

Cesar Godínez Girón

Organización de círculos de calidad con directores de las escuelas oficiales del nivel primario del distrito 13-12-23; del municipio de La Democracia, Huehuetenango, y orientación sobre relaciones interpersonales.

Asesor: Lic. Carol Morales de Paz



Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

Guatemala, agosto de 2009.

Este trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- fue realizado por el autor como requisito previo a su graduación de Licenciado en Pedagogía y Administración Educativa.

Guatemala, agosto de 2009.

ÍNDICE GENERAL

	Página
Introducción	i
CAPÍTULO I	1
1. DIAGNÓSTICO MUNICIPAL INSTITUCIONAL	1
1.1. Datos generales de la institución	1
1.1.1. Nombre de la institución	
1.1.2. Tipo de institución	
1.1.3. Ubicación Geográfica	
1.1.4. Visión	
1.1.5. Misión	
1.1.6. Políticas	2
1.1.7. Objetivos	3
1.1.8. Metas	3
1.1.9. Estructura Organizacional	4
1.1.10. Recurso (Humano, físico y financiero)	4
1.2. Técnicas utilizadas para el diagnóstico	6
1.3. Lista de carencias, ausencias o deficiencias	8
2. DIAGNÓSTICO COORDINACIÓN	9
2.1. Datos generales de la institución	9
2.1.1. Nombre de la institución	
2.1.2. Tipo de institución	
2.1.3. Ubicación Geográfica	
2.1.4. Visión	
2.1.5. Misión	
2.1.6. Políticas	10
2.1.7. Objetivos	10
2.1.8. Metas	11
2.1.9. Estructura Organizacional	12
2.1.10. Recurso (Humano, físico y financiero)	13
2.2. Técnicas utilizadas para el diagnóstico	14
2.3. Lista de carencias, ausencias o deficiencias	17
2.4. Lista y análisis de problemas	18
2.5. Análisis de viabilidad y factibilidad	22
2.6. El problema seleccionado	23
2.7. Nombre del proyecto	23
CAPÍTULO II	24
2. PERFIL DEL PROYECTO	24
2.1. Aspectos Generales	24
2.1.1. Nombre del proyecto	
2.1.2. Problema	
2.1.3. Localización	
2.1.4. Unidad ejecutora	
2.1.5. Tipo de Proyecto	

2.1.6. Beneficiarios	
2.2. Descripción del proyecto	25
2.3. Justificación del Proyecto	25
2.4. Objetivos del proyecto	26
2.4.1. General	26
2.4.2. Específicos	
2.5. Metas del proyecto	
2.6. Cronograma de actividades	27
2.7. Recursos	27
2.7.1. Humanos	
2.7.2. Materiales	
2.7.3. Institucionales	
2.7.4. Financieros	29
2.4.7.1. Presupuesto	29
2.4.7.2. Programa de desembolsos	30
CAPÍTULO III	31
3. PROCESO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO	31
3.1. Actividades	
3.2. Productos, logros y resultados	35
3.3. Plan de capacitación	36
3.4. Folleto y desarrollo de los círculos de calidad	42
3.5. Plan de sostenibilidad	89
3.6. Fotografías que registran el proceso	94
3.7. Registro de asistencia	100
CAPÍTULO IV	107
4. PROCESO DE EVALUACIÓN	107
4.1. Evaluación del diagnóstico	107
4.2. Evaluación del perfil	112
4.3. Evaluación de la ejecución	115
4.4. Evaluación Final	120
5. CONCLUSIONES	123
6. RECOMENDACIONES	124
7. BIBLIOGRAFÍA	125
8. APÉNDICE	127
8.1. Matriz de sectores	128
9. ANEXOS	167
9.1. Constancia de la institución de haber realizado el diagnóstico	168
9.2. Constancia de finalización de Ejercicio Profesional Supervisado EPS.	169
9.3. Constancia de Apoyo por la municipalidad	170

INTRODUCCIÓN

Lo que se presenta a continuación constituye la experiencia obtenida del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Facultad de Humanidades, sección de Huehuetenango, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el cual se desarrolló en la Coordinación Técnico Administrativa 13-12-23 con sede en el municipio de La Democracia, del departamento de Huehuetenango.

Dentro de las fases del EPS; el diagnóstico constituye la base por la cual se derivan las acciones futuras. En él se determina el problema motivo de solucionar y consecuentemente y que origina el proyecto a ejecutar. En esta oportunidad se desarrolló el siguiente: “Organización de Círculos de Calidad con Directores de escuelas oficiales del nivel primario del Distrito No. 13-12-23, del municipio de La Democracia, Huehuetenango, y Orientación sobre Relaciones Interpersonales”.

Se considera de vital importancia apoyar este campo debido a que tanto la familia como la escuela busca el modelo antropológico ante las exigencias de la realidad, fundamentado no solo en teorías sino también en principios éticos, morales y religiosos. Hoy es notorio que la falta de conciencia de algunos coordinadores, directores, maestros y padres de familia en su labor cotidiana, ha provocado el desequilibrio en la manera de ser, sentir y actuar de la comunidad educativa.

El proyecto ejecutado buscó fortalecer las relaciones interpersonales debido a que es un elemento indispensable para crear una vida en armonía y cooperación constante, buscando provocar reacciones positivas en los miembros de la comunidad educativa, tanto en la dirección, escuela, familia, así mismo la sociedad en general.

Para dicho estudio se hizo uso de la matriz FODA y matriz de sectores que proporcionaron información para poder detectar y priorizar sus necesidades básicas, las cuales se plasman en el perfil de proyecto realizado.

El contenido del informe se estructura en capítulos así:

Capítulo I Diagnóstico institucional: Que constituye una investigación que tiene como finalidad, la claridad, de la situación de la institución para poder determinar sus necesidades o problemas.

Capítulo II Perfil del proyecto: Consiste en definir claramente los elementos que tipifican el proyecto.

Capítulo III Proceso de Ejecución del Proyecto: Es la puesta en marcha en donde se describen detalladamente las actividades previstas en el diseño, tomando en cuenta el tiempo, costo y el logro de las mismas.

Capítulo IV. Proceso de Evaluación: Es la que visualiza una comparación entre los logros y metas alcanzados en la ejecución del proyecto, y se incluyen también conclusiones, recomendaciones, bibliografía general, apéndices y anexos.

CAPÍTULO I

1. DIAGNÓSTICO MUNICIPAL INSTITUCIONAL

1.1. Datos Generales de la Institución

1.1.1. Nombre de la Institución

Municipalidad de La Democracia

1.1.2. Tipo de Institución

Es una organización autónoma.

1.1.3. Ubicación geográfica

Extensión Territorial: 168,890 Kilómetros cuadrados

Altitud: 930 metros sobre el nivel del mar

Latitud: 15°27'30"

Longitud: 91°28'12" (7,7)

1.1.4. Visión

“Pretendemos ser una entidad municipal enfocada al fortalecimiento de las comunidades que integran el municipio, promoviendo el trabajo integral, la participación ciudadana y el desarrollo del mismo.” (17,4)

1.1.5. Misión

“Promover la participación ciudadana de las comunidades que integran el municipio para el desarrollo; buscando una gestión favorable al municipio dentro de las políticas”. (17,4)

1.1.6. Políticas

El fortalecimiento institucional consiste en tres elementos principales:

- Creación de un ambiente propicio con marcos legales y de políticas adecuados.
- Desarrollo institucional, incluido la participación de la comunidad y de la mujer en particular.
- Desarrollo de recursos humanos y fortalecimiento de los sistemas de gestión. (17,5)

Todos estos elementos deben de combinarse de forma equilibrada ya que uno sin el otro lleva a un desarrollo sesgado e ineficiente. por consiguiente, el fortalecimiento institucional no solo se trata de capacitación o desarrollo de recursos humanos sino que es más amplio y abarca a los tres elementos mencionados precedentemente a fin de crear un ambiente, en le que realmente se puedan aplicar los conocimientos y las habilidades que se poseen. (17,5)

El fortalecimiento institucional es visto como un concepto integrador que amalgama temas de políticas, legislación, regulación, instituciones y recursos humanos en un enfoque holístico.

El fortalecimiento institucional no es una característica propia de las economías en desarrollo, ni se produce solo en el sector público ni a través de la cooperación para el desarrollo. Todos los países están comprometidos en múltiples proceso de desarrollo institucional en los sectores públicos y privado en la sociedad civil. (17,5)

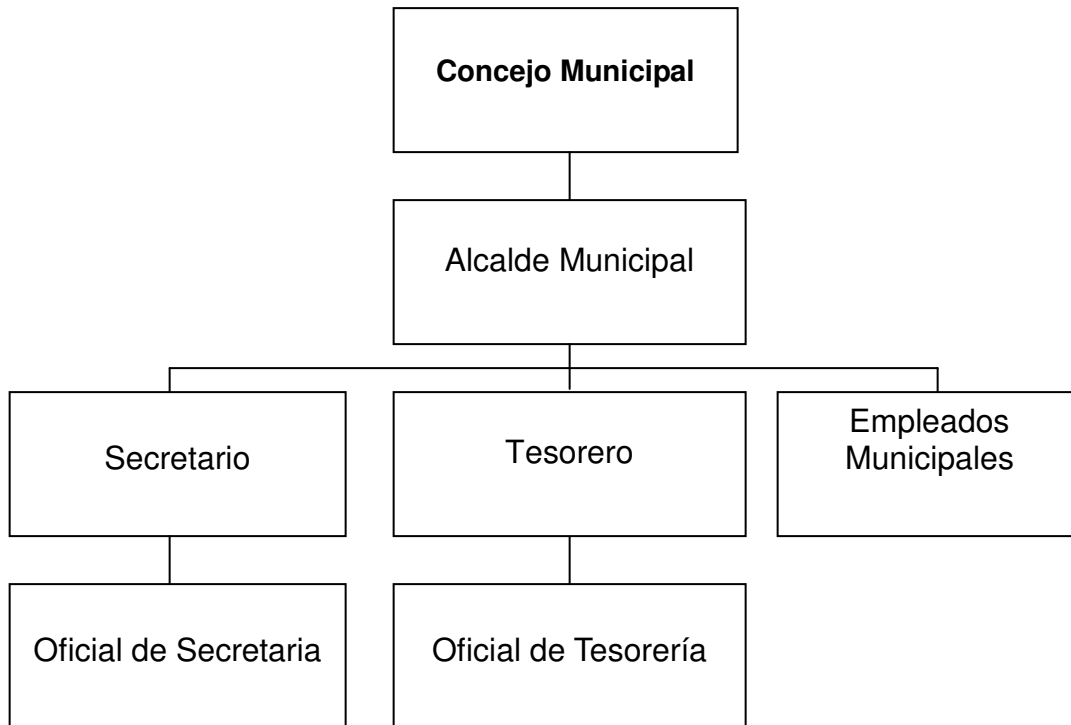
1.1.7. Objetivos

- Promover el trabajo municipal
- Promover la participación ciudadana en el desarrollo de proyectos a beneficio de la comunidad.
- Tener leyes, normas y políticas municipales que beneficien a los sectores más vulnerables.
- Establecer alianzas entre la mancomunidad para el fortalecimiento entre los municipios asociados.
- Establecer convenios de apoyo de cooperación con el Estado Mexicano.
- Apoyar a las organizaciones comunitarias en el desarrollo de proyectos que beneficien a la misma.
- Apoyar a los grupos de mujeres dentro del proceso de desarrollo comunitario. (17,6)

1.1.8. Metas

- Logrando el desarrollo municipal aduanero.
- Impulsando proyectos comunitarios
- Desarrollando capacitaciones de gestión para las organizaciones de Cocotes, mujeres, comités u otros,
- Gestionando y promoviendo proyectos en función del fortalecimiento y sostenibilidad de la municipalidad
- Promoviendo y desarrollando programas de orientación en función de una calidad educativa acorde al contexto.
- Apoyando la participación de la mujer a beneficio del desarrollo de la jurisdicción. (17,7)

1.1.9. Estructura Organizacional



Fuente: Municipalidad de La Democracia (17,9)

1.1.10. Recursos

- Humanos, técnico y Administrativo

La máxima autoridad está constituida por el Consejo Municipal, responsable de ejercer la autonomía por el mismo, es electo popularmente cada cuatro años, esta integrado por: El alcalde, concejal I, concejal II, Concejal III, concejal IV, Concejal suplente, primer síndico, segundo síndico y síndico suplente.

La Administración del municipio está a cargo de la Alcaldía, el Concejo Municipal (integrado por alcalde, síndicos y concejales), Alcaldías Auxiliares en cada aldea, representantes de entidades públicas con presencia del municipio y apoyo de comités pro-mejoramiento, integrado por líderes de cada comunidad; la organización de pobladores en comités se observa en el 83% de los centros poblados encuestados.

- Materiales

6 archivos

8 escritorios de oficina

5 librerías

5 computadores Laptop

5 computadores de escritorio

5 máquinas de escribir de oficina

6 mesas secretariales

3 archivos de metal

- Financiero

Se cuenta con fondos propios para cubrir gastos de oficina, en donde se recauda fondos en cada día de plaza; haciendo cobros por ocupar espacios para venta. Así también cuenta con muchos locales en donde devenga una mensualidad. La mayor parte de los ingresos los proporciona el estado. Una ventaja es que es un municipio fronterizo en donde hay mucha comercialización.

1.2. Técnicas utilizadas para efectuar el diagnóstico. (5,20)

Las técnicas empleadas fueron: La entrevista, análisis documental, la observación, el FODA. Resultado de esta última se presenta a continuación

FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p style="text-align: center;">Medio Ambiente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existencia de Biodiversidad - Existencia de tierras agrícolas con aptitud agropecuaria y forestal. - Potencial inexplorado de plantas medicinales. <p style="text-align: center;">Económico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crecimiento de recursos pecuarios - Actividad agraria con posibilidades de desarrollo competitivo. - Mercado de consumo creciente - Creciente flujo turístico - Presencia de artesanos con buen nivel de creatividad - Existencia de tres ferias semanales (La Democracia, Camoja y La Mesilla) - Área cafetalera y café orgánico con calidad de exportación - Acceso a instituciones de micro crédito(Bancos, Cooperativas) - Variedad de frutas nativas. 	<p style="text-align: center;">Económico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existencia de programas nacionales sobre promoción de PYMES. - Apertura de mercados internacionales - Las remesas del exterior promueve el desarrollo económico local. - Movimiento comercial de México por ser municipio fronterizo <p style="text-align: center;">Social</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyo de la Cooperación internacional a zonas de pobreza. - Presencia del programa de Desarrollo Rural Local. - Existencia de instituciones que brindan apoyo con becas de estudio. - Presencia de ONG,s nacionales e internacionales para financiamiento de proyectos.

DEBILIDADES	AMENAZAS
<p style="text-align: center;">Medio Ambiente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creciente contaminación ambiental por mal manejo de desechos - Permanente erosión de suelos - Insuficiente educación ambiental - Gobierno municipal y empresas desarrollan un inadecuado manejo de desechos sólidos y líquidos. <p style="text-align: center;">Económico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creciente migración extramunicipal de recursos financieros locales. - Informalidad empresarial motiva inestabilidad laboral y altas tasas de migración externa. <p style="text-align: center;">Social</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alto índices de morbilidad y mortandad materno infantil - Débil cobertura de los programas de salud especialmente a la población rural. - Altos índices de desnutrición materna infantil. - Programas de alfabetización con cobertura limitada. - Inseguridad en la cabecera municipal y las aldeas - Algunas comunidades no tienen transporte público. - Bajo nivel de acceso a la información pública. 	<p style="text-align: center;">Económico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fenómenos naturales adversos - Incremento del contrabando - Crisis financiera internacional. - Ingreso de plagas y enfermedades por la importación de contrabando - Caída de los precios internacionales del café pueden provocar pérdidas de empleo. - Ingreso del café Mexicano. <p style="text-align: center;">Social</p> <ul style="list-style-type: none"> - Paso de emigrantes al norte - Transculturización - Factores favorables al narcotráfico y violencia social - Conflictos sociales por la contaminación ambiental.

- 1.3. Lista de carencias, ausencias o deficiencias (7,15)
 - 1.3.1. Inexistencia de empresas, comités asociados de productores.
 - 1.3.2. Insuficiente oferta de trabajo genera elevadas tasas de desempleo, especialmente en jóvenes y mujeres.
 - 1.3.3. Cadenas productivas pocas desarrolladas
 - 1.3.4. Alto índices de morbilidad y mortalidad materna infantil
 - 1.3.5. Infraestructura e equipamiento deficiente e insuficiente.
 - 1.3.6. Escasa cobertura de profesional de salud
 - 1.3.7. Escasa información y difusión en temas de salud
 - 1.3.8. Disponibilidad insuficiente de medicamentos y materiales
 - 1.3.9. Conflicto cultural entre la población indígena y los servicios de salud.
 - 1.3.10. Programas de alfabetización con cobertura limitada
 - 1.3.11. Significativos índices de analfabetismo.
 - 1.3.12. Factores socioeconómicos culturales motivan creciente deserción escolar y repetición
 - 1.3.13. Creciente contaminación ambiental por mal manejo de desechos
 - 1.3.14. Permanente erosión de suelos
 - 1.3.15. Insuficiente educación ambiental
 - 1.3.16. Gobierno municipal y empresas desarrollan un inadecuado manejo de desechos sólidos y líquidos.
 - 1.3.17. Informalidad empresarial motiva inestabilidad laboral y altas tasas de migración externa.
 - 1.3.18. Alto índices de morbilidad y mortandad materna infantil
 - 1.3.19. Débil cobertura de los programas de salud especialmente a la población rural.
 - 1.3.20. Programas de alfabetización con cobertura limitada.
 - 1.3.21. Inseguridad en la cabecera municipal y las aldeas
 - 1.3.22. Algunas comunidades no tienen transporte público.
 - 1.3.23. Bajo nivel de acceso a la información pública.

2. DIAGNÓSTICO DE LA COORDINACIÓN

2.1. Datos generales de la institución

2.1.1. Nombre de la institución

Coordinación Técnico Administrativa 13-12-23.

2.1.2. Tipo de institución

Es una organización gubernamental del ramo educativo que genera procesos, servicios y resultados.

2.1.3. Ubicación geográfica

Cabecera Municipal de La Democracia, Huehuetenango.

2.1.4. Visión

“Es formar ciudadanos con carácter, capaces de aprender por si mismos, orgullosos de ser guatemaltecos con carácter, identidad y valores cívicos que les permita desenvolverse con éxito en su vida personal”. (4,3)

2.1.5. Misión

“Es transformar una Coordinación Técnico Administrativo de forma participativa, en cumplimiento de los Acuerdos de Paz en el marco del proceso de transformación educativa y del pacto de gobernabilidad y pacto de educación, privilegiando las estrategias, asunto de cobertura y mejoramiento de la calidad de servicios”. (4,3)

2.1.6. Políticas

- Calidad: Transformación del currículum, con criterios de pertinencia; actualizando, especializando y dignificando al docente.
- Democracia: Promover la participación de docentes y la sociedad civil de la comunidad educativa en los procesos de desarrollo integral de la educación.
- Sostenibilidad: Legitimación de los procesos de Reforma Educativa en el marco del Proceso de Paz; optimizando la eficacia y la eficiencia de todas las acciones del MINEDUC
- Aumentar la cobertura con un enfoque de cultura, género, idioma, según comunidad indígena.
- Proporcionar capacitaciones a directores, maestros, y líderes de cada comunidad en cuanto a la educación, para que se logre un desarrollo a beneficio de la comunidad bajo la jurisdicción del distrito. (4,4)

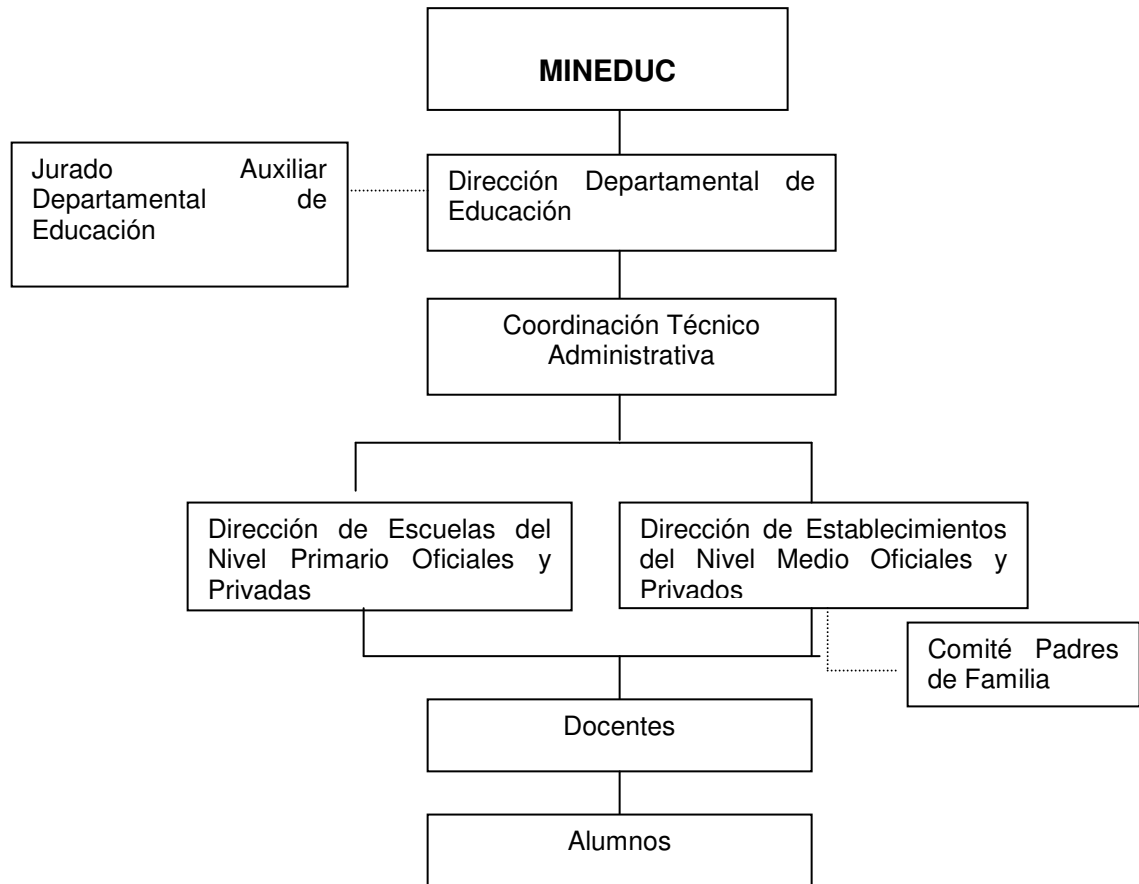
2.1.7. Objetivos

- Optimizar la eficacia y la eficiencia de todas las acciones del MINEDUC.
- Promover el fortalecimiento y sostenibilidad de la educación del municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango.
- Promover capacitaciones entorno a la calidad educativa.
- Fomentar la participación de las mujeres, contribuyendo en el desarrollo de la jurisdicción.
- Promover el desarrollo integral de las comunidades mediante la participación de la institución y los diferentes centros educativos. (4,5)

2.1.8. Metas

- Desarrollando capacitaciones en función de la calidad educativa.
- Promoviendo el desarrollo integral del distrito escolar 13-12-23, del municipio de La Democracia, Huehuetenango.
- Gestionando y promoviendo proyectos en función del fortalecimiento y sostenibilidad de la educación.
- Promoviendo y desarrollando programas de orientación en función de una calidad educativa acorde al contexto.
- Apoyando la participación de la mujer a beneficio del desarrollo de la jurisdicción.(4,6)

2.1.9. Estructura Organizacional



Fuente: Coordinador Técnico Administrativo 13-12-23. La Democracia, Huehuetenango. (4-8)

2.1.10. Recursos

- Humanos
 - Coordinador Técnico Administrativo
 - Directiva magisterial
 - Directores de establecimientos
 - Maestros y maestras
 - Comité padres de familias
 - Juntas escolares
 - Alumnos y alumnas
 - Gobiernos escolares
- Materiales
 - 1 archivo
 - 1 escritorio de oficina
 - 1 librería
 - 1 mesa pequeña
 - 1 máquina de escribir de oficina
 - 1 mesa secretarial
 - 1 archivo de metal
- Financiero
 - No se cuenta con fondos propios para cubrir gastos de oficina, sin embargo los del personal administrativo los proporciona el Estado a través del MINEDUC.

