



INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA -INAP-

INFORME FINAL

INDUCCIÓN DE HABILIDADES GERENCIALES PARA IMPLEMENTAR EL MODELO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Hospital Nacional de Salud Mental Dr. Federico Mora

Como parte del Fortalecimiento Institucional del INAP hacia decidió orientar la Gestión de Recursos Humanos hacia el **Fortalecimiento de las Habilidades Gerenciales** de los funcionarios públicos dentro de las instituciones para fortalecer las habilidades y propiciar escenarios de cambio y transformación en la gestión institucional.

Por lo anterior se presenta el informe considerando las etapas del proceso desarrollado en la institución.

Descripción de la fase de inducción:

Como parte de la reorganización del INAP se enfocaron las acciones institucionales hacia un nuevo modelo de atención para el fortalecimiento de la gestión institucional, de forma tal que se asegure el logro de resultados como el mecanismo fundamental para la generación de valor público. Y en el marco de este modelo, como parte de la fase de creación de condiciones, se contempla el desarrollo de **“Inducción de Habilidades Gerenciales”** para los servidores públicos que ocupan puestos principalmente del nivel táctico, como responsables de asegurar el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales a través de una adecuada gestión de los recursos disponibles en las entidades públicas.

Objetivo general:

Generar el interés de los servidores públicos para que fortalezcan sus habilidades gerenciales y potencialicen sus capacidades para aprovechar los recursos y las oportunidades que tienen disponibles a lo interno y externo de la institución, de tal manera que puedan lograr los objetivos que se tienen contemplados en los respectivos planes estratégicos y operativos.

Objetivos específicos:

1. Identificar el potencial gerencial de los funcionarios públicos que tienen a su cargo responsabilidades de dirección y generar en ellos, el interés de fortalecer su orientación a resultados para aplicarla en la institución en la que trabajan.
2. Identificar el potencial de liderazgo de los funcionarios públicos y generar el interés por desarrollar sus habilidades para dirigir a sus colaboradores en el proceso de transformación de las entidades públicas.
3. Detectar en los funcionarios públicos las capacidades de comunicación efectiva y despertar el interés para que puedan brindar instrucciones claras que permitan que su personal comprenda lo que debe hacer para lograr los resultados que desean alcanzar en su institución.
4. Generar en los funcionarios públicos el interés por fortalecer sus habilidades para gestionar los recursos humanos que tienen a su cargo, motivarlos, capacitarlos y orientarlos hacia el logro de resultados.

Objetivos del coaching grupal:

1. Motivar al equipo para aumentar su productividad.
2. Fomentar la confianza y seguridad.
3. Hacer énfasis en el desarrollo personal de los funcionarios.
4. Trabajar sobre las habilidades blandas más requeridas actualmente para potencial el desempeño del equipo.

Pasos de la Inducción de Habilidades Gerenciales

Sesión 1:

Inducción sobre como pasar de Jefes a Gerentes en forma tal, que se genere el interés de los funcionarios públicos en asumir un rol de liderazgo que haga efectiva la gestión por resultados.

En esta sesión se explicaron los paradigmas de jefes y gerentes, la diferencia que existe entre ellos y la necesidad de cambiar hacia un modelo de gerencia con orientación a resultados.

Sesión 2:

Inducción para la apropiación de los conceptos de las habilidades gerenciales básicas para el ejercicio de la función gerencial en las entidades públicas:

- Orientación a resultados
- Liderazgo
- Comunicación efectiva
- Gestión de Recursos Humanos

Esta inducción se realizó mediante una exposición dinámica y participativa sobre las 4 habilidades gerenciales (orientación a resultados, liderazgo, comunicación efectiva y gestión de Recursos Humanos).

Adicionalmente se orientó sobre como completar el instrumento de autodiagnóstico de habilidades gerenciales por cada participante.

