

Iris Nineth Revolorio Corado

Guía de relaciones humanas dirigida a directores de los diferentes niveles educativos
del municipio de El Adelanto, Jutiapa.

Asesor: Licda. Mayra Lissete Salguero Santos



FACULTAD DE HUMANIDADES
Departamento de Pedagogía

Guatemala, noviembre de 2020

Este informe fue presentado por la autora como trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado -PS- previo a obtener el grado de Licenciada en Pedagogía y Administración educativa.

Índice

Contenido	Número de página
Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo I: Diagnóstico	1
1.1 Contexto	1
1.1.1 Ubicación geográfica	1
1.1.2 Composición Social	6
1.1.3 Desarrollo Histórico	9
1.1.4 Situación económica	11
1.1.5 Vida Política	14
1.1.6 Concepción Filosófica	15
1.1.7 Competitividad	16
1.2 Institucional	17
1.2.1 Identidad institucional	17
1.2.2 Desarrollo Histórico	20
1.2.3 Los usuarios	20
1.2.4 Infraestructura	21
1.2.5 Proyección Social	22
1.2.6 Finanzas	23
1.2.7 Política laboral	23
1.2.8 Administración	24
1.2.9 Ambiente Institucional	26
1.2.10 Otros aspectos	26
1.3 Lista de carencias, carencias identificadas	27
1.4 Problematización de las carencias y enunciados de hipótesis acción	28
1.5 Priorización del problema y su respectiva hipótesis acción	29
1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad	29
Capítulo II: Fundamentación Teórica	32
2.1 Elementos teóricos	32
2.2 Base legal	34

Capítulo III: Plan de acción o la intervención	64
3.1 Tema	64
3.2 Problema seleccionado	64
3.3 Hipótesis acción	64
3.4 Ubicación geográfica de la intervención	64
3.5 Unidad ejecutora	64
3.6 Justificación de la intervención	64
3.7 Descripción de la intervención	65
3.8 Objetivos de la intervención	65
3.9 Metas	65
3.10 Beneficiarios	66
3.11 Actividades para el logro de objetivos	66
3.12 Cronograma	66
3.13 Técnicas metodológicas	67
3.14 Recursos	68
3.15 Presupuesto	68
3.16 Responsables	69
3.17 Formatos de instrumentos de control	69
Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención	70
4.1 Descripción de las actividades realizadas	70
4.2 Producto , logros, evidencias	72
4.3 Sistematización de las experiencias	112
4.3.1 Actores	114
4.3.2 Acciones	114
4.3.3 Resultados	114
4.3.4 Implicaciones	115
4.3.5 Lecciones aprendidas	115
Capítulo V: El voluntariado	
5.1 Plan de acción realizada	117
5.2 Sistematización	127
5.3 Evidencias y comprobantes	129

Capítulo VI: Evaluación del proceso	
6.1 Diagnóstico	148
6.2 De la fundamentación teórica	148
6.3 Del diseño del plan de intervención	149
6.4 De la ejecución y sistematización de la intervención	149
Conclusiones	150
Recomendaciones	150
Bibliografía	151
Apéndices	154
Apéndice 1	155
Apéndice 2	159
Anexos	167

Índice de Cuadros

Cuadro 1: Instituciones educativas	7
Cuadro 2: Organizaciones políticas	14
Cuadro 3: Organizaciones gubernamentales	15
Cuadro 4: Listado de carencias	27
Cuadro 5: Visualización de carencia problema hipótesis acción	28
Cuadro 6: Priorización del problema	29
Cuadro 7: Análisis de viabilidad y factibilidad	29
Cuadro 8: Cronograma de actividades	66
Cuadro 9: Recursos	68
Cuadro 10: Presupuesto	68
Cuadro 11: Actividades y resultados	70
Cuadro 12: Logros y evidencias	120
Cuadro 13: Evaluación de diagnóstico	121
Cuadro 14: Evaluación de la fundamentación teórica	123
Cuadro 15: Evaluación del plan acción	124
Cuadro 16: Evaluación de ejecución y sistematización	127
Cuadro 17: Evaluación del voluntariado	128
Cuadro 18: Evaluación final del EPS	156
Cuadro 19: Recursos	157
Cuadro 20: Evaluación de diagnóstico	157
Cuadro 21: Evaluación marco teórico	160
Cuadro 22: Evaluación plan acción	161
Cuadro 23: Evaluación sistematización	162
Cuadro 24: Evaluación voluntariado	163
Cuadro 25: Evaluación final EPS	164

Imágenes

Imagen 1: Mapa del municipio del adelanto Jutiapa	1
Imagen 2: Mapa de El Adelanto	3
Imagen 3: Organigrama supervisión educativa	1

Resumen

El hombre es un ser social por naturaleza, y para satisfacer sus necesidades se relaciona con otros seres humanos, así mismo teniendo la oportunidad de satisfacer las necesidades de ellos. Como seres humanos tenemos las capacidades que poseemos de desenvolvernos y darnos a conocer dentro de una sociedad para ello requerimos de las relaciones humanas, y éstas deben de ser desarrolladas de manera que faciliten nuestra convivencia con las personas que forman nuestro entorno familiar, social y laboral, tomando en cuenta que en el nivel en que sea bueno o mala la actuación que tengamos con otras personas se nos hace fácil o difícil vivir en armonía, las relaciones humanas se logran a través de una buena comunicación con las personas con las que nos relacionemos.

Basándose en incrementar las relaciones humanas, y con el inicio del proceso del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) de la Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades sección Jutiapa, se decidió tomar como institución avaladora a la Supervisión Educativa, que está ubicada en el barrio el Centro del municipio de El Adelanto, departamento de Jutiapa, que es una de las diecisiete instituciones en las que se divide y que su objetivo principales es promover la eficiencia y funcionalidad de los bienes y servicios que ofrece el Ministerio de Educación. La Supervisión Educativa de El Adelanto tiene su función técnico administrativa que realiza acciones de asesoría, orientación, seguimiento, coordinación y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en el Sistema Educativo Nacional. Es por eso que se asigna al epesista realizar un diagnóstico en la Supervisión Educativa del municipio de El Adelanto, tratando de recuperar las Relaciones Humanas. Tomando como solución fomentar las relaciones humanas para generar conocimientos en toda la comunidad educativa y crear una buena comunicación como seres humanos, y el impacto que se generaría en el entorno social, donde la educación es la única que puede lograr ese cambio de conducta por medio de los conocimientos, actitudes y valores para una participación de la sociedad en general.

En la supervisión educativa de El Adelanto, Jutiapa, queda asignado como la institución avaladora, lista para iniciar y desarrollar un proceso de investigación - acción, en el cual mediante la información obtenida se llega a la conclusión de implementar un proyecto que consiste en la elaboración de una guía que contenga información de relaciones humanas y actividades.

En el campo educativo es un canal para transmitir información, es por eso que como parte del proyecto se planificó una capacitación en la cual participaron directores de los diferentes niveles educativos, supervisor educativo de la localidad, en la cual se dio a conocer distintas estrategias que se pueden utilizar para fomentar la educación sobre las relaciones humanas y asimismo la buena comunicación para poder tener buenas prácticas de relaciones dentro del grupo social o familiar en el cual nos rodea, esta capacitación fue impartida por un profesional especializado en el tema. Se hizo la presentación y explicación de la guía elaborada por la epesista indicando la importancia y el uso correcto de la misma, entregando una guía por cada nivel educativo y supervisor educativo, así mismo se elaboró un trifoliar informativo que fue entregado a todos los participantes, obteniendo resultados positivos al final de la actividad desarrollada.

Con la elaboración e implementación de este proyecto se reforzó la información relacionada a las relaciones humanas en el municipio de El Adelanto, integrando actividades de relación social que se pueden poner en práctica, esto con el propósito de mejorar la comunicación para las relaciones humanas, no solo a los directores sino también a toda la población estudiantil y toda la sociedad. Finalmente, por medio de las relaciones humanas se necesita de personas con conocimiento capaces de desarrollarse y desenvolverse dentro de la sociedad, sabiendo que la educación es el pilar fundamental para que la humanidad siempre los valores que garantice las buenas relaciones entre las personas.

Introducción

El presente informe corresponde al Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades sección Jutiapa. Este proceso se caracteriza por ser una práctica técnica profesional para el décimo semestre de la carrera de licenciatura correspondiente, mediante un proceso pedagógico organizado de habilitación cultural este proceso involucra a una institución que aporta conocimientos, cumpliendo así con los objetivos principales, para ello se requiere de la institución avaladora que es la encargada de apoyar en la implementación del proyecto que se caracteriza por ser la beneficiada. Este informe presenta cada una de las fases planificadas y ejecutadas por la epesista, las cuales se detallan a continuación:

Capítulo I: diagnóstico. Se realiza utilizando la guía contextual e institucional para recolectar información, en este capítulo se detalla siete contextos fundamentales; Ubicación geográfica, composición social, desarrollo histórico, situación económica, vida política, concepción filosófica, conectividad, esto con la finalidad de conocer el entorno en el cual se va a trabajar. En este capítulo también incluye un diagnóstico institucional que se realiza en la institución avaladora este proceso como parte del proceso de recolección de información y para conocer más a fondo las funciones y los objetivos planteados, entre los aspectos a conocer están los siguientes: identidad institucional, desarrollo histórico, los usuarios, infraestructura, proyección social, finanzas, política laboral, administración, ambiente institucional, entre otros dando como resultado un cuadro que muestra las carencias de la institución.

Capítulo II: fundamentación teórica. El problema o fenómeno de este estudio una serie de cuses o eventos que ocurren motivados a comportamientos lógicos que son posibles de entender y explicar por medio de conceptualizaciones ya preexistentes, también denominado marco teórico, esta fase del proceso. Es la esencia del informe ya que presenta un conjunto de basamentos teóricos con los que se sustenta y le dan explicación al problema planteado por el capítulo I.

Capítulo III: plan de acción. En esta fase damos respuesta a los objetivos y las metas que queremos alcanzar. Para ello el desarrollo de esta fase se hace énfasis en varios aspectos como: tema o título del proyecto, problema, ubicación, unidad ejecutora, justificación, descripción de actividades, entre otras, todo esto con el fin de realizar de forma correcta cada una de las fases y así cumplir con los objetivos.

Capítulo IV: sistematización de la intervención. En esta fase se describen cada una de las actividades que fueron realizadas y se especifica si fueron alcanzadas por los objetivos, presentando los productos, logros y evidencias, obtenidos en el desarrollo del proyecto, como resultado final la sistematización de experiencias, en donde se detalla paso a paso las fases de la ejecución, el logro de los objetivos y el aprendizaje adquirido.

Capítulo V: voluntariado. Esta es la fase final del informe, en donde se realizó un proyecto de forma voluntaria y conjunta, que se caracterizó especialmente por poner el entusiasmo, las ganas de servicio y de contribuir con el desarrollo de la sociedad. En esta fase se presenta el plan de acción, la sistematización y la evaluación del proceso, obteniendo los resultados positivos de la actividad.

Capítulo VI: Evaluación del proceso. La evaluación es un proceso que tiene por objeto determinar en qué medida se han logrado los objetivos previamente establecidos desde el inicio, durante y el final del proyecto, esto corresponde a una de las fases finales de este informe, en donde se detalla la aprobación de parte de todos los involucrados en el proceso, presentando instrumentos adecuados para la evaluación.

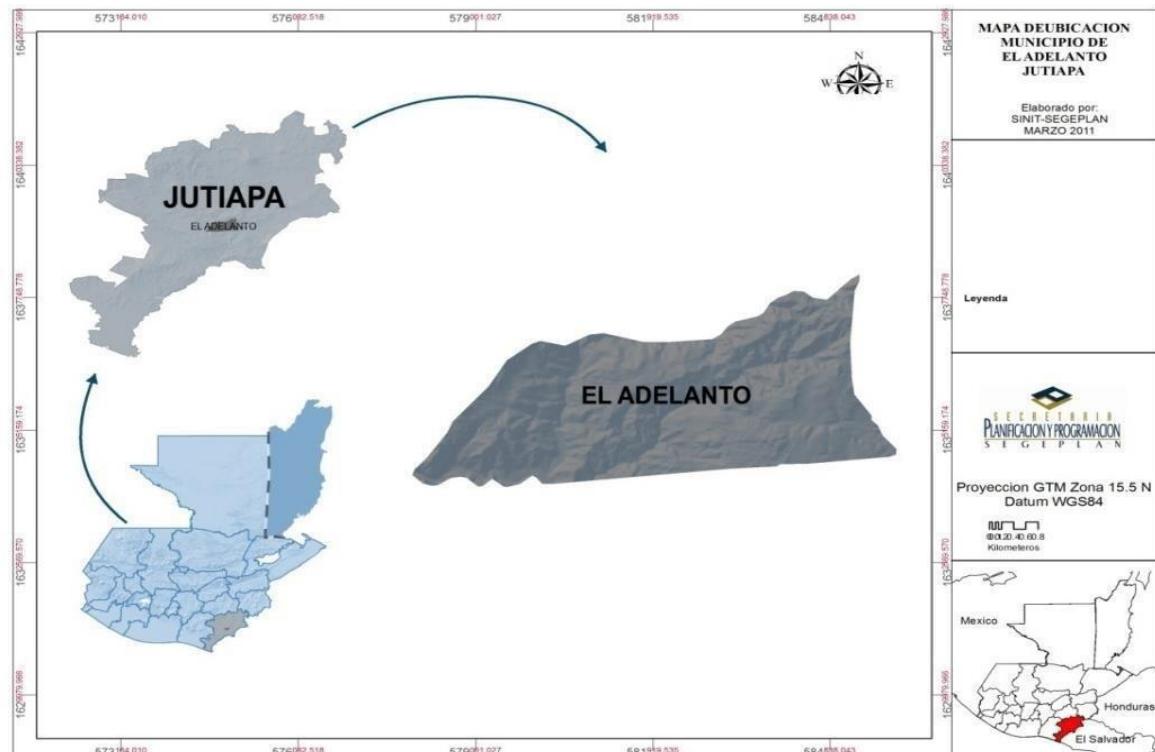
CAPÍTULO I

Diagnóstico

1.1 Contexto

1.1.1 Ubicación geográfica

El municipio de El Adelanto se encuentra ubicado dentro de las coordenadas de latitud $14^{\circ}10'06''$ y longitud de $89^{\circ}43'37''$. El municipio se encuentra en la parte sur del municipio y se asienta en la región IV del país a donde pertenece el departamento de Jutiapa, la distancia de la ciudad capital a la cabecera departamental de Jutiapa es de 117 kilómetros; mientras que el trecho de Jutiapa hacia la cabecera municipal es de 36 kilómetros. Lo anterior significa que el municipio de El Adelanto está aproximadamente a unos 153 kilómetros de la ciudad capital (Plan de Desarrollo Municipal, 2011).



Fuente: mapa del municipio de el adelanto tomado de (PDM 2011).

Las vías de acceso al departamento de Jutiapa son la Ruta Nacional 22, CA-8; la carretera internacional del pacífico, CA-2, que llega orillas del río Paz y que comunica con la república de El Salvador; de Jutiapa a la frontera; por medio de la ruta nacional 2, CA-1 que de la ciudad capital conduce a San Cristóbal Frontera; la ruta nacional 19, que del departamento de El Progreso conduce hacia la cabecera de Jutiapa. Los 17 municipios del departamento de Jutiapa cuentan con carreteras asfaltadas. Existe transporte extra urbano hasta la ciudad Capital, Jalapa, Santa Rosa Chiquimula y Puerto Barrios, así como hay flujo de transporte intermunicipal y hacia las principales comunidades rurales dentro de los respectivos municipios (PDM, 2011).

Estructura espacial o distribución actual. El municipio de El Adelanto está integrado por 14 lugares poblados que incluyen la cabecera municipal, 5 aldeas, 7 caseríos y una finca (DMP, 2011). En el 2002 el municipio contaba oficialmente con una población total de 5,313 habitantes⁶ (INE, 2002). En relación a sexo de sus habitantes, se registró que el 49.07% son hombres y con un leve incremento aparecieron con un 50.93% las mujeres. Lo anterior arroja una relación proporcional de 0.97 hombres por cada mujer. Del total de habitantes, un 36.2% residen en el área urbana, mientras que el 63.80% habita el área rural, lo que significa que prácticamente dos de cada tres habitantes del municipio viven en el área rural donde las condiciones y la calidad de vida son menores (PDM, 2011).

La cabecera municipal está conformada por cuatro barrios: barrio El Cementerio, barrio Los Samayoa, barrio Sitio Arriba y barrio Los Revolorios. En su mayoría el crecimiento y organización urbanística no ha sido plenamente planificada, reflejando trazos empíricos. Un ejemplo de lo anterior, es que durante la lotificación de las fincas no se trazó ningún plano que realizara la delimitación del área urbana. Del total de calles y avenidas del área urbana, el 50% están urbanizadas (25 % adoquinadas y 25% pavimentadas). El restante 50% es de terracería (PDM, 2011).

Imagen No 2 Mapa del Municipio de el Adelanto



Fuente: mapa del municipio de el adelanto tomado de (PDM, 2011).

1.1.1.1 Tamaño

El Adelanto es uno de los 340 municipios de la república de Guatemala y pertenece al departamento de Jutiapa. Tiene una extensión de alrededor de 31 kilómetros cuadrados. El municipio de El Adelanto limita al norte con Jutiapa y Yupiltepeque Jutiapa al este con Yupiltepeque y zapotitlan –Jutiapa- al sur con Zapotitlan y Comapa y al oeste con Comapa y Jutiapa –Jutiapa- (PDM, 2011).

1.1.1.2 Clima

El municipio de El Adelanto las condiciones climatológicas registran una temperatura anual promedio de 2.5 grados centígrados con una máxima de 25 y una mínima de 19 en la cabecera municipal y la aldea El Trapiche; en Nueva Libertad la temperatura anual promedio es de 19.1 con una máxima de 23 y una mínima de 18; es decir, que posee un clima húmedo subtropical (templado). La precipitación pluvial oscila entre 1,100 a 1,349 mm, como promedio total anual. La relación de evapotranspiración potencial es de alrededor de 1.0 (PDM, 2011).

1.1.1.3 Suelo

Según Simmons, la clasificación de los suelos en el municipio es de los tipos franco arcillosos, de tipo pedregoso e inclinado, principalmente aptos para pastos y bosques. Aunque el área es demasiado seca, se utiliza para la producción de granos básicos. A pesar de la vocación de los suelos, el 95% de la población del municipio de El Adelanto se dedica a la agricultura (PDM, 2011).

1.1.1.4 Principales accidentes

Entre los accidentes geográficos encontramos: Rio chiquito o Ixtacapa, Rio Paz, Rio Suchuc, Rio Astillero, Quebrada La Cidra, Quebrada Los Achiotes, Quebrada Salto de Alvarado y Quebrada La Pava (PDM, 2011).

1.1.1.5 Aspectos hidrográficos

El municipio de El Adelanto también posee dos micro-cuencas. La primera, denominada La Montaña, situada entre El Adelanto y Yupiltepeque, al nororiente, en la zona de descarga de las quebradas Agua Tibia y la Pava, que son afluentes del río San Nicolás y el ojo de Agua El Copalito, que surte de agua por gravedad al área urbana del municipio (PDM, 2011).

La segunda micro cuenca se ubica al norponiente, en la zona de descarga de la quebrada. Los Achiotes que es afluente del Río Paz y es a la vez, zona de descarga del Río Chiquito que a su vez desemboca en el Río Paz; cuenta también con nueve ojos de agua se encuentran distribuidos de la siguiente manera: La Chicona, (Caserío el Hato), El Chorro, El Copalito y El Amatillo, (área urbana), Los Cerritos (Caserío Cerro de Piedra), El Sesteo y El Chilamate (Aldea el Zarón), El Florifundio y La Ciénaga (Aldea Nueva Libertad) (PDM, 2011).

Los ecosistemas de agua dulce del municipio son el Río Chiquito y Río de Paz; cuatro quebradas: Los Achiotes, La Cidra, La Pava y Agua Tibia, las cuales permanecen fluyendo todo el tiempo a pesar de la intensidad del verano (PDM, 2011).

1.1.1.6 Recursos naturales Ecosistema

Cuenta con dos micro cuencas: la primera denominada la montaña situada entre el municipio de El Adelanto y el municipio de Yupiltepeque al Nor-Oriente y en la zona de descarga de las quebradas Agua Tibia y La Pava, que son afluentes del río San Nicolás y el ojo de agua el Copalito, que surte de agua por gravedad a la cabecera municipal de El Adelanto. Esta micro cuenca se encuentra completamente desprotegida de bosque, sólo pequeñas áreas de café cultivados en las faldas sufriendo de un grado de erosión y sus suelos contaminados con pesticidas, fertilizantes, químicos, herbicidas, otros, la segunda micro cuenca se ubica al Nor- Oeste de la población, es la zona de descarga de la quebrada Los Achiotes que es afluente del río de Paz y zona de descarga del río Chiquito, que a su vez desemboca en el río de Paz (Valladares, 2016).

1.1.1.7 Bosques

El municipio posee áreas forestales ubicadas en las zonas altas e inclinadas dónde predominan las especies latifoliadas de clima templado, así también existen bosques mixtos con lagunas confieras, estos recursos se encuentran bastante degradados motivado por el afán de incrementar las áreas de cultivo, que trae como consecuencia la transformación de los ecosistemas naturales en agro ecosistemas, las maderas preciosas casi han desaparecido en su totalidad por la tala inmoderada de árboles, pero no es remoto encontrar árboles de Caoba, cedro, palo blanco y conacaste (Valladares, 2016).

1.1.1.8 Vías de comunicación

La principal vía de comunicación de la ciudad capital hacia el municipio es una carretera de 150 kilómetros de longitud en total, 142 kilómetros de asfalto (hasta el municipio de Yupiltepeque) y 8 kilómetros de carretera de terracería. 118 kilómetros corresponden a la carretera Centroamericana ruta CA-1, hasta la cabecera departamental de Jutiapa, y los 32 kilómetros restantes corresponden a la ruta nacional No. 23. Las vías de acceso a las comunidades en su totalidad son de terracería con una extensión total de 41.0 kilómetros, de los cuales 25 son transitables por vehículo. El resto solamente son transitables a pie o con bestia de carga (PDM, 2011).

1.1.2 Composición social

El grupo de población sobresaliente es la ladina con una menoría de habitantes indígenas. El censo realizado por el INE en el año 2000 nos revela que la composición étnica del municipio de El Adelanto es la siguiente: indígena 1,203. No indígenas 25,205. Tomando en cuenta que también se caracteriza por ser uno de los municipios donde habitaron personas de cultura Xinka, pero lamentablemente se fueron perdiendo sus costumbres y se disminuyó la población (Estadística, 2002).

1.1.2.1 Instituciones educativas

El municipio de El Adelanto es un lugar con pocos establecimientos educativos que posee, entre los demás municipios que conforman la cabecera del departamento, el municipio cuenta con cinco escuelas del nivel preprimaria, 9 escuelas del sector primario, cuatro del nivel básico y dos diversificado (Chinchilla, 1992).

Cuadro No. 1 Instituciones educativas El Adelanto

Instituciones educativas			
Escuela preprimaria	Escuela Primaria	Institutos	Colegios
Escuela Oficial de Párvulos El Adelanto	Escuela Oficial Urbana Mixta JM El Adelanto	Instituto de Educación Básica por Cooperativa	Instituto Municipal "Prof. William Francisco Corado Quiñonez"
Escuela Rural de Párvulos El Trapiche	Escuela Oficial Urbana Mixta JV El Adelanto	Telesecundaria El Trapiche	Colegio Integral Ciencia y Desarrollo
Escuela Rural de Párvulos Nueva Libertad	Escuela Rural Urbana Mixta El Trapiche	Telesecundaria Nueva Libertad	
Escuela Rural de Párvulos El Zaròn	Escuela Rural Urbana Mixta Nueva Libertad	Telesecundaria Las Chinamas	
PAIN Chinamas	Escuela Rural Urbana Mixta El Zaròn		

	Escuela Rural Urbana Mixta El Ixcanalar		
	Escuela Rural Urbana Mixta Las Trojas		
	Escuela Rural Urbana Mixta Las Chinamas		

Fuente: Cuadro elaborado por epesista (Chinchilla, 1997).

1.1.2.2 Instituciones de salud

Los servicios de salud en el municipio de El Adelanto son prestados por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS) a través de un centro de atención permanente -CAP- y tres Puestos de Salud. Estos suman un total de cuatro edificios para este tipo de atención. El Centro de Salud es tipo B y está ubicado en la cabecera municipal (PDM, 2011).

1.1.2.3 Vivienda

Los datos recogidos en el censo municipal de El Adelanto (2001) indican que existen 1,348 casas en el municipio, las cuales están clasificadas en dos categorías: casas formales y ranchos. El 93.9% de las casas están clasificadas como formales, mientras que el restante 6.1% son ranchos construidos de diversos materiales.