2.2. Técnicas utilizadas para efectuar el diagnóstico.

Las técnicas empleadas fueron: La entrevista, el FODA, análisis documental, la observación. Resultado de esta última se presenta a continuación.

FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ubicación geográfica accesible. 2. Pago de salarios en forma constante al Coordinador 3. Registros y controles ordenados. 4. Personal preparado y eficiente. 5. Elaboración de informes trimestrales y presentados a la Dirección Departamental de Educación. 6. Se agilizan procesos de gestión, coordinación, administración y ejecución de acciones. 7. Estructura organizacional bien definida. 8. Manejo de instrumentos administrativos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo del Ministerio de Educación a través de la Dirección Departamental de Educación. - Coordinación y ejecución de actividades con otras instituciones. - Colaboración de padres de familias. - Maestros y maestras participan en capacitaciones programadas por la Coordinación Técnica Administrativa.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Deficiencia en el trabajo por la inexistencia de equipo de cómputo en las instalaciones de la Coordinación Técnico Administrativo No. 13-12-23. - Inexistencia de fondos para cubrir gastos de las necesidades internas de la Coordinación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Las Políticas de gobierno que no van hacia el desarrollo integral desde la educación. - La demanda de centros escolares ante el incremento de la población escolar, ante la falta de personal técnico administrativo en la CTA. - Incumplimiento en nombramiento de personal docente de parte del MINEDUC.

<ul style="list-style-type: none"> - No se cuenta con personal operativo y de servicio en la Coordinación Técnico Administrativa del distrito 13-12-23. - Poco tiempo disponible para monitorear los centros educativos que tiene bajo su jurisdicción. - En la Coordinación Técnico Administrativa 13-12-23, no se cuenta con un reglamento interno. - Poca aplicación de procesos de administración por valores a los directores de las escuelas. - Falta de capacitación a maestros (a) de párvulos de métodos y técnicas de enseñanza. - No llega información importante y correspondencia a tiempo a las escuelas por falta de comunicación y organización. - Duplicidad de funciones (administrativas, pedagógicas y técnicas) del Coordinador. - Relaciones interpersonales inadecuadas en los establecimientos de las escuelas oficiales del nivel primario del distrito No. 13-12-23. La Democracia, Huehuetenango. 	<ul style="list-style-type: none"> - La situación socio-económica del país principalmente en las áreas rurales.
--	--

2.3. Lista de carencias, ausencias o deficiencias

- 2.3.1. No se cuenta con personal operativo y de servicio en la coordinación técnico administrativa
- 2.3.2. Poco tiempo disponible para visitar los centros educativos debido a la atención de la oficina para los usuarios.
- 2.3.3. Demasiados establecimientos educativos que atender.
- 2.3.4. Negligencia de algunos directores y docentes.
- 2.3.5. Poca participación de la mayoría de las escuelas oficiales en actividades culturales, cívicas y patronales del municipio.
- 2.3.6. Poca convivencia entre directores, docentes y coordinador técnico administrativo.
- 2.3.7. Poca práctica de las relaciones interpersonales en las escuelas oficiales del nivel primario.
- 2.3.8. Poca aplicación de procesos de administración por valores a los directores de las escuelas.
- 2.3.9. Falta de capacitación a maestros (a) de párvulos de métodos y técnicas de enseñanza.
- 2.3.10. No llega información importante y correspondencia a tiempo a las escuelas por falta de comunicación y organización.
- 2.3.11. Falta de equipo y material de oficina.
- 2.3.12. Deficiencia en el trabajo por la inexistencia de equipo de cómputo en la coordinación.
- 2.3.13. Desembolso personal del coordinador técnico administrativo para gastos de oficina y de campo
- 2.3.14. Sueldos bajos a los coordinadores técnicos administrativos.
- 2.3.15. Insuficiente agua en los servicios sanitarios.
- 2.3.16. No hay depósito de agua para consumo.

2.4. Análisis de problemas

Problemas	Carencias	Solución
<p>1. Deficiente acompañamiento técnico y pedagógico a directores y personal docente de los centros educativos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. No se cuenta con personal operativo y de servicio en la coordinación. 2. Poco tiempo disponible para visitar los centros educativos debido a la atención en la oficina para los usuarios. 3. Demasiados establecimientos educativos que atender. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar comisiones a nivel de distrito, para apoyar algunos aspectos en lo administrativo. 2. Reubicar personal docente para apoyar a la coordinación. 3. Elaboración de un Plan Operativo Anual (POA) que contempla periodos de visita y asistencia técnica en los centros educativos. 4. Elaborar un cronograma mensual contemplando la cantidad de escuelas por mes.
<p>2. Inadecuada relaciones interpersonales entre los directores de las escuelas primarias de la jurisdicción educativa.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incomunicación entre directores y docentes. 2. Falta de orientación a directores sobre la importancia de las relaciones interpersonales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de un diagnóstico para determinar situaciones problemáticas entre directores.

		<p>2. .Organización e implementación de círculos de calidad con directores a efecto de orientar sobre temas relacionadas con relaciones interpersonales.</p> <p>3. Elaboración de materiales educativos referentes a relaciones interpersonales y distribución de los mismos a los directores de escuelas primarias.</p> <p>4. Diseño de un programa educativo a distancia por internet para cada uno de los directores involucrados.</p>
--	--	---

<p>3. Pobreza de soporte operativo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de equipo y materiales de oficina. 2. Deficiencia en el trabajo por la inexistencia de equipo de cómputo en la coordinación técnico administrativa. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adquirir equipo y materiales de oficina por la municipalidad. 2. Implementar de mobiliario a la coordinación. 3. Adquirir equipo de cómputo a la municipalidad.
<p>4. Pobreza económica.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desembolso personal del coordinador para gastos de oficina y de campo. 2. Sueldos bajos a los coordinadores técnicos administrativos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear un fondo especial para cubrir gastos de oficina y de campo, con docentes, personas colaboradoras y casas comerciales. 2. Crear una propuesta por los coordinadores y presentarlo al despacho del MINEDUC.

<p>5. Insalubridad</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poco agua en los servicios sanitarios. 2. No hay depósito de agua para consumo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Colocar depósitos de basura. 2. Colocar depósitos de agua para los sanitarios. 3. Colocar depósito de agua para consumo humano.
------------------------	---	--

Con la participación de los involucrados: directores de los establecimientos del nivel primario, Coordinador Técnico Administrativo y representantes de la municipalidad local, se determinó a través de un análisis y un proceso de consenso a que el problema prioritario a solucionar es: Inadecuadas relaciones interpersonales entre los directores de las escuelas primarias de la jurisdicción educativa.

Por lo que a continuación se presenta con sus cuatro posibles soluciones; que van a ser consideradas en el cuadro siguiente:

Problema priorizado	Soluciones al problema
<p>1. Inadecuada relaciones interpersonales entre los directores de las escuelas primarias de la jurisdicción educativa.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de un diagnóstico para determinar situaciones problemáticas entre directores. 2. Organización e implementación de círculos de calidad con directores a efecto de orientar sobre temas relacionadas con relaciones interpersonales. 3. Elaboración de materiales educativos referentes a relaciones interpersonales y distribución de los mismos a los directores de escuelas primarias. 4. Diseño de un programa educativo a distancia por internet para cada uno de los directores involucrados.

2.5. Análisis de factibilidad y Viabilidad

No.	ASPECTOS	Opción 1		Opción 2		Opción 3		Opción 4	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1	Tendrá prioridad entre los proyectos educativos	X		X		X		X	
2	Se mantendrá el proyecto si hay cambio de las autoridades		X	X			X	X	
3	Se cuenta con estrategias de mantenimiento del proyecto		X	X		X			X
4	Aceptan los beneficiados el proyecto.	X		X		X		X	
5	Para la ejecución del proyecto podrá coordinar con otras instituciones		X	X		X			X
6	Llena las expectativas de la población en general	X		X		X			X
7	Se enmarca dentro de las políticas de la institución.		X	X			X	X	
8.	Se enmarca dentro de las políticas de la Facultad de Humanidades –USAC-		X	X		X			X
9.	Se cuenta con el recurso humano, físico y financiero disponible		X	X			X	X	
10.	Fortalece los procesos administrativos de la institución.	X		X		X		X	
	Total	4	6	10	0	7	3	6	4
	Prioridad	4		1		2		3	

2.6. El problema seleccionado

Al analizar el análisis de las posibles soluciones la de urgencia a solucionar corresponde a la opción número 2. Inadecuadas relaciones interpersonales entre los directores de las escuelas primarias de la jurisdicción educativa.

2.7. Nombre del Proyecto

Organización de Círculos de Calidad con directores de las escuelas oficiales del nivel primario del distrito 13-12-23; municipio de La Democracia, Huehuetenango, y Orientación sobre Relaciones Interpersonales.

CAPITULO II

2. PERFIL DEL PROYECTO

2.1. Aspectos Generales

2.1.1. Nombre del Proyecto

Organización de Círculos de Calidad con directores de las escuelas oficiales del nivel primario del distrito 13-12-23; del municipio de La Democracia, Huehuetenango, y Orientación sobre Relaciones Interpersonales.

2.1.2. Problema

Inadecuadas relaciones interpersonales entre los directores de las escuelas primarias de la jurisdicción educativa.

2.1.3. Localización

Cabecera municipal, La Democracia, Huehuetenango

2.1.4. Unidad Ejecutora

Coordinación Técnico Administrativa 13-12-23. Facultad de Humanidades USAC.

2.1.5. Tipo de Proyecto

Por sus características, el proyecto a realizar, es de procesos, servicios y producto.

2.1.6. Beneficiarios

2.1.6.1. Directos

- 30 Directores de las escuelas primarias oficiales
- 1 Coordinador Técnico Administrativo.

2.1.6.2. Indirectos

- Comunidad Educativa

2.1.7. Duración del Proyecto

- Fecha de inicio
8 de enero de 2007.
- Fecha de finalización
31 de mayo de 2007

2.2. Descripción del Proyecto

El proyecto consistía en la Organización de Círculos de Calidad con directores de las escuelas oficiales del nivel primario del Distrito No. 13-12-23; del municipio de La Democracia, Huehuetenango, y Orientación respecto Relaciones Interpersonales. Se elaboró un folleto de Relaciones interpersonales, las impresiones respectivas del mismo, así también la planificación, desarrollo y la evaluación de las capacitaciones dirigidas a directores, Coordinador Técnico Administrativo, entrega de folletos a cada director por establecimiento y la acreditación respectiva a cada participante de la jurisdicción.

2.3. Justificación del Proyecto

Este proyecto consiste en mejorar las relaciones interpersonales de la comunidad educativa; ya que como cualquier organización debe estar estrechamente relacionado para que los propósitos se logren mediante un esfuerzo unificado.

Es de vital importancia también fortalecer la autoestima y retomar aquellos principios morales y religiosos que se han practicado, y que debido a la transculturación se han perdido en la vida personal y social.

El desarrollo del proyecto es hacer conciencia a los directores que la teoría es buena y así mismo se fortaleció la importancia de practicar las relaciones interpersonales, tomando en cuenta: la forma y el trato que se debe de dar entre el personal docente, consejo de desarrollo comunitario, padres de familia, alumnos y alumnas, seno familiar, y autoridades superiores; ya que si no se retoma cambios sociales, una vida democrática, el respeto, la identidad, y una cultura de paz viene a causar grandes problemas como: El buen funcionamiento de la calidad educativa, la falta de armonía, la cooperación dentro del marco de un trabajo en equipo, educador-padres de familia, padres de familia e hijos), ya que es producto de la observación y entrevistas.

2.4. Objetivos del proyecto

2.4.1. Objetivo General

- Mejorar las relaciones interpersonales entre directores de las escuelas oficiales del nivel primario del municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango, a efecto de superar procesos administrativos y técnico pedagógico.

2.4.2. Objetivos Específicos

- Organizar Círculos de Calidad encargada del fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los diferentes establecimientos educativos.
- Elaborar un folleto sobre relaciones interpersonales para los directores de los establecimientos oficiales del nivel primario del municipio.
- Orientar a directores de los establecimientos oficiales sobre las relaciones interpersonales, sus causas y efectos en el ámbito escolar y social.

2.5. Metas del Proyecto

- 30 directores orientados sobre las relaciones interpersonales
- 3 círculos de calidad desarrolladas con temas relacionados con la importancia de las relaciones interpersonales
- 1 manual elaborado contemplando temas relacionados con las relaciones interpersonales.
- 35 copias de manuales entregados a los directores y coordinadores
- 5 comisiones organizadas para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

2.7. Recursos

2.7.1. Humanos

- Un orientador para desarrollar el tema de relaciones interpersonales
- Coordinador Técnico Administrativo
- 30 directores invitados
- Cesar Godínez Girón.

2.7.2. Materiales

- Salón de capacitación
- 1 pizarrón
- 1 Almohadilla para pizarra
- 1 computadora
- 1 cañonera
- 1 Video de DVD
- 4 mesas
- 30 sillas
- 1 resma de papel bond
- 3 rollos de maskintape
- 2 marcadores de formica
- 10 marcadores permanentes
- 2 bolsas de vejigas de colores
- 15 pliegos de papel construcción
- 20 pliegos de papel periódico
- 1 aparato de sonido
- 2 lápices
- 35 folletos

2.7.3. Institucionales

- Señor Delmar González
- Municipalidad de La Democracia

2.7.4. Financieros

2.7.4.1. Presupuesto

Recursos	Institución donante	Costo unitario	Total	Total por recurso
Humanos	Escuelas oficiales			
- Orientación a directores				
- Pago de orientador	Instituto Privado Mixto de Magisterio de Educación Primaria Intercultural	Q. 400.00	Q. 800.00	
				Q. 800.00
Materiales				
- 1 Almohadilla para pizarra.	Librería Piscis	Q. 10.00	Q. 10.00	
- 3 rollos de maskintape.	Librería Piscis	Q. 7.00	Q. 21.00	
- 1 resmas de papel bond.	Librería Jerusalén	Q. 35.00	Q. 35.00	
- Alquiler cañonera	Instituto Intercultural	Q. 600.00	Q. 600.00	
- 30 folletos impresos	Librería Piscis	Q. 30.00	Q. 900.00	
- Alquiler de DVD	Instituto Intercultural	Q. 20.00	Q. 20.00	
- 4 mesas	Instituto Intercultural	Q. 5.00	Q. 20.00	
- 30 sillas	Instituto Intercultural	Q. 50.00	Q. 50.00	
- 2 marcadores de formica.	Imprenta Herrera.	Q. 12.00	Q. 24.00	
- 10 marcadores permanentes.	Imprenta Herrera	Q. 4.00	Q. 40.00	
- 2 bolsas de globos de colores.	Comercial Jerusalén	Q. 15.00	Q. 30.00	
- 15 pliegos de papel construcción	Centro Cultural La Democracia	Q. 2.00	Q. 30.00	
- 20 pliegos de papel periódico.	Centro Cultural La Democracia	Q. 0.50	Q. 10.00	
- 2 lápices	Librería Jereh	Q. 1.25	Q. 3.00	
- 3 lapiceros	Librería Jerusalén	Q. 1.00	Q. 3.00	
- Alquiler aparato de sonido	Instituto Intercultural	Q. 70.00	Q. 70.00	
- Tinta de computadora	Librería Jerusalén			
- Una computadora donada como apoyo a la Capacitación y a la Coordinación	APRODIC Delmar González Candidato de la UD a la alcaldía de La Democracia.	Q. 35.00 Q. 4,900.00	Q. 105.00 Q. 4,900.00	
- 100 refacciones		Q. 5.00	Q. 500.00	
- Transporte	Municipalidad	Q. 100.00	Q. 200.00	Q. 7571.00
- Imprevisto	Margarita López Girón	Q. 300.00	Q. 300.00	Q. 300.00
Total			Q. 8671.00	Q. 8671.00

2.4.7.2 Programa de desembolso

Fechas Recursos	Programa de desembolso					
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Total
Humanos						
- Pago del orientador					Q. 800.00	Q. 800.00
Materiales						
- Compra de una resma de papel	Q. 35.00					Q. 35.00
- Material de apoyo para la capacitación					Q. 171.00	Q. 171.00
- Tinta de computadora		Q.105.00				Q. 105.00
- Copias para folletos y empastado				Q. 900.00		Q. 900.00
- Alquiler de mesas y sillas					Q. 70.00	Q. 70.00
- Alquiler de cañonera				Q. 600.00		Q. 600.00
- Compra y donación de una computadora como apoyo a la capacitación y a la Coordinación.			Q. 4900.00			Q. 4900.00
- Alquiler aparato de sonido y DVD					Q. 90.00	Q. 90.00
- Refacciones					Q. 500.00	Q. 500.00
- Transporte					Q. 200.00	Q. 200.00
- Imprevisto					Q. 300.00	Q. 300.00
Total	Q. 35.00	Q.105.00	Q. 4900.00	Q.1500.00	Q 2131.00	Q. 8,671.00

CAPÍTULO III

3. PROCESO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

3.1. Actividades

3.1.1. Nombre de la Institución

Se ejecutaron las actividades según cronograma de la siguiente manera:

No.	Actividades	Resultados
1.	Autorización de la realización del Ejercicio Profesional Supervisado.	Se visito al coordinador encargado del distrito para la autorización del desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado.
2.	Recopilación de fuentes bibliográficas sobre la capacitación a directores.	Después de haber aceptado la realización del EPS y puesto en práctica el diagnóstico institucional, se procedió a recopilar libros, para la estructuración del tema a desarrollar.
3.	Realización de Gestiones a ONGs y OGs.	Se estructuraron solicitudes de ayuda y se enviaron a la municipalidad, librerías y a personas muy colaboradoras de diferentes casas comerciales ya que debido a ello se permitió el desarrollo del presente proyecto de manera satisfactoria.

4.	Adquisición de una computadora	Se visitó a don Delmar González Candidato de la UD a la alcaldía municipal de La Democracia, manifestando la situación en que se encuentra la educación y al mismo tiempo se le entrego una solicitud de ayuda para el alquiler de una computadora; pero debido a sus medios se logro obtenerla y de buena fe la donó para el desarrollo de la capacitación y a la Coordinación para facilitar administrativamente los trabajos dentro de la misma.
5	Elaboración de folletos de capacitación	Luego de obtener las fuentes bibliográficas se dosifico los contenidos adecuados para el desarrollo de la capacitación.
6	Organización de grupos de capacitación	Se formó grupos de trabajo durante el proceso de desarrollo de la capacitación con el objetivo de involucrar y establecer relaciones interpersonales; también se forma comisiones para que velen por el seguimiento de dicha actividad.

7	Realización de los planes para la capacitación a directores sobre relaciones interpersonales.	Después de levantado el texto y su respectiva impresión se procedieron a la planificación de la capacitación para los directores, incluyendo actividades sumamente importantes para el logro de los objetivos propuestos. En la misma se contempla la identificación, el tiempo de duración, los objetivos, las actividades y la evaluación.
8	Capacitación a directores sobre Relaciones Interpersonales	Esta es la puesta en marcha del plan de capacitación plasmado con anticipación, se puede decir que es la ejecución del proyecto que busca precisamente el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.
9	Entrega de folletos sobre relaciones interpersonales a directores del Distrito No. 13-12-23.	Realizada la ejecución de la capacitación planificada en las fechas comprendidas del 26 de abril al 17 de mayo y al mismo tiempo se hizo entrega de los manuales a directores y personas invitadas sobre el tema las relaciones interpersonales.

10	Evaluación del proyecto sobre relaciones interpersonales	Se evaluó antes, durante y después del proceso. Se ejecutó a través de la evaluación diagnóstica, de perfil, de ejecución y evaluación final.
11	Clausura de la actividad	El proyecto se clausuró luego de ejecutado, haciendo entrega del mismo al administrador de la Coordinación Técnico Administrativa, distrito No. 13-12-23, haciendo para el mismo las recomendaciones necesarias para su seguimiento dentro de la comunidad educativa.

3.2. Productos, logros y resultados

PRODUCTOS	LOGROS	RESULTADOS
1. Folleto sobre relaciones interpersonales elaborado.	Poner en práctica las reglas generales con los demás sobre las relaciones interpersonales.	Evitar las malas relaciones interpersonales entre los entes que intervienen en el desarrollo de la educación.
2. Círculos de calidad con directores de las escuelas oficiales del nivel primario organizados y enfocados a las relaciones interpersonales.	Identifican los principios humanos prioritarios para la fomentación de las relaciones interpersonales.	Directores de las escuelas oficiales del nivel primario del Distrito No. 13-12-23 capacitados sobre relaciones interpersonales.
3. Folleto sobre relaciones interpersonales entregado a directores y Coordinador Técnico Administrativo de las escuelas oficiales del nivel primario del distrito No. 13-12-23.	Hacen uso de los conocimientos adquiridos a través del material de apoyo, logrando mantener mejoras de las relaciones interpersonales de la comunidad educativa.	Concientización, prevención, y recuperación de valores para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa.
4. Computadora donada como apoyo a la capacitación y principalmente a la Coordinación.	Hacer uso y provecho de la computadora en trabajos de oficina como también en desarrollo de capacitaciones en presentación de diapositivas.	Fortalecer el trabajo administrativo y en el desarrollo de capacitaciones, charlas, orientaciones etc.

3.3. Plan de Capacitación

PLAN DE CAPACITACIÓN

1. Parte Informativa

1.1. Nombre del Proyecto

1.1.1. Organización de Círculos de Calidad con directores de las escuelas oficiales del nivel primario del Distrito No. 13-12-23; del municipio de La Democracia, Huehuetenango, Orientación sobre Relaciones Interpersonales.

1.2. Institución a Ejecutar

1.2.1. Coordinación Técnico Administrativa No. 13-12-23, Facultad de Humanidades USAC y Cesar Godínez Girón.

1.3. Temática a Desarrollar

1.3.1. Relaciones Interpersonales

1.3.2. Autoestima

1.3.3. Ética

1.4. Duración de la Temática

1.4.1. Fecha de Inicio: 26 de abril

1.4.2. Fecha de culminación: 17 de mayo

1.5. Horario

1.5.1. De 8:00 a 13:00

1.6. Número de Participantes

1.6.1. 30 directores

1.6.2. 1 CTA.