Sesión 3:

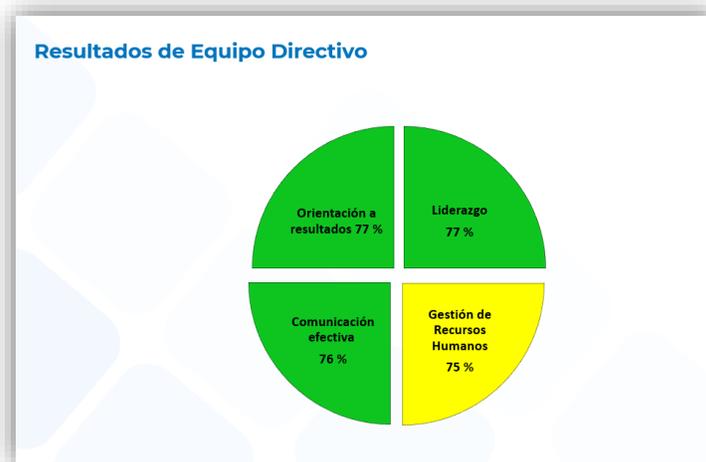
Presentación y análisis del semáforo de las habilidades gerenciales, entrega de resultados a cada miembro del equipo gerencial y realización del ejercicio del Círculo de Vida Gerencial.

En esta sesión se brindó una explicación del semáforo de las habilidades gerenciales para que los participantes comprendieran el resultado del autodiagnóstico y complementariamente se realizó el ejercicio del Círculo de Vida Gerencial que permite identificar las oportunidades de mejora para fortalecer las habilidades gerenciales.

Rangos de evaluación del instrumento de autodiagnóstico:

- **Débil (rojo) 1-25 %**
- **Regular (naranja) 26-50 %**
- **Bueno (amarillo) 51-75%**
- **Óptimo (verde) 76-100%**

Resultados del diagnóstico:



Personal directivo evaluado

Nombre	Orientación resultados	Liderazgo	Comunicación efectiva	Gestión de Recursos Humanos
Estuardo Rodríguez	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo
Maria Eugenia Enriquez	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo
Clara Luz Álvarez Martínez de Camposeco	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo
Dania	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
Sayira Garcia Garrido	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo
Marcelino monterroso	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo
Linda Azucena Esquivel	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
Ada Dicla Juárez Orozco	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo
Irma Judith Escalante Bautista de Muñoz	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Bueno
Ivan Vladimir Vasquez	Detal	Detal	Detal	Detal
Oscar Amilcar Pintuj Morales	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo
Carlos Enrique Vásquez Ortiz	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo
Rafael Aguilar	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
Mariela ordoñez	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo
Elena Alejandra Ortiz Flores	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo
Yuleana Aguilar	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo
Keevin De León	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo
Oscar Alfredo Veliz	Óptimo	Bueno	Bueno	Óptimo
Héctor Efraín Aragón López	Detal	Detal	Detal	Detal
Ana Rebeca Gomez Lopez	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo
Duany Mariely de León Gómez	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo
Walter William Rinze Turton	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo
Xiomara Elizabeth Velázquez Chiquil	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo
Mara Eugenia Vargas Ayala	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo
Ramiro José Calderón Cabrera	Detal	Detal	Detal	Detal
Bayron dardon	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo
Brenda Lisette Contreras Escobar de Orozco	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo
Silvia Marisol Miranda López	Óptimo	Óptimo	Bueno	Óptimo
Annabella Montenegro	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo
Eddie Estuardo Reyes	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Óptimo

Sesión 4:

Coaching sobre orientación a resultados y liderazgo.

El objetivo es a través de preguntas potenciadoras elevar el nivel de consciencia de la importancia de ejercer un liderazgo transformacional con enfoque en la generación de resultados.

Material de apoyo:

Videos de orientación a resultados y liderazgo

Sesión 5:

Coaching sobre comunicación efectiva y gestión del recurso humano.

El objetivo es a través de preguntas potenciadoras elevar el nivel de consciencia de la importancia de la comunicación efectiva dentro del equipo de trabajo y el impacto que tiene el gestionar al recurso humano para elevar sus capacidades de manera integral y lograr su contribución al logro de resultados.

Material de apoyo:

Videos de comunicación efectiva y gestión de recursos humanos.

Sesión 6:

Coaching sobre liderazgo y trabajo en equipo

El objetivo es lograr una mayor integración de los recursos humanos en torno a los objetivos.

