostenibilidad

Capítulo 7

Conclusiones, recomendaciones y bibliografía

7.1 Conclusiones:

- La labor administrativa se fortaleció con la implementación de la Dirección de planificación comunitaria en la Alcaldía Indígena Xinca.
- Los integrantes del Consejo Indígena Xinca participaron y se motivaron por la oportunidad de contar con un recurso técnico que les garantizará la certeza en materia de planificación de proyectos.
- El Alcalde Indígena de la Comunidad de Aldea Santa Anita Nixtiquipaqué, necesita un apoyo profesional en el área de la planeación como punto de partida en los procesos de gestión y elaboración de proyectos.
- El integrar planes de trabajo por parte de las autoridades comunitarias facilita la identificación de acciones a impulsar en la búsqueda del desarrollo local.

7.2 Recomendaciones

- Que se generen procesos de divulgación y socialización en el ámbito de la planeación institucional para contar con información básica a la hora de impulsar un proyecto comunitario.
- Impulsar procesos de capacitación que resulten novedosos para que los integrantes del Consejo Indígena posea los dominios temáticos y tecnológicos en aras de mejorar su labor de servicio hacia la comunidad de aldea Santa Anita Nixtiquipaque.
- Que se desarrollen procesos de acompañamiento técnico a las personas que conforman la Dirección de Planificación Comunitaria con la intención de mantenerlos actualizados en relación con la formulación de los proyectos.
- Impulsar procesos de intercambio profesional desde la administración municipal para que propongan acciones que al final generen nuevos dominios en el ámbito de la planeación para hacer un canal de desarrollo integral para el ser humano en aldea Santa Anita Nixtiquipaque

7.3 Referencias Bibliográficas o Fuentes consultadas:

Flórez Ochoa Rafael y Alonso Tobón Restrepo. Investigación Educativa y Pedagógica.

Bogotá: McGraw Hill. 2001

Grawitz M. (1984) “Métodos y Técnicas de las Ciencias Sociales I-II.” México:

Editorial Mexicana

Hernández, Fernández Baptista. (1994) “Metodología de la Investigación”. Colombia:

McGraw Hill

Salkind, Neil J. (1999) Métodos de Investigación. México: Prentice Hall.

Sierra Bravo R. Técnicas de investigación Social Teoría y ejercicios, (1995)

Décima edición, Madrid: Editorial Paraninfo

Taylor, S.J. y R. Bogdan. (1987) Introducción a los métodos cualitativos de

investigación. Barcelona: Paidós.

Apéndice, anexos y glosario

8.1 Apéndices

Plan general del Ejercicio Profesional Supervisado

a) Identificación o parte informativa

Datos institucionales:

Nombre: Alcaldía Indígena Xinca
Alcaide: José Demecio Aguilar Ramírez
Ubicación: Aldea Santa Anita
Municipio: Santa María Ixhvatán
Departamento: Santa Rosa.
Tipo de institución: Social de servicio
Horario de labores: de 7:30 a 17:00 de viernes a domingo

Datos del estudiante:

Nombre: Helen María Soledad Palma Rosa
Registro académico: 200116364
Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Lugar de estudio: Centro Universitario de Santa Rosa
Número de Teléfono: 42826020
Correo Electrónico: palmahelencita@gmail.com
Dirección: Barberena, Santa Rosa

- b) Título: Plan de diagnóstico institucional de la Alcaldía Indígena Xinca
- c) Ubicación física de la comunidad: Aldea Santa Anita Nixtiquipaque, municipio de Santa María Ixhvatán, departamento de Santa Rosa.
- d) Objetivos:

- General:

Establecer las prioridades institucionales de la Alcaldía Indígena Xinca en materia de divulgación y fortalecimiento del rescate de su cultura a nivel local y nacional.

- Específicos:

Determinar la realidad institucional de la Alcaldía Indígena Xinca.

Identificar las fuentes históricas que garanticen el fortalecimiento de la cultura Xinca en Aldea Santa Anita Nixtiquipaque.

Impulsar procesos organizacionales, técnicos y científicos que favorezcan el desarrollo comunitario de Aldea Santa Anita.