1.7. Dirección

1.7.1. Colegio Privado Mixto Santa Teresita del Niño Jesús, aldea Camojallito, La Democracia.

1.8. Responsable

1.8.1. Cesar Godínez Girón y Coordinación Técnico Administrativa No. 13-12-23, con sede el municipio de La Democracia, Huehuetenango.

2. Identificación

La elaboración de este folleto sobre relaciones interpersonales surgió con el propósito de fortalecer las capacitaciones realizadas con directores y Coordinadores Técnicos Administrativos del nivel primario del municipio de La Democracia, además el mismo funciona como una fuente de consulta para aquel que se interese en el fomento y cultiva de las relaciones interpersonales en las diferentes instituciones educativas.

El objetivo es mejorar las relaciones interpersonales entre directores de los diferentes establecimientos educativos del nivel primario del sector oficial, del municipio de La Democracia, retomando aquellos principios morales, religiosos y familiares que en otros tiempos se han practicado y que han producido resultados excelentes y que debido a la transculturación se han perdido en la vida personal y social actual.

El mismo lleva la finalidad de contribuir en el rescate de valores y a través de la información, busca la integración de padres de familia, educadores y líderes comunitarios para que coadyuven a forjar hombres nuevos y mujeres nuevas capaces de contribuir a la construcción de una sociedad más humana, alejada de la injusticia, la explotación, abuso de poder, engaños y represión y fundamentada principalmente en el amar y respetar a la vida misma y de las demás.

3. Cronograma de desarrollo de la capacitación


No.	ACTIVIDADES	Responsable	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Realización de la primera capacitación.	Cesar Godínez Girón																				
2	Realización de la segunda capacitación.	Cesar Godínez Girón																				
3	Realización de la tercera capacitación.	Cesar Godínez Girón																				
4.	Clausura de la capacitación	Cesar Godínez Girón																				

Temática	Objetivos	Actividades	Recursos
<p>1. Las Relaciones Interpersonales</p> <p>1.1. El Hombre</p> <p>1.2. Situación del Hombre con la sociedad.</p> <p>1.3. Dignidad de la persona humana.</p> <p>1.4. ¿Que son las Relaciones Interpersonales?</p> <p>1.5. Destrezas para las Relaciones Interpersonales.</p> <p>1.6. Procesos fundamentales que impactan las Relaciones Interpersonales.</p> <p>1.7. Características de las relaciones interpersonales.</p> <p>1.8. Etapas de una relación interpersonal Insatisfecha.</p> <p>1.9. Los conflictos en las escuelas: causas, consecuencias y como manejarlos.</p> <p>1.10. Factores Negativos que Impiden las Relaciones Interpersonales.</p> <p>1.11. Importancia de la confianza en las relaciones interpersonales.</p> <p>1.12. ¿Cómo mejorar las relaciones interpersonales?</p>	<p>1. Fortalecer las relaciones interpersonales a directores de las escuelas oficiales del nivel primario del distrito No. 13-12-23.</p> <p>2. Establecer la importancia de las relaciones interpersonales en el trabajo.</p>	<p>1.1. Meditaciones grupales.</p> <p>1.2. Análisis de documentos</p> <p>1.3. Presentación de diapositivas.</p> <p>1.4. Presentación de película</p> <p>1.4. Exposiciones grupales</p> <p>1.5. Síntesis del Tema</p> <p>1.6. Definición de las relaciones Interpersonales.</p> <p>2.1. Meditaciones grupales.</p> <p>2.2. Análisis de documentos</p> <p>2.3. Presentación de diapositivas.</p> <p>2.4. Exposiciones grupales</p> <p>2.5. Síntesis del Tema</p>	<p>HUMANOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Capacitador - Seminarista -Coordinador Técnico Administrativo - Directores - Orientador <p>INSTITUCIONALES</p> <ul style="list-style-type: none"> - La municipalidad - Delmar González - Librerías de la localidad.

<p>1.13. ¿Cómo controlar situaciones negativas?</p> <p>1.14. ¿Cómo restaurar una relación?</p> <p>1.15. ¿Qué Permiten las Relaciones Interpersonales?</p> <p>1.16. Condición de las Relaciones Interpersonales</p> <p>1.17. Clasificación de las Relaciones Interpersonales</p> <p>1.18. Buenas Relaciones Interpersonales</p> <p>1.19. Trato en General</p> <p>1.20. Cortesía y Buenos Modales</p> <p>2. La Autoestima</p> <p>2.1. ¿Cómo se manifiesta una adecuada autoestima y una baja autoestima?</p> <p>2.2. Componentes de la Autoestima.</p> <p>2.3. Importancia de la Autoestima</p> <p>2.4. Las Reglas de Oro de la Autoestima</p>	<p>3. Establecer los factores negativos en las relaciones interpersonales.</p> <p>4. Reconocer la importancia de practicar y cultivar la autoestima en los demás.</p>	<p>.6. Presentando los factores negativos en las relaciones Interpersonales.</p> <p>2.7. Comentando sobre cada Factor negativo.</p> <p>2.8. Síntesis del Tema</p>	<p>MATERIALES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salón de capacitación - 1 pizarrón - 1 Almohadilla para pizarra - 1 computadora - 1 cañonera - 1 Video de DVD - 4 mesas - 31 sillas - 1 resma de papel bond - 3 rollos de maskintape - 2 marcadores de formica - 10 marcadores permanentes
--	---	---	--

<p>3. Ética</p> <p>3.1. ¿Qué es ética?</p> <p>3.2. Ética Profesional</p> <p>3.3. Relación del director con la sociedad.</p>	<p>5. Descubrir la importancia de la ética en las relaciones interpersonales.</p>	<p>3.1. Meditando en grupo lecturas reflexivas.</p> <p>3.2. Realizando puesta en Común sobre la autoestima</p> <p>3.3. Aplicando test para fortalecer la autoestima.</p> <p>4.1. Realizando meditaciones sobre lecturas y pensamientos de superación en diapositivas para fortalecer las relaciones interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 2 bolsas de vejigas de colores - 15 pliegos de papel construcción - 20 pliegos de papel periódico - 1 aparato de sonido - 2 lápices - 3 lapiceros - 31 folletos
---	---	---	---

La evaluación: Esta se realizará sobre la actividad y será constante, en forma oral, observada y escrita.

f. 
 César Godínez Girón
 Facilitador de la capacitación



Vo. Bo. 
 Lic. Adiel de Jesús Méndez Sosa
 Coordinador Técnico Administrativo No. 13-12-23
 La Democracia, Huehuetenango.

3.4. Folleto y desarrollo de los círculos de calidad.

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Sección Huehuetenango.

Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Folleto sobre Relaciones Interpersonales

Compilador: Cesar Godínez Girón.

La Democracia, mayo de 2007.

Índice

1. Las Relaciones Interpersonales
 - 1.1. El Hombre
 - 1.2. Situación del Hombre con la Sociedad
 - 1.2.1. Responsabilidad Individual
 - 1.2.2. Responsabilidad Social
 - 1.3. Dignidad de la persona humana
 - 1.4. ¿Que Son las Relaciones Interpersonales?
 - 1.5. Destrezas para las Relaciones Interpersonales
 - 1.6. Procesos fundamentales que impactan las Relaciones Interpersonales
 - 1.7. Características de las relaciones interpersonales
 - 1.8. Etapas de una relación interpersonal Insatisfecha
 - 1.9. Los conflictos en las escuelas: causas, consecuencias y como manejarlos.
 - 1.10. Factores Negativos que Impiden las Relaciones Interpersonales
 - 1.11. Importancia de la confianza en las relaciones interpersonales
 - 1.12. ¿Cómo mejorar las relaciones interpersonales?
 - 1.13. ¿Cómo controlar situaciones negativas?
 - 1.14. ¿Cómo restaurar una relación?
 - 1.15. ¿Qué Permiten las Relaciones Interpersonales?
 - 1.16. Condición de las Relaciones Interpersonales
 - 1.17. Clasificación de las Relaciones Interpersonales
 - 1.18. Buenas Relaciones Interpersonales
 - 1.19. Trato en General
 - 1.20. Cortesía y Buenos Modales

2. La Autoestima

2.1. ¿Cómo se manifiesta una adecuada autoestima y una baja autoestima?

2.2. Componentes de la Autoestima

2.3. Importancia de la Autoestima

2.4. Las Reglas de Oro de la Autoestima

3. Ética

3.1. Relación del director con la sociedad

3.2. Relación del director con la escuela.

2.3. Relación del docente con los alumnos

2.4. Una relación Positiva y liberadora entre los directores, maestros, alumnos a manera que se crean condiciones que favorecen el crecimiento y el desarrollo.

Presentación

El folleto titulado "Las Relaciones Interpersonales" es un material de carácter formativo e informativo que contempla aspectos relevantes específicamente para todas aquellas personas que ejercen la dirección de un establecimiento y también la docencia y que de una u otra forma han cometido grandes injusticias no solo en el trato del director si no en la falta de responsabilidad en sus obligaciones.

Ser consciente que vivir es un derecho de toda persona y respetar la vida de los demás es una obligación de todos, implica comprometernos en la fuerte lucha por defender la dignidad humana de los múltiples riesgos que corre con las diversas formas de desvalorización que en la vida social se practican.

Hay que reconocer que en el ser humano se ha perdido esa fuerza que puede transformar la vida social, familiar e individual, por supuesto forjada por varios factores como los medios de comunicación, la familia, la sociedad y la misma escuela. Para hacer un esfuerzo por cambiar esta cruel realidad, éste folleto presenta grandes ideas y consejos útiles abarcando las relaciones interpersonales, el trato en general, cortesía y buenos modales, la autoestima y la ética; que integrados pretenden recordar, recuperar, y reforzar aquellos valores que se han perdido por diversas circunstancias.

La misma pretende que a través de capacitaciones se mejoren las relaciones interpersonales en el campo de desempeño profesional e intentar disminuir los grandes problemas y traumas que se ocasionan en las personas con quienes convivimos. Para alcanzar éste ideal, es importante tomar conciencia, que en el campo educativo todo depende de la manera correcta de relacionarse con los demás sujetos que integran la comunidad educativa y primordialmente con el educando.

Objetivos:

Al terminar los círculos de calidad, los participantes podrán:

1. Definir el concepto de relaciones interpersonales
2. Fortalecer las relaciones interpersonales como una manera de vivir armónicamente en el ámbito social.
3. Identificar los procesos de las relaciones interpersonales
4. Describir la dinámica de las relaciones interpersonales en el ambiente laboral.
5. Describir algunos conflictos en las escuelas: causas, consecuencias y cómo manejarlos.
6. Describir la importancia de la confianza en las relaciones interpersonales.

Desarrollo de la capacitación:

- **Primer círculo de calidad del 26 al 27 de abril de 2007.**

PRIMER DIA			
HORARIO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS
8:00 a 8:30	Acto Protocolario - Bienvenida, - Invocación, - Detección de expectativas	Por parejas indicar: Nombre, tiempo de servicio, escuelas donde ha trabajado, recordar una experiencia de su vida laboral y una expectativa sobre el taller	Gafetes Hojas en blanco Papelógrafo

8:30 a 8:45	Presentación breve del cronograma (días de trabajo, horario, pausas, refacción, normas de trabajo)	Exposición interactiva	Formador
8:45 a 9:00	Presentación del Taller y el objetivo de la misma	Proyección Diapositivas	Cañonera Computadora
9:00 a 10:30	- El Hombre - Situación del Hombre con la Sociedad	Presentación diapositiva	Cañonera (ver CD guía del formador)
10:30 a 11:00	RECESO		
11:00 a 11:30	- Dignidad de la persona humana - ¿Que Son las Relaciones Interpersonales?	Presentación diapositiva	Cañonera (ver CD guía del formador)
11:30 a 12:00	- Destrezas para las Relaciones Interpersonales	Definir 5 destrezas para las relaciones interpersonales Definir 5 estrategias claves de buenos directores	Rotafolio Papelógrafo Cañonera Computadora Papelógrafo Marcadores
12:00 a 13:00 horas	Exposición.		Rotafolio Papelógrafo Marcadores

SEGUNDO DÍA			
HORA	CONTENIDO	ACTIVIDAD	RECURSOS
8:00 a 08:05	Recapitulación		

8:05 a 10:30	<ul style="list-style-type: none"> - Procesos fundamentales que impactan las Relaciones Interpersonales - Características de las relaciones interpersonales - Etapas de una relación interpersonal Insatisfecha - Los conflictos en las escuelas: causas, consecuencias y cómo manejarlos. 	<p>Disonancia Cognitiva Pregunta ¿El Director nace o se hace? Presentación de los temas a desarrollar.</p>	<p>Computadora Cañonera, diapositivas</p>
	<p>Circulo de influencia Circulo de Preocupación Pro actividad Reactividad</p>	<p>Presentación por diapositivas Actividad: Analizar que situaciones en nuestras escuelas están dentro del circulo de influencia y cuales están en el circulo de preocupación.</p>	<p>Cañonera Computadora Tarjetas de colores, Papelógrafo.</p>
10:30 a 11:00	Receso		
11:00 a 13:00	<ul style="list-style-type: none"> - Factores Negativos que Impiden las Relaciones Interpersonales 	<p>Elabore un caso y esponga.</p>	<p>Folleto</p>

- **Segundo círculo de calidad del 3 al 4 de mayo de 2007.**

TERCER DÍA			
HORA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS
8:00 A 8:15	Proyección de video Tony Meléndez	Presentación de video. Comentarios	Cañonera Computadora
8:15 a 8:45	Pensamientos	Lecturas y análisis	Papelógrafo Marcadores Fotocopias

8:45 a 1030	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia de la confianza en la relaciones interpersonales - ¿Cómo mejorar las relaciones interpersonales? - ¿Cómo controlar situaciones negativas? 	Lectura de casos	Cañonera y computadora Copias
10:30 a 11:00	Receso		
1:00 a 13:00	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo restaurar una relación? 	Lectura	Manual de capacitación
CUARTO DÍA			
8:00 a 8:10	Recapitulación		
8:10 a 10:30	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo restaurar una relación? - ¿Qué Permiten las Relaciones Interpersonales? - Condición de las Relaciones Interpersonales 	Realización de lectura y análisis	Manual de capacitación , cañonera, computadora.
10:30 a 11:00	Receso		
11:00 a 13:00	<ul style="list-style-type: none"> - Clasificación de las Relaciones Interpersonales - Buenas Relaciones Interpersonales 	Lecturas comprensivas y análisis de casos.	Cañonera y Manual de capacitación

- **Tercer círculo de calidad del 16 al 17 de mayo de 2007.**

QUINTO DÍA			
8 :00 a 10 :30	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida - Inscripción - Trato en General - Cortesía y Buenos Modales 	Analizar casos	Manual de capacitación Cañonera computadora

10:00 a 10:30	Receso		
10:30 a 13:00	- La Autoestima ¿Cómo se manifiesta una adecuada autoestima y una baja autoestima? Componentes de la Autoestima Importancia de la Autoestima	Lectura comprensiva Análisis de casos.	Manual de capacitación Cañonera Computadora
SEXTO DIA			
8:00 a 10:30	- Recapitulación - Las Reglas de Oro de la Autoestima - Ética Relación del director con la sociedad Relación del director con la escuela. Relación del docente con los alumnos	Lectura comprensiva Relato de experiencias	Manual de capacitación Cartulinas
10:30 a 11:00	Receso		
10:30 a 11:00	Video "En busca del Fuego"	Interrogación a participantes y comentarios a nivel general	Cañonera Computadora Disco DVD
11:00 a 11:30	Una relación positiva y liberadora entre directores, maestros, alumnos...	Realización de comentarios	
11:30 a 12:00	Clausura del Taller	Convivio Palabras de agradecimiento	

1. Las Relaciones Interpersonales

1.1. El Hombre

“La felicidad es posible solo para el hombre, porque es ser racional y eminentemente social”.

El hombre, no se concibe la existencia fuera de la sociedad, no solo porque es un ser gregario por naturaleza, sino porque necesita del concurso y colaboración de los demás para la satisfacción de sus necesidades para desarrollarse moral e intelectualmente. El Hombre desde que aparece es hombre, porque lleva en sí el espíritu, o sea no puede llamarse hombre sino razione, entonces hasta ese momento hace memoria porque puede no haber conciencia debido a su inconciencia. (7 - 1)

Todos los hombres desean ser felices, de manera que es necesario mostrar que la felicidad solo es posible para quien vive de acuerdo a la razón. (7 -1)

La propia naturaleza del hombre es vivir en sociedad porque el hombre:

- Tiende a cooperar y ayudar a otros
- Experimenta la necesidad de ver a otros junto a sí.
- Experimenta la necesidad de hablar con otros.
- Necesita ser ayudado por los demás

Como seres humanos, tenemos muchas capacidades; pensar, optar, decidir, responder por nuestros actos, etc.; todo esto nos viene esencialmente de las facultades que poseemos a diferencia de los animales, plantas y cosas las cuales son:

- Inteligencia: Se engloba las actividades cerebrales: memoria, aprendizaje, raciocinio etc.
- Voluntad: Fuerza interior por la que después de optar, actuamos en ocasiones a pesar de nuestros gustos y sentimientos. (3-21)

1.2. Situación del Hombre con la Sociedad

El hombre es un ser complejo, porque en sus tres entidades de cuerpo, alma y espíritu; ya que si se habla de cuerpo, es el instrumento por medio del cual manifestamos nuestras facultades físicas e intelectuales y por ello nuestro deber es cuidarlo a manera que vaya perfeccionando; el alma: es fuente de vida positiva, donde se ubica la sensibilidad, memoria y la convivencia o plena posición de sí mismo, para sentir, pensar y querer. El espíritu, vigor natural que alienta y fortifica el cuerpo; viene a fortalecer la armonía para la cual se envuelve un alma. También se puede definir que el espíritu al polo positivo y el cuerpo al polo negativo. (7-3)

1.2.1. Responsabilidad Individual

1.2.1.1. **Amor a sí mismo:** Se caracteriza como estimación para consigo mismo pero sin exceso, para así conducirse a su propia perfección, para lo cual debe y necesita amarse, peor considerando al mismo tiempo que este amor es a la vez que necesidad, obligación que darlo a los demás, pues es de naturaleza y moral (7-5)

facultad intelectual de entender, conocer juzgar y razonar. Si no está bien dispuesta todas las actividades de la vida humana se desordenan. (7 -5)

1.2.1.3. **Deber Ético Primordial:** Hacer el bien y quitar el mal, considerando esto como nuestro deber primordial en la tierra. (7 -5)

1.2.2. **Responsabilidad Social**

1.2.2.1. **Como sujeto de deberes sociales**

- **La convivencia humana u obligación de formar sociedades:** La convivencia del hombre será ordenada, fructífera y propia de la dignidad de la persona humana si se fundamenta sobre la verdad.
- **Deberes para con el prójimo:** Tenemos el deber de respetar el cuerpo, la vida y el alma de los demás, sería injusto si atentáramos contra bienes del prójimo, o sea nuestro deber es respetar a los demás y para establecer una vida mejor, saludable con una estrecha relación como resultado será una buena convivencia.
- **Deberes con la humanidad:** Se refiere a respetar a las personas de manera física, moral y a los bienes que constituye cada persona. Respetar a la persona física de nuestros semejantes es no hacerles algún daño como golpearlos o quitarles la vida y hasta las simples amenazas son falta contra el respeto que nos deben inspirar los demás; se falta el respeto la

persona moral de nuestros semejantes en su honra o buen nombre por medio de las murmuraciones, el chiste, la calumnia, etc., las buenas maneras de vivir. (7 -7)

- **Deberes de cortesía:** Son los deberes que se relacionan con nuestro comportamiento con la escuela, las Coordinaciones, instituciones, empresa, los padres de familia, y otras; lo que se llama urbanidad, buen modo, trato cortés, amable o sea el arte de ser agradable con el medio que le rodea y en donde se desenvuelve.
- **Deberes con nuestros superiores:** Se puede recalcar que los directores deben tener respeto a las autoridades competentes las cuales se les debe respeto, gratitud, afecto, obediencia y consideración.
- **Deberes para nuestros inferiores:** Esto va enfocado a los subalternos, para con los docentes, comités de padres de familia, padres y madres de familia, alumnos y alumnas, etc.
- **Deberes para nuestros iguales:** Compañeros, hermanos, amigos, a quienes debemos ayudarles, respetarles y apreciarles, con toda la consideración y respeto.

1.3. Dignidad de la persona humana

"La vida es lo más bello que hay en este mundo. La creación entera es un canto a la vida. La vida es la máxima expresión del amor, es la obra de Dios, es un don de Dios; por ello la vida es sagrada y lugar privilegiado en la que Dios depositó su gracia para que fuera en abundancia y especialmente la vida del ser humano". (1-22)

Partiendo que la vida es regalo de Dios, no podemos descartar que posea dignidad, la cual se fundamenta en el hecho de que es creado por Dios a su imagen y semejanza.

"Esta imagen y semejanza divina hace de la persona sujeto no objeto, nos hace iguales en la diversidad de género, raza, cultura, creencia religiosa y clase social". (1-23)

"El indígena, el mestizo y el negro, el latinoamericano, norteamericano, africano, asiático o europeo, el hombre y la mujer, el niño y joven el adulto y anciano, todos tienen la misma dignidad. Todos somos humanos con la misma dignidad, es por ello que la esclavitud, la explotación y la discriminación son atentados a la persona". (1-23)

Vivir es un derecho de toda persona y respetar la vida de los demás es una obligación. Recordemos que cada persona humana es única e irrepetible. "La dignidad evoca el carácter único e irremplazable de la persona, el valor absoluto del ser humano". (1-23)

1.4. ¿Que Son las Relaciones Interpersonales?

Consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas. Involucra los siguientes aspectos: la habilidad de comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno/una.

“Es el conjunto de reglas y normas para el buen desenvolvimiento del ser humano, en la sociedad o en su trabajo. Es el estudio de cómo los individuos pueden trabajar eficazmente en grupos, con el propósito de satisfacer los objetivos de organización y las necesidades personales”. (4-1)

Las Relaciones Interpersonales tienen muchas definiciones conocidas, entre estas tenemos: (4-1)

- Ser cordial
- Llevarse bien con los demás
- Amar al prójimo.
- Manifestar aprecio por la gente

Una de sus definiciones más aceptadas dice: "Las Relaciones Interpersonales son como calles con tránsito en ambas direcciones; cada grupo tienen sus propias metas y habilidades, pero al pasar tiene que estar dispuesto a dejar espacio para que el otro pueda crecer y tener éxito" (4-1)

"En sentido general, el término Relaciones Interpersonales en su sentido más amplio abarca todo tipo de interacción entre la gente, sus conflictos, esfuerzos cooperativos y relaciones grupales". (4-1)

Podemos decir entonces que entre las habilidades que debe tener un líder resulta de mucha importancia la habilidad de comunicarse a través de la práctica de las relaciones interpersonales. El término Relaciones Interpersonales se aplica a la interacción de las personas en todos los tipos de empresas.