- Incluye ejercicio “El dilema de liderazgo y trabajo en equipo” para su análisis y aplicación.
 - 7 diferencias entre jefe y líder
 - 7 diferencias entre un grupo y un equipo
 - Video reflexivo sobre el trabajo en equipo

Aspectos importantes que se identificaron al inicio y durante las sesiones de coaching a través de las intervenciones de los participantes:

Debilidades a nivel institucional que tienen un impacto en la propia gestión:

- Bajo nivel motivación.
- Bajo nivel de compromiso.
- Falta de articulación de niveles directivos.
- Poca orientación a resultados.
- Falta de comunicación efectiva.
- Falencias en capacidades de gestión.
- Falta de una cultura institucional sólida.
- Poca orientación al trabajo en equipo.

Aspectos mencionados por los participantes al realizar el análisis actual de la institución:

- Falta de estrategia para el alcance de resultados.
- No existe Manual de Organización y Funciones actualizado y apegado a los requerimientos oficiales.
- Actualmente se trabaja bajo una perspectiva de funciones y no de procesos.
- Carencia de oportunidades de ascenso por falta de una correcta carrera administrativa.

Aspectos de mejora relacionados con el desarrollo de las habilidades como equipo:

- Mejora en las actitudes.
- Mejora en la comunicación.
- Mayor disposición al cambio.
- Mayor motivación y confianza.
- Mayor apertura para expresar sus opiniones y oportunidades de mejora.
- Mayor integración de los equipos.
- Mayor disposición para ser catalizadores de cambio.
- Mayor interés por aprender y elevar sus competencias gerenciales.
- Mayor interés en elevar el nivel institucional que representan.
- Mayor nivel de compromiso como servidores públicos.

Se evidencia que al implementar un nuevo modelo de gestión institucional permitirá gestionar los recursos humanos de una manera más integral y efectiva, aplicando las competencias a resultados de valor público.

Porque son los trabajadores públicos transformadores y empáticos que están a la altura de los desafíos los que harán el cambio, siendo capaces de orientar su gestión como los principales actores para mantener la estabilidad de un sector público más ágil, innovador, transparente y generador confianza en la ciudadanía.

Nombre de las personas que prestaron sus servicios:

Licda. Sandra Patricia Rosales Calderón

Lic. Cristian Méndez Montúfar

ANEXOS:

Plan de trabajo de la Asistencia Técnica para la implementación de la gestión por procesos en el Hospital Nacional de Salud Mental Dr. Federico Mora

1. Objetivo

Mejorar el funcionamiento del Hospital mediante la incorporación de la gestión de procesos como base para integrar el accionar de las unidades sustantivas y de apoyo en torno a los macroprocesos sustantivos definidos en el Hospital.

2. **Días y horas de Atención:** miércoles de 9:00 a 12:30 horas

3. **Facilitadores a cargo de la Asistencia Técnica:** Licda. Carolina Rodríguez / Melannie Solares

4. **Facilitadores a cargo de la inducción de habilidades gerenciales:** Licda. Patricia Rosales y Lic. Cristian Méndez.

5. Programación de actividades por fases

Actividades	Responsable	Participantes	Observaciones
Presentación del Modelo de Gestión Institucional del Sector Público	Alfredo Privado	Todos los miembros del personal que tienen cargos de jefatura o dirección	Se presentará el Modelo de Gestión Institucional del Sector Público, sus elementos fundamentales, los niveles de atención de modelo y sus respectivos macroprocesos.
Inducción hacia el nuevo modelo de gestión	Cristian Méndez	Todos los miembros del personal que tienen cargos de jefatura o dirección	Esta inducción se puede realizar de manera conjunta o trabajar 9:00 a 10:30 con los jefes de la dirección y de 10:30 a 12:00 con las jefaturas o coordinaciones si existieran.
Identificación de Valores	Carolina Rodríguez	Todos los miembros del personal que tienen cargos de jefatura o dirección	La actividad busca analizar los valores como el camino para crear una cultura de trabajo, tomando como punto de partida los antivalores existentes en la institución.