Propiciar acciones de gestión interinstitucional que permitan obtener el reconocimiento real de la Alcaldía Indígena Xinca.

e) Justificación:

El desarrollo comunitario es compromiso de todos los ciudadanos que de una u otra manera buscan aportar soluciones viables y factibles a la vida de las diversas instituciones sociales legalmente establecidas en los contextos de cada rincón de nuestra patria Guatemala, es por ello que como estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por medio del Centro Universitario de Santa Rosa, ubicado en la región sur oriental del país, en esta oportunidad se ha seleccionado a la Comunidad de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque del municipio de Santa María Ixhutatán, departamento de Santa Rosa, para realizar en su Alcaldía Indígena como

un ente reconocido dentro del área geográfica del pueblo y cultura Xinca, todo el trabajo del ejercicio profesional supervisado previo a optar al grado de Licenciados en la carrera de Pedagogía y Administración Educativa, primero con la única intención de servir a la comunidad antes en mención, el devolverle al pueblo, quien a través de sus impuestos permite y facilita que guatemaltecos y guatemaltecas se superen gracias a la labor de la universidad del pueblo. En segundo lugar la comunidad de Santa Anita Nixtiquipaque, se encuentra representada en todos los órganos institucionales a nivel local y nacional por ser la pionera del rescate de la cultura Xinca en Santa Rosa, de allí que se vuelve importante y trascendental, el identificar aquellas acciones que permitan a los pobladores y autoridades locales de Santa Anita Nixtiquipaque, cumplir y alcanzar procesos de recuperación, fortalecimiento y divulgación de elementos ancestrales que le permitirán a futuro ser valorados comunitariamente y nacionalmente como uno de los pueblos en los cuales los Xincas habitaron, mostrando su valentía e hidalguía según los pasajes que la historia narra de dicho pueblo. Por lo tanto comprometidos con el desarrollo de los pueblos y culturas del país, a partir del desarrollo de todo este trabajo, se espera aportarle a la comunidad de Santa Anita Nixtiquipaque todo lo necesario y concerniente con el fortalecimiento de su cultura como la mejor herencia y por la cual siguen sobreviviendo los pueblos de toda Guatemala.

f) Actividades:

Para el efecto y en busca de alcanzar los objetivos previstos se pretende realizar las actividades siguientes:

1. Elaboración del plan de diagnóstico

2. Presentación de líneas de trabajo a las autoridades Xincas
3. Selección y elaboración de métodos y técnicas de investigación
4. Identificación de fuentes bibliográficas
5. Procesos de trabajo de campo
6. Recopilación e interpretación de información
7. Presentación de resultados a las autoridades Xincas
8. Selección de prioridad para diseño de proyecto
9. Elaboración de informe para su revisión al Asesor
10. Entrega de informe para su revisión y aprobación
11. Correcciones y aprobación final del informe de diagnóstico institucional
12. Entrega de informe terminado
13. Fundamento teórico
14. Selección de bibliografía para anteproyecto a presentar
15. Proyecto temático presentado, revisado y corregido
16. Aprobación del fundamento teórico
17. Plan de acción
18. Presentación de anteproyecto para su revisión
19. Correcciones y aprobación del plan de acción
20. Sistematización y ejecución del proyecto
21. Procesos de gestión
22. Implementación del proyecto
23. Presentación del proyecto
24. Elaboración de informe final para su revisión, correcciones y aprobación
25. Informe aprobado

26. Evaluación de las fases de proyecto
27. Presentación de evidencias de instrumentos
28. Revisión y aprobación del capítulo
29. Presentación de plan del voluntariado
30. Revisión, corrección y aprobación del proceso
31. Proceso de gestión
32. Implementación del proyecto
33. Inauguración del proyecto
34. Informe final para su revisión y a probación
35. Conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas para su revisión
36. Redacción corregida y aprobación del capítulo
37. Organización de anexos y apéndices
38. Presentación de informe final para su revisión
39. Revisión, corrección y aprobación final del informe general
40. Entrega a unidad de ejercicio profesional supervisado para su segunda revisión.

g. Tiempo:

En el marco de los conceptos generales del Ejercicio profesional supervisado se tiene contemplado que todo proceso de diagnóstico debe de ser cubierto en un lapso no menos de un mes por lo tanto en este contexto se da inicio hoy 28 de mayo esperando concluir con todo lo planificado el próximo 28 de junio del año en curso,.

h. Cronograma

El desarrollo cronológico de las actividades garantizarán el éxito de todo proyecto, en este sentido todas y cada una de las actividades descritas anteriormente se detallan según calendarización descrita en la tabla que a continuación describe, esperando contar con todos los recursos necesarios para su certera aplicación.