1.5. Destrezas para las Relaciones Interpersonales

Las destrezas para las relaciones interpersonales son aquellas destrezas sociales y emocionales que promueven la habilidad para comunicarse clara y directamente, escuchar atentamente, resolver conflictos y expresarse de manera honesta y auténtica; las cuales se pueden mencionar las siguientes:

1.5.1. Sociales

- Auto imagen positiva y confianza
- Asertividad Proactiva
- Iniciación al Contacto
- Comienzo de la comunicación
- Reconocimiento y evasión del peligro
- Límites saludables
- Comunidad
- Apoyo

1.5.2. **Comunicación**

- Escuchar activamente:
- Empatía, apertura, conciencia
- Respuesta reflexiva
- Revelación
- Expresión
- Entendimiento del lenguaje corporal
- Claridad y honestidad
- No asumir
- Resolución de conflictos
- Negociación

1.5.3. **Autoconocimiento**

- Autenticidad
- Asertividad
- Comunicación e integridad
- Límites emocionales
- Distanciamiento

1.5.4. Límites

- Respeto y aceptación
- Escuchar
- Autenticidad
- Afecto físico y Emocional
- Desarrollo del carácter
- Sentido de Identidad
- Perdón
- Encarar los propios miedos

1.6. Procesos fundamentales que impactan las Relaciones Interpersonales

Los cinco procesos fundamentales que impactan las relaciones interpersonales son:

- 1.6.1. **Percepción:** Se puede definir como el proceso mediante el cual, las personas organizan e interpretan información a fin de dar significado y posibilidad de comprensión a su mundo. La percepción aporta la materia prima para los procesos del pensar, sentir y actuar. También influyen significativamente los valores y creencias, los pensamientos y el mundo de la acción.

1.6.2. **Pensamientos y Sentimientos:** Es pensamiento el que analizará, evaluará y emitirá un juicio sobre lo que nos afecta, también como planeará conductas complejas y organizará las acciones de acuerdo a la información con la que contamos. Los análisis que realizamos y los juicios que emitimos no pueden tener más valor que aquel que posee la información sobre la que se basan.

1.6.3. **Intencionalidad y Objetivos:** Por las intenciones nos dirigimos hacia las metas que nos fijamos. Los objetivos son aquellas metas que concretan lo que los deseos e intenciones buscan alcanzar, son metas específicas, claras, retadoras, constituyen el activador de la conducta; son la fuente principal de la motivación en el trabajo. Cuando no hay objetivos claros se corre el riesgo de llegar a un resultado no deseado.

1.6.4. **Acción:** Es hacer basado en la percepción, en los sentimientos, en el pensamiento y en una intencionalidad consciente que se expresa en objetivos.

1.7. Características de las Relaciones Interpersonales Saludables

Las características de las relaciones interpersonales son:

- 1.7.1. **Honestidad y Sinceridad:** Tiene que ser libre de mentiras e hipocresía. Esto nos permite explorar los límites sociales y propone la posibilidad de contrastar nuestras verdades con los demás.
- 1.7.2. **Respeto y Afirmación:** Al aplicar esto en los ámbitos educativos, sociales, culturales va a fomentar la libertad mutua, que permite la creación del espacio psicológico y social en el que se desarrolla la visión de las cosas, de uno y de los demás.
- 1.7.3. **Compasión:** Se relacionan con la capacidad humana de sentir, es decir, de identificarse con el otro, de ponerse en el lugar del otro.
- 1.7.4. **Comprensión y Sabiduría:** Es la realización integral llevando a cabo la actividad de inteligencia interpersonal donde la compasión, el respeto a la libertad, la honestidad y la sinceridad. Cuando hay una relación interpersonal eficiente se produce lo siguiente:
 - Satisfacción
 - Autenticidad

- Empatía
- Compañerismo
- Efectividad

Quando hay una relación interpersonal deficiente se produce lo siguiente:

- Frustración
- Ansiedad
- Enojo
- Agresividad
- Actitud negativa
- Deserción o despido del empleo

1.8. Etapas de una relación interpersonal Insatisfecha

1.8.1. **La Cooperación:** Empieza con el buen deseo de cumplir las necesidades de otros y otras en las necesidades complementarias.

1.8.1. Características de Aislamiento

- Entrega a la derrota: Deja de luchar por sus necesidades.
- Ignora a la otra persona física y mentalmente.

- Cese total de comunicación: Uso del silencio como arma.
- Pérdida de confianza
- Multiplicación de problemas.
- Necesidades no cumplidas generan mayor egoísmo.

1.8.2. Características de Aislamiento

- Entrega a la derrota. Deja de luchar por sus necesidades.
- Ignora a la otra persona física y mentalmente.
- Cese total de comunicación. Uso del silencio como arma.
- Pérdida de confianza.
- Multiplicación de problemas
- Necesidades no cumplidas generan mayor egoísmo.

1.9. Los conflictos en las escuelas: causas, consecuencias y cómo manejarlos.

1.9.1. Causas de conflicto en el centro educativo

- Conflicto por las responsabilidades
- Inequidad en la administración
- Problemas de comunicación
- Problemas en las líneas de autoridad
- Incompetencia
- Falta de condiciones de trabajo adecuadas

1.9.2. Alternativas de solución

- Diálogo sobre todas las cosas
- Creación de grupos para solucionar los conflictos
- Uso de experto

1.10. Factores Negativos que Impiden las Relaciones Interpersonales

- **No controlar las Emociones Desagradables:** Es cuando mostramos mal humor, odio etc.
- **Agresión;** Cuando atacamos u ofendemos con palabras, gestos o actitudes. La agresión es una manifestación de frustración.
- **Fijación;** Negarse a aceptar los cambios, permaneciendo atados al pasado Terquedad; Negarse a aceptar las opiniones ajenas y no a aceptar las equivocaciones en nuestro juicio o ideas
- **Represión;** Negarse a comunicarse con los demás, aceptar opiniones y consejos

- **Aislamiento;** Apartarse o rechazar el trato con los demás por cualquier causa
- **Fantasías;** Considerar que las ilusiones se realizarán solamente a través de medios mágicos, sin esfuerzo de parte nuestra y sin contar con la colaboración de los demás.
- **Sentimiento de Superioridad o Inferioridad**, Sentirse mejor que los demás en cualquier aspecto o infravalorarse, sintiéndose inferior a los demás a causas de defectos o carencias reales o imaginarias.

1.11. **Importancia de la confianza en las relaciones interpersonales**

- La confianza es un elemento fundamental en todas las relaciones interpersonales incluyendo las organizaciones.
- La gente debe de creer en la veracidad de la información y de que se les hable de los asuntos importantes que les compete.
- La gente necesita saber que en la dirección se preocupa por ellos para que haya confianza y compromiso.

1.12. **¿Cómo mejorar las relaciones interpersonales?**

Para mejorar se sugiere lo siguiente:

- No pidas prestado ningún material, utiliza el tuyo.
- No trates de reformar o corregir a otros o que acepten todas tus ideas.
- Si trabajas en equipo, haz tu parte y no permitas que otros hagan por ti.
- Sé cortés y amistoso con todos.
- No te quejes de todo y por todo.
- Cumple con las promesa y con los compromisos
- No interrumpas al que esté trabajando

- Acepta con responsabilidad tus errores y fracasos; no busques culpables.

1.13. **¿Cómo controlar situaciones negativas?**

- No dar demasiada importancia a aquello que en realidad no la tiene.
- No dejes que tus emociones te dominen, mejor retírate de la situación que te está provocando algún problema y busca el equilibrio emocional.
- Ante el surgimiento de un problema, respeta la opinión de la persona como la suya.
- Escucha atentamente y no interrumpas su conversación

1.14. **¿Cómo restaurar una relación?**

- Reconoce que el problema existe, admitiendo realmente la situación
- Reconoce cuál es tu responsabilidad en la situación.
- Comparte tus necesidades y decídete saber de los demás.
- No culpen sino discutan y busquen alternativas para la situación.

1.15. **¿Qué Permiten las Relaciones Interpersonales?**

"Permiten aumentar el nivel de entendimiento, a través de una comunicación eficaz y considerando las diferencias individuales. Disminuyen los conflictos usando el entendimiento y respeto de las diferencias y puntos de vistas de los otros reduciendo las divergencias y conflictos. Crean un ambiente armonioso con la comunicación, generando relaciones satisfactorias que permiten a cada individuo lograr la satisfacción

de sus necesidades y alcanzar la realización y la felicidad. Importancia de las Relaciones Interpersonales". (4-2)

"Numerosas necesidades del hombre solo pueden ser satisfechas con otros, por otros y ante otros. Debido también, a que el hombre no es autosuficiente, preciso de los demás para obtener abrigo, alimento, protección. Para que una sociedad pueda funcionar, sus componentes deben interrelacionarse y concentrarse en las tareas para las que cada uno es más apto". (4-2)

1.16. **Condición de las Relaciones Interpersonales**

- **Apertura:**

Ser conscientes de las diferencias entre los puntos de vista de los demás y los nuestros debido a su edad, sexo, educación, cultura, valores etc. mantener nuestra opinión frente a las divergentes sin herir la sensibilidad de la otra persona.

- **Sensibilidad:**

Es la capacidad de entender el contenido lógico y emotivo de las ideas y opiniones de otros.

- **Sociabilidad:**

Comprender y aceptar la naturaleza y estructura de la sociedad a la que pertenecemos.

- **Respeto a la Autoridad:**

Reconocer y respetar la jerarquía de mandos, responsabilidad, autoridad, status de las personas en la organización de la que formamos parte y comprender el impacto que dicha jerarquía tiene sobre el comportamiento humano, incluido el nuestro.

- **Adaptación:**

Prever y aceptar las consecuencias de las medidas prácticas que toma la empresa ante determinadas situaciones.

- **Objetividad:**

Comprender que mantener relaciones humanas no tiene nada que ver con la intención de hacer feliz a todos o endulzar la cruda realidad (4-3)

1.17. **Clasificación de las Relaciones Interpersonales**

- **Relaciones Primarias:** Se establecen cuando las personas se relacionan entre sí, por ellas mismas.
- **Relaciones Secundarias:** Se originan por la necesidad de un servicio o función que puede prestar una persona a otra. (4-3)

1.18. **Buenas Relaciones Interpersonales**

"Cuando todo va viento en popa, es fácil para el hombre sonreír y relacionarse bien. El mayor éxito de las relaciones humanas, sin embargo, lo llegue a alcanzar el hombre cuando aprenda a sonreír en los momentos difíciles, cuando estuviera con el corazón sangrando". (4-4)

"Cuando un hombre muestra confianza en sí mismo, y se vuelve digno de confianza, echa las bases de las relaciones interpersonales, pues nadie quiere relacionarse con alguien en quien no pueda confiar". (4-4)

"El hombre tiene dominio de muchas cosas sobre la tierra, pero a veces, tiene dificultades en dominarse a sí mismo, en vencer su egoísmo y olvida también su relación humanista y cristiana con sus semejantes y su preciosa relación con Dios". (4-4)

"Los pensamientos de amor crean un clima propicio para las buenas relaciones interpersonales, si Dios es amor, entonces la perfección humana se manifiesta en el amor con que tratamos a nuestros semejantes. Sin amor, toda relación humana, fracasa". (4-4)

"Sólo pensamientos de amor y paz pueden conducir a los hombres a actitudes de paz y amor o a una relación más fraterna. El mayor éxito de nuestras relaciones humanas sucederá cuando pensemos con amor y pongamos en práctica el "Amaos unos a otros" de Jesús, que nos enseñó a amar y dio como prueba de amor su vida por nosotros". (4-4)

1.19. **Trato en General**

La convivencia entre los seres humanos exige de cada uno ceder en muchos casos a favor de otro, para poder recibir de los demás. Tu libertad para hablar y actuar, tiene sus límites en el momento que violas el derecho ajeno. Recuerda que tus derechos terminan donde comienzan los del otro.

Al conjunto de estos actos les llamamos trato en general, Algunos detalles son:

- No se hiere a una dama ni con el pétalo de una rosa.

- Si vas a entrar a un sitio y hay más personas esperando, has fila en forma ordenada.
- En los actos públicos y ceremonias se aplaude, no se pita ni se grita. Silbar o pitar escandalosamente es de mal educados.
- Cuando uses el teléfono público se breve. Otros los necesitan.
- Se hace fila cuando vas a pagar o comprar en algún lugar. Cuando atiendas a alguien no te muestres somnoliento ni aburrido, eso es faltarle el respeto.
- Cuando pongas música escúchala para ti. No les impongas a otros tu gusto.
- No se orina en público, ni en la calle, pues además de demostrar mala educación, trae enfermedades y está prohibido.
- Si vas en carro y otros pasajeros tienen que bajarse para dejarte salir, dale las gracias.
- Si es una dama que se desmonta o una persona con mucha carga, ten la delicadeza de cerrar la puerta.
- Al cerrar la puerta de un vehículo y también de una casa, debe hacerse con cuidado. No la tires.
- No leas cartas ajenas.
- No se le pide dinero, ni comida ni ropa a nadie que no sean tus padres.
- No revises ni habrás la cartera de nadie.
- No entres a patio ajeno a coger lo que no te pertenece.
- Si llamas por teléfono no inicies la conversación así: “¿de dónde me hablan? Saluda e indica con quien quiere hablar (4-5)

1.20. **Cortesía y Buenos Modales**

"Los buenos modales que deben existir entre los seres humanos no tienen limitaciones. La cortesía se hace necesaria en todos los ambientes, pueblos y países". (4-5)

"El respeto a los demás nos exige también la consideración con las cosas, los objetos que nos rodean y que usamos. Es una obligación interesarse por lo que nos rodea". (4-5)

1.20.1. **Las normas de cortesía:**

- No se fuma en lugares públicos.
- Si un hombre y una mujer caminan junto por la misma acera, la mujer toma el jardín interior.
- Las damas siempre primero, se les debe dar la preferencia al entrar o salir de un sitio.
- Ceder siempre el lado derecho a tus mayores o personas de más autoridad.
- Si te detienes a conversar en la acera, asegúrate de dejar el paso libre a otros.
- No te asomes nunca a las ventanas de casa ajena para mirar hacia adentro.
- Nunca se tira basura a las aceras, calles, se echa en el zafaron.
- Dale la mano al anciano, al ciego o al niño que trate de cruzar la calle.
- Si alguien quiere pasar, ofrécele espacio para que lo haga sin tener que solicitarlo.
- Si tropiezas con otra persona, pídele excusas.
- A las muchachas se les dicen piropos. Pero decir algo plebe no es un piropo, sino una grosería.
- Si dos están hablando en la acera o pasillo, no pases por el medio de ellos. Si no hay otra salida, pide permiso.

- Él transporte público se espera haciendo fila en 1a acera, no en la calle, pues está prohibido y es un peligro.
- No escupas en el suelo. Quien tiene esa urgencia se retira al sanitario o usa un pañuelo desechable.
- Es muy mala costumbre fijar la mirada en las personas que pasan. Cuidado con la tos y el estornudo en público. Tápate la boca y voltea la cabeza. Nunca lo hagas sobre la gente, ya que puedes esparcir microbios.
- No llames a nadie silbándole.
- Escribir mensajes y dibujar obscenidades en las paredes es de gente sin educación.
- Respetar las áreas verdes, no dañar los árboles.
- No escribir nunca en verjas, monumentos, vehículos y propiedades ajenas. Es una falta contra tu comunidad y afeas el país.
- Masticar chicles en público es de muy mal gusto.
- Los chicles no se pegan en los muebles. Tampoco se tiran en el piso. Se envuelven en una servilleta o papel para que no se peguen y se tiran al zafacón.
- No rascarse en público.
- No pegar la boca de la botella donde se guarda el agua en la nevera. No eructar delante de la gente y menos en un comedor o restaurante. No entrar en un ascensor hasta que se vacíe.
- Las cosas personales se tienen en orden. Ser organizado evita trabajo y perder tiempo.
- Las escaleras se suben o bajan en el carril que queda a tu mano derecha.

- En el pasillo se camina por el lado donde la mano derecha tope la pared o baranda.
- Hay guaguas en las que se sale y se entra por la misma puerta: deja salir primero.

2. **La Autoestima**

Hay diferentes estrategias por medio de las cuales se puede lograr sembrar y cultivar en la persona una alta autoestima: la confianza en sí mismo y el valor personal que lo ayude a desarrollarse plenamente.

La autoestima es la valoración, el conocimiento que cada persona tiene de sí misma. "Revela el grado en que una persona se siente capaz, exitosa y digna". (5-18)

"La vida es lo más bello que hay en este mundo. La creación entera es un canto a la vida. La vida es la máxima expresión del amor, es la obra de Dios, es un don de Dios; por ello la vida es sagrada y lugar privilegiado en la que Dios depositó su gracia para que fuera en abundancia y especialmente la vida del ser humano". (1-22)

2.1. ¿Cómo se manifiesta una adecuada autoestima y una baja autoestima?

- **Adecuada Autoestima:** Está relacionada con los pensamientos y los sentimientos positivos de poder lograr aspiraciones, deseos y metas. (5-18)
- **Baja Autoestima:** Está relacionada con sentimientos de inseguridad e incapacidad. Muestran sentimientos de descontento consigo mismos. (5-18)

2.2. Componentes de la Autoestima

La verdadera autoestima se construye sobre elementos fundamentales que la misma persona va forjando en el ambiente y en la convivencia constante con los demás.

- **Aceptación de sí mismo:** Significa que los niños, niñas y jóvenes se valoran y aceptan a sí mismo, pues saben de lo que pueden y valen.
- **Autonomía:** Una persona logra autonomía cuando aprenden a tomar sus propias decisiones, dando y pidiendo apoyo a las demás personas y estableciendo normas de conducta propias para lograr su propio bien y el de la comunidad.
- **Expresión Afectiva:** Toda persona debe aprender a dar y recibir cariño desarrollando su sensibilidad humana.
- **Consideración por las otras personas:** Esto parte cuando el niño, niña o joven comienza aceptándose a sí mismo y luego la estimación de los otros descubriendo el sentido de compartir y superar dificultades para finalmente comprometerse a construir una vida digna para todos. (5-19)

2.3. **Importancia de la Autoestima**

Los grandes estudiosos de la conducta de la persona afirman que una buena autoestima contribuye en muchos aspectos entre otros los siguientes

- Que las personas superen sus dificultades personales
- Tener confianza en sí mismo y sí misma
- Ser responsables
- Estimular la seguridad de la persona y creer en sus capacidades
- Formar personas equilibradas y sin complejos
- Tener buenas relaciones interpersonales
- Tener un buen aprendizaje en cualquier etapa de la vida

Concluyendo, una buena autoestima según otros autores es la base fundamental para tener una vida plena.

2.4. **Las Reglas de Oro de la Autoestima**

- Saber y aceptar que todos y todas tenemos cualidades y defectos
- Saber que todas y todos tenemos algo bueno de que sentirnos orgullosos
- Poder liberarse de ideas negativas sobre sí mismo (a)
- Aceptar que todas y todos somos importantes
- Vivir responsablemente de acuerdo a la realidad reconociendo lo que nos gusta y lo que no nos gusta
- Aprender a aceptarse a través de lo que uno o una es y siente
- Liberarse de la culpa al evaluar lo que se quiere y se piensa

- Actuar de acuerdo con lo que uno o una desea, piensa y siente sin esperar la aprobación o desaprobación de las demás personas
- Sentirse responsable de una o uno mismo ya que esto genera confianza en sí mismo y en los demás
- Vivir de acuerdo con lo que uno a una piensa y siente verdaderamente
- Fomentar honestamente la autoestima en las demás personas, ya que ello fortalece nuestra propia autoestima
- Amarse como personas y entenderse que ese es un derecho que todos y todas tenemos
- Expresar opiniones y participar con grupos de diferentes edades y culturas. (5-20)

Si usted tiene o planea tener hijos y si comparte con alumnos los siguientes consejos le pueden ayudar a fortalecer en ellos su autoestima, lo cual lo llevará a desarrollar habilidades sociales que mejor estilo de vida.

Trátelos con Amor

La tarea más importante del director es amar a sus maestros (a). Si el maestro o maestra está convencido que su director (a) lo quiere y respeta, podrá reconocer que vale mucho como persona.

3. **Ética**

- Es el respeto a los semejantes.
- Es una serie de acciones morales efectivas ya dadas.
- Es una forma de comportamiento de los hombres.
- Son acciones objetivas y subjetivas del hombre.
- Etimológicamente ética se deriva de Ethos que quiere decir costumbre.
(10-515)

"La ética Profesional es el compromiso que adquiere el hombre de respetar a sus semejantes, en el trato de la profesión que ejerce". (10-512)

"La ética profesional comprende un compromiso de comportamiento derivado de la propia acción del trabajo, de sus consecuencias, junto a los directamente interesados y a la sociedad en general". (10-512) "Si esto es válido para todas las profesiones, lo es aún más para el profesor, que actúa con el elemento humano más importante para las familias, puesto que se trata de sus hijos, y el más precioso para la sociedad, ya que representa su posibilidad de renovación". (10-512)

"Es preciso no olvidar que la ética del profesor expresa, por sobre todo, profundo respeto a la formación de nuevas generaciones, herederas de un presente estructurado sobre la base de un pasado cultural que no puede ser omitido sin grave perjuicio para la colectividad". (10-513)

"El profesor tiene que ser modelo e inspirador de procedimientos sociales y morales positivos para la conservación y el progreso de la sociedad; por ello debe inspirar confianza, tanto a la familia como a la comunidad en general". (6-513)

"La ética profesional del docente puede ser apreciada para un análisis más ordenado a través de las siguientes relaciones". (10-513)

3.1. Relación del director con la sociedad

"El éxito profesional del director depende en gran parte, del apoyo que le preste el medio social y del grado de confianza que el director le inspire". (6-513) "El director en cierto modo, es un ciudadano señalado, puesto que es el blanco de una observación constante en lo que atañe a su comportamiento total, pues de él se exige una conducta ejemplar". (10-513)

"Toda la vida del profesor pertenece a la sociedad. Sus opiniones y convicciones son tenidas en consideración y discutidas, principalmente si chocan con las establecidas por la colectividad a la cual sirve". (10-513)

"El director es el continuador directo de los padres en lo que hace a la acción educativa de los hijos. Es el representante de la sociedad en la educación de las nuevas generaciones, ya que ésta le confía seres muy jóvenes a fin de que los prepare técnica e ideológicamente para que atiendan a las necesidades y aspiraciones de la comunidad". (10-514)

"El director debe comportarse en su vida profesional, pública y privada de manera tal que inspire el máximo de confianza, tanta en el seno de la familia como en el de la sociedad". (10-514)

3.2. Relación del director con la escuela.

"El director tiene obligaciones morales para con la escuela. Sus compromisos son con la dirección del establecimiento y con la propia escuela". (10-514)

"El trabajo de una escuela fracasará si no se cuenta con una estrecha colaboración entre la dirección y el cuerpo docente, de modo que los esfuerzos de una y otros deben confluir en un mismo objetivo: la educación del alumno". (10-514)

"No es ético hacer "política" entre los alumnos, comentando desfavorablemente las cuestiones pendientes del profesor con la dirección, o las decisiones y medidas adoptadas por ésta. Esta actitud trasmite intranquilidad al ambiente escolar". (10-515)

"Es deber del director, asimismo, no comentar fuera de la escuela sus problemas con la dirección, ni tampoco las demás cuestiones del establecimiento. Estos comentarios tienden a crear una atmósfera de recelo, de desconfianza y descrédito la que debe ser evitado a cualquier precio, pues, en última instancia, eso va repercutir negativamente en la formación del educando". (10-515)

3.3. Relación del docente con los alumnos

"Es deber del docente es tratar de comprender a los alumnos, lo contrario es más difícil, sino imposible. La comprensión del alumno es fundamental para que se establezcan lazos de simpatía y de amistad con el director y esta simpatía y amistad son también fundamentales para que sean alcanzados los objetivos de la educación". (10-515)

"La ética aparece inmersa en todos los actos humanos aunque la mayoría prefiere obviarla con el único objetivo de poseer el placer y el poder, factores que desvalorizan la persona y por consiguiente hace que desaparezca la ética personal. Es aquí donde ésta desempeña funciones importantes como las siguientes": (10-515)

- Factor de "orientación" en las declaraciones y en las normas positivas
- Factor de "protección" de las exigencias inherentes a los derechos humanos
- Factor de "crítica /utopía" ante las condiciones sociales de los derechos humanos

Actualmente existe mucha inmoralidad, la sociedad humana se encuentra muy convulsionada, la amenaza del mal está en todo el mundo, pues el deseo desmedido de riqueza y poder provoca la guerra, el hambre, la pobreza en si el desorden social. Si hacemos un análisis podemos darnos cuenta que esto es causa que muchas personas buenas, comiencen a pensar y actuar mal, que al practicarlo frecuentemente puede volverse inmoral.