El 35.9% de las casas están ubicadas en la cabecera municipal, donde el predominio es el de las casas formales sobre los ranchos, lo que sucede en todos los centros poblados, aunque en diversas proporciones. Del total de viviendas del municipio el 93.9% están clasificadas como viviendas formales de las cuales el 36.9% se localizan en la cabecera municipal, 24.0% en el Trapiche y 12.3% en Nueva Libertad y 6.1% como viviendas informales (PDM, 2011).

1.1.2.4 Centros de recreación

Entre los centros de recreación que existen en el municipio de El Adelanto podemos mencionar: El Estadio El Tablón, canchas Polideportivo La Charca, Polideportivo el centro, Parque central (PDM, 2011).

1.1.3 Desarrollo histórico

Sus primeros pobladores fueron Nàhuas de Kuskatan procedentes de la región que ocupa el moderno país de El Salvador, durante la época colonial, era la aldea "El Sitio" de Zapotitlán. Fue declarado como municipio el 23 de agosto de 1882 (PDM, 2011).

El Adelanto es uno de los municipios más jóvenes del departamento de Jutiapa, fue creado por acuerdo gubernativo del 23 de agosto de 1882. Antiguamente El Adelanto pertenecía al municipio de Zapotitlán con el nombre de Aldea El Sitio. El 23 de marzo de 1893 se le otorga el título de municipio. En el título se puede observar las firmas del señor Presidente Reina Barrios y el secretario de Estado en el despacho de Gobernación y Justicia, Manuel Estrada Cabrera. En 1925 se delimita el territorio del municipio, demarcando los linderos o mojones con los municipios colindantes, así como la respectiva distribución de las terrenos ejidales a los vecinos (PDM, 2011).

1.1.3.1 Sucesos históricos importantes

Los ancianos cuentan una leyenda llamada del **SANTO ANGEL**, la cual principia de la siguiente manera: corría el año de 1915 aproximadamente, cuando nació en el barrio de los Elotes, una niña, hija de Don Natividad Corado, a la cual llamaron la Petrona. La niña fue dada en adopción a Don Perfecto Hernández, quien residía en el Barrio El Sitio Arriba, ubicado al lado norte de la cabecera municipal. La niña creció llegando a la edad de las primaveras, cerca de la vivienda de Don Perfecto había un ojo de agua, llamado el Regargar de donde se abastecían del vital líquido los trabajadores y al cual Petrona acudía todos los días. Certo día se le apareció un joven extraordinariamente apuesto y bien vestido quien la enamoraba, montando un gran caballo blanco (PDM, 2011).

Cuenta la leyenda que ella era una persona extremadamente tímida y no estaba acostumbrada a los galanteos de nadie. Esto le causo tristeza y comenzó a llorar continuamente hasta que falleció. El día del funeral le hicieron una misa de cuerpo presente ya que eran católicos devotos y cuentan los ancianos que cuando la conducían al cementerio de la localidad, escucharon ruidos que provenían del ataúd, la gente se asustó y salió despavorida, quedando solamente algunos quienes armados de valor, desclavaron el ataúd. Sobresaltados vieron que Petrona había revivido, se levantó y empezó a hablar con tanta naturalidad de cosas que sucederían en el futuro. La noticia empezó a circular dentro de la región y más allá de las fronteras y gente de El Salvador, Honduras y de muchos otros lugares empezaron a llegar a conocerla (PDM, 2011).

1.1.3.2 Personalidades presentes y pasadas

Entre ellas el PEM William Francisco Corado Quiñonez, quien gestiono la creación del Instituto Municipal de Educación de Diversificado en el municipio de El Adelanto (PDM, 2011).

1.1.3.3 Lugares de orgullo local

Entre los lugares se encuentran el Chorrito, La Peña Negra, El Recargar, entre otros (PDM, 2011).

1.1.3.4 Parques

Los parques son considerados como espacios recreativos, disponibles para que las personas se relajen y comparten momentos agradables, realizando actividades deportivas, actividades de obras sociales o simplemente para la convivencia y recreación en El Adelanto cuenta con los siguientes. Parque central, y el Parque Sitio Arriba, (PDM, 2011).

1.1.3.5 Sítios culturales

La cultura de un pueblo es una de las características principales, la cual se divide en diferentes espacios y uno de ellos son los sitios que denotan antigüedad y guardan historias, en el municipio de El Adelanto se encuentran las siguientes: Templo Colonial y Salón Parroquial dando mayor vista y siendo atractivos para turistas (PDM, 2011).

1.1.4 Situación económica Ocupación de los habitantes

Por ser un municipio eminentemente agrícola y por su bajo porcentaje de población indígena, los habitantes se dedican en gran parte a la agricultura, la ganadería y albañilería, otras ocupaciones de los habitantes de El Adelanto son: Obreros, Profesionales, y amas de casa (PDM, 2011).

1.1.4.1 Producción y distribución de productos.

El sector productivo del municipio está representado significativamente por los agricultores que representan el **100%** del sector, además en pequeña parte se pueden mencionar el sector pecuario, el sector industria, el sector artesanía y el sector privado (Valladares, 2016).

Agrícola: los principales productos que se producen en el municipio son el maíz, frijol, maicillo (sorgo), café y otros cultivos frutas y hortalizas e menor escala (Valladares, 2016).

Maíz: se identifica con el nombre científico Zea Mays, pertenece a la familia de las gramíneas y puede sembrarse en clima cálido, templado y frío. En Guatemala es uno de los cultivos más importantes, porque constituye la base de la alimentación de la población y un importante plante de forraje para los animales. La producción en el municipio es de maíz blanco y se siembra en todas las comunidades, las técnicas de producción son tradicionales. El ciclo de productivo se inicia con la entrada de la época lluviosa de cada año y se cosecha de 90 a 120 días lo que depende de la variedad (Valladares, 2016).

Frijol: se identifica con el nombre científico Phaeolus Vulgaris, pertenece a la familia de las leguminosas, originaria de América. En el municipio el frijol que se produce es una variedad criolla, se cultiva en forma asociada con el maíz. Se siembra desde el mes de junio hasta el mes de agosto, y desde el mes de agosto hasta el mes de noviembre, su ciclo productivo es de tres a cuatro meses, en la mayoría de las comunidades sólo se obtiene una cosecha al año a excepción de la cabecera municipal y aldea El Trapiche que obtienen dos cosechas al año, por el clima y la topografía del terreno (Valladares, 2016).

Maicillo (sorgo): se identifica con el nombre de Sorghum Vulgares ó Sorgo, nombre común de una gramínea parecida al maíz, es nativa de África y Asia, dónde se cultiva desde la antigüedad. En el municipio el sorgo es un cultivo temporal se obtiene una sola cosecha al año y ocupa el tercer lugar de importancia en la producción del municipio (Valladares, 2016).

Café: en el municipio en los últimos años el cultivo del café se ha venido incrementando especialmente en la población de la cabecera municipal, aldea Nueva Libertad y Aldea El Trapiche, debido al clima de estas regiones que es templado, ya que en la demás comunidades del municipio no se cultiva por el clima que es semitemplado y cálido (Valladares, 2016).

Otros cultivos: en el municipio se cultivan además frutas y hortalizas a menor escala. Entre las frutas se pueden mencionar: (jocotes, mango, naranjas, limas, sandías, otras); entre las hortalizas cabe mencionar: (tomate, pepino, chile, otras). Estos cultivos se destinan en su mayoría para el consumo y el resto para comercialización en el caso del tomate, el pepino, la sandía y el jocote, el 50% de la producción agrícola es utilizada para el consumo familiar y el 50% de la producción para la comercialización en mercados locales o hacia El Salvador que es vendido a intermediarios (Valladares, 2016).

1.1.4.2 Medios de comunicación

En el municipio, existe el servicio de líneas telefónicas residenciales y comunitarias y el servicio de telefonía celular (tigo y claro), tanto en la cabecera municipal como en el área rural facilitando la comunicación a la población (PDM, 2011).

1.1.4.3 Servicio de transporte

El servicio de transporte del municipio de El Adelanto es Urbano. El servicio urbano cuenta con una línea de Buses tipo "Coaster", y "Microbuses" que prestan el servicio a la población con unidades de buses y microbuses que transitan dentro del municipio y a la cabecera departamental de Jutiapa, trasportando a los pobladores a los diferentes lugares de Jutiapa y Ciudad Capital (PDM, 2011).

1.1.5 Vida política

El gobierno municipal actual es presidido por el alcalde profesor Teófilo Sinoe Corado Azmitia quien se postuló por el partido UNE, ganando las elecciones con el resultado del 30% de votos a su favor, juntamente con su consejo municipal son los encargados de liderar cada una de las obras y proyectos para el mejoramiento, y seguridad del municipio de El Adelanto, tomando muy en cuenta las necesidades que existen en el Municipio (PDM, 2011).

1.1.5.1 Organizaciones administrativas

El consejo municipal está integrado por el alcalde que lo preside, cuatro concejales y dos síndicos cuatro concejales, sindico suplente y dos concejales suplentes electos en proporción al número de votos por los partidos políticos legalizados. Los síndicos y concejales fiscalizan al alcalde y exigen el cumplimiento de los acuerdos y resoluciones de la corporación municipal. La municipalidad de El Adelanto funciona rigiéndose al código municipal según Decreto No. 58 – 88 (PDM, 2011).

1.1.5.2 Organizaciones políticas

Las agrupaciones políticas que participaron en las elecciones en el adelanto son las siguientes:

Cuadro No. 2 organizaciones Políticas

Siglas	Nombre de cada partido político
UNE	Unidad Nacional de la Esperanza
UCN	Unidad del Cambio Nacional
PC	Prosperidad Ciudadana

Fuente: Cuadro elaborado por epesista.

1.1.5.3 Organizaciones gubernamentales

Cuadro No. 3 Organizaciones gubernamentales

Siglas	Nombre de cada organización
PNC	Policía Nacional Civil
MSPAS	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
COMUDE	Consejo Municipal de Desarrollo
JP	Juzgado de Paz
TSE	Tribunal Supremo Electoral
SE MINEDUC	Supervisión Educativa

Fuente: Cuadro elaborado por epesista.

1.1.5.4 Agencia bancaria

La agencia bancaria brinda un servicios importantes apoyando en el inicio de negocios, brindando asesorías o simplemente resguardando los ahorros delos pobladores, en El Adelanto se encuentran las siguiente agencias: Banco de - Desarrollo Rural (BANRURAL) Subagente Banco G&T Continental (PDM, 2011).

1.1.6 Concepción filosófica

En el municipio, aproximadamente un 60% de la población pertenece a la religión católica, un 30% a la iglesia evangélica, mientras que un 10% no practica o se adscribe directamente a alguna religión. La religión católica cuenta con un Iglesia construida en tiempos de la colonia la cual está ubicada en el centro de la población, debido al crecimiento de los feligreses la Iglesia fue insuficiente por lo que se construyó una nueva Iglesia Parroquial más grande para albergar a toda la gente a los servicios dominicales y días festivos.

También hay una Iglesia Evangélica y una Capilla Centroamericana dirigida por dos pastores (PDM, 2011).

1.1.6.1 Valores

Los valores son importantes para una convivencia social armoniosa. Sin los valores como referencia frente a nuestra forma de actuar individual y hacia los demás, las relaciones humanas se debilitan al no albergar criterios comunes para la vida en sociedad. Según García (1998) "Valores es aquello que hace una cosa digna de ser apreciada, deseada y buscada; por lo tanto, ideales que siempre hacen referencia al ser humano y que esto tiene a convertir al ser humano y que este se tiende a convertir en realidades o existencias". En El Adelanto las familias son integras y con la base principal de la educación, enseñando valores a sus hijos para que se conviertan en hombres y mujeres de bien. Así mismo en todas las instituciones educativas se busca fomentar la práctica de valores, realizando diferentes actividades de convivencia con el fin de crear conciencia en que solo las buenas prácticas los llevaran a ser profesionales de éxito. (PDM, 2011).

1.1.7 Competitividad

La municipalidad del municipio de El Adelanto es una institución encargada de formular y ejecutar las políticas relevantes al ramo. La municipalidad solo le compete apoyar a las instituciones para que puedan ejercer su trabajo de la mejor manera de acuerdo con la logística que se maneja dentro de la institución (PDM, 2011).

1.2 Institucional

1.2.1 Identidad institucional

Supervisión Educativa El Adelanto, Jutiapa

1.2.1.1 Localización geográfica

La Supervisión Educativa se encuentra ubicada Barrio el Centro del municipio de El Adelanto, del departamento de Jutiapa.

1.2.1.2 Visión

"Ser ciudadanos con carácter, capaces de aprender por sí mismos, orgullosos de ser guatemaltecos, empeñados en conseguir su desarrollo integral, con principios, valores y convicciones que fundamentan su conducta" (Ministerio de Educacion, 2010).

1.2.1.3 Misión

"Somos una Institución evolutiva, organizada, eficiente y eficaz, generadora de oportunidades de enseñanza-aprendizaje, orientada a resultados, que aproveche diligentemente las oportunidades que el siglo XXI le brinda, comprometida con una mejor educación, además con una Guatemala mejor" (MINEDUC, 2010).

1.2.1.4 Objetivos

"Promover la eficiencia y la funcionalidad de los bienes y servicios que ofrece el ministerio de educación.

Principiar una acción supervisora integradora del proceso docente y congruente con la dignificación del educador.

Promover una eficiente y cordial relación entre los miembros de la comunidad educativa" (MINE DUC, 2010).

1.2.1.5 Principios

Filosóficos: donde se integra el nivel medio el hombre, la sociedad y la educación. **Democráticos:** donde se encuentran los elementos importantes y especialistas del nivel medio como elementos básicos y se determinan los roles, que ayudaran a poder lograr los principios.

Psicopedagógicos: donde se observa la educabilidad de la condición humana, donde se manifiesta que el alumno es capaz de aprender

1.2.1.6 Valores

Trabajo en equipo: reconocemos la fortaleza de compartir las cargas del trabajo y responsabilidades, aprovechando la capacidad de todos nuestros integrantes, estimulando el crecimiento personal y profesional como parte de un mecanismo para alcanzar objetivos y metas institucionales (MINEDUC, 2010).

Trasparencia: estamos comprometidos con brindar el acceso a toda persona individual o jurídica, a la información pública relacionada con el manejo y ejecución de la supervisión educativa (MINEDUC, 2010).

Integridad: somos honestos con nuestros clientes internos y externos, desarrollamos nuestras acciones con apego a la ley, la ética y la moral, comoparte de la cultura de la Supervisión Educativa (MINEDUC, 2010).

Responsabilidad: que nos permita administrar, orientar y valorar las consecuencias de los actos y conductas humanas de tal modo que sean compatibles con la permanencia de la vida humana transgeneracional, para que dentro del plano ético se establezca la magnitud de dichas acciones y de cómo afrontarles de manera positiva e integral, siempre cumpliendo de las obligaciones y poniendo cuidado y atención en lo que hace decide para el mejoramiento social, cultural y natural. El cumplimiento responsable en nuestra labor humana, se hace cual fuere, se regiría por los altos principios éticos y morales (MINEDUC, 2010).

1.2.1.7 Organigrama:

El tipo de organización es lineal, se debe al hecho de que en el superior existen líneas directas y únicas de autoridad y responsabilidad. Es una organización simple y de conformación piramidal, donde cada jefe recibe y transmite lo que pasa en su área (Chinchilla, 1992).

Imagen No. 3 Organigrama Supervisión Educativa El Adelanto, Jutiapa.



Fuente: organigrama de la supervisión educativa de El Adelanto elaborado por epesista.

1.2.1.8 Servicio que presta

Según Chinchilla (1992), la institución presta diversos servicios a sus usuarios entre los cuales se pueden mencionar: analizar, diseñar y desarrollar los programas, ejecutar proyectos educativos que han sido previstos dentro de la Supervisión Educativa, así como apoyar las actividades de análisis, diseño y desarrollo de los subsistemas, como resultado de la coordinación interinstitucional. A su mismo promueve la integración y normalización de datos a nivel institucional e interinstitucional relacionados con la Supervisión Educativa.

1.2.2 Desarrollo histórico

La Supervisión Educativa del municipio de El Adelanto, Jutiapa fue fundada en de 1992, la inducción inicial el 10 de julio del mismo año cuando toma posesión el PEM. Arturo Cardona Chinchilla quien actualmente sigue laborando en dicha institución. El supervisor inicio funciones el 12 de julio, debido a que aún no contaba con un terreno, se alquiló un espacio donde el Señor Nery Samayoa, en donde permaneció hasta el día 20 de octubre de 1997, luego el 21 de octubre del mismo año se ubicó en el local que les otorga y al mismo tiempo construyendo el señor alcalde Félix Samayoa, según el acuerdo del acta No. 90 folio 177 al 179 y Acta No.1 del libro auxiliar. El espacio del terreno donde se encuentra actualmente es propiedad de la Escuela Oficial Urbana Mixta de El Adelanto (Chinchilla, 1997).

En el año 2011, por iniciativa del magisterio de El Adelanto con el apoyo de la municipalidad, padres y estudiantes se amplió y se remodeló totalmente y se inauguró la Nueva Supervisión el día jueves 27 de abril de 2012 con presencia del magisterio, Director departamental, autoridades locales, padres de familia y alumnos mediante el acta No. 01-2012 folio 57 al 59 del libro auxiliar No (Chinchilla, 1997).

1.2.3 Los usuarios

Según Chinchilla (1992), la Supervisión Educativa es una delegación municipal teniendo a su cargo la atención de veinte usuarios por día. A dicha institución asisten con frecuencia directores, docentes, padres de familia, estudiantes y público en general la institución tiene la disponibilidad para brindar información o prestar los servicios que los asistentes necesiten.

1.2.3.1 Procedencia

Los usuarios de la Supervisión Educativa del municipio de El Adelanto, son procedentes de las diferentes: aldeas, Caseríos, del área Urbana y Rural, también se atiende a usuarios de los municipios como Yupiltepeque y Zapotitlán, DIDEDEDUC Jutiapa. Requeriendo de los servicios que pertenece la Supervisión Educativa (Chinchilla, 1992).

1.2.3.2 Estadísticas anuales

La Supervisión Educativa desde el inicio de funciones a nivel municipal en el año 1992, a la actualidad ha tenido un incremento en sus estadísticas anuales, ya que cada año son más las personas, instituciones y usuarios en general que se ven en la necesidad de visitar dicha institución. En la sede que ocupa la Supervisión Educativa del municipio de El Adelanto hoy en día se reciben de 15 a 25 usuarios por día (Chinchilla, 1992).

1.2.3.3 La movilidad de los usuarios

Según Chinchilla (1992), hoy en día las personas que visitan la Supervisión Educativa del municipio de El Adelanto teniendo un horario de atención para los usuarios es de lunes a viernes en el horario de 8:00 AM a 4:00 PM los medios en el que se movilizan son: vehículos propios, motocicletas y mototaxi. Cabe mencionar que el 20% de usuarios viven en los alrededores de la institución, facilitando su llegada, haciéndolo caminando.

1.2.4 Infraestructura

Según Chinchilla (1992), la Supervisión Educativa del municipio de El Adelanto cuenta con un edificio conformado de un nivel, dos espacios conformados como oficinas, la infraestructura paredes construidas de block, terraza prefabricada y piso cerámico.

El edificio donde se encuentra funcionando la Supervisión Educativa de El Adelanto, Jutiapa, **cubre**-necesidades básicas de administración, pero también le hacen falta espacios para mejor comodidad del personal que presta servicios así como también del personal que lo solicita.

1.2.4.1 Locales para la estancia y trabajo individual del personal

En la Supervisión Educativa el área de trabajo es adecuado, de la mejor forma ya que el edificio con el que se cuenta es amplio, y adecuado para la persona encargada de dicha institución, las oficinas adecuadas y equipadas con materiales de acuerdo a su utilidad y con un excelente servicio (Chinchilla, 1997).

1.2.4.2 Espacios de carácter higiénico

Según Chinchilla (1997), el edificio cuenta con un servicio sanitario. Para uso del Supervisor Educativo y personas que visitan la institución, ubicado en la oficina principal dentro del mismo espacio se encuentran los enceres de limpieza no cuenta con una pila para la higiene dentro de la institución.

1.2.5 Proyección social

La supervisión educativa tiene su presencia y acción como institución en el ámbito de la comunidad y proceso para el beneficio de la población estudiantil, haciendo cumplir lo establecido en la ley de alimentación, y formando parte y cumpliendo con lo establecido con los servicios de educación gratuita (Chinchilla, 1992).

1.2.5.1 Participación en eventos comunitarios

La Supervisión Educativa del municipio de El Adelanto es una institución que se constituye como base en los diferentes eventos comunitarios apoyando en la cabecera municipal participando en programas como: teletón, salud, participación en diversos talleres, desfiles y capacitaciones impartidas por la supervisión educativa (Chinchilla, 1997).

1.2.5.2 Cooperación con instituciones de asistencia

La Supervisión Educativa asiste a diferentes instituciones, entre las cuales se mencionan: instituciones educativas, realizando programas de concienciación y apoyando diferentes voluntariados con enfoques administrativos, Instituciones de salud: en los diferentes programas de descharización, reciclaje y ecología todo esto por conservar los recursos administrativos (Chinchilla, 1997).

1.2.6 Finanzas

1.2.6.1 Fuentes de obtención de los bienes económicos

La Supervisión Educativa del municipio de El Adelanto, es una de las 17 delegaciones de la Dirección Departamental de Educación del Departamento de Jutiapa, que conforma el organismo ejecutivo, la dirección departamental juntamente con Ministerio de Educación son las encargadas del manejo de los recursos económicos, para los pagos correspondientes a el encargado y los recursos materiales que se necesitan en la Supervisión Educativa para su efectiva ejecución (Chinchilla, 1997).

1.2.7 Política laboral

1.2.7.1 Procesos para contratar al personal

La supervisión no hace ningún proceso para el contrato del personal, el Ministerio de Educación Juntamente con la Dirección Departamental de Educación Jutiapa realizan todo el proceso para la recepción de expedientes obstantes a ser contratados (Chinchilla, 1997).

1.2.7.2 Proceso de capacitación continua del personal

Al inicio de la Supervisión Educativa la figura de la misma ejercida por el Supervisor correspondiente pero ahora se encuentra los CTA Capacitador Técnico Administrativo, y el proceso de capacitación es constante según las necesidades e innovaciones que vayan surgiendo e implementando en el proceso Administrativo (Chinchilla, 1997).

1.2.8 Administración

Según Henry Fayol (1916) administrar es planear; visualizando el futuro y trazando un programa de acción, organizar; construyendo tanto el organismo material como el social de la institución coordinar; ligando uniendo y armonizando todos los actos colectivos. La correcta administración es la base primordial de una empresa o institución, es por ello que la Supervisión Educativa toma esto para un principio fundamental-para el correcto desarrollo de la misma, tomando en cuenta, en que es un proceso continuo y cambiante, aplicando cada día las mejoras correspondientes.

Los siguientes son los principios generales de la administración según Fayol:

División del trabajo: cuanto más se especialicen las personas, con mayor eficiencia desempeñarán su oficio. Este principio se ve muy claro en la moderna línea de montaje.

Autoridad: los gerentes tienen que dar órdenes para que se hagan las cosas. Si bien la autoridad formal les da el derecho de mandar, los gerentes no siempre obtendrán obediencia, a menos que tengan también autoridad personal (Liderazgo).

Disciplina: los miembros de una organización tienen que respetar las reglas y convenios que gobiernan la empresa. Esto será el resultado de un buen liderazgo en todos los niveles, de acuerdos equitativos (tales disposiciones para recompensar el rendimiento superior) y sanciones para las infracciones, aplicadas con justicia.

Unidad de dirección: las operaciones que tienen un mismo objetivo deben ser dirigidas por un solo gerente que use un solo plan.

Unidad de mando: cada empleado debe recibir instrucciones sobre una operación particular solamente de una persona.

Subordinación de interés individual al bien común: en cualquier empresa el interés de los empleados no debe tener prelación sobre los intereses de la organización como un todo.

Remuneración: la compensación por el trabajo debe ser equitativa para los empleados como para los patronos.

Centralización: Fayol creía que los gerentes deben conservar la responsabilidad final pero también necesitan dar a su subalterna autoridad suficiente para que puedan realizar adecuadamente su oficio. El problema consiste en encontrar el mejor grado de Centralización en cada caso.

Jerarquía: la línea e autoridad en una organización representada hoy generalmente por cuadros y líneas y líneas de un organigrama pasa en orden de rangos desde la alta gerencia hasta los niveles más bajos de la empresa.

Orden: los materiales y las personas deben estar en el lugar adecuado en el momento adecuado. En particular, cada individuo debe ocupar el cargo o posición más adecuados para él.

Equidad: los administradores deben ser amistosos y equitativos con sus subalternos.

Estabilidad del Personal: una alta tasa de rotación del personal no es conveniente para el eficiente funcionamiento de una organización.

Iniciativa: debe darse a la subalterna libertad para concebir y llevar a cabo sus planes, aun cuando a veces se cometan errores.

Espíritu de Grupo: promover el espíritu de equipo dará a la organización un sentido de unidad. Recomendaba por ejemplo el empleo de comunicación verbal en lugar de la comunicación formal por escrito, siempre que fuera posible.