		Meses y semanas																						
		Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre		
No.	Actividad	P/E	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Elaboración del plan de diagnóstico	P E	■																					
2	Presentación de líneas de trabajo a las autoridades Xincas	P E		■																				
3	Selección y elaboración de métodos y técnicas de investigación	P E			■																			
4	Identificación de fuentes bibliográficas	P E			■																			
5	Procesos de trabajo de campo	P E				■																		
6	Recopilación e interpretación de información	P E				■	■	■	■	■														
7	Presentación de resultados a las autoridades Xincas	P E									■													
8	Selección de prioridad para diseño del proyecto	P E									■													
9	Elaboración de informe para su revisión al asesor	P E									■													
10	Entrega de informe para su revisión y aprobación	P E									■													
11	Corrección y aprobación del informe final del diagnóstico	P E									■													
12	Entrega del informe terminado	P E									■													
13	Fundamento teórico	P E												■										
14	Selección de bibliografía para el anteproyecto a presentar	P E												■										
15	Proyecto temático presentado, revisado y corregido	P E												■										

No.	Actividad	P/E	Meses y semanas																					
			Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre	
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2				
16	Aprobación del fundamento teórico	P E																						
17	Plan de acción	P E																						
18	Presentación de anteproyecto para su aprobación	P E																						
19	Correcciones y aprobación del plan de acción	P E																						
20	Sistematización y ejecución del proyecto	P E																						
21	Procesos de gestión	P E																						
22	Implementación del proyecto	P E																						
23	Presentación del proyecto	P E																						
24	Elaboración del informe para revisión, corrección y aprobación	P E																						
25	Informe aprobado	P E																						
26	Evaluación de las fases de proyecto	P E																						
27	Presentación de instrumentos como evidencia de evaluación	P E																						
28	Revisión y aprobación del capítulo	P E																						
29	Presentación de voluntariado	P E																						
30	Revisión, corrección y aprobación del proceso	P E																						

No.	Actividad	P/E	Meses y semanas																					
			Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre	
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2				
31	Proceso de gestión	P E																						
32	Implementación del proyecto	P E																						
33	Inauguración del proyecto	P E																						
34	Informe final para su revisión y aprobación	P E																						
35	Presentación de conclusiones y recomendaciones	P E																						
36	Redacción corregida y aprobada del capítulo	P E																						
37	Organización de anexos y apéndices	P E																						
38	Presentación de informe final para su revisión	P E																						
39	Revisión, corrección y aprobación final del informe	P E																						
40	Entrega a unidad de Ejercicio profesional supervisado	P E																						

Tabla No. 22/ Cronograma general del diagnóstico

i. Técnicas e instrumentos:

Todo trabajo de investigación requiere su soporte técnico y científico de allí que para el efecto se utilizarán los procedimientos siguientes:

- a) Observación
- b) Encuesta
- c) Entrevista
- d) Análisis documental
- e) Análisis estadístico
- f) Registro anecdótico

Aplicando los instrumentos tales como:

- a) Fichas
- b) Cuestionarios
- c) Cuadros de registros
- d) Base de datos
- e) Comentarios orales

j. Recursos.

- **Talento Humano:**
 - Estudiante ejecutor
 - Asesor – supervisor del Ejercicio profesional supervisado
 - Coordinador Unidad de Ejercicio profesional supervisado
 - Coordinador Exámenes de privados graduación del Centro Universitario de Santa Rosa.
- **Físicos**
- Edificios
- **Materiales:**
 - Hojas de papel bond
 - Lapiceros
 - Impresiones
 - Fotocopias

- Tinta
- **Técnicos**
 - Manuales
 - Guías
- **Tecnológicos**
- Equipo de computación
- Digital
- **Financieros**

Etapa	Descripción	Costo unitario	Costo total
Plan de Diagnóstico	Hojas papel bond	Q 10.00	
Institucional	lapiceros,	Q 2.00	
	fotocopias,	Q 20.00	
	tinta,	Q 60.00	
	impresiones	Q. 25.00	
	Alimentación	Q. 60.00	
	Transporte	Q. 30.00	
			Q207.00

Tabla No. 23/ presupuesto del diagnóstico

k. Responsable(s).