Hablando de nuestro contexto una de las formas más graves de inmoralidad es la corrupción la cual impera a todo nivel social, el deseo de poder y de riqueza inclina a hombres y mujeres a pensar y actuar ilícitamente, utilizando medios o acciones despreciables como el engaño, el robo, la distribución de drogas, la prostitución entre otras.

La falta de ética en la sociedad actual se ha incrementado por la mala actitud de la mayoría de las personas que las conduce a la irrectitud y a la falta de dignidad. Existe mucha indignidad en todo tiempo y en todo lugar, la humanidad ha tratado de explicarse la existencia del bien y del mal. Es ahí donde la ética existe para enseñar las diferencias entre uno y otro, con relación a la conducta de hombres y mujeres en su vida social.

La falta de ética es una de las grandes barreras que afronta las relaciones humanas pues la escasez de la misma no permite que las personas encuentren respuestas adecuadas para resolver sus problemas personales y sociales, por tal razón se da la violación de los derechos del hombre y la mujer

a través del aumento de la criminalidad y la violencia inmoderada en la propia vida de las personas.

En muchos casos la familia, la iglesia, la escuela y la misma sociedad se convierten en grandes barreras de los derechos humanos puesta que en lugar de promover y fomentar valores tienden a desorientar y a causar una serie de inmoralidades principalmente restringiendo su libertad pensado que es la única y mejor forma de lograr el orden, por supuesto es un pensamiento equivocado.

3.4. Una relación Positiva y liberadora entre los directores, maestros, alumnos a manera que se crean condiciones que favorecen el crecimiento y el desarrollo.

La autenticidad de un director comienza por ser una persona sincera con su personal, respetando la postura de éstos, buscando un encuentro con cada personal y convirtiéndose en una persona capaz de motivar e incentivar armónicamente en el desarrollo del trabajo.

Lo más importante no es que el director cumpla burocráticamente con las exigencias del programa establecido por las autoridades educativas, sino que sea coherente y auténtico en su relación con el personal docente. Esta actitud positiva es la motivación básica en el acercamiento entre el director y el maestro y porque no decirlo con los alumnos, alumnas, padres de familia; deja a un lado la actitud defensiva y su relación de poder para dar lugar a un encuentro de tú a tú con los involucrados en el desarrollo de una manera de convivir. (2-138)



LECTURAS REFLEXIVAS
Sobre Relaciones Interpersonales

LA GENTE QUE ME GUSTA

Primero que todo me gusta la gente que
vibra,
Que no hay que empujarla,
Que no hay que decirle que haga las cosas;
Sino qué hay que hacer
Y lo hace en menos tiempo de lo esperado.

Me gusta la gente con capacidad de medir
Las consecuencias de sus actuaciones
La gente que no deja las soluciones al azar.

Me gusta la gente,
Estricta con su gente y consigo misma,
Pero que no pierde de vista que somos
humanos
Y que nos podemos equivocar.

Me gusta la gente.
Que sabe la importancia de la alegría.

Me gusta la gente sincera y franca,
Capaz de oponerse con argumentos serenos
Y razonados a las decisiones de su jefe.

Me gusta la gente de criterio
Y la que al aceptar sus errores,
se esfuerza genuinamente
Por no volver a cometerlos.

Me gusta gente
Capaz de criticarme
Constructivamente y de frente;
A estos los llamo mis amigos.

Me gusta la gente fiel y persistente,
Que no desfallece
Cuando de alcanzar objetivos o ideales se
trata.

Me gusta la gente
Que trabaja por resultados (3-106)

SI YO CAMBIARA

Si yo cambiara,
Mi manera de pensar hacia otros,
Me sentiría sereno.

Si yo cambiara,
Mi manera de actuar ante los
demás,
Los haría felices.

Si yo aceptara a todos como son,
Sufriría menos.
Si yo me aceptara tal cual soy,
Quitándome mis defectos,
¡Cuánto mejoraría mi hogar, mi
ambiente!

Si yo comprendiera plenamente
mis errores, Sería humilde.

Si yo deseara siempre
El bienestar de los demás,
Sería feliz

Si yo encontrara lo positivo en
todos,
La vida sería digna de ser vivida.

Si yo amara al mundo... lo
cambiaría.
Si yo me diera cuenta de que al
lastimar,
El primer lastimado soy yo.

Si yo criticara menos y amara más,
Si yo cambiara... cambiaría el
mundo (3-38)

EL PESIMISMO NUESTRO ENEMIGO

Se cuenta el caso de un joven
soldado

Que en una acción guerrera
Fue herido gravemente en una pierna.
Transportado a un hospital,
La pierna herida hubo de
amputársele.

Cuando volvió en sí de la anestesia,
El cirujano, para darle ánimo, le dijo:

- vamos, muchacho, pronto estarás bien, lo malo es que perdiste una pierna.
- Doctor, no la perdí respondió el joven, fa di (6-97)

REFLEXIÓN

Frente a tus fatigas, frente a las cargas que te imponga la vida, frente a las dificultades que te acarree la lucha por el pan de cada día o por la educación, o por la consecución de aquello que persigas con tenacidad, frente a esa lucha, debes mantener siempre alto el nivel de tu optimismo.

INICIATE CORRECTAMENTE EN LA VIDA

Se dice que un gran rey de Persia llevaba siempre consigo en sus excursiones alrededor de Ispahán, capital de su Estado, a su tesorero, para premiar las acciones virtuosas que presenciarse.

- ¿Qué hacéis, buen anciano? dijo a uno que estaba plantando árboles.
- Planto nogales, ¡Oh rey de reyes! _ contestó
- ¡Y para qué plantáis nogales Cuyos frutos no alcanzaréis a comer?
- Para pagar mi deuda con los que plantaron aquellos cuyo fruto gusté en mi juventud (6-11)

BIBLIOGRAFÍA

1. Bermúdez, Fernando. El Arte de Vivir. Editora Pastoral Educativa Diócesis de San Marcos. Cuarta Edición. Guatemala 2003.
2. Casares Arrangoiz, David. Líderes y Educadores. Edición especial. Biblioteca Presidencial para la Paz Gobierno de la República de Guatemala Ministerio de Educación. Guatemala 2001.
3. Forero Sánchez, Martha. Vida, Amor y Familia. Programa de Formación Familiar. El Libro de Oro. Segunda Edición. Colombia 2003.
4. Herrera González, Rosa Margarita. La Didáctica de los Valores Guía Práctica. Ediciones Castillo. S.A. de C.V. Monterrey Nuevo León México.
5. Htn/rincón del vago.com/relaciones interpersonales.
6. Ministerio de Educación Módulo de Autoestima. Guatemala 2001.
7. Pérez Marcio, Braulio. La Conquista del Éxito. Edición: 2002 Colombia.

8. Porras Rodríguez. Licda Lydia Stella. Filosofía Moral y Urbanidad Ética y Profesional, Relaciones Humanas, Públicas y Morales. VI Edición. Julio de 2005.

9. Proyecto de Investigación Educativa Subvencionado por la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía. Educar para la Convivencia. Resolución de 04-08-1999.

10. Trinidad Olivero, Dra. Laura. Psicóloga Clínica.

11. Universidad San Carlos de Guatemala. Facultad de Humanidades. Sección Huehuetenango. Folleto Problemas de Ética Profesional.

3.5. Plan de Sostenibilidad

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Sección Huehuetenango.
Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Plan de sostenibilidad del Proyecto



Estudiante:
Cesar Godínez Girón

No. de Carné:
200052021

La Democracia, mayo de 2007.

1. Identificación

1.1. Institución: Coordinación Técnico Administrativo No. 13-12-23

1.2. Municipio: La Democracia

1.3. Departamento: Huehuetenango

1.4. Sede: Colegio Parroquial Privado Mixto Santa Teresita del Niño Jesús.

1.5. Nombre del Coordinador: Lic. Adiel de Jesús Méndez Sosa

1.6. Responsable del Plan: Coordinador Técnico Administrativo y
Orientador Técnico Bilingüe

1.7. Fecha de Ejecución: 12 de noviembre de 2007 al 7 de noviembre de
2008.

2. Justificación

La ejecución de los círculos de calidad con directores de las escuelas oficiales del nivel primario del distrito No. 13-12-23, del municipio de La Democracia, Huehuetenango, y orientación sobre Relaciones Interpersonales; fue un éxito convivir y compartir experiencias vividas como en el seno familiar, trabajo, escuela etc.; ya que en los últimos años se ha venido perdiendo el uso y la práctica de los valores, el trato social, la cordialidad, las relaciones humanas y las buenas maneras de vivir como seres humanos.

Por tal razón se plasma un pequeño plan de sostenibilidad, para impulsar el desarrollo de las relaciones interpersonales, para darle vida y mejor aprovechamiento dentro de la comunidad educativa, en pro del desarrollo del municipio de La Democracia.

3. Objetivos

3.1. General

- Fortalecer los procesos de capacitación a directores, personal docente de las escuelas oficiales del nivel primario del sector oficial del municipio de La Democracia, con círculos de calidad.

3.2. Específicos

- Capacitar a grupos de directores sobre temas de: Los siete hábitos de las personas altamente efectivas, liderazgo, autoestima.
- Capacitar a docentes sobre temas de: Liderazgo, valores, autoestima, ética, relaciones humanas.
- Capacitar a directores y docentes sobre la importancia de vivir en armonía, trato social, la personalidad, el abc del éxito.

4. Cronograma

No	Actividad a Desarrollar	Fecha de Ejecución																Responsable				
		Nov.2007				Enero 2008				Junio 2008				Nov. 2008								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1.	Orientación a directores sobre temas de: Los siete hábitos de las personas altamente efectivas, liderazgo, autoestima.																					Coordinador y Orientador
2.	Capacitar a docentes sobre temas de: Liderazgo, valores, autoestima, ética, relaciones humanas.																					Coordinador y Orientador
3.	Capacitar a directores y docentes sobre la importancia de vivir en armonía, trato social, la personalidad, el abc del éxito.																					Coordinador y Orientador
4.	Evaluación																					Coordinador y Orientador
5.	Clausura																					Coordinador, Orientador, directores y docentes.

5. Metodología de Ejecución

Para asegurar el éxito del plan de sostenibilidad, se implementará las estrategias metodológicas siguientes:

- Reuniones permanentes
- Trabajo en equipo
- Control de asistencia y participación de directores y docentes.
- Supervisión constante

6. Recursos

6.1. Humanos

- Coordinador Técnico Administrativo
- Orientador Técnico Bilingüe
- Directores
- Docentes
- Alcalde Municipal

6.2. Materiales

- Salón de capacitación
- Una computadora
- Una cañonera
- 10 rollos de maskintape
- 100 pliegos de papel periódico
- 20 marcadores permanentes
- un manual de capacitación
- 30 sillas de plástico
- 2 lapiceros
- 30 pliegos de cartulina
- 100 hojas bond tamaño carta

6.3. Institucionales

- Municipalidad de La Democracia.
- Coordinación Técnico Administrativo 13-12-23

6.4. Financieros

6.4.1. Presupuesto

No.	Recursos	Institución y/o donante	Costo Unitario	Costo total
1.	Salón de capacitación	Colegio Santa Teresita		
2.	Una Cañonera	Coordinación Técnico Administrativo		
3.	Una Computadora	Coordinación Técnico Administrativo		
4.	10 rollos de maskintape	Municipalidad	Q. 10.00	Q. 100.00
5.	20 marcadores permanentes	Municipalidad	Q. 4.00	Q. 80.00
6.	Un manual de Guía	Epesista	Q. 10.00	Q. 10.00
7.	30 sillas de plástico	Colegio Santa Teresita		
8.	2 lapiceros	CTA	Q. 1.50	Q. 3.00
9.	30 pliegos de cartulina	CTA	Q. 1.50	Q. 45.00
10.	100 hojas bond tamaño carta.	CTA	Q. 0.10	Q. 10.00
11.	100 pliegos de papelógrafo	Municipalidad	Q. 0.50	Q. 50.00
12.	Imprevisto	Municipalidad		Q. 50.00
	Total		Q. 27.60	Q. 348.00

7. Evaluación

Para efecto de reorientación, la misma se desarrollará ex-ante, durante y expost de cada actividad. Al finalizar la misma se entregará un informe final a las instancias correspondientes.

8. Lugar y fecha: La Democracia, mayo de 2007.

3.6. Fotografías que registran el proceso











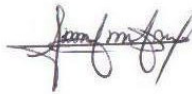





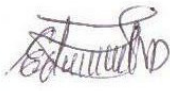







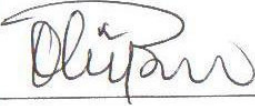

3.7. Registro de Asistencia

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Sección de Huehuetenango
Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa




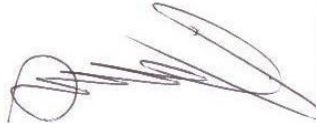


**CIRCULOS DE CALIDAD CON DIRECTORES
 SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES**

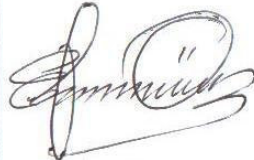


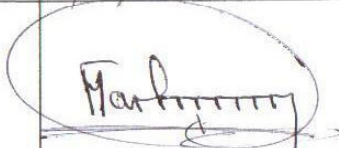


MUNICIPIO: Colegio Privado Mixto, Santa Teresita, La Democracia **FECHA:** 26 y 27 de abril, 3 y 4 de mayo, 16 y 17 de mayo 2007.

No.	NOMBRE COMPLETO	No. DE CEDULA	CARGO	ESCUELA DONDE LABORA	FIRMA
1	Jimna Aurora García Sos.	M-13 394	Directora	EOUM. La Libertad	 
2	Victor Hugo Martínez H.	M-13 39623	Director	EORM "Raúl Álvarez del Cid"	 
3	Silvia Anabela González G.	M-13 34,301	Directora	E.O.R.M El Bojonal	 
4	Edwin Fleazar Lucas Pérez	M-13 24150	Director	E.O.R.M. Las La Ventana.	 



5	Angelica Martinez Castillo	M-13 20843	Director	E.O.R.M. Cantón La Candelaria	
6	Irmina Elizabeth Velásquez Velásquez	M-73 35628	Director	E.O.R.M. Cantón El Pinal, aldeasun Isidro	
7	Augustina Isidora Mentejo Mateo	M-13 25582	Directora	E.O.R.M. Cantón Arroyo Grande aldea camojallito.	
8	Claudio René Fascia Guzmán	M-13 32,377	Director	E.O.R.M. "Perfecto Recinos" Agua Dulce, Cuplco	
9	Mirna Leticia Rivas Hernández	M-13 22083	Directora e/ grado	E.O.R.M. Vueltamina	
10	Ruth María García Caro	M-13 15,984	Directora con grado	E.O.R.M. Caserío Ox-bé	

11	Edna Gorky Mauricio Alvarado	M-13 14537	Directora	EORM Caserio El Zapote	
12	Abel Ramirez Godínez	M-13 20133	Director	EORM Canton Norte Camejallito	
13	Rufino Pérez Jiménez	M-13 30429	Director	E.O.R.M caserio Bella Gloria, Camajá Grande	
14	Jerson Amilcar Mateo Lucas	M-13 9,782	Director	EORM Aldea El Cojegal	
15	Manuel Arnoldo Argueta Mérida	M-13 37381	Director	EORM Caserio Las Palmas, La Hecilla	
16	Dimar Yovany Morales Mérida	M-13 6,768	Director	E.O.R.M Caserio Majagual, aldea Chamuxú	

17	Conzuelo Méndez Gerónimo	M-13 13101	Directora	E.O.R.M Caserio La Nueva Unión	
18	Edgar Benjamín Ramírez Hernández	M-13 14079	Director	E.O.R.M Caserio Nueva Vida	
19	Mariselinda Ortiz Ramírez	M-13 8,084	Directora	E O R M. aldea Buenos Aires Haxoc	
20	Lisman Martínez Herrera	M-13 701-A	Director	E.O.R.M aldea Las Guacamayas	
21	Itiel Hernández Gómez	M-13 19779	Director	E O R M aldea San José Ixcunén	
22	Carlos Belarmino Sales Gerónimo	M-13 26106	Director	E O R M aldea Chamuxú	

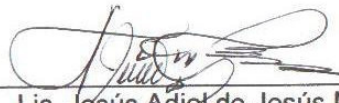
23	Edgar Robel Sales García	M-1327525	Director	E.O.R.M Caserio El Chorro	
24	Alfonso Morales Velásquez	M-13 23531	Director	E.O.R.M. El Palmar, El Jobal.	
25	Manases Matusalen Palacios Xutuc	M-13 30405	Director	EORM Cas. Ojo de Agua	
26	Mario Roberto Villatoro	M-13 31986	Director	EORM La Laguna	
27	Edgar Gudiel Escalante	M-13 43027	Director	E O R M San Juan Guila	
28	Rudy Alfredo Gómez Soto	A-1 1100617	Director	E O R M Caserío El Milagro, aldea Valparaíso.	

28	Leticia Amarilis Martinez López	H-13 19883	Directora	E. O. R. M. Caserio Nuevo Progreso	
29	Francisca Rodolfo Calicia Saenz	H-13 8170	Director	E.O.M. "Napoleón Alvarado"	
30	Osmín Ottoniel López Herrera	M-13 8114	Director	EORM, caserio La Nueva Peña Rosa.	
31	Mayra Elizabeth Martínez Sales	M-13 26,109	Directora	INEB Telescundaria (E.O. R.M.) Aldea El Mamonal	
32	Bacilia Grisalina Morales Velásquez	M-13 27,544	Directora	E. O. R. M. Canton La Esperan- cita.	
33	Raquel Eunice Rodas Pérez	M-13 19,383	Directora	EORM Aldea San Isidro	

34	Cesar Godínez Girón	M-13 20,855	Docente y Epesista	EORM- Aldea Buenas Aires Huixtuc	
35	Otto Guillermo Hidalgo Villatoro	M-13 44305	Director	EORM. Aldea El Carrizo	

f. 
Cesar Godínez Girón
Epesista



Vo. Bo. 
Lic. Jesús Adiel de Jesús Méndez Sosa
Coordinador Técnico Administrativo No. 13-12-23.
La Democracia, Huehuetenango.

CAPITULO IV

4. PROCESO DE EVALUACIÓN

4.1. Evaluación del diagnóstico

Los resultados del diagnóstico están plasmados en el informe correspondiente. Para el desarrollo y cumplimiento de los aspectos que forman parte del diagnóstico, se desarrolló a través de los siguientes instrumentos.

4.1.1. Entrevista a los habitantes.

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Sección Huehuetenango.

EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO –EPS- Apéndice 2

Entrevista realizada a los habitantes de La Democracia y el sector II del municipio de La Libertad, Huehuetenango.

1. ¿Cree usted que es interesante vivir en armonía con las personas de la localidad?
2. ¿Cree que es importante desarrollar buenos modales con nuestros semejantes?
3. ¿En la actualidad, que tipo de personas conoce?
4. ¿Qué personalidades del pasado conoce?
5. ¿Por qué cree que las personalidades que conoce son importantes?
6. ¿Cuáles son los lugares de orgullo local?
7. ¿En la actualidad, existe constante comunicación entre las autoridades educativas de la localidad?
8. ¿Cómo está integrado el gobierno local?
9. ¿Qué organizaciones políticas y apolíticas conoce?
10. ¿Qué sectas religiosas se practica en el municipio?
11. ¿Cuáles son las actividades de convivencia social del municipio?

- 4.1.2. Entrevista al delegado municipal de educación
Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Sección Huehuetenango.

EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO -EPS- Apéndice 3

Entrevista realizado al delegado municipal del Ministerio de Educación MINEDUC del municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango.

1. ¿Qué tipo de institución es, de acuerdo a su funcionamiento?
2. ¿Cuáles son los sucesos más importantes de la institución?
3. ¿Cómo se lleva el control financiero en la institución?
4. ¿Cuál es el costo que representa el funcionamiento de la institución?
5. ¿Cuántos laboran en la institución?
6. ¿Cuántos años de servicio lleva el personal de la institución?
7. ¿Cuál es el horario de trabajo?
8. ¿Cuál es el mecanismo para contratar su personal por año?
9. ¿Qué tipo de comunicación se utiliza con el personal?
10. ¿Cuántas reuniones realiza con el personal anualmente?
11. ¿Qué tipo de norma utiliza en la institución con el personal?
12. ¿Qué proceso evaluativo utiliza para medir el desarrollo del trabajo del personal?
13. ¿Estrategias que utiliza para supervisar al personal?
14. ¿De qué forma se proyecta la institución con la comunidad?

4.1.3. La observación
Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Sección Huehuetenango.

Observación realizada en la Coordinación Técnico Administrativo del Distrito No. 13-12-23, con sede en el municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango. Se hizo uso de la observación contemplando lo siguiente:

1. Agencias públicas y privadas
2. Agencias de salud
3. Tipos de vivienda de la población
4. Tipos de transporte que utiliza
5. Los medios de comunicación social
6. Asociaciones sociales que funcionan
7. La ubicación de la institución
8. Vías de acceso del municipio
9. Estado de conservación del edificio de la institución.
10. Locales disponibles de la institución.
11. Equipamiento y manejo de los recursos.
12. Asistencia del personal de la institución
13. Situación socioeconómica de los usuarios.
14. Estrecha relación entre directores, docentes y alumnos.
15. Constante visitas de los directores, docentes, alumnos a la Coordinación.

4.1.4. Análisis documental

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Sección Huehuetenango.

EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO -EPS- Apéndice 4

Fue realizado en la Coordinación Técnico Administrativa No. 13-12-23 del municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango.

El objetivo para explicar aspectos relacionados con la institución; la cual se pidió autorización al CTA para la revisión del archivo la cual permitió establecer lo siguiente:

1. Comportamiento de los usuarios
2. La cantidad de los usuarios
3. Clasificación de los usuarios por sexo, edad, y procedencia
4. Tipos de planes de trabajo
5. Organización de la institución
6. Inventario de actividades
7. Inventarios físicos
8. Expedientes administrativos
9. Filosofía, visión y misión
10. Políticas, estrategias y objetivos institucionales
11. Marco legal de la institución
12. Reglamento interno de la institución

4.1.5. Investigación Bibliográfica
Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Sección Huehuetenango.

EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO -EPS- Apéndice 5

La investigación bibliográfica realizada para complementar parte de los ocho sectores que abarca la Coordinación Técnico Administrativa No. 13-12-23, con sede en el municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango.

1. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Ley de Educación Nacional. Guatemala 1991
2. MINISTERIO DE EDUCACIÓN, Recopilación de Leyes Educativas. Guatemala 1998.
3. MINISTERIO DE GUBERNACION. Constitución Política de la República de Guatemala, C.A.2004.
4. COORDINACIÓN TECNICO ADMINISTRATIVA. Memoria de Labores, 2007.
5. Manual de Funciones de los Coordinaciones Técnico Administrativas.

4.2. Evaluación del Perfil

4.2.1. Evaluación específica del proyecto

VARIABLES	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES		
	PROCESO	PRODUCTO	IMPACTO
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar las relaciones interpersonales entre los directores de las escuelas oficiales del nivel primario, del municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango, a efectos de superar procesos administrativos y técnicos pedagógicos - Elaborar un folleto sobre relaciones interpersonales a directores de las escuelas oficiales del nivel primario - Orientar a directores de los establecimientos oficiales del nivel primario sobre las relaciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejoraron las relaciones interpersonales de los directores con la comunidad educativa. - Orientado sobre relaciones interpersonales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los directores orientan a su personal docente sobre temas relacionadas con relaciones interpersonales. - Entendimiento y comprensión entre miembros de la comunidad educativa. - Cambio de actitudes en los directores en la comunidad educativa y familia. - Dando participación a la comunidad educativa al diálogo.

	<p>interpersonales, del municipio de La Democracia, del departamento de Huehuetenango.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Donar una computadora para la Coordinación Técnico Administrativa No.13-12-23. 		
Metas	<ul style="list-style-type: none"> - 30 directores orientados sobre relaciones interpersonales - 1 manual elaborado contemplando temas relacionados con las relaciones interpersonales. - 35 copias de manuales empastados a los directores de las escuelas oficiales del nivel primario, invitados y Coordinador del distrito No. 13-12-23. - 1 computadora donado y entregado a la coordinación 	<ul style="list-style-type: none"> - Disponer de módulos sobre el fortalecimiento de las relaciones interpersonales. - Rescate de valores humanos - Cultivo de una buena autoestima - Practica normas de cortesía para el trato social. 	<ul style="list-style-type: none"> - Observación de normas de cortesía en los administradores - Cambio de actitud en la comunidad educativa. - Observación de una autoestima alta.

	<p>Técnico Administrativa No. 13-12-23, como apoyo en oficina y en capacitaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 comisiones organizadas para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales. 		
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> - Se han diseñado folletos de capacitación de diferentes temas según fuentes bibliográficas consultadas. - se realizado grupos de trabajo para la capacitación. - Se realizó el plan de capacitación. - Se ha desarrollado talleres sobre las Relaciones Interpersonales. - Entrega de folletos contemplando temas sobre relaciones interpersonales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se dispone de folleto elaborado sobre relaciones interpersonales. - Se orientó a directores de las escuelas oficiales del nivel primario sobre las relaciones interpersonales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los directores se apoyan en base a los folletos sobre las relaciones interpersonales como fuente de información. - Los directores fomentan las relaciones interpersonales entre su personal y alumnos. - Practican las formas para el trato social. - Participación activa de los centros educativos.

4.3. Evaluación de la ejecución

La evaluación del proyecto se realizó a través de observaciones, entrevistas, encuestas, diálogos y determinación de fortalezas y debilidades. Se utilizaron instrumentos como: FODA, Análisis documental, Las encuestas, cuestionario, Entrevistas, Observaciones

- FODA:
En su aplicación se tomaron en cuenta las Fortalezas, Oportunidades, debilidades y amenazas de la institución, técnica que permitió tener una concepción de la situación actual en donde se desarrolla un trabajo.

- Análisis documental:
Se tomaron diversos tipos de documentos de recopilación de información, entre ellos: Censos e informes estadísticos, informes oficiales del Ministerio de Educación, informes anuales, Plan Operativo Anual, Memoria de Labores, documentos institucionales, libros, instituciones, Leyes educativas, Acuerdos Gubernativos, entre otros.

- La entrevista

Se interrogó al Coordinador Técnico Administrativo, la mayoría de directores y docentes de las diferentes escuelas tomando en cuenta la importancia de las relaciones interpersonales en la escuela, familia, iglesia etc.

Esta técnica se realizó de manera muy minuciosa a manera que el entrevistador se sienta con una plena tranquilidad al momento de emitir su juicio u opinión.

- Observaciones

Se observaron minuciosamente algunos casos o conflictos que se deban dentro y fuera de los establecimientos. Un caso trágico fue la muerte de un director que estaba enfermo y que por la falta de comunicación y desacato de autoridad; la cual llegó al ministerio público y que posteriormente falleció el maestro en un accidente; todo ello por la falta de buenas relaciones interpersonales.

- Cuestionario

Se elaboró un modelo de un cuestionario contemplando interrogantes para la recopilación de información para el mayor enriquecimiento de la misma. Se visitó a los centros educativos aplicando un cuestionario a cada docente así también a los directores de los establecimientos.



Questionario dirigido a Directores

INSTRUCCIONES: Con todo respeto solicitamos proporcionar información en relación a las Relaciones Interpersonales. Escriba una X en donde considera su respuesta.

1. Tiene conocimiento de lo que es las relaciones interpersonales
Si _____ No _____
2. Ejerce usted las relaciones interpersonales en la comunidad educativa.
Si _____ No _____
3. ¿Considera usted que la mayoría de los conflictos internos y externos de los centros educativos son provenientes de la falta de relaciones humanas?
Si _____ No _____
4. ¿Considera usted que las relaciones interpersonales se están perdiendo debido a la falta de orientación a la comunidad educativa?
Si _____ No _____
5. Considera que las relaciones interpersonales contribuyen al desarrollo de un trabajo eficiente y en equipo.
Si _____ No _____
6. ¿Anteriormente ha recibido usted algún círculo de calidad sobre las relaciones interpersonales?
Si _____ No _____
7. ¿Cree usted que al impartir una capacitación se mejoraría las relaciones interpersonales entre la comunidad educativa.
Si _____ No _____
8. Observa respeto mutuo entre su personal
Si _____ No _____
9. ha recibido capacitación por parte del Coordinador Técnico Administrativo.
Si _____ No _____
10. Ha tenido alguna discusión con algún docente bajo su administración.
Si _____ No _____



Cuestionario dirigido a Docentes

INSTRUCCIONES: Con todo respeto solicitamos proporcionar información en relación a las Relaciones Interpersonales. Escriba una X en donde considera su respuesta.

1. Tiene conocimiento de lo que es las relaciones interpersonales
Si _____ No _____
2. Ejerce usted las relaciones interpersonales en la comunidad educativa.
Si _____ No _____
3. ¿Considera usted que la mayoría de los conflictos internos y externos de los centros educativos son provenientes de la falta de relaciones humanas?
Si _____ No _____
4. ¿Considera usted que las relaciones interpersonales se están perdiendo debido a la falta de orientación a la comunidad educativa?
Si _____ No _____
5. Considera que las relaciones interpersonales contribuyen al desarrollo de un trabajo eficiente y en equipo.
Si _____ No _____
6. ¿Anteriormente ha recibido usted algún círculo de calidad sobre las relaciones interpersonales?
Si _____ No _____
7. ¿Cree usted que es importante que los directores reciban capacitación sobre las relaciones interpersonales.
Si _____ No _____
8. Observa respeto mutuo con su autoridad inmediata
Si _____ No _____
9. Ha recibido capacitación, Charla por parte de su Director o Coordinador.
Si _____ No _____
10. Ha tenido alguna discusión con su director o compañero de trabajo.
Si _____ No _____

4.3.1. Evaluación del proceso

Como resultado de este aspecto se determina que se hizo entrega de folletos sobre las buenas relaciones interpersonales, se capacitaron a directores; tomando en cuenta también la fomentación de la misma de las escuelas oficiales del nivel primario. Para la evaluación de proceso se realizaron las siguientes actividades: Observaciones, encuesta sobre confianza, entrevistas y capacitaciones en función del buen funcionamiento de las instituciones educativas.

4.3.2. Evaluación del producto

- Se distribuyó folletos sobre relaciones interpersonales.
- Se capacitaron a directores de las escuelas sobre relaciones interpersonales.
- Se orientaron sobre el fomento de las relaciones interpersonales.
- Se organizó tres Círculos de Calidad y varias comisiones internas.

4.3.3. Evaluación de Impacto

Con la implementación del se lograron los siguientes aspectos:

- El cuidado en el trato a sus semejantes y las relaciones interpersonales.
- Cultivo de la autoestima
- Interés de los directores en disminuir las malas formas de trato social.

4.4. Evaluación final

4.4.1. Según problema detectado en la institución

ASPECTOS QUE SE MEJORARON	ASPECTOS QUE SIGUEN IGUAL	ASPECTOS QUE EMPEORARON
<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre la importancia de practicar las relaciones interpersonales. - La comunidad educativa incentivada por establecer buenas relaciones interpersonales - La comunicación entre el director con la comunidad educativa se fortaleció. 	<ul style="list-style-type: none"> - Algunos docentes no se interiorizaron sobre el contenido desarrollado y por lo tanto manifiestan comunicación poco adecuada entre sus compañeros. 	Ninguno

4.4.2. Fortalezas y debilidades del proyecto.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Se cuenta con folletos sobre relaciones interpersonales. - Capacitación a Directores de las escuelas oficiales del nivel primario sobre relaciones interpersonales. - Mejoramiento de las relaciones interpersonales - Alto porcentaje de participantes de docentes del distrito No. 13-12-23. - Se mejoró la comunicación entre la comunidad educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> - No se contó con la participación de padres de familia.

4.4.3. Apreciación luego del desarrollo del proyecto

Las personas que se tomaron en cuenta del proyecto fueron: El Coordinador Técnico Administrativo No. 13-12-23, los directores de las diferentes escuelas oficiales del nivel primario.

LOGROS DE OBJETIVOS

OPCIONES	ABSOLUTO	RELATIVO
Totalmente resuelto	24	77.42%
Parcialmente resuelto	6	19.35%
Sigue igual	1	3.23%
TOTAL	31	100%

LOGROS DE METAS

OPCIONES	ABSOLUTO	RELATIVO
Totalmente resuelto	27	87%
Parcialmente resuelto	4	13%
Sigue igual	0	0%
TOTAL	31	100%

LOGRO DE ACTIVIDADES

OPCIONES	ABSOLUTO	RELATIVO
Totalmente resuelto	27	87%
Parcialmente resuelto	4	13%
Sigue igual	0	0%
TOTAL	31	100%

4.4.3. Apreciación luego del desarrollo del proyecto

OPCIONES	ABSOLUTO	RELATIVO
Totalmente resuelto	21	68%
Parcialmente resuelto	8	26%
Sigue igual	2	6%
TOTAL	31	100%

5. CONCLUSIONES

- 5.1. Las relaciones interpersonales entre los directores de las escuelas involucradas se mejoraron sustancialmente, lo que denota mayor intercambio de experiencias en el que hacer técnico pedagógico y administrativo de los mismos.
- 5.2. Mediante la organización de tres círculos de calidad, se sistematizaron y socializaron experiencias exitosas en relación a las relaciones interpersonales, lo que contribuyó en parte a superar algunas debilidades detectadas en este sentido.
- 5.3. Los folletos elaborados y entregados técnicamente a cada director, permitió que éstos contaran con una bibliografía mínima, pero accesible para socializarla en el personal docente a su cargo.
- 5.4. El proceso de orientación desarrollado en cada círculo de calidad, sobre aspectos medulares de las relaciones interpersonales favoreció la interiorización de cada director de esta materia; determinando finalmente la importancia de la misma en el ámbito escolar y social.

6. RECOMENDACIONES

- 6.1. El Coordinador Técnico Administrativo y los directores de los establecimientos del nivel primario del sector oficial del distrito No. 13-12-23, deben ejecutar círculos de calidad a los docentes, niños, niñas, padres y madres de familia de la comunidad, para seguir fortaleciendo las relaciones interpersonales.
- 6.2. Los directores de los establecimientos del distrito No. 13-12-23, La Democracia, deben de convertirse en agentes multiplicadores de las experiencias vividas en el desarrollo de los círculos de calidad y apoyarse del manual entregado, a efecto de promover la comunicación y armonía entre la comunidad educativa.
- 6.3. Los directores de los establecimientos del nivel primario del sector oficial del distrito No. 13-12-23, deben de conservar en buenas condiciones y reproducir los folletos sobre relaciones interpersonales para que sirvan de orientación a docentes, alumnos y padres de familia.
- 6.4. Es indispensable que los directores participantes de los centros educativos del nivel primario sector oficial del distrito No. 13-12-23, La Democracia apliquen los conocimientos adquiridos sobre el tema eje las relaciones interpersonales, mediante monitoreos y por el Orientador Técnico y el Coordinador.

7. BIBLIOGRAFIA

- 7.1. Bermúdez, Fernando. El Arte de Vivir. Editora Pastoral Educativa.
- 7.2. Caracterización del Municipio de La Democracia, Huehuetenango SEGEPLAN-USIGHUE; Huehuetenango. Septiembre 2002.
- 7.3. Coordinación Técnico Administrativa No. 13-12-23. Informe Estadístico.
- 7.4. Coordinación Técnico Administrativa. Memoria de Labores 2007.
- 7.5. Diagnóstico de la Mancomunidad Huista, elaborado por el equipo multiprofesional EPS 2007-1-
- 7.6. Facultad de Ciencias Económicas Universidad de San Carlos de Guatemala, Diagnóstico Socioeconómico, Potencialidades Productivas y Propuestas de Inversión. Municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango.
- 7.7. Fundación Centroamericana de Desarrollo (FUNCEDE). Diagnóstico y Plan de desarrollo del municipio de La Democracia, Huehuetenango. 1995.
- 7.8. Farol, Henry. Principios y Deberes Administrativos. Guatemala 2000.
- 7.9. Herrera Erazo, Gloria Argentina. Guía Metodológica para la Elaboración del trabajo de Seminario para estudiantes del Nivel Medio y Universitario. Ediciones Salguero, S.A.
- 7.10. Herrera González, Rosa M. La Didáctica de Los Valores. Ediciones Castillo, S.A. de C.V. Monterrey, N.L. México.
- 7.11. Instituto Nacional de Estadística INE, Censo 2,002.
- 7.12. Martínez Escobedo, Anibal Arizmendy. Legislación Básica Educativa. Editora Colegio Americano. Huehuetenango, Guatemala marzo de 2003.
- 7.13. Ministerio de Educación. Módulo de Autoestima. Guatemala 2001.
- 7.14. Ministerio de Educación. Módulo de Capacitación a Distancia. Modelo Pedagógico Multigrado. 2006.

- 7.15. Ministerio de Educación. Seminario de Jóvenes Ciudadanos. Guatemala 2007.
- 7.16. Ministerio de Energía y Minas. 2,002
- 7.17. Municipalidad de La Democracia, Huehuetenango, Guatemala. Plan de Desarrollo Municipal. 2008-2012.

8. APÉNDICE

Apéndice 1

8.1. MATRIZ DE SECTORES

I. SECTOR COMUNIDAD

AREAS	INDICADORES
1. Geográfica	1.1. Localización 1.2. Tamaño 1.3. Clima, suelo, principales accidentes 1.4. Recursos naturales
2. Histórica	2.1. Primeros pobladores 2.2. Sucesos históricos importantes 2.3. Personalidades presentes y pasadas 2.4. Lugares de orgullo local
3. Política	3.1. Gobierno local 3.2. Organización administrativa 3.3. Organización política 3.4. Organizaciones civiles y políticas
4. Social	4.1. Ocupación de los habitantes 4.2. Producción, distribución de los productos 4.3. Agencias educacionales, escuelas, colegios, otras 4.4. Agencias de salud y otras 4.5. Vivienda (tipos) 4.6. Centros de recreación 4.7. Transporte 4.8. Comunicaciones 4.9. Grupos religiosos 4.10. Clubes o asociaciones sociales 4.11. Composición étnica

1. Área geográfica

1.1. Localización

El municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango, se ubica en la región occidental del país, colinda con cinco municipios de Huehuetenango y con México. Al norte con Santa Ana Huista, al sur con San Ildefonso Ixtahuacán, al este con San Antonio Huista y San Pedro Necta, y al oeste con La Libertad y la república de México.

A la cabecera municipal se accede por la Carretera Interamericana, a 325 kilómetros de la capital de la república y a 76 kilómetros de la cabecera departamental de Huehuetenango

Altitud:	930 metros sobre el nivel del mar
Latitud:	5° 37' 2"
Longitud	90° 53' 2"

1.2. Tamaño

El municipio de La Democracia posee una extensión territorial de 36 kilómetros cuadrados y se encuentra distribuido en 77 centros poblados.

1.3. Clima, suelo, principales accidentes

De acuerdo al análisis fisiográfico efectuado por el Ministerio de Agricultura y Alimentación –MAGA- en 1994, el clima del municipio es semi cálido con invierno benigno, semi-seco con invierno seco, en ellos se identificaron valores de los elementos climáticos presentados de la siguiente manera.

Tabla
Indicadores Climáticos del municipio de La Democracia,
Huehuetenango
Año: 1994

ELEMENTO CLIMATICO	ZONA FISIOGRAFICA		
	ALTA	MEDIA	BAJA
Elevación en MSNM	1,500 – 3,600	900 – 1,500	700 – 900
Temperatura Media Anual °C	2° C – 8° C	8° C – 24° C	> 24° C
Precipitación Pluvial Total mm/año	2,000 – 3,000	,000 – 2,000	600 – 1,400
Evapora Transpiración mm	600 – 1,000	800 – 1,250	1,000 – 1,400
Humedad Relativa	75 – 80	66 - 70	66

En la tabla anterior se aprecia la significativa variación que se da en las diferentes zonas fisiográficas del municipio, en consecuencia el clima es variado, depende de la altitud sobre el nivel del mar la variedad de productos agrícolas. Predominan dos tipos de clima, uno seco cálido con una altitud de 500 a 1000 metros sobre el nivel del mar (MSNM) y una temperatura media anual de 24 a 30° C y otro húmedo templado con una altitud de 1,000 a 1,500 metros sobre el nivel del mar con una temperatura media anual de 8 a 24° C.

Según pobladores entrevistados, el aspecto climatográfico del municipio ha sufrido cambios en los últimos diez años, manifestaron que en la actualidad la estación de verano es muy prolongada y calurosa mientras que el invierno es muy corto, sin embargo, los pocos días de lluvia son constantes y peligrosos.

Lo anterior es el efecto logrado por la falta de conciencia de conservar el ambiente, lo cual ha producido grandes fenómenos climatológicos derivados del rompimiento de la capa de Ozono y el calentamiento global de la tierra. Otro aspecto que incide en estas variantes en el clima de la región, es la tala inmoderada de árboles y la quema de terrenos para siembras en lugar de limpia, provocando de esta manera la disminución de las áreas forestales, resecaamiento y pérdida de minerales en la tierra

1.4. Recursos naturales

El municipio entre los principales recursos naturales que cuenta mencionamos:

1.4.1. Hidrografía

Con respecto a los recursos hidrológicos el municipio cuenta con los siguientes ríos: Valparaíso que se ubica en la aldea de Camojá Grande y el Selegua que se inmersa al área geográfica por la comunidad del Boquerón bañándolo hasta la frontera. Ambos en su trayecto adquieren nombres diferentes por el lugar que cruzan pero en términos generales y como centros turísticos se conocen con los nombres antes mencionados.

La Democracia, es lugar donde abunda el agua, así que además de los ríos que le bañan cuenta con arroyos, arroyuelos y ojos de agua en las diferentes comunidades que la conforman.

1.4.2. Bosques

“El recurso natural lo integra variedad de especies boscosas que se utilizan para la satisfacción de las necesidades del ser humano. Estas pueden ser silvestres (que crecen sin la intervención del hombre) o deliberadamente cultivados”.

En el municipio de La Democracia el recurso forestal ha sido devastado para diversas actividades de beneficio humano dándose así la deforestación que se contempla como uno de los problemas

que afecta al municipio la cual es provocada por la tala inmoderada de árboles para: comercializar madera, proporcionar leña como combustible y ampliar la frontera agrícola, además los incendios forestales que son provocados por las rozas que en forma irresponsable es realizada por los agricultores del lugar, a través de una encuesta se estableció que un 77% de la población utiliza este tipo de combustible para cocinar sus alimentos y el 23% utiliza estufa de gas.

Existen algunas áreas con vegetación natural principalmente en los terrenos más alejados y escabrosos, pero no así áreas que sean objetos de protección como una reserva natural extensa.

2. Área histórica

El municipio de La Democracia pertenece al departamento de Huehuetenango y fue creado por Acuerdo Gubernativo del 3 de junio de 1924 como consecuencia de las gestiones de los vecinos de la aldea Camojallito del municipio de La Libertad, su territorio se constituyó con 200 caballerías que fueron segregadas de las 549 que entonces poseía el municipio de La Libertad.

En ese territorio se encontraban las aldeas, caseríos y fincas: Camojallito, Camojá Grande, San Isidro, El Carrizo, Chile Panal o la Montañita, Santa Agustina del Prado, La Concepción, Calanté, El Jobal, Santa Rosa, Buenos Aires, Quinquinché, El Mentón, El Trapiche, Chojil, El Injerto, San Antonio El Jutal, Chichinabaj, Santo Domingo, Usumacinta y Palmira Nueva fueron estas veinte comunidades las que constituyeron la población original del nuevo municipio. La cabecera municipal se estableció en un terreno que fue donado por el señor Pedro Castillo Monzón, vecino de Camojallito.

2.1. Primeros pobladores

Los primeros pobladores y fundadores del municipio de La Democracia son: Jesús Alvarado, Manuel Argueta, Cándido Martínez,

Trinidad Castillo, Petrona Palacios, Concepción Palacios, Francisco Martínez.

2.2. Sucesos históricos importantes

Uno de los momentos más recordados por los habitantes es la fundación del municipio, la llegada de misioneros Merinol y Verbo Encarnado en apoyo al desarrollo, religioso, económico, social, y cultural.