1.2.9 Ambiente institucional

La productividad, habilidades de liderazgo, el trabajo en equipo y la capacidad de superación son muy importantes en un ambiente institucional. Pero no podemos dejar a un lado las relaciones interpersonales que influyen en una buena comunicación, respeto y clima agradable. En la Supervisión Educativa del Municipio de El Adelanto se busca mantener las buenas relaciones entre los trabajadores allegados a la institución implementando convivencias, actividades motivacionales y fomentando el respeto como valor principal (Chinchilla, 1997).

1.2.9.1 Su base legal

La Supervisión Educativa, ha existido desde que se crearon las primeras leyes de la educación cuando existió el reglamento de Inspección Escolar de 1941. En la ley de educación artículos 72 al 74 (LEY DE EDUCACION NACIONAL)1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas

Cuadro No. 4 Listado de Carencias

Carencias , deficiencias detectadas
Falta de relaciones humanas
Invasión municipal
Implementación del PEI
Carencia de Misión y Visión por instituciones
Carencia de mobiliario y equipo
Desconocimiento de aspectos legales
Carencia de textos para aplicar el CNB
Falta de planificación
Falta de aplicación del CNB
Falta de liderazgo docente
Falta valores en los docentes
Falta de recreación para el personal docente por institución
Carencia de autogestión
Reglamento interno creado por la institución
Escaso conocimiento de corrientes curriculares
Mala adecuación de áreas curriculares en los docentes

Fuente: elaborado por epesista

1.4 Problematización de las carencias y enunciados de hipótesis acción

Cuadro No. 5 Visualización de Carencia – problema- hipótesis acción

	Problema	Hipótesis acción
Capacitaciones para promover las relaciones humanas efectivas.	¿Cómo promover las relaciones Humanas efectivas?	Si se diseña una guía de capacitaciones y se socializa, entonces se mejorará las relaciones humanas.
Falta de adecuación de áreas curriculares en los docentes	¿Cómo se puede adecuar de forma correcta las áreas curriculares?	Si se mide la capacidad de los docentes por medio de evaluaciones constantes, entonces se contribuye a la adecuación correcta de las áreas.
Carencia de mobiliario y equipo.	¿Cómo se puede mejorar la carencia de mobiliario y equipo?	Si se gestiona un proyecto de mobiliario y equipo, entonces se mejoraría esa el lugar.
Escaso conocimiento de corrientes curriculares	¿Cómo mejorar el conocimiento de corrientes curriculares?	Establecer un programa para tratar la importancia de las corrientes curriculares.
Deficiencia en la práctica y fomento de los valores para una convivencia pacífica en los docentes.	¿Cómo se puede fomentar la práctica de valores en los docentes?	Si se buscan estrategias para trabajar en valores, entonces se crea una cultura de paz mejorando así la convivencia entre los docentes.

Fuente: cuadro de problematización elaborado por epesista.

1.5 Priorización del problema y su respectiva respuesta de hipótesis acción

Cuadro No. 6 Priorización del problema

Problema	Hipótesis acción
¿Cómo promover las relaciones Humanas efectivas?	Si se diseña una guía de capacitaciones para directores educativos, entonces se promoverá las relaciones humanas efectivas.

Fuente: cuadro de problematización elaborado por epesista.

1.5.1 Propuesta de intervención.

Establecer un programa de capacitación permanente en el cual la comunidad educativa tiene que tomar conciencia sobre la importancia de las relaciones humanas y el impacto que se da ante la comunidad educativa.

El manejo adecuado y la buena práctica de las relaciones personales e interpersonales dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad de lo propuesto

Cuadro No. 7 análisis de viabilidad y factibilidad

Indicador	Si	No	Evidencia
¿Se tiene permiso por parte de la intuición, el permiso para hacer el proyecto?	X		
¿Se cumplen con los requisitos necesarios para la autorización del proyecto?	X		
¿Existe alguna oposición para la realización del proyecto?		X	

Estudio técnico	Si	No	Evidencia
¿Está bien definida la ubicación de la realización del proyecto?	X		
¿Se tiene exacta idea de la magnitud del proyecto?	X		
¿El tiempo calculado para la ejecución del proyecto es el adecuado?	X		
¿Se tiene claridad de las actividades a realizar?	X		
¿Existe disponibilidad de los talentos humanos requeridos?	X		
¿Se cuenta con los recursos físicos y técnicos necesarios?	X		
¿Está claramente definido el proceso a seguir con el proyecto?	X		
¿Se ha previsto la organización de los participantes en la ejecución del proyecto?	X		
¿Se tiene la certeza jurídica del proyecto a realizar?	X		

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

Estudio económico	Si	No	Evidencia
¿Se tiene calculado el valor en plaza de todos los recursos requeridos para el proyecto?	X		
¿Será necesario el pago de servicios profesionales?	X		
¿Es necesario contabilizar gastos administrativos?	X		
¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?	X		
¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?	X		
¿Se ha definido el flujo de pagos con una periodicidad establecida?	X		
¿Los pagos se harán con cheque?		X	
¿Los gastos se harán en efectivo?	X		
¿Es necesario pagar impuestos?		X	
¿En el presupuesto se incluye el valor de las horas laborales del epesista?		X	

Estudio Financiero	Si	No	Evidencia
¿Se tiene claridad de cómo obtener los fondos económicos para el proyecto?	X		
¿El proyecto se pagará con fondos de la institución /comunidad intervenida?		X	
¿Será necesario gestionar crédito ?	X		
¿Se obtendrán donaciones monetarias de otras instituciones?		X	
¿Se obtendrán donaciones de personas particulares?		X	
¿Se realizarán actividades de recaudación de fondos?	X		

Fuente: cuadro de problematización elaborado por epesista

CAPITULO II

Fundamentación teórica

2.1 Relaciones humanas

Las relaciones humanas son vínculos físicos o emocionales que se generan entre dos o más personas a través de formas de comunicación, las relaciones humanas se refieren a la disciplina que se encarga de aumentar la satisfacción y moral de los empleados de una organización o empresa con el fin de reducir su resistencia a imprimir una mayor aceptación de la autoridad formal. En términos afectivos, las relaciones humanas son indispensables para la construcción de una sociedad, los componentes que son importantes en cada tipo de relación humana dependerán de su naturaleza amorosa, familiar, afectiva o utilitaria (Gardey, 2012).

Las relaciones humanas no son más que la interacción, la relación de los humanos con ellos mismos, no son más que el rol que jugamos cada uno de nosotros como individuos que integran y conforman una sociedad, que a su vez nos rodea, el hombre es un ser social, por ende comparte, se relaciona con los demás en consecuencia son los diferentes puntos de vista basados en cada persona de acuerdo a sus valores implantados en la familia y las diferentes reglas que se tienen en una sociedad, de ahí se antepone el respeto al decir las cosas y al convivir con los demás (Gardey, 2012).

Relaciones humanas son las normas y hábitos que nos convierten en personas útiles y agradables a nuestros semejantes, representando todo acto de comprensión y servicio, en un motivo de satisfacción para quien lo practica. O sea fondo y forma, lo útil es el fondo, Lo agradable es la forma: Si hacemos un favor de mala manera, no tenemos forma, que es lo mismo que no tener buenas relaciones humanas. Si somos muy agradables, pero sin el menor espíritu de cooperación, no tenemos fondo, tampoco buenas relaciones humanas. Las buenas relaciones humanas benefician especialmente a la misma persona que la práctica, a sus familiares a sus compañeros de trabajo, a sus amigos, al público y por supuesto a la institución en donde trabaja (López, 2,002).

Las Relaciones Humanas es el contacto con otro ser humano respetando su cultura y normas, compartiendo y conviviendo como seres de un mismo género humano, las relaciones humanas son las enderezadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana. as relaciones públicas por su parte, buscan insertar a la organización dentro de la comunidad, haciéndose comprender, tanto por sus públicos internos como externos, de sus objetivos y procedimientos a fin de crear vinculaciones provechosas para ambas partes mediante la concordancia de sus respectivos intereses son las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos (Gardey, 2012).

La idea de las relaciones humanas lleva intrínseca la aceptación personal, que se ve reflejada en la aceptación de las demás personas con las que se interactúa, las personas que manejas sus relaciones humanas en forma correcta se distinguen del resto de las demás por su forma de pensar y de actuar, a través de las relaciones humanas se puede desarrollar la superación personal, familiar, laboral y colectiva son personas que describen situaciones a otras en su máxima expresión objetivos relaciones humanas importancia relaciones humanas desarrollo relaciones humanas (Gardey, 2012).

Relaciones Humanas: Cualquier tipo de interacción del ser humano de forma directa o indirecta, entre uno o más individuos, mediante la cual, se busca cubrir las necesidades de los mismos. Esta interacción estará supeditada a un código de referencia, que no necesariamente garantiza que se cubran las necesidades del individuo, pero que si facilita el interactuar. Es el contacto que se lleva a cabo entre 2 o más personas en el cual intercambian varias ideas entre si y también cosas más personales (Gardey, 2012).

Las relaciones humanas son las enderezadas a crear y mantener, entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basadas en ciertas reglas Aceptadas por todos y fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana, son vinculaciones entre los seres humanos o personas.

Es la interacción armónica de la sociedad, es decir, de una o más personas o de un grupo de individuos, en la que es necesario respetar las ideas de cada persona (Gardey, 2012).

2.2 Base legales

Según Zul, (2015) explica que las bases de las relaciones interpersonales son 4 y se describen de la siguiente manera:

La percepción: afirma que es la impresión que los demás tienen acerca de uno mismo, se convierte en la base en la que giran las reacciones, pensamientos, entre otros, por tal motivo son importantes las percepciones en las relaciones interpersonales.

La primera impresión: acerca de los demás es determinante en las relaciones interpersonales, pues de una buena o mala percepción primaria se determina el trato hacia los otros y la tendencia a mantenerlo. Al momento de conocer a una persona se activa de inmediato una cadena de experiencias, recuerdos, juicios, prejuicios, y conocimientos previos, por lo que la mente selecciona automáticamente ciertos aspectos y los asocia con la persona a la que se conoce en ese momento.

La percepción no es neutral, en cierta medida es un proceso interesado que condiciona a la persona por la forma que ésta tiene de percibir el mundo y los intereses internos de las demás. Por lo que la primera impresión se convierte en un punto a favor o en un punto en contra para las relaciones interpersonales y más en los docentes en los centros escolares, pues son vistos desde una perspectiva ejemplar para toda la comunidad educativa.

La simplificación: se refiere a la tendencia de reducir todo aquello que se percibe en los demás, en lugar de que la mente se esfuerce en elaborar un análisis de lo que llega desde la vista, en la primera impresión, en este proceso el ser humano piensa inmediatamente de lo particular a lo general, al calificar a las personas del entorno sólo por los aspectos parciales y no en conjunto como individuo.

El persistir: aparte de la simplificación, el ser humano tiende a persistir en la imagen primaria que se tienen acerca de las personas, por lo que cuando se observan comportamientos diferentes, que tendrían que dar como resultado un cambio en la percepción primaria, sigue y persiste en confirmar la imagen primera, en lugar de abrir la mente a nuevas informaciones que pueden corregir la primera idea. Las personas son influenciadas en gran medida por las primeras impresiones y se produce lo que se conoce como estrechamiento perceptivo, una limitación del campo percibido a pocas características y se agrega el empobrecimiento mental con inexactitudes como la simplificación (Zul, 2015).

2.2.1 Tipos de relaciones humanas

Relaciones Familiares: sin lugar a dudas es el primer lugar donde aprendemos a relacionarnos, la forma en que se da la comunicación e interacción familiar influirá en la manera de relacionarnos con la demás gente. Si existen buenos valores y prácticas positivas entre las relaciones familiares, estaremos aprendiendo a relacionarnos de buena manera con el resto de la sociedad (Brand, 2019).

Relaciones Escolares: la escuela, si bien enseña materias para nuestro desarrollo intelectual en nuestra vida diaria, también nos muestra nuestras primeras relaciones sociales. En la escuela aprendemos a regirnos y respetar normas distintas a las normas familiares, además de que aprendemos a convivir por primera vez con gente, niños, maestros, intendentes, directivos, diferentes a los que estamos acostumbrados a convivir en nuestro entorno familiar y es allí donde se practica la tolerancia y el respeto (Brand, 2019).

Relaciones de Amistad: si bien la escuela es un lugar donde se pueden establecer amistades duraderas, también existen buenos amigos que tenemos cercano al lugar donde vivimos. Al igual que en la familia o en la escuela, las amistades que forman parte de nuestra vida se rigen por medio de lo que anteriormente se viene comentando, una serie de normas que la rigen, es decir, en la amistad entra el respeto, la tolerancia, la aceptación tanto de uno mismo como del otro y la confianza (Brand, 2019).

Relaciones en el ámbito laboral: las relaciones laborales son las que se establecen como su nombre lo indica, en el lugar de trabajo. Estas relaciones se caracterizan porque en ellas intervienen dos roles importantes, el jefe o empleador, dueño de la empresa o director de la misma y los empleados o trabajadores, ésta relación está regulada por contratos de trabajo, responsabilidades, deberes, derechos de los trabajadores y el salario. En esta relación al igual que en las demás, el respeto y la confianza entre trabajadores y directivos o dueño de las empresas dan como resultado un buen ambiente de trabajo y propician que se establezcan relaciones sanas y amistosas entre ambos (Brand, 2019).

Relaciones de pareja: sin lugar a dudas una de las relaciones importantes en la vida de una persona al igual que la relación familiar, es la que establece con su pareja. En este tipo de relaciones, la confianza, el respeto y la tolerancia son factores sumamente importantes juntamente con el amor, lo cual en ocasiones la hace sumamente complicada ya en ella se establecen vínculos entre las dos personas que van más allá de los vínculos establecidos en otro tipo de relaciones humanas (Brand, 2019).

2.2.2 Tipos de relaciones de pareja

Pareja abierta: sucede cuando ambas partes llegaron al acuerdo de estar junto pero que a la vez pueden ver a otras personas.

Pareja tradicional: es la pareja clásica que pasa por etapas, iniciando por el noviazgo, donde las personas se enamoran, luego pasa al compromiso, donde ambos se comprometen y fijan fecha para casarse, y por último se encuentra el matrimonio, donde deciden ante Dios o la ley pasar el resto de su vida juntos.

Pareja terapéutica: también se le considera como moderna. Se trata de las parejas que siempre buscan apoyo de terapeutas para que le ayuden a lidiar los problemas que puedan surgir en la pareja. Este tipo de pareja son las que más duran debido a la excelente comunicación que se mantiene entre ambos.

2.2.3 Estilos de Relaciones Humanas

Según bisquerra, (2003) afirma que son aquellos que clasifican las tendencias que presentan las personas en el manejo de las interacciones hacia los demás.

Estilo agresivo: estas son las personas que continuamente encuentran conflictos con las personas del alrededor, construyen relaciones basadas en agresiones, acusaciones y amenazas.

Estilo manipulador: este estilo se basa en la utilización de los procesos cognitivos y lógicos de la persona que se relaciona con su entorno, pues trata de hipnotizar a los que le rodean para que al final se realicen las actividades y gustos de la persona manipuladora.

Estilo pasivo: estas son personas que dejan que la mayoría de los que le rodean decidan sobre él, no tiene capacidad para defender opiniones y pensamientos propios, es a quién donde los demás estilos toman ventaja sobre éste.

Estilo asertivo: es la persona que defiende sus derechos e intereses, no llega a utilizar la agresión, violencia o insultos como el agresivo, esta persona es la más capacitada para negociar un acuerdo dentro de una problemática de grupo. Para esta clasificación se han tomado en cuenta los siguientes aspectos: Defender los intereses propios de la persona, demostrar los sentimientos de forma clara, respetar el derecho ajeno, aceptar los sentimientos y pensamientos de los demás, manifestar las discrepancias y de qué manera se hace, si no entiende pedir explicaciones y por último saber decir que no. Los estilos son muy importantes y más el poder identificar con qué estilo de personas se relaciona, por ejemplo el agresivo y asertivo pueden decir explícitamente que no, ante distintas situaciones, la diferencia es que el asertivo sabe explicar muy bien antes de expresar la respuesta negativa, pide la opinión de los demás, respeta los sentimientos, entre otros aspectos positivos.

El agresivo no tiene la habilidad para poder expresar correctamente las ideas, además se le dificulta tomar en cuenta la opinión de los otros, puede ser intimidante, amenazante, acusador y agresor ante las situaciones, por lo general puede tomar las decisiones sin consultar a su alrededor (Zul, 2015).

En otro grupo están los que tienen problemas al decir que no, pues no saben manifestar o expresar la inconformidad, sentimientos o prioridades con claridad. El pasivo aparentemente acepta la opinión de su prójimo, puede presentar tendencias de victimización y sumisión, a pesar (Zul, 2015).

2.2.4 Factores que Intervienen en las Relaciones humanas

Según Zul, (2015) determina 4 factores principales que toman relevancia dentro de las interacciones personales, estos son:

La personalidad: se define como la suma total de las formas en que un individuo reacciona e interactúa con otros, este concepto hace referencia a un estilo dinámico que detalle el crecimiento y desarrollo de todo el sistema psicológico de una persona. Refiere entonces que en lugar de observar al ser humano por partes y estructuras, la personalidad es el todo o el integrado del sujeto.

2.2.5 Determinantes de la personalidad

Herencia: son aquellos factores que son determinados mediante la concepción genética del ser humano, la estatura, físico, atractivo del rostro, el sexo, el temperamento, la composición, y los reflejos musculares, entre otros. Todos estos componentes que afectan las relaciones sociales directa o indirectamente son determinados por los padres de cada uno, por lo que influyen de una manera directa en la construcción de la personalidad. **El ambiente:** Es el medio o la cultura en la que cada persona crece y se desenvuelve, los diversos condicionamientos a los que está expuesto el ser humano, como la familia, los amigos o los grupos sociales, determinan gran parte de la personalidad.

La situación: Son los diversos momentos de la vida que van a moldear el carácter de las personas (Zul, 2015).

Características de la personalidad

- a. Extroversión: sociable y platicador.
- b. Afabilidad: buen carácter y muy participativo
- c. Rectitud: responsabilidad, confianza, persistente y encaminado hacia los objetivos.
- d. Estabilidad emocional: tranquilo, entusiasta, positivo, deprimido en ocasiones.
- e. Apertura a la experiencia: imaginación, dado al arte y al intelecto.

Los valores: constituyen convicciones generales de un modo específico del comportamiento o estado final de la existencia, es decir conlleva a un individuo a tener concepciones de lo que es bueno o de lo que es malo. Tienen un contenido importante que es el de intensidad, este atributo especifica qué tan importante es la clasificación del valor.

Las actitudes: son afirmaciones para expresar sentimientos, que pueden ser positivas o negativas en la interacción con objetos o personas. El objetivo principal de ellas es demostrar cómo se siente el individuo sobre determinada situación, no constituyen un sinónimo de los valores, pues la actitud conlleva cognición, afecto y comportamiento (Zul, 2015).

Las relaciones humanas

Las relaciones humanas constituyen un aspecto básico en nuestras vidas. Todas las personas establecen numerosas relaciones a lo largo de nuestra vida, como las que se dan con nuestros padres, nuestros hijos e hijas, con amistades o con compañeros y compañeras de trabajo o estudio. Por medio de estas intercambiamos muchas cosas como: formas de sentir y de ver la vida, necesidades, intereses y afectos, cada quien decide con quien compartir dichas relaciones.

2.2.6 Barreras de comunicación interpersonal

Se debe tener en cuenta cuando, como y donde, desarrollar una comunicación ya que una mala elección de lugar, momento etc. Podrían afectar. El lugar, Saber escuchar, Contacto visual, Respeto mutuo Lenguaje apropiado. Interés o deseo de comunicarse Utilizar la voz clara y firme Buena expresión Honestidad y sinceridad, Aclarar y verificar el mensaje recibido

2.2.7 Factores que afectan la comunicación

Factores físicos ambientales

El ruido, El frio, El calor, El sueño, Mucha o poca distancia entre las personas

No mirar cara a cara, Las necesidades del momento

Factores fisiológicos

El estado de salud critico Problemas de habla o audición

Factores sociales

Prejuicios (racismo, clases sociales, religión, étnico, género, político. Etc.)

Idioma, Costumbres, Los valores y actitudes

Factores sociológicos y emocionales

Autoestima Preocupación Depresión Coraje

Estar a la defensiva Lágrimas (yiyuii, 2011).

2.2.8 Importancia de las relaciones humanas

A pesar de que las relaciones entre las personas han existido desde el momento en que la comunicación se dio entre los hombres, no es sino a partir de los últimos años que se han desarrollado de la misma forma como una técnica social aplicada.

Es indispensable considerar que estas se aplican en todo tipo de sociedades y actividades, como por ejemplo los negocios, en la administración pública o privada, escuelas, clubes sociales, en nuestros propios hogares y en el trabajo (Brand, 2019).

Entre los primeros promotores de las relaciones humanas sobresalen Roberto Owen ``llamado padre de la administración del Personal``. Siendo las ideas de Frederick Taylor las que sientan la base y abren el camino a las relaciones humanas en las empresas y toman como base que están dependan del éxito y la mayor producción. Las relaciones humanas no abarcan exclusivamente el aspecto personal, profesional, laboral, etc. Por el contrario comprenden el problema de la comunicación del hombre con sus semejantes que es fundamental porque la mala comunicación provee dificultad con el prójimo (Brand, 2019).

2.2.9 Antecedentes y origen de las relaciones humanas

Desde el comienzo de nuestra historia, el hombre recibió el don del habla. El ser humano es el ser social por excelencia. Las relaciones humanas se iniciaron desde que Dios creó al hombre Adán, antes de conocer a Eva, se relacionaba con las plantas y los animales. También hablaba con su Creador. Cuando éste le dio una compañera, él se sintió muy feliz, y fue entonces cuando comenzaron las primeras relaciones humanas. Los seres humanos tenemos la tendencia a relacionarnos con nuestros semejantes desde que vivíamos en manadas, literalmente hablando o bien desde Adán y Eva – todo depende del cristal con que se mire (WEBSCOLAR, 2019).

Lo que es un hecho, es nuestra necesidad de vernos calificados, reflejados, protegidos, incluso limitados por los que están a nuestro alrededor o alguna vez lo estuvieron. Nuestras pautas de relación a decir de los psicólogos se forma a una muy temprana edad en la intimidad de nuestro hogar, siendo Mamá y Papá el ejemplo que nos provee la guía de cómo se “deben” llevar las relaciones entre hombres y mujeres, método que aprendieron de sus padres y estos a su vez de los suyos y así sucesivamente hasta llegar de nuevo a nuestros primeros progenitores (WEBSCOLAR, 2019).

2.2.10 Origen de las relaciones humanas

El origen lo podemos ubicar en la necesidad de humanizar y democratizar la administración, cuando en ésta surge la idea de desarrollar las llamadas ciencias humanas dentro de la filosofía pragmática de John Dewey, la psicología de Kurt Lewin y la experiencia y conclusiones de Hawthorne, son capitales para el humanismo en la administración. La teoría de las relaciones humanas, también se conoce como escuela humanística de la administración, fue desarrollada por George Elton Mayo (1880-1949), científico australiano. Profesor y director del Centro de Investigaciones Sociales de la Harvard School of business Administration el cual tuvo gran apoyo por parte de sus colaboradores (WEBSCOLAR, 2019).

Según WEBSCOLAR (2019) la buena comunicación es fundamental para tener relaciones humanas exitosas y provechosas, pudiéndose entender por comunicación, la transmisión de información, datos, actitudes, etc.; la mala comunicación genera conflictos familiares, escolares, sociales y laborales que pueden obstaculizar el desarrollo de cualquier actividad.

Las cuatro principales causas del surgimiento de la teoría de las relaciones humanas son:

Necesidad de humanizar y democratizar la administración, liberándola de los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica y adecuándola a los nuevos patrones de vida del pueblo estadounidense.

El desarrollo de las llamadas ciencias humanas, en especial la psicología y la sociología, así como su creciente influencia intelectual y sus primeros intentos de aplicación a la organización industrial.

Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kart Lewin, fueron esenciales para el humanismo en la administración. Elton Mayo

es considerado el fundador de la escuela; Dewey, indirectamente, y Lewin, de manera más directa, contribuyeron bastante a su concepción.

Las conclusiones del experimento de Hawthorne, llevado a cabo entre 1927y 1932 bajo la coordinación de Elton Mayo, pusieron en jaque los principales postulados de la teoría clásica de la administración (WEBSCOLAR, 2019).

Características de relaciones humanas

Personalidad: término griego “persona”, que significa máscara, para describir la cara que el individuo le presenta a la sociedad, y lo hace diferente de los demás, con un conjunto de cualidades que lo constituyen, como puede ser su inteligencia, carácter, temperamento y constitución. También hace notar destreza o desenvoltura, aunque la personalidad la relacionamos comúnmente, con el conjunto de rasgos físicos, psíquicos y culturales que hacen a cada ser completamente independiente y único.

Motivación: es el factor psicológico, consciente o no, que predispone al individuo para realizar sus actividades diarias, o para tender hacia ciertos fines, necesidades o tendencias.