Estudiante:

- Helen María Soledad Palma Rosa

I. Evaluación.

Para dejar constancia de los avances se mantendrá un registro constante por medio de hojas de calificación entre las cuales se menciona a las listas de cotejo, puesto que facilitan el control de forma concreta en materia de medición de procesos. A continuación un ejemplo:

Modelo de instrumento:



Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Santa Rosa

I. PARTE INFORMATIVA;

Institución: Alcaldía Indígena Xinca Comunidad:
Aldea Santa Anita Nixtiquipaque Municipio: Santa María Ixhuateán
Alcalde: José Demecio Aguilar Estudiante: Helen María Soledad Palma Rosa
Asesor – Supervisor: Licenciada Vera Magaly Samayoa Rueda

FICHA DE CONTROL DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

No.	Inventario de indicadores para la valoración de avances del Diagnóstico Institucional de la Alcaldía Indígena Xinca de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque	SI	NO	Observaciones
1				
2				
3				
4				
5				

Santa Anita Nixtiquipaque _____ de _____ de 2018

Helen María Soledad Palma Rosa
Estudiante

Vo.Bo. Licda. Vera Magaly Samayoa Rueda
Asesor - Supervisor Ejercicio Profesional Supervisado

Plan de Diagnóstico

g) Identificación o parte informativa

Datos institucionales:

Nombre: Alcaldía Indígena Xinca
Alcaide: José Demecio Aguilar Ramírez
Ubicación: Aldea Santa Anita
Municipio: Santa María Ixhvatán
Departamento: Santa Rosa.
Tipo de institución: Social de servicio
Horario de labores: de 7:30 a 17:00 de lunes a viernes

Datos del estudiante ejecutor:

Nombre: Helen María Soledad Palma Rosa
Registro académico: 200116364
Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Lugar de estudio: Centro Universitario de Santa Rosa
Número de Teléfono: 42826020
Correo Electrónico: palmahelencita@gmail.com
Dirección: Barberena, Santa Rosa.

- h) Título: Plan de diagnóstico institucional de la Alcaldía Indígena Xinca
- i) Ubicación física de la comunidad: Aldea Santa Anita Nixtiquipaque, municipio de Santa María Ixhvatán, departamento de Santa Rosa.
- j) Objetivos:
- General:

Establecer las prioridades institucionales de la Alcaldía Indígena Xinca en materia de divulgación y fortalecimiento del rescate de su cultura a nivel local y nacional.

- Específicos:

Determinar la realidad institucional de la Alcaldía Indígena Xinca.

Identificar las fuentes históricas que garanticen el fortalecimiento de la cultura Xinca en Aldea Santa Anita Nixtiquipaque.

Impulsar procesos organizacionales, técnicos y científicos que favorezcan el desarrollo comunitario de Aldea Santa Anita.

Propiciar acciones de gestión interinstitucional que permitan obtener el reconocimiento real de la Alcaldía Indígena Xinca.

k) Justificación:

El desarrollo comunitario es compromiso de todos los ciudadanos que de una u otra manera buscan aportar soluciones viables y factibles a la vida de las diversas instituciones sociales legalmente establecidas en los contextos de cada rincón de nuestra patria Guatemala, es por ello que como epesistas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por medio del Centro Universitario de Santa Rosa, ubicado en la región sur oriental del país, en esta oportunidad se ha seleccionado a la Comunidad de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque del municipio de Santa María Ixhuatán, departamento de Santa Rosa, para realizar en su Alcaldía Indígena como un ente reconocido dentro del área geográfica del pueblo y cultura Xinca, todo el trabajo del ejercicio profesional supervisado previo a optar al grado de Licenciados en la carrera de Pedagogía y Administración Educativa, primero con la única intención de servir a la comunidad antes en mención, el devolverle al pueblo, quien a través de sus impuestos permite y facilita que guatemaltecos y guatemaltecas se superen gracias a la labor de la universidad del pueblo. En segundo lugar la comunidad de Santa Anita Nixtiquipaque, se encuentra representada en todos los órganos institucionales a nivel local y nacional por ser la pionera del rescate de la cultura Xinca en Santa Rosa, de allí que se vuelve importante y trascendental, el identificar aquellas acciones que permitan a los pobladores y autoridades locales de Santa Anita Nixtiquipaque, cumplir y alcanzar procesos de recuperación, fortalecimiento y divulgación de elementos ancestrales que le permitirán a futuro ser valorados comunitariamente y