2.3. Personalidades presentes y pasadas

Entre las personalidades pasadas se pueden mencionar a Julián Silvestre, quien obtuvo el primer título de propiedad de la comunidad, a Antonio Hernández, Antonio Rojas, Tomás Carmelo quienes fueron los principales líderes comunitarios de antaño.

Anastasio Hernández, Antonio Hernández, Mateo Luis Montejo, Manuel Simón Montejo Ros. Manuel Camposeco Silvestre.

2.4. Lugares de orgullo local

con elevaciones que le dan colorido a su paisaje , entre otras: el Boquerón, Cucurucho, El Gorro, El Negro, El Pajal, El Volcancillo, Ixcunén, La Torre, Los tarayes, Ordoñez y también atraviesa la Sierra de los Cuchumatanes, el aprovechamiento de variedad de cuencas generan cuatro balnearios para ser utilizados por los mismos democracenses y personas que nos visitan.

3. Área política

3.1. Gobierno local

La máxima autoridad en el municipio es el alcalde municipal, que es el encargado de administrar, coordinar, organizar y solventar problemas que se presente en las diferentes comunidades, así mismo velar por las necesidades básicas de la población.

3.2. Organización Administrativa

El municipio es la unidad de la organización territorio del estado y espacio inmediato de participación ciudadana en los asuntos públicos, siendo sus elementos básicos los siguientes: La población, el territorio, la autoridad ejercida en representación de los habitantes, tanto por el concejo municipal como por las autoridades propias de las comunidades de su circunscripción, la comunidad organizada, la capacidad económica, el ordenamiento jurídico municipal y el derecho consuetudinario del lugar, el patrimonio del municipio.

La autonomía que la Constitución Política de la República concede a los pobladores del municipio, les faculta elegir a sus autoridades y ejercer por medio de ellas, el gobierno y la administración de sus intereses, la obtención y disposición de los recursos, atención de servicios públicos locales, el ordenamiento territorial de su jurisdicción y la emisión de reglamentos.

3.3. Organización política

La división política del municipio en el año 2007 es de la siguiente forma:

- Unión Democrática AD
- Partida de Avanzada Nacional PAN
- Desarrollo Integral Auténtico DIA
- Gran Alianza Nacional GANA
- Unidad Nacional de la Esperanza UNE
- Frente Republicano Guatemalteco FRG

3.4. Organizaciones civiles apolíticas

El municipio de La Democracia se encuentra organizado a través del gobierno municipal y su corporación, comités comunales, comité Pro-mejoramiento, Comité de Feria, Comité de Desarrollo y actualmente se está gestionando la legalización de los Concejos Comunitarios de Desarrollo.

4. Área social

4.1. Ocupación de los habitantes

La mayor parte de los habitantes de La Democracia se dedican al trabajo en el campo, algunos se dedican a la construcción, que en la actualidad es una actividad bien remunerada, existe además un buen grupo de comerciantes y un porcentaje reducido de profesionales.

Un alto porcentaje de la población y en su mayoría joven, por no encontrar en el campo una satisfacción en la demanda de trabajo han preferido abandonar los estudios y migrar a los Estados Unidos de Norte América en donde el beneficio económico es mejor que en cualquier parte de la región; cabe mencionar que la migración es riesgosa y muchos pierden incluso la vida pero ha favorecido al desarrollo de la comunidad.

La migración ha sido el medio propicio para que la transculturización se haga viva en nuestras comunidades, algunas veces para bien pero en la mayoría para mal; esto se aprecia en la forma de vestir y de actuar, principalmente en la gente joven de la comunidad, también puede apreciarse en la infraestructura de las casas y en general en la forma de vida que muchas personas de la comunidad han adoptado. Un problema ambiental es el desconocimiento de las personas al tirar la pulpa de café en los arroyos y ríos.

4.2. Producción, distribución de productos

La Democracia es un municipio eminentemente agrícola en donde se cosechan principalmente café, maíz, frijol, también encontramos árboles frutales como: naranja, mango, durazno, papaya, banano, limas, mandarina, mispero, pomarosa, jocotes guayaba, guanaba, papausas entre otros; también se cultivan hortalizas principalmente el tomate, pepino, ayote de caldo, ejote, rábano y zanahoria, se cultivan otros productos como aguacate, coyeguas, , la manía, caña y güisquil.

4.3. Agencias educacionales:

La Democracia cuenta con centros educativos oficiales, y privados, según la estadística del 2007 se tienen los siguientes datos: 8 centros de Preprimaria Bilingüe anexos a escuelas oficiales de Nivel Primario atendiendo 45 alumnos, 2 Escuelas Parvularias, anexas a escuelas oficiales teniendo una cobertura de 505 niños, 31 escuelas de Nivel Primario con una cobertura de 6504 niños, colegio primaria para adultos con cobertura de 19 alumnos, 8 establecimientos del Ciclo Básico atendiendo a 1,133 estudiantes, 4 establecimientos del Ciclo Diversificado con una cobertura de 682 estudiantes.

4.4. Agencias sociales de salud y otras.

Estas son las que están al servicio de la población por supuesto cada una con la visión y misión para las cuales fueron creadas. En La Democracia funcionan las siguientes: un centro de salud en donde se brindan los servicios básicos como vacunación infantil, control prenatal y post natal, enfermedad común, desparasitación, campañas de papanicolau, así como campañas de vacunación de perros y gatos. Se cuenta con el apoyo del SIAS, un hospital, clínicas, proyecto Kaibil Balam y enfermeros privados.

4.5. Vivienda (tipos)

En la actualidad la construcción de viviendas es una actividad de gran demanda en donde sobresalen las construcciones de casas de block y ladrillo, con techo de terraza y lámina de zinc, para la elaboración de pisos se utiliza el denominado piso cerámico y el mosaico, se puede observar algunas casas de adobe con techo de teja de barro y piso de tierra o torta de cemento, aunque existen algunas viviendas de palo pique con techo de paja y piso de tierra, que manifiestan las condiciones precarias en las que todavía viven muchos vecinos de éste municipio.

4.6. Centros de recreación

En su mayoría lo constituyen áreas deportivas de fútbol. y básquetbol, también cuenta con tres balnearios, Piscinas de San Fernando en Quiaquicho, piscinas El Valle de la Esmeralda en Valparaíso y piscinas La Ceiba en Caserío El Zapote, aldea Camojá Grande.

Así mismo se puede mencionar El Monte de Oración, que es una caballa de áreas verdes y árboles frutales y otras; este lugar sirve para retiros cristianos de las diferentes iglesias y religiones que predominan en el municipio.

4.7. Transporte

La Democracia tiene la ventaja de tener dentro de su territorio la carretera Interamericana. Esto le permite el fácil acceso a otros lugares y al mismo tiempo el hacer uso de medios de transporte más favorables entre otros podemos hacer mención: auto buses urbanos y extratraurbanos, además una mayoría cuentan con vehículo propio, otros como motocicletas y todavía se usa la bicicleta.

4.8. Comunicaciones

Se cuenta con diferentes medios de comunicación, el más utilizado por su fácil acceso y manejo es la vía telefónica, se cuenta con gran cantidad de teléfonos residenciales de las empresas de TIGO, CLARO Y MOVISTAR, existe también un servicio de envío de cartas, paquetes medicinas y otros a los Estados Unidos de Norteamérica con la empresa Internacional Postal Service, también a través del fax, el internet y correo electrónico.

4.9. Grupos religiosos

En La Democracia, sus habitantes profesan diferentes religiones cada quien con su propia manera de entender y ver su fe, los grupos más destacados son: Católicos, Evangélicos, Adventistas, Testigos de Jehová,

Pentecostés y mormones. Los católicos celebran su fiesta patronal el segundo viernes de cuaresma en honor a Jesús Nazareno.

4.10. Clubes o asociaciones sociales

Desde hace mucho tiempo destacan diferentes equipos de fútbol pero hace unos dos años empezó a funcionar el Centro Cultural, con la finalidad de propiciar a la población la oportunidad de aprender un oficio o arte.

4.11. Composición étnica

El 46 % de la población pertenece al grupo étnico Mam.

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Solución que requieren los problemas
Deforestación inadecuada al medio ambiente de la región.	Uso excesivo de la madera como combustible para cocinar alimentos. La comercialización de madera para la fabricación de muebles.	Elaboración de proyecto para fortalecer la reforestación al medio ambiente en las regiones deforestadas.

II. SECTOR INSTITUCIÓN

AREAS	INDICADORES
1. Localización geográfica	1.1. Ubicación (dirección) 1.2. Vías de acceso
2. Localización administrativa	2.1. Tipo de institución 2.2. Región. Área, distrito y código
3. Historia de la institución	3.1. Origen 3.2. Fundadores u organizadores 3.3. Suceso o épocas especiales

4. Edificio	4.1. Áreas construida (aproximada) 4.2. Áreas descubierta (aproximada) 4.3. Estado de conservación 4.4. Locales disponibles 4.5. Condiciones y usos
5. Ambiente(incluye equipamiento, equipo y materiales)	5.1. Salones específicos 5.2. Oficinas 5.3. Cocina 5.4. Comedor 5.5. Servicios sanitarios 5.6. Biblioteca 5.7. Bodega 5.8. Gimnasio 5.9. Salón de proyecciones 5.10. Talleres 5.11. Canchas 5.12. Centros de producciones o reproducciones 5.13. Otros.

1. Área de localización geográfica

1.1. Ubicación

La Coordinación Técnico Administrativa 13-12-23 se localiza en el municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango.

1.2. Vías de Acceso

Para llegar a la Coordinación Técnico Administrativa se conduce sobre la carretera Interamericana luego entre el kilómetro 324-325 se desvía hacia la cabecera municipal del municipio de La Democracia, la cual se encuentra a 500 metros de la cinta asfáltica.

2. Área de localización administrativa

2.1. Tipo de institución

La Coordinación Técnico Administrativa 13-12-23, es una organización gubernamental, del ramo educación.

2.2. Región, áreas, código

La Coordinación Técnico Administrativa 13-12-23, cubre establecimientos del área rural.

3. Área de Historia de la institución

3.1. Origen

Anteriormente estas instituciones educativas recibían el nombre de Supervisiones Educativas, nombre con el cual aún están en la Ley de Educación Nacional Decreto No. 12-91; estas supervisiones llevaban una nomenclatura similar a las actuales siendo administradas por el personal que llenara el perfil requerido por el Decreto 14-81 Ley de Catalogación y Dignificación del Magisterio Nacional.

Universalmente en la edad media donde severamente a los docentes, se les supervisa rigurosamente, más que toda esta situación se daba en las órdenes religiosas de aquellos tiempos para ganar más prestigio y así el supervisor llegaría con más facilidad a ser Arzobispo.

En Guatemala se fue estructurando este sistema para verificar si los docentes cumplían con sus funciones; sin embargo el problema fue siempre poco personal asignado a estas tareas y pocos recursos asignados para ese sistema.

Las supervisiones desaparecieron en el gobierno de Vinicio Cerezo Arévalo, porque los señores supervisores apoyaron a los docentes en sus justas demandas salariales y a los maestros y maestras se les descontó medio sueldo en represalia.

El haberse descabezado la supervisión el magisterio tuvo una serie de Jefes y jefecillos los cuales en lugar de orientar y apoyar al docente solo se dedicaban a reubicar a maestros y fiscalizarlos.

Historia

A partir del 18 de enero de 1,999 y con base a la Resolución número 003-99 de la misma fecha, se crean en todo el territorio nacional las Coordinaciones Técnico Administrativas, en consideración a la necesidad de modernizar la estructura del Ministerio de Educación, para lograr un nuevo enfoque de asesoría, orientación, seguimiento, evaluación, y de esa forma mejorar la calidad de la educación así como disminuir la repitencia en el sistema educativo.

Este nuevo sistema actualmente pretende además de lo descrito que los Directores de establecimientos educativos recobren su autoridad, recobren el liderazgo en cada colegio, en cada escuela, en cada instituto.

Hoy en día la mayor parte de las Coordinaciones están bajo la responsabilidad de profesionales graduados por la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.

3.2. Fundadores u organizadores

Luego de ser autorizadas las Coordinaciones Técnico Administrativas, se dio cobertura de las mismas a través de distritos, siendo así como surge la del distrito 13-12-23 la cual es dirigido, coordinado, organizado y administrada desde el inicio por la Licenciada Zoila Maricsa Escobedo Guillén.

3.3. Sucesos o épocas especiales

La celebración del día de la independencia y las fiestas del pueblo, el segundo viernes de cuaresma de cada año entre febrero y marzo.

4. Área de Edificio

4.1. Área construida

La Coordinación Técnico Administrativa 13-12-23, no cuenta con un local propio, sino solo recibe apoyo de la Municipalidad en el pago del alquiler. Se cuenta con un ambiente agradable y el área es de 4X4 metros cuadrados en cada local, ya que es un edificio destinado para las Coordinaciones, con 5 locales, área de recepción y dos baños uno el primer nivel y otro en el segundo nivel.

4.2. Estado de conservación

La infraestructura de La Coordinación Técnico Administrativa se encuentra en condiciones perfectas, solo que el agua es escasa y esto afecta el servicio de los baños.

4.3. Locales disponibles

La Coordinación Técnico Administrativa cuenta con 5 locales disponibles en donde comparten tres distritos diferentes, también un área de recepción internamente, se cuenta con dos servicios sanitarios. El edificio es pagado por la municipalidad del municipio.

4.4. Condiciones y usos

El único ambiente de la institución está en uso permanente en donde se desarrollan las actividades de monitoreo, administración, legal y pedagógico.

5. Área de Ambientes (incluye equipamiento, equipo y materiales)

5.1. Salones específicos

En el ambiente disponible de la institución se utiliza para dar atención a los directores de escuelas, docentes, alumnos y padres de familia.

5.2. Oficinas

La institución cuenta con una oficina es la que se dispone de una máquina de escribir, un escritorio, un archivo y una librería. Cabe resaltar que en la oficina falta mobiliario y equipo logístico.

5.3. Servicios sanitarios

Los servicios básicos con los que cuenta la institución, dispone de servicios sanitarios con agua, luz y ducha.

5.4. Biblioteca

Cuenta únicamente con un librero en el cual se conservan documentos importantes para la institución y algunos libros de textos.

5.5. Gimnasio, salón multiusos

No se cuenta con un salón específico de la Coordinación sino solamente se usa el salón de usos múltiples, establecimientos con mucha amplitud del municipio, en caso de reuniones o capacitaciones.

5.6. Otros.

La asociación no cuenta con otros servicios además de los descritos en este sector.

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Solución que requieren los problemas
Deficiencia en el trabajo por la inexistencia de mobiliario y equipo en las instalaciones de la Coordinación Técnico Administrativo No. 13-12-23.	Falta de mobiliario y equipo en la Coordinación Técnico Administrativa.	Implementación de mobiliario y equipo de oficina como: computadora equipada y su mueble, juego de escritorio y silla secretarial, archivero y un ventilador en las instalaciones de la Coordinación Técnico Administrativa.

III. SECTOR FINANZAS

ÁREAS	INDICADORES
1. Fuentes de Financiamiento	1.1. Presupuesto de la nación 1.2. Iniciativa Privada 1.3. Cooperativa 1.4. Venta de productos y servicios. 1.5. Rentas. 1.6. Donaciones, otros.
2. Costos	2.1. Salarios. 2.2. Materiales. 2.3. Servicios Profesionales. 2.4. Reparaciones y construcciones. 2.5. Mantenimiento. 2.6. Servicios generales.
Control de Finanzas.	3.1. Estado de cuentas. 3.2. Disponibilidad de fondos. 3.3. Auditoría interna y externa. 3.4. Manejo de libros contables. 3.5. Otros controles.

1. Área de fuentes de financiamiento

1.1. Presupuesto de la nación

El financiamiento de la institución proviene del presupuesto otorgado al Ministerio de Educación.

1.2. Iniciativa Privada

La institución no recibe financiamiento de ninguna organización de iniciativa privada.

1.3. Cooperativa

No coordina actividades con ninguna cooperativa

1.4. Venta de productos y servicios

La Coordinación Técnico Administrativa es una institución gubernamental por lo que no se dedica a la venta de ninguna clase de productos sino más bien a prestar servicios educativos para el bien de la comunidad educativa.

1.5. Rentas

La institución no realiza ningún tipo de renta.

1.6. Donaciones

La institución no recibe ningún tipo de aportes de comunitarios.

2. Área de costos

2.1. Salarios

La institución cancela un salario base de Q. 3,800.00 al Coordinador Técnico Administrativo.

2.2. Materiales y suministros

No se cuenta con un rubro para el suministro de papelería y accesorios de oficina. El MINEDUC no contempla un rubro económico para este contexto.

2.3. Servicios profesionales

Se tiene pero a la vez se requieren los servicios de profesionales en educación.

2.4. Reparaciones y construcciones

Actualmente por el estado en que se encuentra la infraestructura, la institución no ha realizado reconstrucciones o reparaciones en los ambientes.

2.5. Mantenimiento

No se cuenta dentro de la institución con un rubro para el mantenimiento cuando sea necesario, es la municipalidad la que contribuye a esta causa.

2.6. Servicios Generales

Se realizan pagos mensuales de electricidad con un monto de Q. 100.00 a Q. 200.00 a través de la municipalidad y se cancela anualmente el servicio de agua potable con un total de Q. 30.00

3. Área de control de finanzas

3.1. Estado de cuentas

El estado de cuentas es realizado y extendido por el MINEDUC.

3.2. Disponibilidad de fondos

Las Coordinaciones Técnico Administrativas no cuentan con fondos disponibles para cualquier actividad relacionada al ramo.

3.3. Auditoría interna y externa

La auditoria es realizada por la Dirección Departamental de Educación, esta con la finalidad de verificar con que activo tangible se cuenta.

3.4. Manejo de libros contables

Se utilizan los libros de caja y auxiliares.

3.5. Otros controles

Dentro de la institución se manejan otras formas de control entre otros registros de planillas de refacción escolar y de maestros por contrato. Así mismo se lleva control de documentos administrativos enviados y recibidos en el año.

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Solución que requieren los problemas
Inexistencia de fondos para cubrir gastos de las necesidades internas de la Coordinación	El MINEDUC no contempla un rubro económico para las Coordinaciones Técnico Administrativas.	Apoyo por personas colaboradoras y casas comerciales de la comunidad para fondos en el sostenimiento de la institución.

IV. SECTOR RECURSOS HUMANOS

AREAS	INDICADORES
1. Personal Operativo	1.1. Total de laborantes 1.2. Total de laborantes fijos e internos 1.3. Porcentaje de personal que se incorpora o retira anualmente 1.4. Antigüedad del personal 1.5. Tipos de laborantes (profesional, técnico...) 1.6. Asistencia del personal 1.7. Residencia del personal 1.8. Horarios, otros.
2. Personal Administrativo	2.1. Total de laborantes 2.2. Total de laborantes fijos e internos 2.3. Porcentaje de personal que se incorpora o retira anualmente 2.4. Antigüedad del personal 2.5. Tipos de laborantes (profesional, técnico...) 2.6. Asistencia del personal 2.7. Residencia del personal 2.8. Horarios, otros.

3.Usuarios	3.1. Cantidad de usuarios 3.2. Comportamiento anual de usuarios 3.2. Clasificación de usuarios por sexo, edad, procedencia 3.4. Situación socioeconómica
4. Personal de Servicio	4.1. Total de laborantes 4.2. Total de laborantes fijos e internos 4.3. Porcentaje de personal que se incorpora o retira anualmente 4.4. Antigüedad del personal 4.5. Tipos de laborantes (profesional, técnico...) 4.6. Asistencia del personal 4.7. Residencia del personal 4.8. Horarios, otros.

1. Área de personal operativo

1.1. Total de laborantes

No existe.

2. Área de Personal Administrativo

2.1. Total de laborantes

En la institución, dentro del trabajo administrativo, labora el Licenciado en Pedagogía y Administración Educativa.

2.2. Total de laborantes fijos e internos

La institución cuenta con un laborante administrativo con contrato fijo.

2.3. Porcentaje de personal que se incorpora o retira anualmente

En el presente año se ha retirado uno y se incorporaron dos Coordinadores con cargo administrativo en la institución con diferente distrito.

2.4. Antigüedad del personal

El Licenciado Adiel de Jesús Méndez Sosa tiene un año de laborar para la institución.

2.5. Tipos de laborantes (profesional, técnico...)

No existe

2.6. Asistencia del personal

La asistencia del personal es en plan diario de lunes a viernes.

2.7. Residencia del personal

Zona 8. Ciudad de Huehuetenango.

2.8. Horarios, otros.

El horario normal de la administración es de 7:30 a 17:00 horas

3. Área de Usuarios

3.1. Cantidad de usuarios

La institución trabaja con centros educativos oficiales, por cooperativa y privados de la región con un total de 143 usuarios

3.2. Comportamiento anual de usuarios

Es aceptable en la gran mayoría un comportamiento aceptable de los usuarios a excepción de algunos negligentes.

3.3. Clasificación de usuarios por sexo, edad, procedencia

No fue posible obtener estos datos.

3.4. Situación socioeconómica

La una situación socioeconómica no cubre los gastos necesarios para satisfacer sus necesidades de los usuarios.

4. Área de personal de servicio

4.1. Total de laborantes

No cuenta con personal de servicio.

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Solución que requieren los problemas
No se cuenta con personal operativo y de servicio en la Coordinación Técnico Administrativa 13-12-23.	Falta de personal operativo y de servicio en la Coordinación Técnico Administrativa.	Reubicación de algún personal docente para apoyar a la Coordinación Técnico Administrativo por parte del MINEDUC.

V. SECTOR CURRICULUM

AREAS	INDICADORES
1. Plan de Estudios / servicios	1.1. Nivel que atiende 1.2. Áreas que cubre 1.3. Programas especiales 1.4. Actividades curriculares 1.5. Currículum oculto 1.6. Tipo de Acciones que realiza 1.7. Tipos de servicios 1.8. Procesos productivos
2. Horario institucional	2.1. Tipo de horario 2.2. Manera de elaborar horario 2.3. Hora de atención para los usuarios 2.4. Horas dedicadas a las actividades normales 2.5. Horas dedicadas a las actividades especiales 2.6. Tipo de jornada (matutina, vespertina, nocturna, mixta, intermedia...)

<p>3. Material didáctico Materias Primas</p>	<p>3.1. Número de docentes que confeccionan su material</p> <p>3.2. Número de docentes que utilizan textos</p> <p>3.3. Tipos de textos que se utilizan</p> <p>3.4. Frecuencia con que los alumnos participan en la elaboración del material didáctico</p> <p>3.5. Materias / materiales utilizados</p> <p>3.6. Fuentes de obtención de las materias</p> <p>3.7. Elaboración de productos</p>
<p>4. Métodos y técnicas Procedimientos</p>	<p>4.1. Metodología utilizada por los docentes</p> <p>4.2. Criterios para agrupar a los alumnos</p> <p>4.3. Frecuencia de visitas o excursiones con los alumnos</p> <p>4.4. Tipos de técnicas utilizadas</p> <p>4.5. Planeamiento</p> <p>4.6. Capacitación</p> <p>4.7. Inscripciones o membresías</p> <p>4.8. Ejecución de diversa finalidad</p> <p>4.9. Convocatoria, selección, contratación, e inducción de personal (otros propios de cada institución)</p>
<p>5. Evaluación</p>	<p>5.1. Criterios utilizados para evaluar en general</p> <p>5.2. Tipos de Evaluación</p> <p>5.3. Características de los criterios de evaluación</p> <p>5.4. Controles de calidad (eficiencia, eficacia)</p> <p>5.5. Instrumentos para evaluar</p>

1. Área plan de estudios / servicios

1.1. Nivel que atiende

La institución presta servicios en centros educativos de los niveles Preprimario, Primario y Medio.