Comunicación: desde el punto de vista etimológico, el término significa "hacer algo común", en su aspecto formal, la comunicación, es el “proceso por el cual transmitimos ideas, conocimientos, habilidades, sentimientos, actitudes, etc., y recibimos respuesta a tales estímulos, como resultado hacemos que nos comprendan y comprendemos a los demás obteniendo una acción a realizar. Todos los idiomas son códigos y pueden ser: verbales, no verbales, escritos, meramente personales o interpersonales. Para comunicarnos con los demás utilizamos fundamentalmente el lenguaje, los gestos no verbales y las señales actitudinales.

Retroalimentación: los seres humanos tratamos de alcanzar objetivos conscientes o inconscientes. Y un gran número de ellos está relacionado con otros seres humanos, el ejemplo: la necesidad o deseo de reconocimiento, éxito en nuestro trabajo, crecimiento o mejoramiento de nuestra productividad.

Pero ocurre que en ocasiones actuamos en forma que en realidad nos impide alcanzar los objetivos que deseamos. Es por eso que la retroalimentación es un instrumento que se utiliza para que la persona se dé cuenta de cómo su conducta afecta a otros.

El Auto conocimiento del ser humano: el individuo requiere sentirse integro, identificado consigo mismo, saber quién es, realizar cosas que le gusten, que le satisfagan, y sentirse útil para los grupos en que participa, para las Instituciones, empresas o fábricas donde labora, además necesita conocimiento, aceptación, confianza y realización

Análisis Transaccional: tiene por objeto analizar la naturaleza del hombre, su objetivo definir las diferentes actitudes a partir del estado de ánimo y con base en ello, manejar la comunicación de manera óptima.

Integración de Grupos de Trabajo. Son grupos de personas que se integran para lograr un mismo objetivo y tienen relación en los roles y status que posee cada integrante, al estar en grupo tiene que haber respeto entre ellos (Soto, 2011).

2.2.11 Tipos de relaciones formales e informales.

Según Aponte, (2009) dentro de una organización hay una interrelación entre las personas que puede ser positiva o negativa. Estas relaciones son mediadas por las normas sociales existentes dentro de la organización que pueden ser formales e informales.

Las RELACIONES FORMALES son las que se forman entre personas que ocupan diferentes posiciones de una estructura funcional dentro de una organización. Las RELACIONES INFORMALES son aquellas que se dan en la empresa de manera espontánea o no institucional en las que se busca satisfacer necesidades socioeconómicas. Para que las relaciones funcionen debe haber relaciones informales, es decir, las relaciones informales sirven como motor de las relaciones formales (Aponte, 2009).

2.2.12 La Comunicación organizacional en beneficio de las relaciones humanas

Cuando el directivo empresarial se asume como un líder comprometido con el logro de sus intereses a través del establecimiento de un clima laboral sano, inserta en sus colaboradores un sentimiento de satisfacción e igual compromiso ya que colectivamente dirigen su accionar en la misma dirección, ya que: Se logra cambiar el orden y tipo de pensamiento.

Se inicia la renovación en la manera de hacer las cosas. Se logra cambiar la tensión por atención. Se produce una intersección entre expectativas personales y organizacionales. Se logra entonces la relación ganar-ganar.

Al comunicar a nuestro capital humano de modo abierto nuestras intenciones, expectativas, normas, políticas, etc., evitamos afectar la dignidad de las personas generando siempre una relación respetuosa, en la que cada quien cumpla con sus responsabilidades y asume sus derechos, mostrando así, crecimiento y avance ya que cada quien tiene clara su participación y alcances (Bernal, 1982).

2.2.13 Las comunicaciones en las relaciones humanas

Las comunicaciones interpersonales son el pilar fundamental del funcionamiento de cualquier red social o red de interacción entre personas. El objetivo primordial de todo acto comunicativo es aumentar la comprensión, transmitir pensamientos e ideas y promover entendimientos entre las personas que dicho acto abarque. Así, una comunicación eficaz permite desarrollar las habilidades necesarias de las que debe disponer cualquier trabajador para comunicar un mensaje de forma efectiva mediante la identificación del receptor, la elección del canal adecuado y la respuesta a la información recibida (cabaniña, 2005).

La comunicación en las relaciones humanas La comunicación es un factor indispensable en las relaciones humanas, ya que permite transmitir y compartir pensamientos, ideas, sentimientos, estados de ánimo, gustos, intereses, experiencias, valores, etc.

La comunicación permite tener éxito en las actividades que realizamos, al mejorar todos los aspectos de nuestra vida, ya sea personal, familiar o laboral, lo primero en la comunicación es atreverse a hablar con los demás, no debemos tener miedo de manifestar nuestros sentimientos, pensamientos, ideas, experiencias, etc (Hernandez, 2014).

Pero también debemos tener cuidado de lo que decimos y cómo lo decimos, para no dar lugar a malos entendidos, puesto que muchas personas afirman que hay que decir lo que se piensa, pero lo esencial es pensar lo que se dice y cómo se dice; porque, ¿A quién no le ha ocurrido, que queriendo expresar una opinión, un sentimiento, un pensamiento, cuando ha acabado de hablar, ha sido consciente de haber dicho otra cosa?; por lo tanto, las dificultades en la comunicación afectan la personalidad y la capacidad de actuar adecuadamente en el entorno social. Lo anterior se relaciona mucho con la percepción que cada persona tiene de sí misma (autoestima), ya que quien tiene una alta autoestima tendrá una comunicación funcional; mientras que quien tiene una baja autoestima tendrá una comunicación disfuncional (Hernandez, 2014).

Comunicación funcional y comunicación disfuncional: la comunicación funcional permite que las personas expresen sus ideas y puntos de vista con firmeza, y que respeten las opiniones de los demás aunque no las compartan; ya que comprenden que todos somos seres únicos e importantes aunque no pensemos igual. Al contrario, quienes poseen una comunicación disfuncional, son inseguras,

les da temor manifestar sus pensamientos, ideas, sentimientos, etc.; y muchas veces le dan otro significado a la información recibida. Es importante que cuando escuchemos, lo escuchemos todo, con atención y hasta el final. Así como todos queremos ser escuchados, de igual forma debemos escuchar a los demás, mostrar interés por lo que la otra persona desea transmitir (Hernandez, 2014).

Comunicación no verbal: es la que el hombre utilizó desde el principio para poder relacionarse con los demás, dichas comunicación le permitió emitir gestos, sonidos, señales, posturas, expresión corporal y facial. En nuestra vida cotidiana, constantemente estamos enviando mensajes no verbales a otras personas (muecas, señales con el dedo), que pueden ser mucho más importantes de lo que nosotros creemos (Hernandez, 2014).

Comunicación verbal: es una de las formas más importantes para relacionarnos y establecer contacto con otras personas; se da de forma oral y escrita. La comunicación verbal es la que permite utilizar el lenguaje para poder expresarnos; el lenguaje hizo posible que el ser humano saliera de su aislamiento para compartir las ideas con los demás (Hernandez, 2014).

Importancia de la comunicación: la comunicación es necesaria para establecer relaciones a lo largo de nuestra vida, permite un intercambio de sentimientos, pensamientos e ideas y contribuye a resolver conflictos personales y organizacionales mediante el diálogo. La comunicación en las organizaciones favorece el desempeño de quienes laboran en ella; al posibilitar la interacción entre dos personas o más, enriqueciendo la personalidad (Hernandez, 2014).

2.2.14 El arte de las relaciones personales

Según Silveria, (2003) el hombre es un ser que se define por sus relaciones -ya sea en la familia, en la pareja, en el trabajo o en cualquier otro ámbito de la sociedad, pero aunque las relaciones personales pueden proporcionar grandes satisfacciones, pueden deparar también terribles sufrimientos. Por eso, cuanto mejor dominemos el arte de las relaciones personales, mayores serán las posibilidades de que los conflictos, en vez de hundirnos, nos ayuden a madurar.

Miguel Silveira proporciona las claves para: Conocernos a nosotros mismos.

Comprender las relaciones entre padres e hijos.

Lograr una buena comunicación de todos los miembros de la familia, incluyendo a los familiares políticos.

Resolver conflictos en el trabajo.

Alcanzar la armonía en las relaciones de pareja. Enfrentarse al acoso psicológico.

Sobrevivir en ambientes laborales adversos. Lograr una vejez plena.

Evitar el maltrato de cualquier tipo. Cultivar la propia intimidad.

2.2.15 Impacto de las relaciones humanas en el ámbito laboral

El arte de las relaciones humanas resulta una eficaz guía para sacar lo mejor de nosotros mismos y de los demás, alcanzando así una vida plenamente satisfactoria (Silveria, 2003).

El ser humano es el factor fundamental de toda organización, ya que sin él no sería posible la realización de ninguna actividad; y a la vez, éste necesita relacionarse con sus compañeros de labores. Además, el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, y por consiguiente, con el mejoramiento de las instituciones. Para muchas personas, el lugar de trabajo también funciona como un lugar de encuentro social, ya que ven la oportunidad de establecer relaciones humanas, conversar, hacer amigos, etc. Pero, al mismo tiempo, con las tendencias humanas hacia los celos y el aislamiento, las relaciones en el lugar de trabajo también pueden dejar en los empleados una sensación de aislamiento del grupo; lo que perjudica a las relaciones interpersonales son imprescindibles para el buen funcionamiento de toda institución. Hoy en día la habilidad de relacionarnos es de vital importancia y fundamental en el ámbito individual y como parte de una organización, para lo cual es necesario establecer sanas relaciones interpersonales para que todos se conduzcan al logro de los objetivos institucionales.

La optimización de recursos y del tiempo, solo se lograrán cuando existe entre los empleados la habilidad de establecer y mantener una interacción continua y favorable. Por lo tanto, el lugar de trabajo debe propiciar relaciones positivas entre las personas que allí laboran; para lo cual es indispensable que haya actitudes de afecto y amistad, y no solo laboral (bisquerra, 2003).

2.2.16 Identificación de las necesidades de desarrollo

Según Durbin, (2008) concepto básico del desarrollo de habilidades es que la gente tiene más probabilidades de adquirir habilidades nuevas cuando siente la necesidad de cambiar. Para mejorar las habilidades interpersonales, primero debemos saber cómo nos perciben las personas con las que nos relacionamos.

2.2.17 Necesidades universales de mejorar las relaciones humanas

Según Durbin, (2008) las necesidades particulares de desarrollo facilitan el mejoramiento de sus necesidades interpersonales. También hay áreas para el mejoramiento de habilidades en las relaciones interpersonales que comparten la mayoría del personal administrativo, profesional, técnico y de ventas. Estas áreas de mejoramiento en común se denominan necesidades universales de capacitación.

Comprendión de las diferencias individuales: para tratar a los demás de una manera efectiva en el trabajo, es necesario reconocer que la gente tiene diferentes capacidades, necesidades e intereses.

Comunicación interpersonal: la comunicación eficaz con la gente es esencial para efectuar más de 50% del trabajo realizado por la mayoría de los trabajadores profesionales y administrativos.

Desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo: el cambio más extenso en la organización del trabajo durante los últimos 25 años ha sido el abandono de los departamentos tradicionales para adoptar el trabajo en equipo.

Solución de problemas en grupo: como parte del mismo movimiento que da mayor importancia a los equipos de trabajo, las organizaciones ahora dependen en gran medida de la solución de problemas en grupo. En consecuencia, aportar más que el promedio de los integrantes a la solución de problemas en grupo es una parte clave de las relaciones interpersonales efectivas en el trabajo.

Relaciones interculturales: el lugar de trabajo moderno tiene una mayor diversidad cultural que nunca antes. Poder tratar con eficiencia a gente de diferentes culturas, de su propio país o del extranjero, es, por lo tanto, un importante requisito para el éxito.

Resolución de conflictos con los demás: el conflicto en el trabajo es casi inevitable porque la gente compite por recursos escasos. Por lo tanto, las relaciones interpersonales efectivas dependen de que se sepa resolver muy bien los conflictos.

Convertirse en un líder eficiente: en las organizaciones de nuestros días mucha gente tiene la oportunidad de practicar el liderazgo, aunque sea sólo durante una tarea temporal. Por consiguiente, mejorar las propias habilidades de liderazgo es casi una necesidad universal.

Motivación de los demás: independientemente de que ocupe el cargo de gerente o líder o de que trabaje solo, tiene que saber motivar a la gente que depende de usted para concluir su trabajo. Dado que pocos individuos son motivadores dotados, es probable que la mayoría necesite desarrollar habilidades en motivación.

Ayudar a los demás a desarrollarse: debido a que en las organizaciones el poder se comparte por igual entre gerentes e individuos que hacen aportaciones individuales (y que no son gerentes), a más personas se les pide que se ayuden entre sí a crecer y desarrollarse.

Habilidades políticas positivas: independientemente de que usted trabaje en una empresa pequeña o grande, parte de tener relaciones interpersonales eficaces consiste en la posibilidad de influir en los demás de modo que usted satisfaga sus propios intereses. Las habilidades políticas positivas le ayudan a satisfacer sus intereses sin actuar en forma poco ética o engañosa.

Habilidades de servicio al cliente: la mayor importancia que se da en la actualidad a la satisfacción del cliente dicta que todo trabajador debe saber ofrecer un buen servicio. A casi toda la gente le beneficia fortalecer sus habilidades en la atención de clientes tanto externos como internos. Los clientes internos son las personas con las que usted interactúa en el trabajo.

Fortalecimiento de la conducta ética: si bien casi todos los trabajadores distinguen lo correcto de lo incorrecto, todos podemos perfeccionar nuestra capacidad de tomar decisiones éticas. Al tomar en forma constante decisiones con un alto sentido ético, la gente puede mejorar sus relaciones interpersonales.

Productividad personal y control del estrés: tener buenos hábitos y habilidades de administración del tiempo contribuye a relacionarse bien con los demás, aun cuando en sí mismas no sean habilidades interpersonales. Al ser eficiente y productivo y tener controlado el estrés, usted se encuentra en mejor posición de relacionarse en forma cómoda con los demás. A los compañeros de trabajo les gusta mucho relacionarse con una persona que no posterga en forma innecesaria sus tareas y que no está visiblemente estresada (Durbin, 2008).

Habilidades para buscar empleo y administrar la trayectoria profesional: encontrar un empleo excelente para usted, conservarlo y seguir avanzando no son precisamente habilidades interpersonales. Sin embargo, tanto encontrar el empleo correcto como administrar su trayectoria profesional dependen en gran medida de que usted tenga buenas habilidades interpersonales.

Dos ejemplos básicos son conducirse bien en una entrevista y desarrollar una red de contacto que puedan ayudarle a progresar (Durbin, 2008).

2.2.18 Desarrollo de habilidades interpersonales

Escenas similares a ésta ocurren con frecuencia en el trabajo. A mucha gente la promueven a un puesto de supervisión porque tiene buenas habilidades de relaciones humanas combinadas con habilidades técnicas adecuadas. Como lo afirma la organización Dale Carnegie, “para alcanzar el éxito en el mundo laboral actual, con la importancia que se le da a la colaboración, el trabajo en equipo, la motivación y el liderazgo, es indispensable perfeccionar las habilidades interpersonales” (Durbin, 2008).

Las relaciones interpersonales eficaces deben combinarse con conocimientos técnicos y buenos hábitos de trabajo para lograr el éxito en cualquier empleo en el que haya de por medio interacción con la gente. Se espera que trabajadores de todos los niveles no sólo resuelvan problemas y mejoren los procesos (la manera de realizar el trabajo), sino también que interactúen en forma eficaz con otros empleados. Además, no tener buenas relaciones con los demás puede dañar la trayectoria profesional de una persona. En un estudio se observó que 90% de los despidos obedecían a malas actitudes, conducta impropia y problemas de relaciones personales, más que a habilidades interpersonales por debajo de los niveles de calidad establecidos (Durbin, 2008).

2.2.19 Desarrollo de habilidades interpersonales en el trabajo

Según Durbin, (2008) el motivo primordial es enseñar habilidades interpersonales que puedan aplicarse al trabajo. Como parte del fortalecimiento de sus habilidades, es esencial reconocer que también en el trabajo existen oportunidades para desarrollar habilidades interpersonales, esta oportunidad doble de aprender es similar a la manera como se aprenden tanto dentro como fuera del salón de clases.

Si nunca antes lo ha hecho, tal vez busque en un manual de computadora, pregunte a los compañeros de trabajo, telefonee a un centro de ayuda o recurra al ensayo y error. En el lapso de una hora habrá adquirido una valiosa destreza nueva.

Las destrezas de la tecnología de la información que aprendió en el curso facilitaron el aprendizaje de nuevas tareas en la computadora; sin embargo, el aprendizaje de cómo descargar la foto en realidad tuvo lugar en el trabajo. Aquí vemos dos aspectos relacionados del aprendizaje de habilidades interpersonales en el trabajo: aprendizaje informal y experiencias específicas de desarrollo. (Durbin, 2008).

2.2.20 Normas para utilizar valores que refuerzen las relaciones humanas

Los valores son intangibles y abstractos y, por tanto, no es fácil manipularlos para ayudar a mejorar las relaciones interpersonales en el trabajo. A pesar de su vaguedad, los valores son un impulsor importante de la efectividad interpersonal. Tome en consideración las pautas siguientes:

Establezca los valores que empleará en su relación con los demás en el trabajo. Por ejemplo, si sigue la Regla de Oro, podría establecer el valor de tratar a los demás como quiere que lo traten a usted. Así, no mentirá a los demás para sacar provecho personal y no apuñalará por la espalda a sus rivales.

Establezca los valores que lo guiarán como empleado. Cuando crea que está apartándose de sus valores, expréselo a su jefe con tacto y de manera constructiva. Puede decirle: “Lo siento, pero prefiero no hacerles creer a nuestros clientes que el producto de nuestra competencia es de menor calidad sólo para hacer la venta. Prefiero no decirlo porque nuestra competencia hace buenos productos, pero sí diré que nuestro servicio es excepcional.”

Recuerde que muchos valores son cuestión de opinión, no una afirmación de estar en lo correcto o lo incorrecto. Si usted cree que sus valores son correctos, y que todo el que no esté de acuerdo está en lo incorrecto, tendrá conflictos a menudo. Por ejemplo, usted puede creer que el valor más importante que deben tener los directivos es dar altos rendimientos a los accionistas por su inversión.

Otro empleado puede creer que las utilidades son importantes, pero que ofrecer empleo a la mayor cantidad posible de gente es un valor igualmente importante. Ambos tienen razón, pero ninguno está en lo correcto o lo incorrecto.

Así que es mejor hablar de estas diferencias en vez de guardar rencor por ellas (Durbin, 2008).

2.2.21 Tipos humanos características

El tipo Afectivo: personas corpulentas viscerales, generalmente son sociables y corteses, les gusta conversar largamente, tiene terror a la soledad, buscan compañía cuando están afligidas, lloran y ríen con facilidad.

El tipo Activo: son de tipo atlético, activas, generalmente son muy agresivas y francas.

El tipo introverso: Generalmente son delgadas, tímidas, desconfiadas, reaccionan rápidamente cuando se les estimula, tienen gran sensibilidad (Castillo, 2011). Generalmente cada ser humano es una mezcla de estos tipos

Profesor: es la figura central de la enseñanza, es el encargado de transmitir los conocimientos de manera verbal. Sus actitudes personales ejercen una profunda influencia en el comportamiento de cada alumno (Castillo, 2011).

Personalidad del Profesor: la importancia del profesor en la enseñanza radica en su personalidad más que en su método de enseñanza; por lo que debe reunir ciertas características para el ejercicio docente y que favorecen al establecimiento de buenas relaciones entre él y sus alumnos, estas características son entre otras: Profundo interés hacia las personas.

Interés por la biología y placer en hacer crecer y ayudar a desarrollarse a los seres que están bajo su cuidado.

Empatía o aptitud para ponerse en el lugar de los demás, comprender y prever sus reacciones en situaciones determinadas.

Inteligencia suficiente para simular los conocimientos que imparte.

Buen conocimiento de las materias que enseña y buscar la mejor manera de que los alumnos lo asimilen.

Equilibrio emocional, esta es la cualidad más importante debido a que un profesor debe saber controlar sus emociones y una gran dosis de paciencia.

Imparcialidad y espíritu de justicia:

El profesor debe controlar sus impulsos para evitar la preferencia por determinados alumnos y otorgarles mejores notas (Castillo, 2011).

2.2.22 Actitudes de los profesores: se pueden clasificar en:

Profesores sin actitudes: dan a los alumnos extremada libertad, dan su clase y no se preocupan si los alumnos lo asimilan. Bajo rendimiento, desorden, indisciplina, indecisión, desprecian al profesor.

Profesores dictadores: castigan, critican y reprimen a los alumnos, tienen un control riguroso sobre ellos, exigen alto rendimiento en forma obligada.

Los

alumnos son rebeldes, pasivos, sumisos, agresivos, en ausencia del profesor hay indisciplina.

Profesores líderes: comprenden a los alumnos y ayudan a desarrollar su personalidad en forma armoniosa; utiliza elogios y recompensas, orienta la clase, estimula el trabajo en equipo. Los alumnos rinden sin presiones, trabajan solos, pues desarrollan el sentido de responsabilidad estudiando por sí mismos.

Profesor tradicional: es aquel que usa solamente la palabra, expone y pregunta, los alumnos olvidan rápidamente lo expuesto, a veces ni escuchan las explicaciones, su clase se vuelve tediosa, provoca indisciplina y poco interés.

Profesor moderno: es una persona que guía, orienta, alienta, estimula, descubre y canaliza los intereses de los alumnos. Utiliza materiales diversos y técnicas para desarrollar su clase. Los alumnos aprenden haciendo. Así los estudiantes tienden a imitarlo, lo admiran por su fuerza, su inteligencia y la calidad de su personalidad pues es equilibrada y domina sus emociones.

2.2.23 El proceso de valoración del ser humano

Según Castillo, (2011) este proceso incluye una compleja serie de condiciones intelectuales y afectivas que suponen: la toma de decisiones, la estimación y la actuación. Las personas valoran al preferir, al estimar, al elegir unas cosas en lugar de otras, al formular metas y propósitos personales. Las valoraciones se expresan mediante creencias, intereses, sentimientos, convicciones, actitudes, juicios de valor y acciones. Desde el punto de vista ético, la importancia del proceso de valoración deriva de su fuerza orientadora en aras de una moral autónoma del ser humano.”

2.2.24 Tipos de Valores

Valores Universales: son aquellos suficientemente seguros y defendibles más allá de las circunstancias y las creencias propias de cada persona, son universales porque su cumplimiento es absolutamente deseable para todos, en todo tiempo y lugar por su gran importancia.

Valores Humanos: es la significación esencialmente positiva que posee los fenómenos y objetos de la realidad, no cualquier significación, sino aquella que juega un papel positivo en el desarrollo de la sociedad. Los valores humanos lo ven desde la unidad y diversidad la vida espiritual de toda la sociedad.

Clasificación de los Valores

Valores Éticos: son valores que se nos imponen como pautas de nuestra acción, pueden no coincidir con nuestros deseos, pero sentimos que debemos intentar realizarnos si no queremos perder categoría como personas.

Bondad: es ocuparse de otras personas, ponen los intereses del otro a la par de los propios.

Aprecio: considerar la realidad circundante y las necesidades de las cosas.

Empatía: presupone la capacidad para entender y ponerse en la posición de la otra persona, es poder reconocer, comprender los sentimientos éticos.

La Honestidad: indica atenernos a la verdad, independientemente de lo difícil que sea en un momento determinado, la falta de este valor afecta la intimidad, engendra desconfianza.

Sinceridad: actuar en concordancia con lo que dice y siente. Es un valor que ayuda a ganarse la confianza de los demás.

Integridad: no traicionar los principios fundamentales de cada uno. Está internamente relacionado con los principios.

Confianza: es la sensación de controlar y dominar su propio cuerpo y sus emociones.

La Paz: “es una tranquilidad del espíritu producida por la armonía que nos ofrece el justo proceder y la progresiva autorrealización. Desde el punto de vista social: Es la convivencia que se basa en la verdad, amor, la no violencia, la justicia y el respeto a los derechos humanos”.

La Solidaridad: la persona solidaria sabe que su paso por el mundo es una experiencia comunitaria y que su propia satisfacción no puede constituirse de espada a los demás. Por lo tanto, las necesidades, dificultades y sufrimientos de otros no le pueden ser ajenos.

Compañerismo: el verdadero compañero comparte los intereses, propósitos y objetivos de quienes caminan a su lado, y sabe que en muchas ocasiones es preferible detener el paso y tomar sobre sus propios hombros la carga del otro.

Cordialidad: la persona cordial siempre tiene en sus labios una frase amistosa, un mensaje de afecto y en sus manos un don, una caricia. Ella siempre tiene una sonrisa para regalar.

Responsabilidad: la persona responsable es digna de todo crédito; sus actos responden íntegramente a sus compromisos. Siempre se esfuerzan por hacerlo todo bien, sin necesidad de supervisión, ni por recibir promesas o ser objetos de amenazas, indica hacer lo que se debe, para uno mismo y de los demás, sin expresiones externas

Responsabilidad Moral: el tribunal es Dios o la propia conciencia.