nacionalmente como uno de los pueblos en los cuales los Xincas habitaron, mostrando su valentía e hidalguía según los pasajes que la historia narra de dicho pueblo. Por lo tanto comprometidos con el desarrollo de los pueblos y culturas del país, a partir del desarrollo de todo este trabajo, se espera aportarle a la comunidad de Santa Anita Nixtiquipaque todo lo necesario y concerniente con el fortalecimiento de su cultura como la mejor herencia y por la cual siguen sobreviviendo los pueblos de toda Guatemala.

l) Actividades:

Para el efecto y en busca de alcanzar los objetivos previstos se pretende realizar las actividades siguientes:

Elaboración del plan de diagnóstico

1. Presentación de líneas de trabajo a las autoridades Xincas
2. Selección y elaboración de métodos y técnicas de investigación
3. Identificación de fuentes bibliográficas
4. Procesos de trabajo de campo
5. Entrevistas
6. Encuestas
7. Procesos de observación directa e indirectamente
8. Recopilación e interpretación de información
9. Presentación de resultados a las autoridades Xincas
10. Selección de prioridad para diseño de proyecto para el Ejercicio Profesional Supervisado
11. Elaboración de informe para su revisión al Asesor
12. Entrega de informe para su revisión y aprobación
13. Correcciones y aprobación final del informe de diagnóstico institucional
14. Entrega de informe terminado

g. Tiempo:

En el marco de los conceptos generales del Ejercicio Profesional Supervisado se tiene contemplado que todo proceso de diagnóstico debe de ser cubierto en un lapso no menos de un mes por lo tanto en este contexto se da inicio hoy 28 de mayo esperando concluir con todo lo planificado el próximo 28 de junio del año en curso,.

h. Cronograma

El desarrollo cronológico de las actividades garantizarán el éxito de todo proyecto, en este sentido todas y cada una de las actividades descritas anteriormente se detallan según calendarización descrita en la tabla que a continuación describe, esperando contar con todos los recursos necesarios para su certera aplicación.

No	Actividades	Mayo				Junio																			
		Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Plan de diagnóstico			x																					
2	Presentación de líneas de trabajo a las autoridades Xincas			x																					
3	Selección de métodos y técnicas de investigación				x																				
4	Identificación de fuentes bibliográficas							x																	
5	Trabajo de campo							x	x	x	x	X	x												
6	Entrevistas													x	x	x									
7	Encuestas															x	x	x							
8	Procesos de observación directa e indirecta																	x	x	x					

Tabla No. 24/cronograma del diagnóstico

i. Técnicas e instrumentos:

Todo trabajo de investigación requiere su soporte técnico y científico de allí que para el efecto se utilizarán los procedimientos siguientes:

- g) Observación
- h) Encuesta
- i) Entrevista
- j) Análisis documental
- k) Análisis estadístico
- l) Registro anecdótico

Aplicando los instrumentos tales como:

- f) Fichas
- g) Cuestionarios
- h) Cuadros de registros
- i) Base de datos
- j) Comentarios orales

j. Recursos.

- **Talento Humano:**
 - Estudiante ejecutor
 - Asesor Ejercicio Profesional Supervisado
 - Coordinador Unidad de Ejercicio Profesional Supervisado
 - Coordinador Exámenes de graduación
- **Físicos**
 - Edificios
- **Materiales:**
 - Hojas de papel bond
 - Lapiceros
 - Impresiones
 - Fotocopias
 - Tinta
- **Técnicos**
 - Manuales
 - Guías

- **Tecnológicos**
- Equipo de computación
- Digital

- **Financieros**

Etapa	Descripción	Costo unitario	Costo total
Plan de Diagnóstico Institucional	Hojas papel bond	Q 10.00	
	lapiceros,	Q 2.00	
	fotocopias,	Q 20.00	
	tinta,	Q 60.00	
	impresiones	Q. 25.00	
	Alimentación	Q. 60.00	
	Transporte	Q. 30.00	
	Total		Q207.00

Tabla No. 25/ Presupuesto del diagnóstico

k. Responsable(s).