Conceptualización de Valores Identificados	Carolina Rodríguez	Todos los miembros del personal que tienen cargos de jefatura o dirección	A partir de los valores identificados en la sesión anterior en esta actividad se trata de generar en los servidores públicos conocimiento de las conductas que deben seguir conceptualizando los valores para la institución.
Validación y /o Modificación de los Valores y Análisis de Misión existente	Carolina Rodríguez	Todos los miembros del personal que tienen cargos de jefatura o dirección	La actividad busca introducir el trabajo realizado y establecer entre las partes la descripción de los Valores y Análisis de la Misión existente en el Hospital de Salud Mental.
Generación de nueva propuesta de Misión	Carolina Rodríguez	Personal con cargo de Jefatura de 3 Dependencias Sustantivas, Epidemiología, Auditoría y Recursos Humanos	La actividad busca establecer entre las partes la descripción de la Misión para el Hospital.
Revisión de propuesta de misión	Carolina Rodríguez	Personal con cargo de Jefatura de 3 Dependencias Sustantivas, Epidemiología, Auditoría y Recursos Humanos	La actividad busca establecer entre las partes la descripción de la Misión para el Hospital
Validación y aprobación de Misión y Valores con subdirectores del Hospital	Carolina Rodríguez	Personal con cargo de Jefatura de 3 Dependencias Sustantivas, Epidemiología, Auditoría y Recursos Humanos	Esta reunión es está programada especialmente <u>para toma de decisiones</u> , por lo que se podrá discutir el contenido de los productos generados en las reuniones preliminares y se tendrá que buscar la aprobación de estos para que pueda ser trasladado al director para su aprobación y apropiación de todo el personal del Hospital.
Presentación sobre Macroprocesos	Melannie Solares Carolina Rodríguez	Subdirectores de Dependencias Sustantivas, Epidemiología, Auditoría y Recursos Humanos	Esta reunión es está programada <u>para brindar conocimientos al personal sobre la forma de identificación de los macroprocesos y su importancia en la cadena de resultados.</u>
Identificación y Construcción de Macroproceso para el Hospital de Salud Mental	Melannie Solares Carolina Rodríguez	Subdirectores de Dependencias Sustantivas, Epidemiología, Auditoría y Recursos Humanos	Se busca que se identifiquen los macroprocesos de la institución que permitan alcanzar los objetivos estratégicos de la institución, pero que además aporte a resultados vinculados con las prioridades y metas.

Identificación de Procesos, Subprocesos para las unidades sustantivas del hospital.	Melannie Solares Carolina Rodríguez	Jefes o encargados de Consulta Externa, Urgencias, Hospitalización y Recursos Humanos	Se busca que se identifiquen los procesos, actividades y tareas de la institución que permitan alcanzar los objetivos estratégicos de la institución, pero que además aporte a resultados vinculados con las prioridades y metas
Validación del Macroproceso Institucional con director para su aprobación y que este pueda ser institucionalizado y socializado con el personal del hospital	Melannie Solares Carolina Rodríguez Alfredo Privado	Luis Ángel Ávila Director Dunia Cerritos Recursos Humanos Personal con cargo de Jefatura de 3 Dependencias Sustantivas, Epidemiología, Auditoría	Aprobar el trabajo del nivel técnico como el del nivel táctico del Hospital.
Inducción a Manuales Administrativos Manual de Organización y Funciones	Carolina Rodríguez	Encargados o delegados de áreas Sustantivas y de Apoyo Epidemiología, Auditoría	Proporcionar, asistencia técnica en la elaboración de herramientas administrativas, indispensables para su correcto funcionamiento. Manual de Organización y Funciones y Manual de Normas y Procedimientos.
Inducción a Manuales Administrativos Manual de Normas y Procedimientos	Carolina Rodríguez	Encargados o delegados de áreas Sustantivas y de Apoyo Epidemiología, Auditoría	Proporcionar, asistencia técnica en la elaboración de herramientas administrativas, indispensables para su correcto funcionamiento. Manual de Organización y Funciones y Manual de Normas y Procedimientos.
Entrega de borrador Manual de Organización y Funciones	Carolina Rodríguez//Recursos Humanos Hospital Federico Mora	Encargados o delegados de áreas Sustantivas y de Apoyo Epidemiología, Auditoría	Proporcionar, asistencia técnica en la elaboración de herramientas administrativas, indispensables para su correcto funcionamiento. Manual de Organización y Funciones y Manual de Normas y Procedimientos.
Entrega de borrador de Manual de Normas y Procedimientos	Carolina Rodríguez//Recursos Humanos Hospital Federico Mora	Encargados o delegados de áreas Sustantivas y de Apoyo Epidemiología, Auditoría	Proporcionar, asistencia técnica en la elaboración de herramientas administrativas, indispensables para su correcto funcionamiento. Manual de Organización y Funciones y Manual de Normas y Procedimientos.