Responsabilidad Legal: el tribunal es el poder público.

Responsabilidad Penal: es en derecho, la sujeción de una persona, que vulnera un deber de conducta impuesto por el derecho penal al afrontar las consecuencias que impone la ley. Dichas consecuencias se imponen a la persona cuando se le encuentra culpable de haber cometido un delito o haber sido cómplice de éste. Esta responsabilidad, la impone el estado y consiste en una pena que busca castigar al delincuente e intentar su reinserción para evitar que vuelva a delinquir”.

Responsabilidad Civil: “consiste en la obligación que recae sobre una persona para reparar el daño que ha causado a otro, sea en naturaleza o bien por un equivalente monetario (normalmente mediante el pago de una indemnización de perjuicios)”.

Responsabilidad Profesional: significa el cumplimiento de todas las obligaciones y deberes que se han adquirido, como consecuencia de dedicarse a determinada profesión de la cual se han aceptado normas que la regulan, se adquieren obligaciones con el gremio, asociación con la institución donde se graduó e institución para la que trabaja.

Responsabilidad Personal: cuando se hacen efectivo los deberes para consigo mismo.

Responsabilidad Social: cuando se proclaman y cumplen los deberes para con la sociedad o para el prójimo.

El Amor: es el fundamento de dar sin recibir nada a cambio. El amor individual no puede lograrse sin la capacidad de amor al prójimo, sin humildad, coraje, fe y disciplina.

La Fe: la fe es virtud Sobrenatural, por la cual creemos firmemente las verdades que Dios ha revelado y que nos señala la iglesia. Supera las fuerzas naturales de la razón y no podemos adquirirla nosotros mismos.

La Esperanza: la esperanza es una virtud sobrenatural, por la cual fundados en las promesas de Jesucristo, esperamos el cielo y los medios necesarios para obtenerlo.

La Humildad: es la virtud que se opone a la soberbia, porque nos hace reconocer que nada somos ni valemos.

La Templanza: es la virtud que nos induce a moderar los placeres dentro de sus debidos límites.

La Prudencia: sigue los consejos que dictan la experiencia de muchos hombres y siglos de práctica.

Generosidad: la persona generosa no obra solamente por utilidad propia; simplemente da, entrega y comparte, incluso lo poco que puede tener. La generosidad se manifiesta con dádivas de tiempo, amistad de bienes materiales y colaboración espontánea y alegre.

Sencillez: la persona sencilla recuerda que siempre habrá camino por recorrer para acercarse a la antesala de la perfección. Jamás se llena de jactancia ni de vanagloria por los triunfos, porque no olvida que las capacidades que le permiten triunfar son dones recibidos.

Sensibilidad: la persona sensible tiene vivo el sentido humano que no deja que el corazón se entumezca, el alma se hiele y la sangre se convierte en un combustible químico.

Serenidad: la persona serena no se ofusca ni pierde el control de sus actos ante situaciones difíciles o enojosas.

Constancia: la constancia permite mantener la mirada puesta en la meta, el optimismo del primer caso y el cimiento de un final feliz.

Tolerancia: la tolerancia permite a las personas entender que cada ser humano es único e irrepetible, que tiene derecho a sus propios criterios, juicios y decisiones

El Perdón: cura tanto la vida interior como la vida externa. Es eliminar para siempre el resentimiento, sacando de la memoria acontecimientos del pasado. Cuando se perdona se realiza una operación dentro del alma. La sinceridad y la honestidad de las dos partes son fundamentales en esta etapa el perdón genuino es participación, reunión que vence el poder de alejamiento, el perdón no se cumple hasta que la gente se reúne en una relación renovada. El perdón no se termina cuando la gente a la que hay que perdonar ha muerto. El perdón se da en dos momentos: Etapa de preparación y modificar creencias. (Castillo, 2011).

Valores Éticos: tiene por objeto la felicidad de los hombres por medio del gobierno, la justicia y la defensa exterior. Son necesarios siempre hombres nuevos en un gobierno nuevo.

La Igualdad: tiene excepciones: Igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, igualdad de oportunidades e igualdades de ciertas prestaciones sociales. Todas las personas son iguales en dignidad, hecho por el cual todas merecen igual consideración y respeto. La igualdad exige proteger el derecho a la educación.

La justicia: consiste en dar a cada uno lo suyo, la justicia es un valor que articulan los restantes: el respeto a la libertad y potenciación.

Valores Cívicos: destaca el fortalecimiento de la conciencia de la nacionalidad y la soberanía; el aprecio por la libertad, los símbolos patrios y las instituciones nacionales. Las leyes indican que deben fomentarse el amor a la patria y desarrollar la conciencia de la solidaridad internacional, se nos exhorta a valorar las tradiciones y particularidades culturales de la región y promover el desarrollo de las lenguas indígenas.

“El Estado reconoce, respeta y promueve sus formas de vida, costumbres y tradiciones, formas de organización social, el uso del traje indígena en hombres y mujeres, idiomas y dialectos”. Se insta a que propiciemos la adquisición, el enriquecimiento y la difusión de los bienes y valores de la cultura universal y a que conozcamos y practiquemos la democracia como forma de gobierno (Castillo, 2011).

La Libertad: es el primer valor a tener en cuenta porque es el presupuesto para la existencia de todos los demás. La libertad es, pues, la condición de posibilidad del sentido de cualquier enunciado que se refiere a lo que debemos hacer.

Diálogo: se entiende al diálogo como uno de los procedimientos más adecuados para encontrar la verdad, porque partimos de la convicción de que toda persona tiene al menos una parte de verdad que sólo dialógicamente puede salir a la luz.

Valores Intelectuales: hay que complementar los conocimientos adquiridos, esforzándose por cultivar y desarrollar cualidades y habilidades personales, las cuales podemos clasificar en intelectuales.

Auto Motivación: es el que impulsa a las personas a responder a sus fuerzas internas para alcanzar una meta. Posee conjunto interiorizado de reglas y límites: automáticas y auto dirigidos.

Flexibilidad: la persona flexible siempre está dispuesta a convivir con las realidades concretas, aunque su imaginación sea dueña de mil fantasías diferentes. La flexibilidad se nutre de la sevicialidad, generosidad y la eficiencia.

Honestidad: la persona honesta busca con ahínco lo recto, lo honrado, lo razonable, lo justo; no pretende jamás aprovecharse de la confianza o la ignorancia de los demás.

Valores Profesionales: mantener una actitud dispuesta al aprendizaje de nuevos procedimientos, para tener la mejor disposición de adaptación a los nuevos compañeros.

Racionalismo: el fin supremo del hombre consiste en el perfeccionamiento de su naturaleza racional.

El Orden: es la distribución adecuada de las cosas dándoles el lugar que les corresponde.

El Trabajo: es una obligación social y toda persona tiene derecho a ejercer su profesión.

Servicio: nace del deseo por hacer algo por los demás y de aportar a su bienestar. La personal servicial siempre está dispuesta a compartir, con la convicción de que sólo de quien siembra, cosecha.

Valores Estéticos: se refiere a la creación de lo bello a su contemplación.

Autoestima: consiste en la autovaloración, es la aceptación de las capacidades y limitaciones personales; en el aprecio a sí mismo y en el reconocimiento de todas las posibilidades que el ser humano puede volver realidad.

Aseo Personal: el aseo personal debe hacerse por lo menos una vez al día.

Etiqueta: saber desenvolverse armónicamente y con éxito en una reunión, en la mesa y en distintas actividades sociales, es definitivo en la imagen que proyecta. Saber cómo presentar a un amigo, como sentarse y como tomar los cubiertos, adicionalmente, no es solo cuestión de imagen, sino de comodidad.

Sonrisa Franca: “la sonrisa es el camino más corto entre dos personas”. Una sonrisa franca crea un ambiente de cordialidad y hace amigos. Una sonrisa amable conduce a una visión más positiva de las dificultades y refuerza el entusiasmo frente a los éxitos (Castillo, 2011).

Capítulo III **Plan de acción**

3.1 Título

Guía de relaciones humanas, dirigida a directores docentes, del Municipio de El Adelanto, departamento de Jutiapa.

3.2 Problema seleccionado

¿Cómo promover las relaciones humanas?

3.3 Hipótesis acción

Si se diseña una guía de relaciones humanas para directores educativos, entonces se mejorará las relaciones humanas.

3.4 Ubicación geográfica

Instituto de Educación Básica por Cooperativa está ubicado en el barrio sitio arriba, a siete cuadras del parque central del municipio de El Adelanto, departamento Jutiapa.

3.5 Unidad ejecutora

Universidad San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, sede Jutiapa

3.6 Justificación

Los educadores son la base fundamental para la creación de una buena relación humana dentro de los diferentes grupos los docentes a su cargo deben inculcar a sus alumnos la importancia de las relaciones humanas, para una buena convivencia para que sea lo más armoniosa posible, deberá aplicar ciertos principios de carácter general y revisar sus actitudes mostrando una constante disposición al cambio si se hace necesario. Según el diagnóstico realizado en la supervisión educativa del municipio de El Adelanto afronta una problemática y poca información sobre relaciones humanas el cual afecta en los procesos comunicación que lleva cada centro educativo de los diferentes niveles afectando así cada procedimiento.

3.7 Descripción de la intervención

El proyecto consiste en un proceso de participación por medio de una capacitación dirigida por el capacitador y la coordinación del epesista, con el fin de concientizar la importancia de las relaciones humanas dentro de las instituciones educativas del municipio de El Adelanto. Por medio de la presentación y explicación de las diferentes actividades que contiene la guía de relaciones humanas que se entregara a los líderes educativos y jefe de la supervisión educativa, así misma entrega de trifoliares a todos los asistentes.

3.8 Objetivos

General

Contribuir al mejoramiento y fortalecimiento de las relaciones humanas docentes de los diferentes niveles educativos, en actividades que garanticen la integridad y conversación de las relaciones humanas.

Específicos

- + Diseñar una guía para promover la importancia de las relaciones humanas dentro de la comunidad educativa del municipio de El Adelanto, Jutiapa.
- + Organizar y desarrollar una capacitación para los directores educativos del municipio de El Adelanto.

3.9 Metas

- + Reproducción de 5 guías de relaciones humanas, que contengan actividades para fortalecer las relaciones humanas.
- + Reproducción de 25 trifoliares con información de la importancia de las relaciones humanas dentro de la comunidad educativa.
- + Realizar una capacitación de relaciones humanas para 22 directores educativos.

3.10 Beneficiarios

Directos: 21 directores educativos

Indirectos: 88 docentes y 2, 510 alumnos de sector oficial.

3.11 Actividades para el logro de objetivos

- Realizar el diagnóstico institucional para verificar la problemática de la institución.
- Elaborar agenda y calendarizar fechas para realizar la capacitación y entrega de guías.
- Elaborar guía de relaciones humanas para hacer entrega a los directores educativos y jefe de la institución.
- Elaborar trifoliares informativos para hacer entrega a los directores de cada sector educativo.
- Organizar cada detalle correspondiente a realizar la capacitación. Ejecución del proyecto.
- Evaluación de los resultados del proyecto.

3.12 Cronograma

Cuadro No.8 cronograma de actividades

Año 2019															
No.	Actividad	Mes	Agosto				septiembre					Octubre			
			Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3
1.	Diagnóstico institucional	P													
		E													
		R													
2.		P													
		E													

	Planificación y elaboración de guía	R												
3.	Revisión y aprobación de guía	P E R												
4.	Planificación de la actividad	P E R												
5.	Ejecución del proyecto	P E R												
6.	Evaluación y resultados del proyecto	P E R												

Fuente: cronograma elaborado por epesista.

3.13 Técnicas metodológicas

La metodología de un proyecto es un conjunto de procedimientos para la planificación, gestión y ejecución. Desde la gestión de recursos hasta la coordinación del equipo de trabajo a la relación con todos los interesados en los resultados del mismo (CEOLEVEL, 2013). Una de las principales técnicas utilizadas para la elaboración de este proyecto es la observación, tomando como base que desde el inicio de la planificación se verificó cada uno de los componentes para la ejecución de dicho proyecto, así como se usaron las siguientes técnicas; la entrevista, el cuestionario, fichas documentales, citas bibliográficas, recolección y procesamiento de datos, presentación e interpretación de resultados.

3.14 Recursos

Cuadro No. 9 recursos

Humanos	Material y equipo	Costo
Epesista	Computadora	Q.2037.50
Capacitador	Impresora	
Asesor de EPS	Cañonera	
Personal docente	Hojas papel bond, tamaño carta	
Personal administrativo	Tinta	
Personal operativo	Equipo de sonido	
	Mobiliario	
	Material didáctico	

Fuente: cronograma elaborado por epesista.

3.15 Presupuesto

Cuadro No. 10 presupuesto

No.	Descripción	Cantidad	Valor unitario	Subtotales Q.
1.	Impresión de guías y empastado	5	20	100.00
2.	Impresión de trifoliares	25	2.00	50.00
3.	Refacción a los participantes	25	20	500.00
4.	Impresión de Diplomas	25	2.50	62.50
5.	Material didáctico			25.00
6.	Capacitador			1000.00
7.	Mobiliario y equipo			300.00
	Total			2.037.50

Fuente: cronograma elaborado por epesista.

3.16 Responsables

Supervisor Educativo

Epesista

Capacitador

Directores Educativos

3.17 Evaluación

La evaluación tiene como objeto determinar en qué medida se ha logrado los objetivos previamente establecidos. Y para poder verificar lo desarrollado en el plan se utilizará una lista de cotejo en la que se visualizará la concordancia con lo planificado y lo ejecutado.

Capítulo IV

Ejecución y sistematización de la intervención

4.1 Descripción de las actividades realizadas

Cuadro No. 11 actividades y resultados

Actividades	Resultados
Realizar diagnóstico institucional para verificar la problemática de la institución.	Del diagnóstico realizado en la institución se obtuvo el cuadro de carencias, que evidencian el problema seleccionado.
Elaborar agenda y calendarizar fechas para realizar la capacitación y entrega de guías.	Se fijó la fecha para que todos los asistentes puedan estar disponibles para tender la actividad.
Elaborar guía de relaciones humanas para hacer entrega a los directores y supervisor educativo de El Adelanto.	Guía de relaciones humanas que contiene temas y actividades para poner en práctica la importancia de relaciones humanas.
Elaborar trifoliares informativos para hacer entrega a directores educativos.	Trifoliar, como medio información para los directores sobre las relaciones humanas

Organizar cada detalle correspondiente para realizar la capacitación.	Material didáctico, sonido, mobiliario, refacción, impresión de guías y trifoliares para la realización del proyecto.
Ejecución del proyecto.	Capacitación impartida por una persona preparada académicamente, entrega de guías y trifoliares a directores.
Evaluación de los resultados del proyecto.	Los resultados de la ejecución fueron positivos, ya que se han cumplido los objetivos principales de la actividad, concientizando y orientando a los participantes sobre las relaciones humanas.

Fuente: cuadro elaborado por epesista.

4.2 Productos, logros y evidencias (fotos, actas...etc)

Cuadro No. 12 logros y evidencias

Productos	Logros
	Participación de las autoridades institucionales y locales.
Guía de relaciones humanas Trifoliares	Colaboración de la autoridad educativa. Implementación de actividades de relaciones humanas. Compromiso de las instituciones educativas para el mejoramiento de las relaciones humanas. Divulgación sobre las relaciones humanas dentro de la sociedad.

Guía de Relaciones Humanas

Guía de Relaciones Humanas

Compilador: PEM. Iris Nineth Revolorio Corado

Guía de Relaciones Humanas

ÍNDICE

Contenido	Número de página
Presentación	i
Objetivos	ii
1 relaciones humanas	1
1.1 Actividad 1	2
2 Factores que intervienen en las relaciones humanas	3
2.1 Actividad 2	4
3 Tipos de relaciones humanas	5
3.1 Actividad 3	8
4 Estilos de relaciones humanas	9
4.1 Actividad 4	10
5 Características de la personalidad	11
5.1 Actividad 5	12
6 Importancia de las relaciones humanas	13
7 La comunicación organizacional en beneficio de las relaciones humanas	15
7.1 Actividad 7	16
8 La comunicación humana	17
8.1 Actividad 8	18
9 Impacto de las Relaciones Humanas en el ámbito laboral	19
9.1 Actividad 9	20
9.2 Actividad 10	21
9.3 Actividad 11	22
9.4 Actividad 12	23
9.5 Actividad 13	25
9.6 Actividad 14	26
9.7 Actividad 15	27
Conclusiones	28
Bibliografía	29
Glosario	31
Fotografías	35

Presentación

El ser humano es un ser social, no puede vivir aislado porque dentro de sus necesidades esta la relación con el mundo externo. Para lograr que esta convivencia sea la más armoniosa posible, deberá aplicar ciertos principios de carácter general y revisar sus actitudes mostrando una constante disposición al cambio si se hace necesario. La finalidad de las relaciones humanas es propiciar la buena convivencia de forma que logremos la comprensión de las demás personas. En otras palabras, se trata de destruir todo aquello que se oponga al correcto entendimiento entre los seres humanos. Es saber que las actitudes del ser humano obedecen a muchas causas, por lo que muchas veces sus actitudes no responden a su personalidad sino a situaciones que le afectan en ese momento. De ahí la necesidad de ponernos en el lugar del otro y adoptar una actitud de humildad y comprensión.

A pesar que todas las personas nos relacionamos y nos comunicamos diariamente, no siempre reflexionamos sobre la importancia de las relaciones humanas ni acerca de los problemas que se pueden presentar al respecto. Tal situación dificulta que tomemos medidas para mejorar nuestra forma de relacionarnos de una manera positiva y crea un ambiente armonioso.

Objetivos

Generales

Contribuir al mejoramiento y fortalecimiento de las relaciones interpersonales docentes de los diferentes niveles educativos, en actividades que garanticen la integridad y conversación de las relaciones humanas.

Específicos

Proporcionar apoyo por medio de charlas motivacionales la resolución de conflictos.

Contribuir en el compromiso social de las relaciones públicas dentro de la comunidad educativa comprendiendo los procedimientos a fin de crear vinculaciones provechosas para ambas partes mediante la concordancia de sus respectivos intereses y actitudes resaltantes de los contactos entre personas y grupos.

Motivar las prácticas docentes y facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje en relaciones humanas.

Contenidos

Relaciones humanas

Factores que intervienen en las relaciones humanas

- + Tipos de relaciones humanas Estilos de relaciones humanas
- + Características de la personalidad:

Importancia de las relaciones humanas

- + La Comunicación organizacional en beneficio de las relaciones humanas. Las comunicaciones humanas
- + Impacto de las relaciones humanas en el ámbito laboral

+
+
+

+
+
+

1. Relaciones humanas

Las Relaciones Humanas es el contacto con otro ser humano respetando su cultura y normas, compartiendo y conviviendo como seres de un mismo género humano, las relaciones humanas son las enderezadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana. Las relaciones públicas por su parte, buscan insertar a la organización dentro de la comunidad, haciéndose comprender, tanto por sus públicos internos como externos, de sus objetivos y procedimientos a fin de crear vinculaciones provechosas para ambas partes mediante la concordancia de sus respectivos intereses son las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos (Gardey, 2012).

Imagen No. 1 Relaciones humanas



[Fuente: shildeshare](#)

1.1 Actividad

Encontrando valores.

Objetivo: estimular a través del juego cooperativo el trabajo en equipo, la solidaridad y el compañerismo mediante un rally a pie con tareas relacionadas con los rasgos positivos del valor solidaridad.

Contenido: permitir el trabajo en equipo, el compañerismo, la unión. Las tareas en cada estación están relacionadas con el valor solidaridad.

Medios: sobre con instrucciones, lápiz, hoja control final, material para cada estación (Balón grande, rompecabezas, papel bond grande, jarra, limones, azúcar, vasos plásticos N*5, pintura de varios colores, envase con agua, toalla, pinceles.

Procedimientos organizativos: frontal en fila.

Reglas: se organizan en equipos mixtos de 8 integrantes a cada equipo se le coloca un nombre relacionado con rasgos del valor solidaridad.

Se le entrega un sobre con instrucciones y el equipo debe seguir en un recorrido por una ruta determinada cumpliendo con determinadas tareas, las mismas orientan a educar el valor solidaridad.

Tiempo: 90 minutos

Evaluación: cada equipo siempre avance con sus ocho integrantes por cada estación y cumpla la tarea respetando la opinión del compañero. Integración de los participantes dentro del equipo, fomentar el trabajo en equipo dentro del grupo.

2. Factores que intervienen en las relaciones humanas

La Comunicación: es la manera como transmitimos y recibimos datos, ideas, opiniones y actitudes para lograr comprensión y acción en nuestra relaciones. – **Cooperación:** es la llave de tu bienestar general, trabajando o actuando todos por un mismo fin, se obtienen los mejores resultados posibles y grandes beneficios.

Comprensión: aceptar a los demás como personas, con sus limitaciones, necesidades individuales, derechos, características especiales y debilidades. La comprensión y la buena voluntad son el corazón de las relaciones humanas o interpersonales.

Respeto: aun cuando no se comparta un punto de vista, es conveniente que consideres las creencias y los sentimientos de los demás. Para conseguir lo que quieras siempre vas a depender de los demás, asúmelo, por lo que es importante respetar al otro y también hacerse respetar.

Cortesía: podría definirse como un trato cordial y amable. Facilitar el entendimiento con los demás te permite trabajar juntos en armonía y lograr resultados (SAJBIN, 2015).

Imagen No. 2
Factores que intervienen en las relaciones humanas



Fuente: pinteret

2.1 Actividad 2

El capitán solidario y el tesoro de valores.

Objetivo: mediante el juego cooperativo estimular el trabajo en equipo, la solidaridad y la equidad.

Contenido: que todos logren participar, trabajo en equipo, orden en el juego, el compañerismo entre los integrantes del grupo.

Medios: un silbato, 02 mapas del tesoro uno por cada equipo, 02 cofres con el tesoro con suficiente golosinas para los participantes del equipo.

Procedimientos organizativos: en equipos y dispersos.

Reglas: se forman dos grupos mixtos con igual número de participantes, a cada grupo se le entrega un mapa con el recorrido hasta el tesoro. Durante el trayecto se ubican puntos de referencias con claves relacionadas con rasgos del valor solidaridad, al encontrar el tesoro serán los adolescentes integrantes del equipo lo que establecerán el criterio para distribuir el tesoro.

Tiempo: 90 Minutos.

Evaluación: que todos participen, posibilitar el trabajo en equipo, estimular la solidaridad, el liderazgo participativo, la fraternidad. Cumplir con las actividades solicitadas en los distintos puntos de control.

3. Tipos de relaciones humanas

Relaciones Familiares: sin lugar a dudas es el primer lugar donde aprendemos a relacionarnos, la forma en que se da la comunicación e interacción familiar influirá en la manera de relacionarnos con la demás gente. Si existen buenos valores y prácticas positivas entre las relaciones familiares, estaremos aprendiendo a relacionarnos de buena manera con el resto de la sociedad (Brand, Revista educativa relaciones humanas, 2019).

Imagen No. 3
Tipos de relaciones humanas



Fuente: wordpress.com

Relaciones Escolares: la escuela, si bien enseña materias para nuestro desarrollo intelectual en nuestra vida diaria, también nos muestra nuestras primeras relaciones sociales. En la escuela aprendemos a regirnos y respetar normas distintas a las normas familiares, además de que aprendemos a convivir por primera vez con gente, niños, maestros, intendentes, directivos, diferentes a los que estamos acostumbrados a convivir en nuestro entorno familiar y es allí donde se practica la tolerancia y el respeto (Brand, Revista educativa relaciones humanas, 2019).

Imagen No.4
Tipos de relaciones humanas



Fuente: silviavargas1.webnode.es

Relaciones de Amistad: si bien la escuela es un lugar donde se pueden establecer amistades duraderas, también existen buenos amigos que tenemos cercano al lugar donde vivimos. Al igual que en la familia o en la escuela, las amistades que forman parte de nuestra vida se rigen por medio de lo que anteriormente se viene comentando, una serie de normas que la rigen, es decir, en la amistad entra el respeto, la tolerancia, la aceptación tanto de uno mismo como del otro y la confianza (Brand, Revista educativa relaciones humanas, 2019).

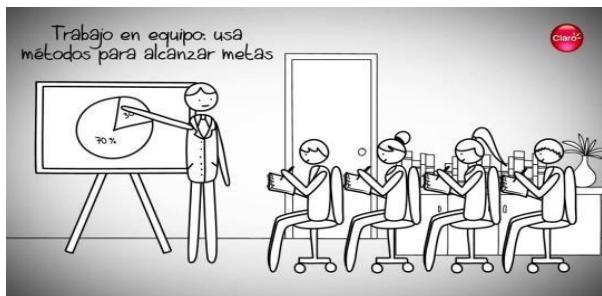
Imagen No.5
Tipos de relaciones humanas



Fuente: es.pngtree.com

Relaciones en el ámbito laboral: las relaciones laborales son las que se establecen como su nombre lo indica, en el lugar de trabajo. Estas relaciones se caracterizan porque en ellas intervienen dos roles importantes, el jefe o empleador, dueño de la empresa o director de la misma y los empleados o trabajadores, ésta relación está regulada por contratos de trabajo, responsabilidades, deberes, derechos de los trabajadores y el salario. En esta relación al igual que en las demás, el respeto y la confianza entre trabajadores y directivos o dueño de las empresas dan como resultado un buen ambiente de trabajo y propician que se establezcan relaciones sanas y amistosas entre ambos (Brand, Revista educativa relaciones humanas, 2019).