Estudiante ejecutor

- Helen María Soledad Palma Rosa

l. Evaluación.

Para dejar constancia de los avances se mantendrá un registro constante por medio de hojas de calificación entre las cuales se menciona a las listas de cotejo, puesto que facilitan el control de forma concreta en materia de medición de procesos. A continuación un ejemplo:

Modelo de instrumento:



Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Santa Rosa
-CUNSARO-

II. PARTE INFORMATIVA;

Institución: Alcaldía Indígena Xinca Comunidad:
Aldea Santa Anita Nixtiquipaque Municipio: Santa María Ixhuatrán
Alcalde: José Demecio Aguilar Estudiante: Helen María Soledad Palma Rosa

FICHA DE CONTROL DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

No.	Inventario de indicadores para la valoración de avances del Diagnóstico Institucional de la Alcaldía Indígena Xinca de Aldea Santa Anita Nixtiquipaque	SI	NO	Observaciones
1				
2				
3				
4				
5				

Santa Anita Nixtiquipaque _____ de _____ de 2018

Helen María Soledad Palma Rosa
Estudiante ejecutor

Vo.Bo. Licda. Vera Magaly Samayoa Rueda
Profesional Supervisor-Asesor

8.2 Glosario

Administración

Conjunto de las funciones o procesos básicos (planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar) que, realizados convenientemente, repercuten de forma positiva en la eficacia y eficiencia de la actividad realizada en la organización

Beneficiario

Persona, agrupación o entidad que es favorecida con cualquier tipo de transferencias, sean éstas explícitas o implícitas.

Comunidad

Conjunto de personas que viven juntas bajo ciertas reglas o que tienen los mismos intereses.

Cultura social

Es el medio ambiente social de las creencias creadas por los seres humanos, las costumbres, los conocimientos, y las prácticas que definen la conducta convencional en una sociedad

Estrategia

Serie de acciones muy meditadas, encaminadas hacia un fin determinado.

Factibilidad

Se refiere a la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos o metas señaladas. Generalmente la factibilidad se determina sobre un proyecto.

Fuente de financiamiento

Identifican el origen de los recursos con que se cubren las asignaciones presupuestarias. Por lo mismo son los canales e instituciones bancarias y financieras, tanto internas como externas por cuyo medio se obtienen los recursos necesarios para equilibrar las finanzas públicas.

Gasto

Es un egreso o salida de dinero que una persona o empresa debe pagar para acreditar su derecho sobre un artículo o a recibir un servicio.

Inversión

El término aparece en gestión empresarial, finanzas y en macroeconomía. El vocablo inversión lleva consigo la idea de utilizar recursos con el objeto de alcanzar algún beneficio, bien sea económico, político, social, satisfacción personal, entre otros.

Medio ambiente

Es el entorno que afecta a los seres vivos y que condiciona sus circunstancias vitales.

Organización

Las organizaciones son estructuras administrativas y sistemas administrativos creadas para lograr metas u objetivos por medio de los organismos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo. Están compuestas por sistemas de interrelaciones que cumplen funciones especializadas. También es un convenio sistemático entre personas para lograr algún propósito específico.

Proyecto

Resultado del planteamiento de una necesidad o carencia que se planifica para mejorar las condiciones de vida de un conglomerado social

Recursos

Es una fuente o suministro del cual se produce un beneficio. Normalmente, los recursos son material u otros activos que son transformados para producir beneficio y en el proceso pueden ser consumidos o no estar más disponibles.

Sostenibilidad

Desde la perspectiva de la prosperidad humana y según el Informe Brundtland de 1987, la sostenibilidad consiste en satisfacer las necesidades de la actual generación sin sacrificar la capacidad de futuras generaciones de satisfacer sus propias necesidades.

Viabilidad

Es el estudio que dispone el éxito o fracaso de un proyecto a partir de una serie de datos base de naturaleza empírica: medio ambiente del proyecto, rentabilidad, necesidades de mercado, factibilidad política, aceptación cultural, legislación aplicable, medio físico, flujo de caja de la operación, haciendo un énfasis en viabilidad financiera y de mercado. Es por lo tanto un estudio dirigido a realizar una proyección del éxito o fracaso de un proyecto.