***PROGRAMA SUJETO A CAMBIOS POR DISPOSICIONES Y ADECUACIONES DE AMBAS INSTITUCIONES**

Actividades	Responsable	Participantes	Observaciones
Inducción sobre la necesidad de transitar del paradigma de jefes a gerentes	Patricia Rosales y Cristian Méndez	Director del área de salud y los participantes del equipo directivo	En esta sesión se explican los paradigmas de jefes y gerentes, la diferencia que existe entre ellos y la necesidad de cambiar hacia un modelo de gerencia con orientación a resultados.
Inducción para la apropiación de los conceptos de las habilidades gerenciales esenciales: Orientación a resultados, liderazgo, comunicación	Patricia Rosales y Cristian Méndez	Director del área de salud y los participantes del equipo directivo	Esta inducción se realizará mediante una exposición dinámica y participativa sobre las 4 habilidades gerenciales (orientación a resultados, liderazgo, comunicación efectiva y gestión de Recursos Humanos) y se presentan los resultados del autodiagnóstico a través de un semáforo de las competencias evaluadas individualmente e integradas grupalmente para identificar las oportunidades de mejora del equipo en relación con las 4 habilidades gerenciales evaluadas
Coaching sobre orientación a resultados y liderazgo	Patricia Rosales y Cristian Méndez	Todos los miembros del personal que tienen cargos de jefatura o dirección	El objetivo es a través de preguntas potenciadoras elevar el nivel de consciencia de la importancia de ejercer un liderazgo transformacional enfocado en la generación de los resultados institucionales
Coaching sobre comunicación efectiva y gestión del recurso humano	Patricia Rosales y Cristian Méndez	Todos los miembros del personal que tienen cargos de jefatura o dirección	El objetivo es a través de preguntas potenciadoras elevar el nivel de consciencia de la importancia de la comunicación efectiva dentro del equipo de trabajo y el impacto que tiene el gestionar al recurso humano para elevar sus capacidades de manera integral y lograr su contribución al logro de resultados
Coaching sobre liderazgo y trabajo en equipo	Patricia Rosales y Cristian Méndez	Todos los miembros del personal que tienen cargos de jefatura o dirección	El objetivo es lograr una mayor integración de los equipos de trabajo en torno a los objetivos





No.	NOMBRE COMPLETO	CUI	SEXO		EDAD				GRUPO ETNICO				COMUNIDAD LINGÜÍSTICA 1-25	INSTITUCION	e-mail
			F	M	18 a 29	30 a 49	50 a 59	60 +	M a y a	G a r f u n a	X i n c a	M e s t i z o			
1	22/08/2023 Sayra García Grando	267894580101	X			X					X	25	Hospital de Salud Mental	leblas.pitae.saludm@psm.mt.gub.mt	
2	Alejandra Ortiz	1781728200107	X			X					X	25	Hospital de Salud Mental	Ar2plucas@gmail.com	
3	Reynor Barrios	169229100101		X		X					X	11	" "	edobayla@gmail.com	
4	Bina Victoria Santos Diquez	2457731340101	X			X					X	11	" "	bivita66@gmail.com	
5	OSCAR ALFREDO VELIZ WOLFE	2618784410101									/	25	Hospital de Salud Mental	velizoster@gmail.com	
6	JUANNA GARCIA	2592250370101	X			X					-	25	Hospital de Salud Mental	dielebrans@gmail.com	
7	Carlos Vásquez	149093460101		X								25	SIA		
8	Rafael Aguilera	2553952720101	X			X							" "	rapad-ag7@telcel.com	
9	Doncebino Portem	2539487970101	X			X					X	25	HOP Salud Mental		
10	Kevin De León	2438721000101	X			X					X	25	Salud mental	Keteleir14@gmail.com	
11	Estuardo Rodríguez	1550227001014	X			X					X	25	ASM	iprodyg-rs28@gmail.com	
	Total femenino														
	Total masculino														
	Total general														

LISTADO COMUNIDAD LINGÜÍSTICA

1. Achi, 2. Akateca, 3. Awakateka, 4. Ch'orti', 5. Chalchiteka, 6. Chuj, 7. Itza', 8. Ixil, 9. Jakalteka, 10. K'iche', 11. Kaqchikel, 12. Mam, 13. Mopan, 14. Poqomchi', 15. Poqomam, 16. Q'anjob'án