Imagen No. 6
Tipos de relaciones humanas



Fuente: youtube

Relaciones de pareja: sin lugar a dudas una de las relaciones importantes en la vida de una persona al igual que la relación familiar, es la que establece con su pareja. En este tipo de relaciones, la confianza, el respeto y la tolerancia son factores sumamente importantes juntamente con el amor, lo cual en ocasiones la hace sumamente complicada ya en ella se establecen vínculos entre las dos personas que van más allá de los vínculos establecidos en otro tipo de relaciones humanas (Brand, Revista educativa relaciones humanas, 2019).

Imagen No. 7
Tipos de relaciones humanas



Fuente: 123rf

3.1 Actividad 3

La pelota preguntona

Se hacen varios equipos, en función del número de personas que tenga el grupo. Se les facilitará una pelota y será necesario el uso de un reproductor de música. Al inicio de la música la pelota irá rotando por cada componente de los grupos de forma que no pare hasta que no cese la música.

La persona que tenga la pelota en el momento en que no se oiga sonido alguno deberá decir su nombre y una pregunta que le haga cada componente del grupo.

Evaluación: debemos concretar que el ejercicio se repetirá cuántas veces se estime oportuno para que se presenten la mayor parte del grupo.

4. Estilos de Relaciones humanas

Según (bisquerra, 2003) afirma que son aquellos que clasifican las tendencias que presentan las personas en el manejo de las interacciones hacia los demás, de los siguientes prototipos, algunos 12 suelen ser más saludables que otros.

Estilo agresivo: estas son las personas que continuamente encuentran conflictos con las personas del alrededor, construyen relaciones basadas en agresiones, acusaciones y amenazas,

Estilo manipulador: este estilo se basa en la utilización de los procesos cognitivos y lógicos de la persona que se relaciona con su entorno, pues trata de hipnotizar a los que le rodean para que al final se realicen las actividades y gustos de la persona manipuladora,

Estilo pasivo: estas son personas que dejan que la mayoría de los que le rodean decidan sobre él, no tiene capacidad para defender opiniones y pensamientos propios, es a quién donde los demás estilos toman ventaja sobre éste

Estilo asertivo: es la persona que defiende sus derechos e intereses, no llega a utilizar la agresión, violencia o insultos como el agresivo, esta persona es la más capacitada para negociar un acuerdo dentro de una problemática de grupo.

Imagen No. 8
Estilos de Relaciones humanas



Fuente: blogspot.com

4.1 Actividad 4

Olimpiadas de valores

Objetivo: fomentar a través de juegos cooperativos el trabajo en equipo, cooperativismo, sentido de solidaridad.

Contenido: lograr la participación de todo el grupo, estimular el cooperativismo y solidaridad.

Medios: un silbato, reloj, planillas, marcadores, cinta adhesiva, 08 cajas de cartón, 02 pelotas, 32 pitillos, cuerda, palos redondos, medallas para todos los participantes.

Procedimientos organizativos: frontal en fila.

Reglas: se realizan varias pruebas relacionadas con juegos cooperativos a través de un circuito otorgando medallas a los participantes en cada actividad, se deben conformar grupos mixtos de ocho participantes.

Tiempo: 90 minutos.

Espacio: amplio.

Evaluación: ayuda al compañero, espíritu de unión para realizar la tarea. La alegría y entusiasmo en cada actividad.

5. Características de la personalidad:

- A. **Extroversión:** sociable y platicador.
- B. **Afabilidad:** buen carácter y muy participativo
- C. **Rectitud:** responsabilidad, confianza, persistente y encaminado hacia los objetivos
- D. **Estabilidad emocional:** tranquilo, entusiasta, positivo, deprimido en ocasiones.
- E. **Apertura a la experiencia:** imaginación, dado al arte y al intelecto.

 **Los valores:** constituyen convicciones generales de un modo específico del comportamiento o estado final de la existencia, es decir conlleva a un individuo a tener concepciones de lo que es bueno o de lo que es malo. Tienen un contenido importante que es el de intensidad, este atributo especifica qué tan importante es la clasificación del valor.

 **Las actitudes:** son afirmaciones para expresar sentimientos, que pueden ser positivas o negativas en la interacción con objetos o personas. El objetivo principal de ellas es demostrar cómo se siente el individuo sobre determinada situación, no constituyen un sinónimo de los valores, pues la actitud conlleva cognición, afecto y comportamiento (Zul, 2015).

Imagen No. 9 Características de la personalidad:



Fuente: blogspot.com

5.1 Actividad 5

¿Quién soy? Soy yo

El formador aportará periódicos, revistas y documentos reutilizables (además de pegamento, colores y papel / cartulina).

De esta forma cada componente debe construir un collage con la información que más le represente de todo el material que se le ha facilitado.

Evaluación: explicará a sus compañeros por qué ha seleccionado esa información y qué es lo que le representa.

6 Importancia de las relaciones humanas

A pesar de que las relaciones entre las personas han existido desde el momento en que la comunicación se dio entre los hombres, no es sino a partir de los últimos años que se han desarrollado de la misma forma como una técnica social aplicada. Es indispensable considerar que estas se aplican en todo tipo de sociedades y actividades, como por ejemplo los negocios, en la administración pública o privada, escuelas, clubes sociales, en nuestros propios hogares y en el trabajo (Brand, Revista educativa relaciones humanas, 2019).

Entre los primeros promotores de las relaciones humanas sobresalen Roberto Owen ``llamado padre de la administración del Personal``. Siendo las ideas de Frederick Taylor los que sientan la base y abren el camino a las relaciones humanas en las empresas y toman como base que están dependan del éxito y la mayor producción. Las relaciones humanas no abarcan exclusivamente el aspecto personal, profesional, laboral, etc. Por el contrario comprenden el problema de la comunicación del hombre con sus semejantes que es fundamental porque la mala comunicación provee dificultad con el prójimo (Brand, Revista educativa relaciones humanas, 2019).

Imagen No. 9
Importancia de las relaciones humanas



Fuente: buenasterapias.es

6.1 Actividad 6

La historia

Esta dinámica sirve para hacer reflexionar a los docentes sobre las historias que les llegan, ya sean sobre sus compañeros u otros temas como la política. La idea es hacerles ver que hay varias versiones sobre la misma historia y que ellos deben tener su propio criterio y tener cuidado con creerse y reproducir todo lo que oyen.

Objetivo: fomentar una buena comunicación y una reflexión crítica acerca de la información que les llega.

Cuándo usarla: usarse en cualquier tipo de grupo, pero está especialmente indicada en aquellos en los que haya miembros impulsivos que tienden a dar la opinión sobre un tema o contar una información que les ha llegado sin reflexionarla.

Procedimiento:

Se eligen 4 o 5 voluntarios y se les invita a salir de la clase.

Se elige una historia corta y se le cuenta a el voluntario que se ha quedado (al final de este apartado puedes ver un ejemplo de historia).

Una vez la ha escuchado el primer voluntario, este debe contársela a otro voluntario de los que estaban fuera, después este voluntario se la contará al siguiente y así sucesivamente hasta que no queden más voluntarios.

Evaluación: se vuelve a leer en alto la historia para que todos la escuchen y reflexionen sobre lo que les ha llegado y lo que les han contado a sus compañeros. Esta actividad puede repetirse tantas veces haga falta para que todos los miembros del grupo puedan participar. La duración aproximada de la actividad es de unos 30 minutos por grupo.

7 La comunicación organizacional en beneficio de las relaciones humanas.

Cuando el directivo empresarial se asume como un líder comprometido con el logro de sus intereses a través del establecimiento de un clima laboral sano, inserta en sus colaboradores un sentimiento de satisfacción e igual compromiso ya que colectivamente dirigen su accionar en la misma dirección, ya que:

Se logra cambiar el orden y tipo de pensamiento.

Se inicia la renovación en la manera de hacer las cosas. Se logra cambiar la tensión por atención.

- ✚ Se produce una intersección entre expectativas personales y organizacionales.
- ✚ Se logra entonces la relación ganar-ganar.

Al comunicar a nuestro capital humano de modo abierto nuestras intenciones, expectativas, normas, políticas, etc., evitamos afectar la dignidad de las personas generando siempre una relación respetuosa, en la que cada quien cumpla con sus responsabilidades y asume sus derechos, mostrando así, crecimiento y avance ya que cada quien tiene clara su participación y alcances (Bernal, 1982).

Imagen No. 10

La comunicación organizacional en beneficio de las relaciones humanas.



Feunte: blogspot.com

7.1 Actividad 7

Pasivo, agresivo y asertivo

El facilitador dirige una lluvia de ideas sobre la asertividad.

Después, de manera individual, cada uno debe pensar en la persona más sumisa que conozcan y anotar características sobre su comportamiento.

Se les pide que se levanten todos y actúen de un lado al otro del aula o salón con una actitud sumisa, utilizando exclusivamente el lenguaje no verbal.

El facilitador les pide que se queden quietos, como estatuas, adoptando gesto sumiso.

Va comentando y tomando nota de cómo el grupo ha caracterizado este comportamiento.

A continuación, se cambia de comportamiento sumiso a agresivo. Previamente, han de escribir de manera individual las características de la comunicación agresiva.

De nuevo, han de quedarse paralizados y el facilitador irá comentando y pidiendo la colaboración del grupo para tomar nota.

Los integrantes del grupo van tomando asiento y elaboran, en grupo, una lista de comportamientos de una persona asertiva, sobre todo en relación a la conducta no verbal.

Otra vez, han de moverse por el aula tomando una actitud asertiva y en silencio. El facilitador repite el pedirles que se queden como estatuas y tomar nota del comportamiento no verbal. El facilitador dirige un debate en el que se analizan los distintos estilos comunicativos y cómo se han sentido los participantes de la dinámica en cada uno de ellos.

Evaluación: se introducen situaciones en las que el comportamiento es asertivo y se practican. También, se pueden usar ejemplos de situaciones en las que practicar el estilo asertivo.

8. Las comunicaciones humanas

Las comunicaciones humanas son el pilar fundamental del funcionamiento de cualquier red social o red de interacción entre personas. El objetivo primordial de todo acto comunicativo es aumentar la comprensión, transmitir pensamientos e ideas y promover entendimientos entre las personas que dicho acto abarque. Así, una comunicación eficaz permite desarrollar las habilidades necesarias de las que debe disponer cualquier trabajador para comunicar un mensaje de forma efectiva mediante la identificación del receptor, la elección del canal adecuado y la respuesta a la información recibida (cabaniña, 2005).

La comunicación es un factor indispensable en las relaciones humanas, ya que permite transmitir y compartir pensamientos, ideas, sentimientos, estados de ánimo, gustos, intereses, experiencias, valores, etc. La comunicación permite tener éxito en las actividades que realizamos, al mejorar todos los aspectos de nuestra vida, ya sea personal, familiar o laboral, lo primero en la comunicación es atreverse a hablar con los demás, no debemos tener miedo de manifestar nuestros sentimientos, pensamientos, ideas, experiencias, etc. (Hernandez, 2014).

Imagen No. 11
Las comunicaciones humanas



Feunte: inspiravidas. Com

8.1 Actividad 8

La suma de los sentidos.

Objetivo: a través del juego recreativo y utilizando los sentidos estimular la solidaridad y el compañerismo.

Contenido: mediante la utilización de los sentidos: vista, olfato, tacto, oído, lograr la participación general de los adolescentes, motivando el trabajo en equipo.

Medios: un silbato, reloj, 04 mesas, 10 elementos de sabores, 20 objetos, 10 objetos para emitir sonidos, 16 vendas para los ojos, 10 cajas de zapatos, 10 objetos con distintas texturas.

Procedimientos organizativos: frontal en fila.

Reglas: se organizan 0 grupos que deberán pasar por las estaciones de los sentidos y tomar nota de los elementos presente tomando en cuenta la opinión y el consenso de cada integrante del grupo. Se escriben los datos en consenso y solo al finalizar cada integrante su participación en la estación.

Tiempo: 90 Minutos.

Espacio: un terreno grande de la calle.

Evaluación: trabajo en equipo, toma de decisiones, escuchar la opinión del compañero. Entusiasmo y alegría de los participantes.

9. Impacto de las relaciones humanas en el ámbito laboral

El ser humano es el factor fundamental de toda organización, ya que sin él no sería posible la realización de ninguna actividad; y a la vez, éste necesita relacionarse con sus compañeros de labores. Además, el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, y por consiguiente, con el mejoramiento de las instituciones. Para muchas personas, el lugar de trabajo también funciona como un lugar de encuentro social, ya que ven la oportunidad de establecer relaciones humanas, conversar, hacer amigos, etc. Pero, al mismo tiempo, con las tendencias humanas hacia los celos y el aislamiento, las relaciones en el lugar de trabajo también pueden dejar en los empleados una sensación de aislamiento del grupo; lo que perjudica a la persona que experimenta dicho aislamiento al no darse la oportunidad de relacionarse con los demás (bisquerra, 2003).

Las relaciones humanas son imprescindibles para el buen funcionamiento de toda institución. Hoy en día la habilidad de relacionarnos es de vital importancia y fundamental en el ámbito individual y como parte de una organización, para lo cual es necesario establecer sanas relaciones humanas para que todos se conduzcan al logro de los objetivos institucionales. La optimización de recursos y del tiempo, solo se lograrán cuando existe entre los empleados la habilidad de establecer y mantener una interacción continua y favorable. Por lo tanto, el lugar de trabajo debe propiciar relaciones positivas entre las personas que allí laboran; para lo cual es indispensable que haya actitudes de afecto y amistad, y no solo laboral (bisquerra, 2003).

Imagen No.12
Impacto de las relaciones humanas en el ámbito laboral



Fuente:pinterest.com

9.1 Actividad 9

La libertad

Se forman subgrupos, en función del tamaño del grupo.

El dinamizador comienza a hablarles de la libertad e introduce la dinámica. Por grupos, deben abordar los siguientes temas:

- Un momento de mi vida en el que me sentí libre.
- Un momento de vida en el que me sentí oprimido.
- Un momento de mi vida en el que oprimí a otras personas.

Después de que todos los integrantes de cada subgrupo hayan compartido sus experiencias con los demás, elaboran entre todos una definición para la palabra libertad y otra, para opresión.

Todos los subgrupos exponen sus definiciones y se produce un debate hasta que lleguen a un acuerdo en común.

Evaluación: el facilitador deberá enfatizar cómo abordar estos aspectos en relación con la comunicación asertiva.

9.2 Actividad 10

Escultura solidaria

Objetivo: mediante el juego cooperativo estimular el trabajo en equipo, amor por el medio ambiente, la solidaridad y la acción social.

Contenido: que los participantes construyan una escultura con el material recolectado, estimular el trabajo en equipo, respeto por el otro, amor por el medio ambiente.

Medios: 12 bolsas de basura grandes. Carteles con indicaciones. Caramelos para todos los participantes.

Procedimientos organizativos: en equipos y dispersos.

Reglas: construir una escultura ecológica utilizando material de desecho recolectado en un área determinada, al caminar por la calle se debe seguir las indicaciones colocadas en carteles: bailar, moverse como cangrejos, caminar como gemelos, saltar en una pierna, avanzar unidos de las manos. Al finalizar se realiza recorrido y cada equipo expone su escultura.

Tiempo: 90 minutos.

Evaluación: asignar área para la recolección de desechos, construir la obra (escultura) solo con material recolectado. La unión de los integrantes para realizar la labor. El sentido social que debe prevalecer en el grupo.

El personaje famoso

Cada componente debe elegir un personaje famoso con el que comparta su nombre. A continuación, delante de todo el grupo, debe imitar de al personaje y el resto deberá adivinar cuál es su nombre

9.4 Actividad 12

23

El dado

Esta dinámica se realiza para conocer la situación actual del grupo y que los jóvenes reflexionen sobre dicha situación y hagan un debate para poner en común todos los puntos de vista.

Objetivo:

Reflexionar sobre la situación actual del grupo y mejorar las relaciones entre los miembros.

Cuándo usarla:

Esta actividad está indicada para grupos que ya llevan un tiempo junto y tienen una trayectoria común.

Procedimiento:

Se escriben 6 preguntas sobre el estado del grupo en un papel (al final de este apartado puedes ver un ejemplo de preguntas).

Se disponen todos los miembros del grupo en círculo alrededor de las preguntas.

Uno de los miembros comienza tirando el dado y respondiendo a la pregunta con el número que corresponda y así sucesivamente hasta que todos los miembros hayan respondido al menos una pregunta.

El instructor debe ir anotando las preguntas y respuestas.

Evaluación: finalmente se analizan grupalmente todas las respuestas que se han dado ante una misma pregunta y se realiza un debate sobre qué se podría mejorar y cómo mejorarlo.

Esta actividad puede durar en total unos 90 minutos. Materiales necesarios:

Dado, papel con preguntas y papel y boli para apuntar las respuestas.

Ejemplos de preguntas:

¿Qué hace que el grupo se tambalee? ¿Hay algo que amenace su estabilidad?

¿Nos comunicamos suficientemente en el grupo?

¿Cómo solucionamos nuestros conflictos?

¿Qué es lo que nos une como grupo?

¿Sabemos pedir ayuda cuando estamos mal? ¿A quién recurrimos?

¿Qué puedo aportar al grupo para una mejor relación?

9.5 Actividad 13

1. Forme grupos de trabajo de 3 compañeros.
2. Converse sobre la importancia de las relaciones interpersonales
3. Elaboren un listado de 10 beneficios de las Relaciones humanas, que ustedes consideren los más importantes, en orden de importancia.

9.6 Actividad 14

El diccionario de las emociones

La persona encargada de conducir el grupo les propondrá la idea de realizar un diccionario de emociones redactado por ellos mismos.

Para tal, deben reservar tiempo de trabajo. De manera que sea una tarea más a realizar en ese grupo.

Se promoverán espacios de reflexión para hablar de emociones o bien, el dinamizador propondrá una emoción en concreto y, entre todos, elaborarán una definición de la misma.

Evaluación: el resultado es un diccionario elaborado entre todos de modo que puedan tenerlo y trabajar de manera individual.

9.7 Actividad 15

Test de Relaciones Humanas

Escribir solo su nombre _____

Para responder a las siguientes preguntas, escoge una de las siguientes respuestas y escribe el número de acuerdo a tu criterio personal, considerarse el más adecuado y oportuno para cada caso

RESPUESTAS

- **Siempre**
- **Casi siempre**
- **A veces**
- **Caso nunca**
- **Nunca**

- Te sientes bien con tu apariencia
- Mantienes una buena relación con tu familia
- Te sientes satisfecho con tigo mismo
- Tienes algunos hábitos que parece que no puedes cambiar

- Tiendes a criticar a los demás

- Te frustras cuando las cosas no salen como tú quieres

- Tienes dificultad para controlar tu enojo

- Estas en contacto con tus sentimiento

- Tiendes a compararte con otra persona
- Tu autoestima siempre está en lo alto
- Te sientes feliz y satisfecho con lo que haces
- Practicas valores en las buenas relaciones

Conclusiones

Las estrategias didácticas proporcionadas a los docentes fortalecen la necesidad que existe para conservar las relaciones humanas. El ser humano para poder cubrir su necesidad social satisfactoriamente debe contribuir como parte de una sociedad por lo que espera ser aceptado adaptándose a las normas de una sociedad determinada o grupo social.

Uno de los propósitos de esta guía es ser parte de las herramientas que se utilice para proporcionar una educación en relaciones humanas, integrado y orientada a la acción de fomentar en el docente la participación que consiste en las actividades que se emprenden para el cuidado y aplicación de las buenas prácticas de las relaciones humanas. Con ello lograremos un cambio en la actitud de las personas que favorecerá a la población.

Con la motivación en las buenas prácticas docentes enfocados en el proceso de enseñanza aprendizaje en relaciones humanas, lograremos que todos los miembros de la comunidad educativa.

Bibliografía

- Aponte, D. (2009). *tipos de relaciones humanas formales e informales* .
- Bernal, A. Z. (1982). *La Comunicación Organizacional en las Relaciones Humanas*.
- bisquerra, j. (2003). *relaciones interpersonales* . mexico mc graw hill.
- Brand, P. (2019). *Revista educativa relaciones humanas*.
- Brand, P. (2019). Revista educativa relaciones humanas. Brand, P. (2019). *Revista educativa relaciones humanas* .
- cabaniña, p. a. (2005). *comunicaicones interpersonales* . ideaspropias Editorial; Edicion 1 (17 de septiembre de 2005).
- Castillo, D. E. (2011). *Programa de Relaciones Humanas para mejorar las Relaciones Interpersonales*.
- Chinchilla, A. C. (1992). Chinchilla, A. C. (1997).
- Durbin, A. J. (2008). *Relaciones humanas. Novena Edicion comportamiento humano en el trabajo*. DurBrin, a. J. (2008). *relaciones humana. Novena Edicion comportamiento humano en el trabajo*. Estadistica, I. N. (2002). *INE*.
- García, M. M. (s.f.).
- Gardey, J. P. (2012). *concepto de relaciones humanas*.
- Hernandez, k. E. (2014). *incidencia en las relaciones interpersonales en los docentes del instituto nacional de educacion basica de san antonio suchitepequez* .
- López, S. E. (2,002). “ *LAS RELACIONES HUMANAS EN LA ADMINISTRACIÓN* . guatemala .
- MINEDUC. (2010). *Ministerio de Educacion* . Ministerio de Educacion . (2010).
- MINEDUC . PDM. (2011). *Plan de Desarrollo Municipal*. Plan de desarrollo Municipal. (2011). *PDM*.

SAJBIN, V. Y. (2015). “*RELACIONES INTERPERSONALES EN EL ÁMBITO LABORAL DEL.* guatemala.

Silveria, M. (2003). *el arte de las relaciones interpersonales* . Alba editorial

Soto, B. (2011). *características de relaciones humanas* .

Valladares, L. (2016). monografias. En M. E. Adelanto.

WEBSCOLAR. (2019). *Antecedentes y origen de las relaciones humanas* .

yiyuii. (2011). *relaciones interpersonales*.

Zul, J. D. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos* . chimaltenango .

Glosario

1. **Vinculacion:** acción de vincular.
2. **Concordancia:** correspondencia o conformidad de una cosa con otra.
3. **Relevancia:** importancia o significación que destaca algo.
4. **Psicológico, Psicología:** manera de sentir, de pensar y de comportarse de una persona o un colectividad, o relacionado con ella.
5. **Concepción:** idea, opinión o manera de entender ciertas cosas.
6. **Temperamento:** carácter de ser de una persona.
7. **Desenvolver:** actuar con habilidad o maña en algunas cosas.
8. **Condicionamiento:** acción de condicionar.
9. **Prototipo:** primer ejemplar que se fabrica de una figura, un invento u otra cosa, y que sirve de modelo para fabricar otras iguales, o molde original con el que se fabrica
10. **Conflictivo:** oposiciones o desacuerdo entre personas o cosas
11. **Cognitivo:** del conocimiento o relacionado con él.
12. **Aislamiento:** acción de aislar
13. **Intercesión:** acción de interceder.

- 14. Imprescindible:** que es o se considera tan necesario que no se puede prescindir de él o no se puede dejar de tener en consideración.
- 15. Hipnotizar:** provocar que una persona o animal entre en estado de hipnosis.
- 16. Afianzar:** hacer una cosa más firme, más estable o más sólida generalmente con puntales, clave, etc.
- 17. Genética** parte de la biología que estudia los genes y los mecanismos que regulan la trasmisión de los caracteres hereditarios.
- 18. Insertar:** estar en un órgano introducido entre las partes de otro adherido a su superficie.

- Relaciones Humanas



Asesor: Selvín Donaldo Giron Jiménez

Egresista: Iris Nimeh Revolto Corado

Estilos de Relaciones Interpersonales

Según (bisquerra, 2003) afirma que son aquellos que clasifican las tendencias que presentan las personas en el manejo de las interacciones hacia los demás, de los siguientes prototipos, algunos 12 suelen ser más saludables que otros. A continuación se presentan los estilos de relaciones interpersonales: conflictos con las personas del alrededor, construyen relaciones basadas en agresiones, acusaciones y amenazas.

Estilo manipulador: este estilo se basa en la utilización de los procesos cognitivos y lógicos de la persona que se relaciona con su entorno, puestrata de hipnotizar a los que le rodean para que al final se realicen las actividades y gustos de la persona manipuladora,

Estilo pasivo: estas son personas que dejan que la mayoría de los que le rodean decidan sobre él, no tiene capacidad para defender opiniones y

Estilo agresivo: estas son las personas que continuamente encuentran pensamientos propios, es a quien donde los demás estilos toman ventaja sobre éste

Estilo assertivo: es la persona que defiende sus derechos e intereses, no le da a utilizar la agresión, violencia o insultos como el agresivo, esta persona es la más capacitada para negociar un acuerdo dentro de una problemática de grupo.