1.2. Áreas que cubre

La institución cubre áreas entre ellas la pedagógica, la administrativa y la técnica.

1.3. Programas especiales

No existen programas especiales.

1.4. Actividades curriculares

La institución tiene actividades cocurriculares como: orientaciones, seminarios.

1.5. Currículum oculto

La institución resuelve actividades de su competencia según la descentralización de funciones en el sistema educativo.

1.6. Tipo de Acciones que realiza

Las acciones que realiza son de tipo técnico, administrativo y pedagógico.

1.7. Tipos de servicios

Los servicios son de gestión, asesoría, de orientación, seguimiento, coordinación y evaluación del proceso educativo.

1.8. Procesos productivos

No tiene.

2. Área de horario institucional

2.1. Tipo de horario

El horario que se maneja dentro de la institución es uniforme de lunes a viernes.

2.2. Manera de elaborar horario

El horario fue establecido por el MINEDUC desde el momento de la creación de las Coordinaciones Técnico Administrativas.

2.3. Hora de atención para los usuarios

La oficina de la institución está abierta de lunes a viernes en horario de 7:30:00 a 17:00 horas.

2.4. Horas dedicadas a las actividades normales

Todas las actividades se realizan dentro del horario normal de trabajo.

2.5. Horas dedicadas a las actividades especiales

El administrador de la institución asiste a actividades especiales cuando han sido programadas por la jefatura inmediata superior.

2.6. Tipo de jornada (matutina, vespertina, nocturna, mixta, intermedia...)

La jornada de trabajo de la institución es mixta

3. Área de Material didáctico

3.1. Número de docentes que confeccionan su material

La institución cuenta con 123 maestros quienes elaboran su material por su cuenta.

3.2. Número de docentes que utilizan textos

265 son los docentes que utilizan textos como una guía para enseñar.

3.3. Frecuencia con que los alumnos participan en la elaboración del material didáctico

No fue posible obtener esa información

3.4. Materias / materiales utilizados

No cuentan

3.5. Elaboración de productos

No se elaboran productos en la institución

4. Área de Métodos y Técnicas, Procedimientos

4.1. Metodología utilizada por los docentes

La metodología utilizada por los y las docentes son: Participativo-activo inductivo, deductivo, analógico, lógico, psicológico, simbólico, intuitivo, discusión y SAT (Sistema de Aprendizaje Tutorial)

4.2. Criterios para agrupar a los alumno

Se realiza en forma de equipos de trabajo, círculos, mesa redonda, en pareja, individual, etc.

4.3. Frecuencia de visitas o excursiones con los alumnos

Como no se trabaja directamente con niñez no se ejecutan este tipo de actividades.

4.4. Tipos de técnicas utilizadas

Las técnicas utilizadas frecuentemente en las aulas se pueden mencionar las siguientes: Panel, mesa redonda, discusión, conferencia, interrogatorio, explicación, orientación personal, demostración, los conceptos, visitas, etc.

4.5. Planeamiento

El planeamiento que se ejecuta en la institución es mensual en el cual se plasman anticipadamente las acciones a ejecutar.

4.6. Capacitación

Las capacitaciones planificadas son destinadas a docentes y directores de centros educativos. Este se enfocó a las escuelas multigradas.

4.7. Inscripciones o membresías

No se cuenta con este tipo de credenciales

4.8. Ejecución de diversa finalidad

Se realizan las que se den según su competencia

4.9. Convocatoria, selección, contratación, e inducción de personal (otros propios de cada institución)

La institución como representante del Ministerio de Educación en el municipio realiza los procesos de convocatoria, oposición, selección y contratación de personal según los lineamientos establecidos para esta acción.

5. Área de Evaluación

5.1. Criterios utilizados para evaluar en general

La evaluación se realiza en base a monitoreos a centros educativos, en el cual se observa la labor técnica administrativa del director y la docencia del maestro. Hace falta tiempo a la Coordinadora Técnico Administrativa para monitorear a todos los centros educativos a su cargo.

5.2. Tipos de Evaluación

En muchas ocasiones se ejecuta una evaluación diagnóstica que les permite formarse la idea del trabajo que se ejecuta, también se realizan evaluaciones a través de la observación directa e informes que se solicitan a la dirección de cada centro educativo.

5.3. Características de los criterios de evaluación

Las características que le damos a la evaluación son las que determina el Reglamento de Evaluación Escolar pero precisando específicamente en la confiabilidad, la practicabilidad, la validez, la objetividad y economicidad.

5.4. Controles de calidad (eficiencia, eficacia)

Estos se realizan a través de los cuadros de registro de evaluación de cada centro educativo en donde se verifica aprobación y reprobación del alumnado en cada área de estudio.

5.5. Instrumentos para evaluar

Las que se emplean frecuentemente por la institución son las fichas de observación.

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Solución que requieren los problemas
Poco tiempo disponible para monitorear los centros educativos que tiene bajo su jurisdicción.	Falta de tiempo para monitorear los centros educativos.	Elaboración de una planificación –POA- que contemple periodos de visita a los centros educativos.

VI. SECTOR ADMINISTRATIVO

ÁREAS	INDICADORES
1. Planeamiento	1.1. Tipo de planes 1.2. Elementos de los planes 1.3. Formas de implementar los planes 1.4. Base de los planes: políticas, estrategias, objetivos, actividades 1.5. Planes de contingencia
2. Organización	2.1. Niveles jerárquicos de organización 2.2. Organigrama 2.3. Funciones cargo / nivel 2.4. Existencia o no de manuales de funciones 2.5. Régimen de trabajo 2.6. Existencia de manuales de procedimientos
3. Coordinación	3.1. Existencia o no de informativos internos 3.2. Existencia o no de carteleras 3.3. Formularios para comunicaciones 3.4. Tipos de comunicación 3.5. Periodicidad de reuniones técnicas de personal 3.6. Reuniones de reprogramación

4. Control	4.1. Normas de control 4.2. Registro de asistencia 4.3. Evaluación del personal 4.4. Inventario de actividades realizadas 4.5. Actualización de inventarios físicos de a institución 4.6. Elaboración de expedientes administrativos.
5. Supervisión	5.1. Mecanismos de supervisión 5.2. Periodicidad de supervisiones 5.3. Personal encargado de la supervisión 5.4. Tipo de supervisión, instrumentos de supervisión.

1. Área de planeamiento

1.1. Tipo de planes (corto, mediano y largo plazo)

Se utilizan planes a mediano y corto plazo.

1.2. Elementos de los planes

Objetivos generales y específicos, metas y actividades, recursos humanos, en algunos casos y la mayoría trabaja a través de competencias, control de progreso

1.3. Formas de implementar los planes

Estos se implementan a través de su difusión a la directiva magisterial y centros educativos del distrito.

1.4. Base de los planes: políticas, estrategias, objetivos, actividades

Se basan en procedimientos, estrategias y actividades para alcanzar los objetivos trazados sea corto, mediano o a largo plazo.

1.5. Planes de contingencia

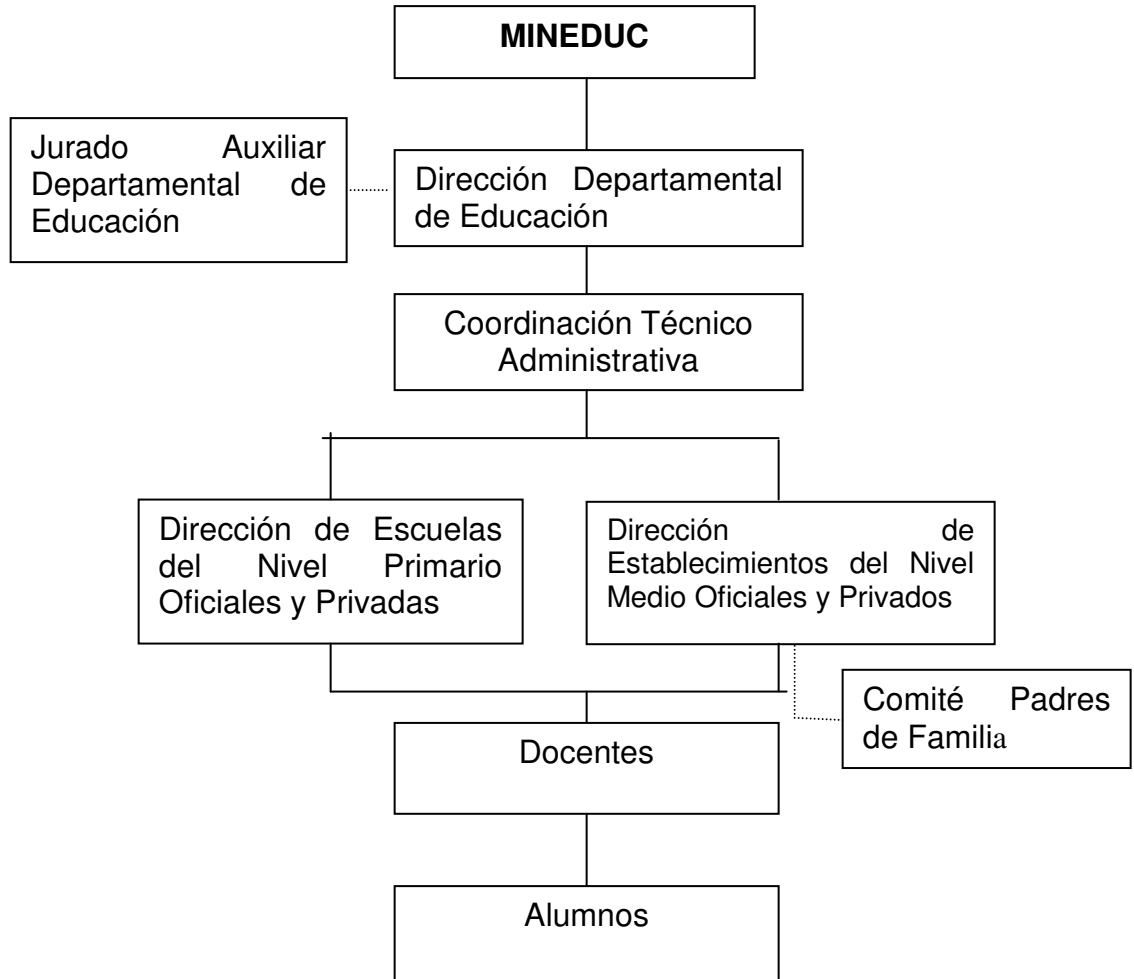
No se formulan y por consiguiente no se ejecutan

2. Área de organización

2.1. Niveles jerárquicos de organización

El nivel jerárquico y la atribución de funciones en la institución se reflejan en el organigrama.

2.2. Organigrama



2.3. Funciones cargo / nivel

Las funciones más representativas dentro de la institución son de administración, de gestión y de registros y controles.

2.4. Existencia o no de manuales de funciones

Manual de funciones interno.

2.5. Régimen de trabajo

El régimen de trabajo es normal y se adecua a las actividades de la institución contemplada de 7:30 a 13:00 horas y de 14:00 horas a 17:00 horas.

2.6. Existencia de manuales de procedimientos

Existe el manual de procedimientos que norma la Coordinación Técnico Administrativa.

3. Área de coordinación

3.1. Existencia o no de informativos internos

La información se ejecuta a través de instrumentos administrativos como: oficios, circulares, providencias, memorando, etc.

3.2. Existencia o no de carteleras

No se cuenta con fondos económicos y específicos.

3.3. Formularios para comunicaciones escritas

Se utilizan documentos administrativos.

3.4. Tipos de comunicación

La comunicación es por la vía escrita.

3.5. Periodicidad de reuniones técnicas de personal

La institución reúne al personal de centros educativos cuando se cree conveniente hacerlo

3.6. Reuniones de reprogramación

Se realizan cuando la situación lo amerita.

4. Área de control

4.1. Normas de control

Existe un libro de control y se realiza también a través de actas.

4.2. Registro de asistencia

Se realiza por medio de un libro de actas en cada asamblea, o en un libro de asistencia.

4.3. Evaluación del personal

Se realiza por medias fichas de observación e informes solicitados a cada centro educativo.

4.4. Inventario de actividades realizadas

No se cuenta con un libro específico

4.5. Actualización de inventarios físicos de la institución

Se realiza al final de cada año de trabajo.

4.6. Elaboración de expedientes administrativo

Los expedientes administrativos los elabora la administradora de la institución y se conservan por medio de archivos.

5. Supervisión

5.1. Mecanismos de supervisión

Entre los mecanismos de supervisión que utiliza la institución se encuentra la de monitoreos a centros educativos.

5.2. Periodicidad de supervisiones

Las supervisiones se realizan por mes.

5.3. Personal encargado de la supervisión

De la supervisión se encarga el administrador de la Coordinación Técnico Administrativa.

5.4. Tipo de supervisión, instrumentos de supervisión

Se realiza por monitoreos en el cual se utilizan fichas de observación.

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Solución que requieren los problemas
Deficiencia administrativa	Personal insuficiente para ejecutar la administración en la institución	Creación de plazas administrativas en las Coordinaciones Técnico Administrativa.

VII. SECTOR DE RELACIONES HUMANAS

ÁREAS	INDICADORES
1. Institución / usuarios	1.1. Estado / forma de atención a los usuarios 1.2. Intercambios deportivos 1.3. Actividades sociales 1.4. Actividades culturales 1.5. Actividades académicas (Seminarios, conferencias, capacitaciones...)
2. Institución con otras instituciones	2.1. Cooperación 2.2. Culturales 2.3. Sociales
3. Institución con la comunidad	3.1. Con agencias locales y nacionales (municipales y otros) 3.2. Asociaciones locales 3.3. Proyecciones 3.4. Extensión

1. Área de institución / usuarios

1.1. Estado / forma de atención a los usuarios

Se brinda una atención demasiado precipitada por la falta de personal y por consiguiente de tiempo.

1.2. Intercambios deportivos

La institución no realiza juegos deportivos como intercambio puesto que el personal que la labora es unitario.

1.3. Actividades sociales

Sus actividades las proyecta a través de sus centros educativos de su jurisdicción.

1.4. Actividades culturales

La institución únicamente es la que promueve la ejecución de eventos culturales en los diferentes sectores y áreas del sistema educativo.

1.5. Actividades académicas (seminarios, conferencias, capacitaciones...)

Se realizan conferencias, capacitaciones y talleres en beneficio del cuerpo docente del distrito. Hace falta para el personal administrativo y docente capacitaciones sobre buenas relaciones humanas.

2. Área de institución con otras instituciones

2.1. Cooperación

Se mantiene una estrecha relación con la municipalidad, INTERVIDA y centros educativos.

2.2. Culturales

Se realiza únicamente con centros educativos.

2.3. Sociales

No se realizan

3. Área de institución con la comunidad

3.1. Con agencias locales y nacionales (municipales y otros)

Se coordina actividades con juntas escolares, comités de desarrollo y municipalidad.

3.2. Asociaciones locales

Actualmente se trabajan pequeños proyectos con la municipalidad e INTERVIDA.

3.3. Proyecciones

La institución no ha tenido grandes proyecciones puesto que se ha enmarcado en asuntos administrativos de oficina.

3.4. Extensiones

Los beneficios prestados por la institución se extienden a todo el distrito 13-12-23.

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Solución que requieren los problemas
Relaciones interpersonales inadecuadas en los establecimientos de las escuelas oficiales del nivel primario del distrito 13-12-23. La Democracia, Huehuetenango.	Falta de capacitación a personal administrativo y docente sobre las buenas relaciones interpersonales.	Capacitación a personal administrativo y elaboración de un manual sobre relaciones interpersonales y lo ético del profesional.

VIII. SECTOR FILOSÓFICO, POLÍTICO, LEGAL

ÁREAS	INDICADORES
1. Filosofía de la institución	1.1. Principios filosóficos de la institución 1.2. Visión 1.3. Misión
2. Políticas de la institución	2.1. Políticas de la institución 2.2. Estrategias 2.3. Objetivos o metas
3. Aspectos legales	3.1. Personería jurídica 3.2. Marco legal que abarca a la institución (leyes, generales, acuerdos, reglamentos, otros...) 3.3. Reglamentos internos

1. Área de filosofía de la institución

1.1. Principios filosóficos de la institución

Los principios filosóficos de la institución se ven reflejados en la misión y visión.

.2. Visión:

Es formar ciudadanos con carácter, capaces de aprender por sí mismos, orgullosos de ser guatemaltecos con carácter, identidad y valores cívicos que les permita desenvolverse con éxito en su vida personal.

.3. Misión:

Es transformar una Coordinación Técnico Administrativo de forma participativa, en cumplimiento de los Acuerdos de Paz en el marco del proceso de transformación educativa y del pacto de gobernabilidad y pacto de educación, privilegiando las estrategias, asunto de cobertura y mejoramiento de la calidad de servicios.

2. Área de políticas de la institución

2.1. Políticas de la institución

Propiciar la capacitación de directores, maestros y líderes locales para que se logre un desarrollo integral en las comunidades que forman el distrito 13-12-23, dándole prioridad a la educación.

2.2. Estrategias

No se plantean.

2.3. Objetivos o metas

- Promover el desarrollo integral mediante la participación conjunta de la institución con los centros educativos
- Promover el fortalecimiento y sostenibilidad de la educación.
- Fomentar la participación de las mujeres, contribuyendo en el desarrollo de la jurisdicción.
- Promover capacitaciones educativas que contribuyan a la calidad educativa.

3. Área de aspectos legales

3.1. Personería jurídica

Las Coordinaciones Técnico Administrativas, fueron creadas según RESOLUCIÓN No. 0003-99 de la Dirección Departamental de Educación, viendo en el ejercicio de las funciones que le confiere el Artículo

2º. Del Acuerdo Gubernativo No. 65-96, Creación de las Direcciones Departamentales de Educación, y con fundamento en los Artículos 72, 73, y 74 del Decreto No. 12-19 del Congreso de la República, Ley de Educación Nacional.

3.2. Marco legal que abarca a la institución (leyes, generales, acuerdos, reglamentos, otros...)

La institución hace uso de la todas las leyes que tienen que ver con educación según la jerarquía con la que se presenta.

Las leyes más aplicadas en la institución son:

- Decreto 12-19, Ley de Educación Nacional
- Decreto 1748, Ley del Servicio Civil
- Constitución Política de la República de Guatemala.

3.3. Reglamentos internos

No se cuenta con un reglamento interno de la institución

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Solución que requieren los problemas
En la Coordinación Técnico Administrativa 13-12-23, no se cuenta con un reglamento interno.	No existe un reglamento interno en la Coordinación Técnico Administrativa.	Elaborar un reglamento interno de funciones para la Coordinadora Técnico Administrativa No. 13-12-23.

9. ANEXOS

9.1. Constancia de la institución de haber realizado el diagnóstico.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
COORDINACIÓN TÉCNICO ADMINISTRATIVA 13-12-23
LA DEMOCRACIA, HUEHUETENANGO.

El infrascrito Coordinador Técnico Administrativo 13-12-23, con sede en el municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango, HACE CONSTAR: Que el estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades, sección Huehuetenango, Cesar Godínez Girón, quien se identifica con carné No. 200052021, ha realizado el diagnóstico institucional en esta coordinación en las fechas comprendidas del 8 de enero al 31 de enero de 2007.

Y, para los usos legales que al interesado convengan, se extiende firma y sello la presente en el municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango, a los treinta y un días del mes de enero de dos mil siete.



f. 

Lic. Adiel de Jesús Méndez Sosa
Coordinador Técnico Administrativo No.13-12-23
La Democracia, Huehuetenango.

9.2. Constancia de finalización del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-

**MINISTERIO DE EDUCACIÓN
COORDINACIÓN TÉCNICO ADMINISTRATIVA 13-12-23
LA DEMOCRACIA, HUEHUETENANGO.**

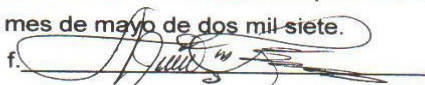
El infrascrito Coordinador Técnico Administrativo 13-12-23, con sede en el municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango, **Hace constar:** Que el estudiante **Cesar Godínez Girón** quien se identifica con número de carne **200052021**, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, sección de Huehuetenango, en la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, realizó su Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- de acuerdo a la calendarización respectiva, comprendida del 26 de abril al 17 de mayo del presente ciclo escolar; desarrolló La Organización de un Círculo de Calidad de Directores de las escuelas oficiales del nivel primario del distrito 13-12-23; del municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango, y Orientación sobre Relaciones Interpersonales. Dicha orientación participaron 30 directores y un Coordinador Técnico Administrativa; contemplando 3 Círculos de calidad. La capacitación se llevó en las siguientes fechas:

- 26 y 27 de abril: Círculo 1. sede: Colegio Privado Mixto Santa Teresita del Niño Jesús, aldea Camojallito, La Democracia.
- 3 y 4 de mayo. Círculo 2. Sede: Colegio Privado Mixto Santa Teresita del Niño Jesús, aldea Camojallito, La Democracia.
- 16 y 17 de mayo. Círculo 3. Sede: Colegio Privado Mixto Santa Teresita del Niño Jesús, aldea Camojallito, La Democracia.

En cada círculo participaron 30 directores, donde el epesista hizo entrega a cada participante de los siguientes materiales: 1 cuaderno de apuntes, un bolígrafo, y un folleto conteniendo los temas de la capacitación.

Y para los usos legales que al interesado convengan, se extiende firma y sella la presente, en el municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango, a los treinta y un días del mes de mayo de dos mil siete.



f. 
Lic. Adiel de Jesús Méndez Sosa
Coordinador Técnico Administrativo No.13-12-23
La Democracia, Huehuetenango.

9.3. Constancia de apoyo por la municipalidad

Municipalidad

La Democracia, Depto. Huehuetenango
Guatemala, C.A.

EL INFRASCRITO ALCALDE MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE LA
DEMOCRACIA, DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO:-----

HACE CONSTAR:

Que el estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades sección Huehuetenango, Cesar Godínez Girón, quien se identifica con número de carné 200052021, ha realizado su Ejercicio Profesional Supervisado EPS titulado "Organización de Círculos de calidad con Directores de las escuelas oficiales del nivel primario del distrito No. 13-12-23, del municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango, y Orientación sobre Relaciones Interpersonales; la cual este servidor apoyo contundentemente en un gran porcentaje la ejecución de su proyecto practicado del 8 de enero al 31 de mayo del año dos mil siete, donando una computadora, refacción a los participantes, y recursos económicos para la compra de algunos materiales en beneficio del desarrollo de la misma; así también algunos materiales para la sostenibilidad.

Y para los usos legales que al interesado le convengan, se extiende firma y sella la presente, en el municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango, a los treinta días del mes de septiembre del año dos mil ocho.

f. 
ALCALDE MUNICIPAL 