No.	NOMBRE COMPLETO	CUI	SEXO		EDAD				GRUPO ETNICO		COMUNIDAD LINGÜÍSTICA 1-25	INSTITUCION	e-mail
			F	M	18 a 29	30 a 49	50 a 59	60 +	M a y a	G a r i f u n a			
1	Mariela Elizabeth Ordóñez Galbano	22209262203	✓		✓						25	HSM	marilitini@lotmail.com
2	Waleska Plejanman a Chos gomez	2790es19109	✓		✓						25	HSM	wcajasq@gmail.com
3	Ailyn Graziela Diaz Corado	3330624780101	✓		✓						25	HSM	crilindiez245@gmail.com
4	Dania Carritos	1815570452007	✓		✓						25	HSM	psicoisabelorrellana01@gmail.com
5	Oscar Orozco	2539247150191	✓		✓						25	HSM	95070miranda.p@gmail.com
6	Liseth Reinos	1594602980901	✓				✓				25	Hospital de Salud M	lisethreinos@yahoo.com
7	Angélica Mazanegas	841610780101	✓		✓						25	Hospital salud mental	sluandleon@lotmail.com
8	Duang Marich De Leon	2554405530101	✓		✓						25	Hospital de Salud Mental	servicio5g.hsm@gmail.com
9	Miriam Peiro	242915770101	✓								25	Hospital S. M.	famiro2017culderon@gmail.com
10	Samio Gallo	2197336960707	✓								25	Hospital S. M.	
11	Wellington Alvarez	1689746140201	✓		✓						25	H.S.M.	
	Total femenino												
	Total masculino												
	Total general												

LISTADO COMUNIDAD LINGÜÍSTICA

- Achi, 2. Akateca, 3. Awakateka, 4. Ch'orti, 5. Chalchiteka, 6. Chuj, 7. Itza, 8. Ixil, 9. Jakalteka, 10. K'iche', 11. Kaqchikel, 12. Mam, 13. Mopan, 14. Poqomchi', 15. Poqomam, 16. Q'anjob'an, 17. Sipakapense, 18. Tektiteka, 19. Tz'utujil, 20. Uspantek, 21. Tz'utujil, 22. Uspantek, 23. Xinca, 24. Garifuna, 25. Español.

Atalidades Gerenciales - Jueves 17 de Agosto - Hospital Dr. Federico



Hoja No. _____ de _____ hojas

No.	NOMBRE COMPLETO	CUI	SEXO		EDAD				GRUPO ETNICO				COMUNIDAD LINGÜÍSTICA 1-25	INSTITUCION	e-mail
			F	M	18 a 29	30 a 49	50 a 59	60 +	M	G	X	M			
1	Suzva Garcia Jirido	2679894580101	X			X					X	25	Hospitales de Salud Mental	pubhosp.pals@saludmental.gub.ve	
2	Maria Vargas	1826693940101	X		X						X	25	HSA	vargomaria9169@gmail.com	
3	OSCAR ALBERTO VELAZQUEZ	2618784410101		X								25	HSM	VELAZQUEZOSCAR@gmail.com	
4	Esther Godoy	1758012200101		X								25	ASH	godoyesther@gmail.com	
5	Miguel Ángel	178772820101	X		X							25	HSM	angelmigueld@gmail.com	
6	Kevin de León	24387210010101		X		X						25	HSM	Kevin17@gmail.com	
7	MARCELO MONTANES	2639-487270101	X		X							25	HSM		
8	Cecilia Vargas	1990934600101		X								25	HSM		
9	Muriel Ocaña	22422554020		X								25	HSM		
10	OSCAR PINTO	2571-22719 2001	X									25	HSM		
11	Judith de Muñoz	2538682620707	X									25	HSM	judithdemunoz097@gmail.com	
	Total femenino														
	Total masculino														
	Total general														

LISTADO COMUNIDAD LINGÜÍSTICA

1. Achi, 2. Akateca, 3. Awakateka, 4. Ch'orti', 5. Chalchiteka, 6. Chuj, 7. Itza', 8. Ixil, 9. Jakalteka, 10. K'iche', 11. Kaqchikel, 12. Mam, 13. Mopan, 14. Pocomchi', 15. Poqomam, 16. Q'anjob'al, 17. Sinakanense, 18. Tz'utujil, 19. Uspantek, 20. Uspantek, 21. Tz'utujil, 22. Uspantek, 23. Xinca, 24. Garífuna, 25. Español.