Relaciones Humanas

Relaciones humanas

Relaciones Humanas es el contacto con otro ser humano respetando su cultura y normas, compartiendo y conviviendo como seres de un mismo género humano, las relaciones humanas son las enderezadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en claras reglas aceptadas por todos, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana. Las relaciones públicas por su parte, buscan insertar a la organización dentro de la comunidad, haciéndose comprender, tanto por sus públicos internos como externos, de sus objetivos y procedimientos a fin de crear vinculaciones provechosas para ambas partes mediante la concordancia de sus respectivos intereses y las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos (Garday, 2012).

Importancia de las Relaciones Humanas

A pesar de que las relaciones entre las personas han existido desde el momento en que la comunicación se dio entre los hombres, no es sino a partir de los últimos años que se han desarrollado de la misma forma como una técnica social aplicada. Es indispensable considerar que éstas se aplican en todo tipo de sociedades y actividades, como por ejemplo los negocios, en la administración pública o privada, escuelas, clubes sociales, en nuestros propios hogares y en el trabajo (Brand, 2019).



Fuente: frcon.un.edu

Factores que intervienen en las relaciones humanas

- **La Comunicación:** es la manera comotransmitimos y recibimos datos, ideas, opiniones y actitudes para lograr comprensión y acción en nuestras relaciones. – Cooperación: es la llave de tu bienestar general, trabajando o actuando todos por un mismo fin, se obtienen los mejores resultados posibles y grandes beneficios.
- **Comprendimiento:** aceptar a los demás, como personas, con sus limitaciones, necesidades individuales, derechos, características especiales y debilidades. La comprensión y la buena voluntad son el corazón de las relaciones humanas o interpersonales.
- **Respeto:** aun cuando no se comparta un punto de vista, es conveniente que consideres las creencias y los sentimientos de los demás. Para conseguir lo que quieres siempre vas a depender de los demás, asímelo, por lo que es importante respetar al otro y también hacerse respetar.
- **Cortesía:** podría definirse como un trato cordial y amable. Facilitar el entendimiento con los demás te permite trabajar juntos en armonía y lograr resultados.

En realidad la cortesía es algo que cuesta muy poco y tiene un gran valor en las relaciones humanas o interpersonales. Es importante que le des cuenta y que tomes conciencia que una adecuada actitud hacia las relaciones humanas (SA-BIN, 2015)



Fuente: pinterset

Fotografías

35

Capacitación y entrega de guía de relaciones humanas Instituto de Educación Básica por Cooperativa El Adelanto, Jutiapa.



Fotografía No.1 palabras de bienvenida por epesista
Fuente: tomada por Oliverth Boteo



Fotografía No.2 palabras de por
PEM Arturo Cardona
Fuente: tomada por Oliverth Boteo



Fotografía No.3 desarrollo de la
capacitación
Fuente: tomada por Oliverth Boteo



Fotografía No.4 capacitación Fuente:
tomada por Oliverth Boteo



Fotografía No.5 entrega de guía al
Supervisor Educativo
Fuente: tomada por Oliverth Boteo



Fotografía No.7 entrega de guía al
Supervisor Educativo
Fuente: tomada por Oliverth Boteo



Fotografía No.8 entrega de diplomas a
directores Supervisor Educativo

4.3 Sistematización de la experiencia

Como estudiante del décimo ciclo luego de completar y aprobar los cursos requeridos para el cierre de pensum de la carrera de Licenciatura en Pedagogía en Administración Educativa, se completa el último proceso que consiste en realizar un Ejercicio Profesional Supervisado que se caracteriza por ser un proceso participativo, el cual como epesista tuve la oportunidad de relacionarme con profesionales de instituciones, con el propósito de investigar, sobre las relaciones humanas. Se realizó un diagnóstico que involucra la institución avaladora, esto como aporte a la población por parte de la Universidad de San Carlos de Guatemala. El proceso inicio mediante la capacitación propedéutica que se caracteriza por dar las bases para la realización del ejercicio, el cual aprendí cuales son los instrumentos adecuados para la realización de la investigación, así mismo tener claro cuál es el objetivo principal y cada uno de los enfoques. Con esto obtuve la autorización para iniciar con el proceso de selección e investigación, utilizando la guía contextual e institucional para recolectar información y de allí tomar en cuenta las necesidades prioritarias del municipio de El Adelanto, enfocándome en el ámbito de las relaciones humanas, ya que uno de los problemas que afecta la buena convivencia dentro de un grupo social en la actualidad, es por ello que como epesista decidí visitar la Supervisión Educativa del municipio con el objetivo de realizar un diagnóstico institucional, para ver más a fondo dicha problemática.

Con el diagnóstico realizado me pude dar cuenta que son muchos los problemas de relaciones humanas en el sector educativo se necesita de apoyo de las instituciones para alternar los problemas de relaciones, la supervisión educativa tiene a su cargo el desarrollo de las actividades administrativas en el municipio, tomando eso como base y guiándome con los resultados del listado de carencia, se me asigno que como epesista trabajara un proyecto con directores de los diferentes niveles educativos de municipio de El Adelanto, dicho proyecto se realizó en una institución educativa, siendo parte de la educación. Enfocándome en la Supervisión Educativa como institución avaladora, los directores educativos son la parte primordial para la formación de nuevos profesionales brindándoles un aprendizaje significativo mejorando así los procesos educativos.

Realizando un diagnóstico institucional pude verificar que la información sobre relaciones humanas es muy escasa y se necesita reforzar en ese aspecto, es por ello que, con el resultado del listado de carencias, seleccione el problema principal y realice la hipótesis-acción que servirá para dar solución al mismo, elaborando un cuadro de viabilidad y factibilidad para asegurar la calidad del proyecto. Con lo antes ejecutado y el apoyo de la institución avaladora, decidí elaborar una guía de relaciones humanas, que propone información relativa y actividades con el objetivo de la práctica activa de las relaciones humanas.

Para la presentación de la guía organice una capacitación que fue impartida por un profesional con buena preparación académica y como conocedor del tema, planificando el protocolo adecuado para la ejecución, que consistió: en la elaboración de la solicitud de autorización para las instituciones involucradas. Así mismo la entrega de la agenda para la realización de dicha actividad. Con lo antes mencionado seleccione una fecha en la cual todos los participantes estuvieran disponibles para contar con su presencia.

El día de la ejecución del proyecto, se inició a la hora establecida, contando con todos los recursos organizados con anterioridad, impariéndose la capacitación de forma adecuada y entregando una guía a los principales directores educativos y supervisor educativo del municipio, así mismo se proporcionó un trifoliar informativo a cada uno de los directores esto como parte de los objetivos de la actividad. Uno de los principales logros del proyecto es la continuidad que los directores educativos le darán al proyecto quedando como encargados, esto con el objetivo de reforzar la información y el enfoque principal del proyecto.

Luego de culminar estas etapas, e inicia el proceso de redacción del informe que consiste en dar a conocer cada una de las fases planificadas para la realización del ejercicio profesional supervisado, que completa diferentes capítulos: como diagnóstico, que es la fase donde se utilizan diferentes instrumentos de recolección de información, fundamentación teórica para reforzar y validar los aspectos escritos en el capítulo anterior, y la evaluación para el logro de los objetivos.

4.3.1 Actores

Los actores principales para llevar acabo la realización del proyecto de intervención son los directores educativos, ellos fueron clasificados en los niveles siguientes: nivel preprimaria, nivel primaria, nivel medio y nivel diversificado, se requirió su participación para llevar a cabo el proceso de capacitación de Relaciones Humanas también se contó con la presencia del Supervisor Educativo PEM Arturo Cardona Chinchilla jefe de la institución avaladora, un profesional especializado en el tema quien dio a conocer el tema a intervenir, y mi persona PEM Iris Nineth Revolorio Corado como organizadora de la capacitación y creadora de la guía impartida en la capacitación.

4.3.2 Acciones

Como estudiante del décimo ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa en primer lugar, tuve que elegir la institución en la cual desarrollaría mi ejercicio profesional supervisado EPS y la solicitud de aceptación en la institución avaladora eligiendo la Supervisión Educativa del municipio de El Adelanto, posterior a ello, la realización del diagnóstico contextual el cual se refiere al conocimiento de todo municipio, diagnóstico institucional este último me sirvió para poder verificar el estado en la cual se encontraba la supervisión educativa, visualizando las carencias y en base a ello poder intervenir en base al problema detectado.

4.3.3 Resultados

Se contribuyó al mejoramiento y fortalecimiento de las relaciones humanas, en los directores del sector oficial de los diversos niveles educativos del municipio de El Adelanto, departamento de Jutiapa, realizando actividades que garanticen la integridad, conservación y aplicación de las relaciones humanas, como parte fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje. Se diseñó un guía para promover la importancia de las relaciones humanas dentro de la comunidad educativa, organizando y desarrollando una capacitación que fue dirigida a los directores educativos del municipio de El Adelanto, departamento de Jutiapa.

4.3.4 Implicaciones

El entorno físico donde se realizó la capacitación sobre relaciones humanas, fue adecuado de acorde a cantidad de los participantes invitados a la actividad y beneficio a 20 directores de los diferentes niveles educativos siguientes: nivel preprimario, nivel primario, nivel medio y nivel diversificado no habiendo ningún inconveniente al momento de la ejecución de la capacitación, ya que previo a ello ya estaba organizada y preparada, la dinámica durante el proceso se desarrolló de acorde a lo que estaba programado para su ejecución.

4.3.5 Lecciones aprendidas

Durante el proceso del ejercicio profesional supervisado EPS, como parte de la formación profesional académica y parte del conocimiento adquirido durante este proceso, el cual me llena de mucha satisfacción el poder realizar mi práctica como epesista, en la supervisión educativa del municipio de El Adelanto, como parte del diagnóstico realizado en la institución obtuve un listado de carencias el cual se me destinó un tema- problema a poder darle la solución requerida siendo así el tema sobre las relaciones humanas. Como parte principal al momento de realizar un proyecto debemos de tener conciencia de todos los elementos y factores que pueden afectar o entorpecer el proceso, mediante el cual obtenemos diversas experiencias que nos sirven para mejorar, la vivencia sobre esta lección fue la redacción de la guía sobre relaciones humanas siendo así como creación propia.

En lo académico, como estudiante del décimo ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Técnica en Administración Educativa y parte de mi formación académica como profesional fue muy gratificante como los directores educativos y supervisor educativo como jefe de la institución formaron parte de mi proceso como epesista, involucrándose en si en el proyecto a realizar, formando parte fundamental en los procesos educativos, me siento satisfecha por el proyecto desarrollado para dejarlo en la institución, con una estructura definida en las relaciones humanas y sobre todo esto ayudara en la formación eficiente de los procesos educativos.

Social, en lo personal, el tratar con personas con diferentes condiciones económicas, sociales, culturales, y cada una con diferentes aspiraciones. me ha permitido valorarlas y admirarlas por lo que son como seres humanos, sabiendo así que como seres humanos somos sociales por naturaleza y debemos de mantener una buena relación entre los diversos grupos familiares, sociales, laborales y sus realizaciones.

Económico, el crecimiento económico una de las metas que como seres humanos esperamos alcanzar dentro de la sociedad, este mismo implica lo notable de los ingresos y de la forma de vida de los seres humanos dentro de la sociedad, el crecimiento económico requiere de una medición para poder establecer que tan lejos podemos llegar o que tan cerca estamos del desarrollo esto nos ayudara al crecimiento y fortalecimiento de pensamientos e ideas, para irse desarrollándose como seres humanos para poder alcanzar el éxito.

Político, es el proceso mediante el cual una persona desarrolla un proyecto que será de beneficio para la sociedad. La enseñanza como parte fundamental de la formación académica, tiene como objetivo enseñar, educar, formar e implementar programas de formaciones políticas, capacitando a las personas que buscan un fin o nivel económico que les servirá para poder sobrevivir y desarrollarse dentro del ámbito profesional

Profesional, esta experiencia le da mucho sentido a mi profesión y al ejercicio profesional el propósito fundamental para mi vida es poder obtener el título que me acreditaría como licenciada en Pedagogía y Administración educativa cuyo propósito lo concretare.

A todos los estándares educativos y de preparación, con valores morales y espirituales, formadora de conocimientos, y capaz de desenvolverme como profesional. través de una actividad laboral específica, asociada.

Capítulo V Voluntariado

5.1 Plan de la acción realizada

Parte informativa

Lugar: Facultad de Humanidades Sección, Jutiapa.

Nombre del proyecto: Techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación de pozo de agua de esta casa de Educación superior para fortalecer al ambiente pedagógico

Modalidad: Construcción

Fecha de ejecución: 23 de septiembre al 28 de octubre del 2019

Nombre del asesor:

Licenciado Selvin Donaldo Girón Jiménez

Estudiante epesista:

Iris Nineth Revolorio Corado

II Parte de desarrollo

¿Cómo contribuir al mejoramiento y conservación de las instalaciones de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa para un mejor desarrollo educativo?

Hipótesis- Acción

Si, a través del proyecto de voluntariado se logra la construcción del techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación de pozo de agua entonces se lograra mejorar el ambiente educativo, en la calidad de educación dentro de la Facultad de Humanidades Sección, Jutiapa.

Ubicación

El edificio de la Facultad de Humanidades Universidad de San Carlos de Guatemala, sección Jutiapa, se encuentra ubicado en el Barrio El Cóndor Zona 3, Complejo Educativo, a un costado de la Escuela en Ciencias Comerciales, Jutiapa.

Georreferencia

Imagen No. 4 Georreferencia



Fuente: Tomada de google maps (2019).

Justificación

La Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos, sección Jutiapa es una de las sedes más importante e influyentes en la educación de la cabecera departamental que alberga a más de 400 estudiantes anualmente. Su objetivo principal es integrar el pensamiento universitario mediante una visión conjunta y universal de los problemas del hombre y del mundo. A través de la observación pudimos detectar que la universidad necesita la construcción del techo, loza del salón usos múltiples y habilitación del pozo de agua, de esta forma estaremos contribuyendo al mejoramiento de la infraestructura del edificio que alberga nuestra casa de estudios.

Objetivo General

Habilitar el salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala, sección Jutiapa.

Objetivos Específicos

Instalar techo de 300 metros cuadrados de lámina y estructura metálica del salón de usos múltiples en la Facultad de Humanidades sección Jutiapa.

Fundir loza de 300 metros cuadrados del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa

Habilitar el pozo artesanal para el beneficio de agua de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa.

Metas

Cuadro No. 12 Metas

Metas	Se logró	Porcentaje
300 metros cuadrados instalados en un salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa	Si	100%
300 metros cuadrados de loza fundida del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades sección, Jutiapa.	Si	100%
Habilitar 150 metros de tubería para el pozo artesanal de agua	Si	100%

Cronograma de actividades del plan de voluntariado (Construcción Techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación de pozo de agua de esta casa de Educación superior para fortalecer al ambiente pedagógico)

Cuadro No. 13 Cronograma

No.	Actividades	Meses							
		Septiembre				Octubre			
			1	2	3	4	1	2	3
1	Información, asesoría Orientación,	P	x						
		E							
2	Diagnóstico del Proyecto	P	x	x					
		E							

		P		X	X					
3	Perfil y plan del proyecto	E								
4	Ejecución del proyecto	P				x	X			
		E								
5	Evaluación del Proyecto	P						x		
		E								
6	Presentación del informe final	P						x	x	X
		E								

Fuente: Elaborado por epesista (2019)

Beneficiarios Directos:

310 estudiantes de la Facultad de Humanidades sección, Jutiapa

Indirectos:

160 estudiantes de primer ingreso del ciclo escolar 2020 de la Facultad de Humanidades sección, Jutiapa

Actividades

- Entrega de solicitudes para gestión de fondos para el proyecto
- Coordinar gestiones de colaboración por medio de distintas instituciones
- Iniciar la construcción del Techo, loza del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades sección, Jutiapa
- Realizar actividades para la recolección de fondos
- Elaborar informe final del proyecto de construcción
- Entrega de proyecto

Tiempo de construcción

- Cuarta semana 23 de septiembre del 2019
- Cuarta semana 28 de Octubre del 2019

Responsables

- Egresista de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Evaluación

Cuadro No. 14 Evaluación

Actividad/aspecto/elemento	Si	No	Comentario
¿Se logró gestionar recursos para la ejecución del proyecto?	x		
¿Cumple el proyecto seleccionado con los requisitos establecidos por la normativa del voluntariado del Ejercicio Profesional Supervisado?	x		

¿Los materiales seleccionados fueron los apropiados para la construcción del proyecto	<input checked="" type="checkbox"/>		
Se obtuvo la cantidad de material necesario para la ejecución del proyecto?	<input checked="" type="checkbox"/>		
Se obtuvo la ayuda de otras personas para la ejecución del proyecto?	<input checked="" type="checkbox"/>		

Fuente: elaborado por epesista 2019

Fuentes de financiamiento

Lista de cantidad de dinero gestionado por estudiantes epesista para la elaboración del proyecto.

Cuadro No. 15 Fuentes de financiamiento

No.	CARNÉ	APELLIDOS Y NOMBRES	Total
1.	200251275	Girón Ramírez Sindy Yamileth	Q 2,000.00
2.	201043091	García Amézquita Luis Carlos	Q 2,000.00
3.	201143051	López Alveño Angel Fernando	Q 2,000.00
4.	201221596	Asencio Asencio Gerson Alexander	Q 2,000.00
5.	201240818	Calderas Mejía Melany Johana	Q 2,000.00
6.	201411671	Valdez Godoy Julio Cesar	Q 2,000.00
7.	201411674	López y López Yeimy Elizabeth	Q 2,000.00
8.	201509496	Corado Sarceño Yoslin Edith	Q 2,000.00

9.	201509519	Zamora Calderón Kelly Maritza	Q 2,000.00
10.	201518697	Lémus Mencos Eladio Rolando	Q 2,000.00
11.	201608583	Del Cid Barrera Juan Carlos	Q 2,000.00
12.	201608589	Gómez Gudiel Evelin Yaneth	Q 2,000.00
13.	201608590	Boteo Godoy Oliverth Jonnatan	Q 2,000.00
14.	201608591	Ramírez Arana Wendy Marilú	Q 2,000.00
15.	201608597	Arana Asencio Antonio Agustín	Q 2,000.00
16.	201608599	Asencio Valenzuela Meily Roxana	Q 2,000.00
17.	201608600	Barrientos Corado Ana Julieta	Q 2,000.00
18.	201608605	Rodríguez Ríos Sonia Elizabeth	Q 2,000.00
19.	201608606	Rivera Menéndez Ceylin Vanesa	Q 2,000.00
20.	201608608	Arana Tobar Vivian Sucely	Q 2,000.00
21.	201608610	Borrayo Galicia María Mercedes	Q 2,000.00
22.	201608612	Orozco Crúz Nancy Virginia	Q 2,000.00
23.	201608613	Paredes Hernández Floridalma	Q 2,000.00
24.	201608615	Corleto García Cledin Veraly	Q 2,000.00
25.	201608616	Recinos González Katerin Esmeralda	Q 2,000.00

26.	201608620	Valenzuela Aguilar Jessika Johanna	Q 2,000.00
27.	201608625	Navas Salazar Karen Anayeli	Q 2,000.00
28.	201608626	García Navas Leidy Carolina	Q 2,000.00
29.	201608630	Ramírez López Norma Gricelda	Q 2,000.00
30.	201608631	Mencos Osorio Evelin Yanira	Q 2,000.00
31.	201608633	Monzón Castillo Karla Paola	Q 2,000.00
32.	201608634	Pérez Ruano Denisse Anayansi	Q 2,000.00
33.	201608635	Revolorio Corado Iris Nineth	Q 2,000.00
34.	201608640	Martínez Vásquez Kleybi Alexander	Q 2,000.00
35.	201608655	Arana Godoy Josselin Nataly	Q 2,000.00
36.	201608672	Arana González Karin Paola	Q 2,000.00
37.	201608674	Lobos Trejo Oscar Adolfo	Q 2,000.00
38.	201608685	Valenzuela Asencio Delsi Aleydi	Q 2,000.00
39.	201608687	Mateo Hernández Edwin Rene	Q 2,000.00
40.	201608691	Escobar y Escobar Belvi Zugey	Q 2,000.00
41.	201608696	Gómez Elvira Luis Alejandro	Q 2,000.00
42.	201608697	Schwank Alcantara Hibinia del Carmen	Q 2,000.00

43.	201608698	González Trigueros Geber Magdiel	Q 2,000.00
44.	201608707	Duque Alarcón Elder Estuardo	Q 2,000.00
45.	201608710	González Quiñonez Erik Fernando	Q 2,000.00
46.	201615965	Ortíz Zuñiga Anabel Yasmara	Q 2,000.00
47.	201615968	Ordóñez Flores Lourdes Yessenia	Q 2,000.00
48.	201615984	Corado Pineda Oneyda Marisol	Q 2,000.00
49.	201615987	Corrales Alfaro Debir Hortencia	Q 2,000.00
Total			Q 98,000.00

Fuente: Elaborado por epesista (2019)

Lista de actividades realizadas para la recaudación de fondos para la elaboración del Proyecto.

Cuadro No. 16 lista de actividades

Gestión	Total
Gestión total por estudiante	Q 98,000.00
Gestión total por actividades	Q 8,000.00
Total	Q 106,000.00

Fuente: Elaborado por epesista (2019)

Total, de dinero gestionado por estudiantes epesistas para la elaboración del proyecto

Cuadro No. 17 Dinero gestionado

Actividad	Total
Rifa numero 1	Q 3,500.00
Rifa numero 2	Q 3,500.00
Venta de comida	Q 1,000.00
Total	Q 8,000.00

Fuente: Elaborado por epesista (2019)

5.2 Sistematización

El día 20-07-2019 se comentó con los compañeros epesistas sobre el proyecto de voluntariado que se iba a desarrollar y si estaban ellos de acuerdo en que se desarrollara en grupo todos juntos por tal razón se les explicó también que cada uno tendría que plantar 250 arbolitos en esos momentos ya que esa es la normativa que está programada en la guía pero hablando todos juntos y observando detenidamente la guía del Ejercicio Profesional Supervisado nos dimos cuenta que podríamos ejecutar otros tipos de voluntariados en el cual estaba la construcción y viendo que teníamos mucho tiempo, entre otras cosas que hacer se nos dificultaba la siembra de arbolitos por tal razón se habló con todos los epesistas del x ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa si nos juntábamos todos para hacer el proyecto de construcción que se basaba en la culminación del techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación del pozo artesanal de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa. Después de darles la información de cómo se iba a trabajar y que se tenía que pedir un permiso para poder cambiar el voluntariado en la capital, al ver que todos estaban de acuerdo se procedió a pasar un listado donde todos firmaron que querían seguir con la ejecución del proyecto.

Durante el mes de agosto y septiembre se estuvo estructurando la información que se tiene que agregar al informe de voluntaria ya que la primera vez que se le mostro al Lic. Santos de Jesús Dávila Aguilar el proyecto de voluntariado nos dio un formato de cómo se tenía que estructuras y la información que este tendría que llevar.

A finales del mes de septiembre se tuvo la oportunidad de llevar el informe de voluntariado ya con las correcciones debidas para que el Lic. . Santos de Jesús Dávila Aguilar lo pudiera revisar y darnos el aval para poder empezar la ejecución del proyecto al momento que el Lic. reviso la documentación nos dijo que estaba bien la información y que teníamos el aval de el para que pudiéramos empezar a ejecutar nuestro proyecto de voluntariado. Después de la reunión que tuvimos con el licenciado se les informo a los demás compañeros lo que nos dijo y que ya podíamos empezar a ejecutar nuestro proyecto de voluntariado.

En la última semana de septiembre y el mes de octubre se empezó a gestionar el dinero que se iba a ocupar para la construcción del techado, loza y habilitación del pozo artesanal de agua de la Facultad de Humanidades Sección Jutiapa. Logrado así la recolección necesaria de dinero que fue de Q106, 000.00 para poder ejecutar el proyecto.

Durante el mes de octubre se llevó a cabo la construcción del techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación del pozo artesanal de agua de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa. Durante ese mes se logró completar dicho proyecto que será de beneficio para la Facultad ya que albergara a estudiantes, como actividades de carácter educativo para un mejor desarrollo en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Por tal razón el voluntariado es una forma de participación en el que los estudiantes ofrecen su tiempo, su experiencia, su conocimiento, sus competencias y el trabajo para el desempeño de una función social. Supone una opción personal, libre y altruista de colaboración con una institución educativa socio humanístico no lucrativo. De manera desinteresada y con carácter solidario como es el propósito de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la Facultad de Humanidades de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

El presente informe del voluntariado es presentado por los estudiantes involucrados la perspectiva del presente trabajo permite definir líneas pedagógicas que contribuirán a la atención de los estudiantes y la comunidad educativa en ambientes seguros, higiénicos y organizados académicamente.