No.	NOMBRE COMPLETO	CUI	SEXO		EDAD				GRUPO ETNICO				COMUNIDAD LINGÜÍSTICA 1-25	INSTITUCION	e-mail
			F	M	18 a 29	30 a 49	50 a 59	60 +	M	G	X	M			
1	JENNIFER GARCIA MORA	2347250370101	X		X							X	25	Hospital Salud Mental	dietrichcotton@gmail.com
2	MARIELA ELIZABETH DRAONES GALLO	222092672103	X		X							X	25	HASM	marielefini@hotmail.com
3	SUSANA PAOLA SANDOVAL	174618727206	X			X						X	25	HISM	pahebsand@gmail.com
4	DUNIA CERRITOS	1815570452007	X			X						X	25	HISM	psicoisabelorellana01@gmail.com
5	ZULMERA GARDILLO JIMENEZ	2401310290101	X				X					X	25	HISM	jamir2jimenez@gmail.com
6	BRENDA CONTRERAS	2257397320101	X				X					X	25	HISM	epi.hnsm@gmail.com
7	WALESCA CAYAS	2790519110101	X		X								25	HISM	wcayas@gmail.com
8	AMABELLA KOBAYASHI	1803638800601	X		X							X	25	HISM	bellacayashi@hotmail.com
9	DAISY ANJON	1710769570101	X										25	HISM	
10	DAISY DE LEON	2554405530101	X		X							X	25	Hospital de Salud Mental	daisydeleon@hotmail.com
11	ROSALEA AGUIRRE	2551395270101	X		X									Hospital Salud Mental	rosaalea77@yahoo.com
	Total femenino														
	Total masculino														
	Total general														



kateca.3. Awakateka.4. Ch'orti'.5. Chalchiteka.6. Chuj.7. Itza'.8. Ixil.9. Jakalteka.10. K'iche'.11. Kaqchikel.12. Mam.13. Mopan.14. Pocomchi'.15. Poqomam.16. Q'anjob'al.17. Q'eqchi'.18. S...
 20. Tzeltal.21. Tz'utuil.22. Usantek.23. Xinka.24. Garifuna. 25. Español.



NOMBRE COMPLETO	CUI	SEXO		EDAD				GRUPO ETNICO			COMUNIDAD LINGÜISTICA 1-25	INSTITUCION	e-mail
		F	M	18 a 29	30 a 49	50 a 59	60 +	M	G	X			
Zulman Zemin Gordillo Jimenez	2401310290101	X		X						X	25	HSM	zemin22jimenez@gmail.com
OSCOMY Azevillas Primitivo Morales	251122719 2001		X			X				X	25	HSM	Pichinora99@Hotmail.com
Susana Pahola Sandoval S.	1746187272106	X			X					X	25	HSM	pahola@gmail.com
Clancy Almagro	1954140120301	X				X				X	25	HSM	252008@gmail.com
Ana Karina Yca	201807450101	X		X						X	25	HSM	akairaaguero@gmail.com
Aracelis Yca	18016580001	X		X						X	25	HSM	bellannamk@hotmail.com
Yolanda Yca		X								X	25	HSM	ada.yca@espe.edu.ec
Yolanda Yca		X								X	25	HSM	judithedemuhob097@gmail.com
Yolanda Yca	253868262901	X				X				X	25	HSM	Yolanda.yca@gmail.com
Yolanda Yca	182669394001	X				X				X	25	HSM	
Total femenino													
Total masculino													
Total general													

ESTADO COMUNIDAD LINGÜISTICA

Achi, 2. Akateca, 3. Awakateca, 4. Ch'orti, 5. Chalchiteka, 6. Chuji, 7. Iza, 8. Ixil, 9. Jakalteka, 10. K'iche', 11. Kaqchikel, 12. Mam, 13. Mopan, 14. Pocomchi, 15. Poqomam, 16. Q'anjob'al, 17. Q'eq'chi', 18. Tektiteka, 19. Tz'utujil, 20. Uspanteka, 21. Tz'utujil, 22. Uspanteka, 23. Xinca, 24. Garifuna, 25. Español