5.3 Evidencias fotografiadas

Ejecución del proyecto de voluntariado de construcción del Techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación del pozo artesanal de agua de la Facultad de Humanidades Sección, Jutiapa.

Antes del Proyecto

Fotografia No. 1 Lateral derecho del salón



Fuente: Iris Revolorio

Fotografia No. 2 Lateral izquierdo del Salon



Fuente: Iris Revolorio

Fotografia No. 3 Parte interna del salón



Fuente: Iris Revolorio

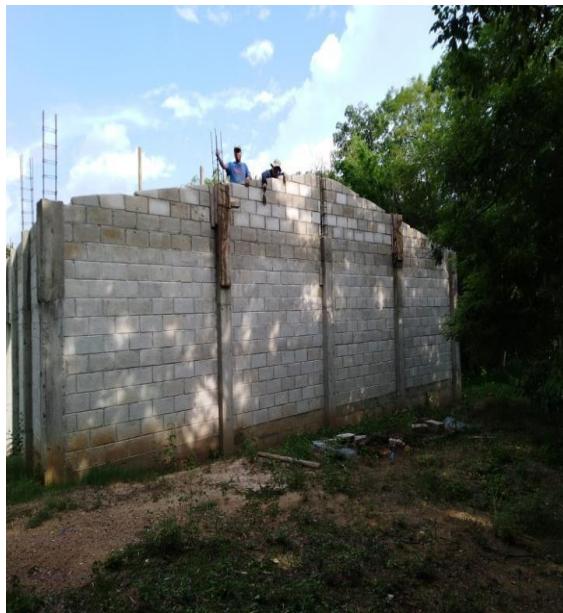
Fotografia No. 4 Vista aérea del salón



Fuente: Iris Revolorio

Preparación del área (Durante)

Fotografía No. 5 preparación de mojinete



Fuente: Iris Revolorio

Fotografía No. 6 preparación de relleno



Fuente: Iris Revolorio

Proceso de construcción (Durante)

Fotografia No. 7 colocación de mojinete Fotografia No. 8 Fundición del mojinete



Fuente: Iris Revolorio



Fuente: Iris Revolorio

Fotografía No. 9 Preparación de materiales el techo



Fuente: Iris Revolorio

Fotografía No. 10 ensambladura de la Para embalsadura para el techo techado



Fuente: Iris Revolorio

Fotografia No. 11 Colocación de la estructura



Fuente: Iris Revolorio

Fotografía No.12 Colocación de lámina



Fuente: Iris Revolorio

Fotografía No. 13 culminación del techo



Fuente: Iris Revolorio

Fotografía No. 14 Fundición de loza para el salón



Fuente: Iris Revolorio

Fotografía No. 16 epesista trabajando fundición En fundición de loza del salón



Fuente: Oliverth Boteo

Fotografía No. 17 Finalización de de loza



Fuente: Iris Revolorio

Fotografía No. 18 colocación de bomba
Colocación de tubo del Para pozo artesanal



Fuente: Iris Revolorio

Fotografía No. 20
Pozo artesanal de agua



Fuente: Iris Revolorio

**Entrega de Proyecto (grupo de epesista 2019).
Fotografía No. 16 grupo de epesistas 2019**



Fuente: Manuel Orozco

Carta de convenio

En la ciudad de Jutiapa, el día 18 de septiembre de 2019 siendo las 8 horas reunidos en la oficina Administrativa de la coordinación de la Facultad de Humanidades Sección Jutiapa, reunidos con el propósito de iniciar el presente convenio entre el señor: Luis Carlos García Amezquita estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa y el Licenciado: Selvin Donaldo Girón Jiménez Coordinador de esta sección con el propósito de establecer lineamientos claros para la entrega sostenible del proyecto del voluntariado del techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación del pozo de agua procediendo de la siguiente manera:

PRIMERO: Se identifica con las siguientes generales; yo Luis Carlos García Amezquita con la edad: 27 años Estado civil: soltero, sexo Masculino, originario de Jutiapa y residente del Barrio Latino de esta Ciudad, me identifico con número de DPI: 2079-64777-2201 Número de NIT: 68202164 con teléfono No. 51212601, actualmente con cargo de Presidente de la Junta Directiva del ingreso de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa; Yo Selvin Donaldo Girón Jiménez con cargo de Coordinador de la Facultad de Humanidades Sección, Jutiapa.

SEGUNDO: El Profesor de Enseñanza Media Luis Carlos García Amezquita del Proyecto denominado techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación del pozo de agua ubicado en la Facultad de Humanidades Sección, Jutiapa con un valor aproximado de Q 106,200.00 donde indica que este proyecto fue promovido con el propósito de habilitar los espacios físicos de estas instalaciones ya que se tiene contemplado en el año 2020 la apertura para el ciclo educativo 2020 las carreras de Profesorado de enseñanza media en Ciencias Económico Contable, Profesorado de Enseñanza Media en Pedagogía y Ciencias Naturales con Educación Ambiental, que fue promovido como proyecto de Voluntariado del Ejercicio Profesional Supervisado de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del periodo 2016 con el propósito de que este proyecto sea sustentable, factible y se dé seguimiento a este proyecto de infraestructura para consolidar el mejoramiento de las instalaciones de esta casa de estudios superior.

TERCERO: El licenciado Selvin Donaldo Girón Jiménez como Coordinador de la Facultad de Humanidades Sección Jutiapa indicó que los proyectos de Ejercicio Profesional Supervisado son autorizados por el licenciado Santos de Jesús Dávila Aguilar Director del departamento de extensión de la Facultad de Humanidades del Departamento de Guatemala según la normativa del Ejercicio Profesional Supervisado, la normativa de proyectos de infraestructura de la Universidad de San Carlos de Guatemala quienes establecen que es necesario un convenio de aceptación, entrega y aprobación de los proyectos por parte de los participantes ejecutores de las autoridades Universitarias con el propósito de seguir su mejoramiento físico para su utilización.

CUARTO: Se celebró por ambas partes el convenio de entrega del proyecto techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación del pozo de agua a partir de la fecha 11

aceptación, entrega y aprobación de los proyectos por parte de los participantes ejecutores de las autoridades Universitarias con el propósito de seguir su mejoramiento físico para su utilización.

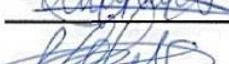
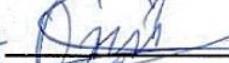
CUARTO: Se celebró por ambas partes el convenio de entrega del proyecto techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación del pozo de agua a partir de la fecha 11 de Noviembre del 2019 comprometiéndose el Licenciado: Selvin Donaldo Girón Jiménez a recibir en nombre de las autoridades Universitarias el proyecto denominado techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación del pozo de agua de esta manera aprobar y dictaminar sobre la entrega legal, de esta obra para su continuidad lo que permitirá brindar mejores oportunidades al estudiantado que desea estudiar en esta casa de estudios superiores por lo que el PEM: Luis Carlos García Amezquita Presidente del grupo de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa hace formal entrega en nombre sus compañeros de estudio del proyecto en mención, agradeciendo a la Universidad de San Carlos de Guatemala, por su proyección en la formación de nuevos líderes y ciudadanos en esta jurisdicción.

QUINTO: No habiendo nada más que hacer constar se da por terminada la presente carta convenio institucional siendo las 10 horas con 30 minutos en el mismo lugar y fecha de su inicio, firmando para su constancia entre ellos intervinieron PEM: Luis Carlos García Amezquita, Lic.: Selvin Donaldo Girón Jiménez .



Listado de estudiantes del décimo ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades Sede Jutiapa que solicitan sea aprobado el proyecto del techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación del pozo artesanal de agua de dicha sede.

Nombre Carné

No.	Nombre Carné	Firma
1.	Luis Carlos García Amezcua 201043091	
2.	Angel Fernando López Alvaro 201143051	
3.	Sinan Carlos Nácid Barriera 201608583	
4.	Leidy Carolina García Núñez 08626	
5.	Jessica Johanna Valenzuela 201608620	
6.	Meily Roxana Asencio Valenzuela 201608599	
	Nancy Virginia Orozco Cruz 201608612	
	Sindy Yamileth Gómez R. 200251275	
9.	Delsi Alejdi Valenzuela Asencio	
	Ana Julieta Barriontos Corado 201608600	
11.	Edwin Rene Mateo Herández 201608687	
	Wendy Marilú Ramírez Arana 201608591	
	Katerin Esmeralda Recinos González 201608616	
14.	Sonia Elizabeth Rodríguez Ríos 201608608	
15.	Oscar Adolfo Lobos Trigo 201608614	
	Onyda Marisol Corado Pineda 201608984	
17.	Karen Anayeli Navas Salazar 201608675	
	Antonio Agustín Arana Asencio 201608597	
	Luis Alejandro Gómez Elviro 201608696	

20. Erik Fernando González Quiñonez 201608710
21. Geber Magdiel González Trigueros 201608698
22. Kleybi Alexander Martínez Vásquez 201608610
23. Belvi Zuley Escobar y Escobar 201608691
24. Florivalma Paredes Hernández 201608613
25. Gladis Verally Corleto García 201608615
26. Eladio Rolando Lemos Márquez 201518697
27. Karla Paola Monzón Castillo 201608633
28. Lourdes Yessenia Ordóñez Flores 201615968
29. Evelin Yaneth Gómez Gutiérrez 201608589
30. Evelin Yanira Mencos Ospino. 201608631
31. Hibnia del Carmen Schurante A 201608697
32. Norma Griselda Ramírez López 201608630
33. Vivian Sucely Arana Tobas 201608608
34. Karin Paola Arana González 201608672
35. Yeiny Elizabeth López y G. 201411674
36. Yeslin Edith Corado Sáenz 201509496
37. Josselin Nataly Arana Godoy 201608655
38. Melany Johana Calderas Mejía 201240818
39. Deiby Horkelia Corrales Alfaro 2016015987
40. María Mercedes Borrero 201608610
41. Kelly Maritza Zamora Calduón 201509519
42. Iris Nineth Revolorio C. 201608635

43. Oliverth Jonathan Botero Godoy 201608590 ~~Supervisado~~
44. Gerson Alexander Asinua y Ascencio 201221596 ~~Monitoreado~~
45. Julio Cesar Valdez Trujillo 201411671 ~~Monitoreado~~
46. Elder Estuardo Díaz Alarcón 201608707 ~~Supervisado~~
47. Denisse Anayansi Pérez Ruiz 201608634 ~~Supervisado~~
48. Ceylin Vampska Rivera Menéndez 201608606 ~~Supervisado~~
49. Anabel Yasmara Ortiz Zuniga 201415965 ~~Supervisado~~
50. _____
51. _____
52. _____
53. _____

**Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Licenciatura en Pedagogía y Administración educativa Voluntariado del Ejercicio
Profesional Supervisado**

PLAN DE SOSTENIBILIDAD EPESISTAS 2019.

Datos generales

1. Nombre del Proyecto:

“Techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación de pozo de agua de esta casa de Educación superior para fortalecer al ambiente pedagógico”.

2. Lugar de ejecución:

Edificio de la Facultad de Humanidades Universidad de San Carlos de Guatemala, sección Jutiapa, se encuentra ubicado en el Barrio El Cóndor Zona 3, Complejo Educativo, a un costado de la Escuela en Ciencias Comerciales, Jutiapa.

3. Institución responsable:

Facultad de Humanidades.

4. Justificación:

La Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos, sección Jutiapa es una de las sedes más importante e influyentes en la educación de la cabecera departamental que alberga a más de 400 estudiantes anualmente. Su objetivo principal es integrar el pensamiento universitario mediante una visión conjunta y universal de los problemas del hombre y del mundo. A través de la observación pudimos detectar que la universidad necesita la construcción del techado, loza del salón usos múltiples y habilitación del pozo de agua, de esta forma estaremos contribuyendo al mejoramiento de la infraestructura del edificio que alberga nuestra casa de estudios.

5. Objetivo general:

Habilitar el salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala, sección Jutiapa.

6. Objetivos específicos:

- Instalar techo de 300 metros cuadrados de lámina y estructura metálica del salón de usos múltiples en la Facultad de Humanidades sección Jutiapa.
- Fundir loza de 300 metros cuadrados del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa
- Habilitar el pozo artesanal para el beneficio de agua de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa.

7. Metas

- 300 metros cuadrados instalados en un salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa
- 300 metros cuadrados de loza fundida del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades sección, Jutiapa.
- Habilitar 150 metros de tubería para el pozo artesanal de agua

8. Responsable:

“49 Epesistas de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración”.

9. Entrega del proyecto y responsable directo:

- ✓ Lic. Selvin Donaldo Girón Jiménez.

10. Procedimientos de mantenimiento del salón de usos múltiples:

- Mantener las instalaciones del salón limpias ante, durante y después de cada actividad.
- Velar para que las instalaciones estén disponibles ante cualquier actividad

11. Beneficiarios

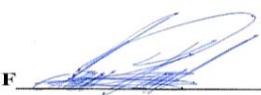
Directos: 310 estudiantes de la Facultad de Humanidades sección, Jutiapa

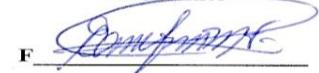
Indirectos: 160 estudiantes de primer ingreso del ciclo escolar 2020 de la Facultad de Humanidades sección, Jutiapa

Junta directiva Epesistas 2019
Universidad de San Carlos de Guatemala

Luis Carlos García Amezquita.
Presidente

F _____

Angel Fernando Lopez Alveño
Vicepresidente

F _____

Edwin René Mateo Hernández.
Tesorero

F _____

Elder Estuardo Duque Alarcón
Secretario

F _____

Juan Carlos del Cid Barrera
Vocal I

F _____

Vo.Bo. 
Lic. Selvin Donaldo Giron Jimenez
Coordinador de la Facultad de Humanidades
Sección Jutiapa.



Jutiapa, 16 de noviembre de 2019.



**Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades
Sección Jutiapa**

FINIQUITO

A QUIEN INTERESE.:

El Coordinador de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, sección Jutiapa, HACE CONSTAR: que los estudiantes del décimo semestre de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, en cumplimiento con el normativo del Ejercicio Profesional Supervisado vigente en cuanto a la realización del voluntariado, han culminado el proceso planificado consistente en habilitación del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades, sección Jutiapa, consistente en la instalación de 330 metros de techo de lámina y estructura metálica, fundición de 300 metros cuadrados de losa de 10 centímetros de espesor y la habilitación de poso artesanal de agua. Dicho proyecto tiene un costo de ciento seis mil quetzales exactos, contribuyendo a mejorar las instalaciones propiedad de la facultad de Humanidades, sección Jutiapa, gestionados por 49 epesistas que aparecen en el siguiente listado.

No.	CARNÉ	APELLIDOS Y NOMBRES
1.	200251275	Girón Ramírez Sindy Yamileth
2.	201043091	García Amézquita Luis Carlos
3.	201143051	López Alveño Angel Fernando

4.	201221596	Asencio Asencio Gerson Alexander
5.	201240818	Calderas Mejía Melany Johana
6.	201411671	Valdez Godoy Julio Cesar
7.	201411674	López y López Yeimy Elizabeth
8.	201509496	Corado Sarceño Yoslin Edith
8.	201509519	Zamora Calderón Kelly Maritza
10.	201518697	Lémus Mencos Eladio Rolando
11.	201608583	Del Cid Barrera Juan Carlos
12.	201608589	Gómez Gudiel Evelin Yaneth
13.	201608590	Boteo Godoy Oliverth Jonnatan
14.	201608591	Ramírez Arana Wendy Marilú
15.	201608597	Arana Asencio Antonio Agustín
16.	201608599	Asencio Valenzuela Meily Roxana
17.	201608600	Barrientos Corado Ana Julieta
18.	201608605	Rodríguez Ríos Sonia Elizabeth
19.	201608606	Rivera Menéndez Ceylin Vanesa
20.	201608608	Arana Tobar Vivian Sucely

21.	201608610	Borrayo Galicia María Mercedes
22.	201608612	Orozco Crúz Nancy Virginia
23.	201608613	Paredes Hernández Floridalma
24.	201608615	Corleto García Cledin Veraly
25.	201608616	Recinos González Katerin Esmeralda
26.	201608620	Valenzuela Aguilar Jessika Johanna
27.	201608625	Navas Salazar Karen Anayeli
28.	201608626	García Navas Leidy Carolina
29.	201608630	Ramírez López Norma Gricelda
30.	201608631	Mencos Osorio Evelin Yanira
31.	201608633	Monzón Castillo Karla Paola
32.	201608634	Pérez Ruano Denisse Anayansi
33.	201608635	Revolorio Corado Iris Nineth
34.	201608640	Martínez Vásquez Kleybi Alexander
35.	201608655	Arana Godoy Josselin Nataly
36.	201608672	Arana González Karin Paola
37.	201608674	Lobos Trejo Oscar Adolfo

38.	201608685	Valenzuela Asencio Delsi Aleydi
39.	201608687	Mateo Hernández Edwin Rene
40.	201608691	Escobar y Escobar Belvi Zugey

41.	201608696	Gómez Elvira Luis Alejandro
42.	201608697	Schwank Alcantara Hibinia del Carmen
43.	201608698	González Trigueros Geber Magdiel
44.	201608707	Duque Alarcón Elder Estuardo
45.	201608710	González Quiñonez Erik Fernando
46.	201615965	Ortíz Zuñiga Anabel Yasmara
47.	201615968	Ordóñez Flores Lourdes Yessenia
48.	201615984	Corado Pineda Oneyda Marisol
49.	201615987	Corrales Alfaro Debir Hortencia

Para los usos legales que se presenten se firma y sella el siguiente finiquito.

Atentamente:

Vo.Bo

Lic. Selvin Donald Giron Jimenez
Coordinador Sede Jutiapa




Conclusiones

- Se ejecutaron distintas actividades para recaudación de los fondos necesarios para la construcción del techado, loza del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa.
- Se fundieron 300 metros cuadrados del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa, para el beneficio de los estudiantes para el buen desarrollo educativo dentro de la instalación.
- Se construyó 150 metros de tubería para la habilitación del pozo artesanal de agua para el beneficio de las instalaciones de la Facultad de Humanidades Sección, Jutiapa.

Recomendaciones

- Coordinación por parte del Coordinador de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa sobre el cuidado que se le tiene que dar al proyecto ejecutado.
- A los estudiantes que organicen actividad de mantenimiento para el beneficio y conservación de las instalaciones del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades Sección Jutiapa.

Capítulo VI

Evaluación del proceso

A lo largo del proceso de elaboración de las diferentes fases del proyecto se utilizaron diversos instrumentos de evaluación los cuales se describen a continuación:

6.1 Del diagnóstico

En esta fase se logró recopilar toda la información necesaria, para visualizar la estructura organizacional de la Supervisión Educativa como institución avaladora del municipio de El Adelanto obteniendo un listado de carencias que aquejan a la institución como herramienta principal, también se utilizó la técnica de la entrevista por medio de cuestionarios, utilizando estas técnicas se obtuvo la siguiente información; se visualizó la organización de la estructura administrativa institucional, se identificó la filosofía de la institución en donde se visualiza los principios para desarrollar las actividades cotidianas, se identificaron las metas que pretende alcanzar, se logró priorizar las carencias de la institución plasmando posibles soluciones para su resolución, permitió corroborar la calidad y eficiencia con que se desarrollan las actividades propias de la institución, se visualizó con claridad a viabilidad y factibilidad del problema priorizado.

6.2 De la fundamentación teórica

El fundamento teórico del proyecto se caracteriza por brindar una explicación basada en ideas que están relacionados al tema general. Es por eso que evaluamos los elementos teóricos que sirven de marco de referencia para la investigación, determinando cuales son las variables que se deben medir y cuál es la relación existente entre ellas. Este fundamento es lógico y claro, ya que es la parte que nos guía desde inicia hasta el final de la investigación.

6.3 Del diseño del plan de intervención

Para esta fase se estructuró una lista de cotejo para evaluar el cumplimiento y el logro de los objetivos y metas. Describiendo los siguientes aspectos importantes: el perfil se elaboró con base al problema priorizado, el proyecto planificado es de carácter educativo, se tiene claridad de los objetivos, se realizó un cronograma de actividades ordenadas cronológicamente y se especificó con exactitud los beneficiarios directos e indirectos del proyecto.

6.4 De la ejecución y sistematización de la intervención

En esta fase se elaboró un cronograma en el cual se programa el tiempo real en que se ejecutaron cada una de las actividades, este permitió tener el control sobre la ejecución del proyecto. Este instrumento sirvió para evaluar las actividades programadas que se realizaron con éxito y eficiencia, logrando resultados positivos y verificando el logro de alcances realizados en cuanto a las metas trazadas.

6.5 Del voluntariado

Para esta fase del voluntariado se elaboró un diagnóstico y para poder establecer el proyecto y para el desarrollo de las actividades y gestiones que se realizaron para poder adquirir los fondos necesarios para llevar a cabo el proyecto.

6.6 Del informe final

El informe final se realizó para verificar el logro de los objetivos y metas establecidas desde el inicio del ejercicio profesional supervisado, utilizando listas de cotejo para evaluar cada una de las fases ejecutadas, en las cuales se evalúa lo siguiente: la importancia de desarrollar proyectos que beneficien y orienten hacia la conservación de las buenas relaciones humanas, crear actividades para promover la educación en las relaciones humanas, visualizando un cambio positivo por parte de los directores con quienes se socializó la guía, mostrar esfuerzos para las relaciones humanas.

Conclusiones

El Ejercicio Profesional Supervisado es un proceso pedagógico y organizado, en donde los participantes contribuyen a que través de la Facultad Humanidades, se realicen acciones de administración, docencia, aprendizaje, investigación, extensión y servicio, con el objetivo de retribuir a la sociedad guatemalteca su aporte a la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El informe es el documento final, cuyo propósito está dirigido a comunicar información a una o varias o varias personas con fin instructivo, detallando cada una de las fases correspondientes para la planificación y ejecución de un proyecto, brindando una descripción final de la sistematización de la experiencia adquirida durante el proceso y utilizando instrumentos de evaluación para las actividades y el logro de los objetivos, sin dejar a un lado la fundamentación teórica que sirve para sustentar la validación de del proyecto ejecutado.

Se contribuyó al mejoramiento y fortalecimiento de las relaciones humanas docentes de los diferentes niveles educativos, en actividades que garanticen la integridad y conversación de las relaciones humanas. Contribuyendo a la creatividad en los docentes sobre información, para integrar en los estudiantes actividades que garanticen la integración conservación y aplicación sobre las relaciones humanas, para el desarrollo social del ser humano. El compromiso social y la participación al desarrollo de actividades, programas, proyectos educativos, para proporcionar una educación en buenas prácticas de relaciones humanas.

Recomendaciones

Informar, capacitar, orientar sobre la resolución de problemas en las relaciones humanas, organizando debates, investigaciones, campañas por medio de la organización en los diferentes grupos sociales que promueven la valoración comunicación para la transmisión de conocimientos propiciando un ambiente didáctico agradable que genere conductas positivas en los estudiantes

Debido a los escases de información y numerosos problemas sociales, es necesario hacer una priorización de los esfuerzos de solución hacia los problemas de las relaciones humanas, incorporando actividades presentadas en la guía de relaciones humanas que sirven para fomentar la creatividad en la interacción como seres humanos dentro de la sociedad

Es necesario elaborar programas de capacitación en educación sobre relaciones humanas en todos los niveles educativos, como mecanismo de incorporación progresiva de los problemas de los seres humanos en la vida diaria de todos los sectores de la población. Dando continuidad y apoyando a la conservación que se logró luego de la implementación de la guía de relaciones humanas.

Este tipo de proyectos debe tener como objetivo principal incentivar a la comunidad educativa a ser mediadores de la información iniciando con la modificación de sus conductas y valores depravadoras sobre relaciones humanas esto con el fin de mejorar dentro de las instituciones educativas y del municipio, en el ambiente social, laboral o familiar las relaciones humanas.

Los sistemas de evaluación implementados deben orientarse no solo a la fiscalización, sino también de manera fundamental como un instrumento de planificación y toma de decisiones.

Bibliografía

Aponte, D. (2009). *tipos de relaciones humanas formales e informales* .

Bernal, A. Z. (1982). *La Comunicación Organizacional en las Relaciones Humanas*.

Bisquerra, j. (2003). *relaciones interpersonales* . mexico mc graw hill. Brand, P. (2019). *Revista educativa relaciones humanas*.

Brand, P. (2019). Revista educativa relaciones humanas. Brand, P. (2019). *Revista educativa relaciones humanas* . cabanía, p. a. (2005). *comunicaicones interpersonales* . ideaspropias Editorial; Edicion 1 (17 de septiembre de 2005).

Castillo, D. E. (2011). *Programa de Relaciones Humanas para mejorar las Relaciones Interpersonales*.

Chinchilla, A. C. (1992). Chinchilla, A. C. (1997).

Durbin, A. J. (2008). *Relaciones humanas. Novena Edicion comportamiento humano en el trabajo*. DurBrin, a. J. (2008). *relaciones humana. Novena Edicion*

Comportamiento humano en el trabajo. Estadistica, I. N. (2002). *INE*. García, M. M. (s.f.).

Gardey, J. P. (2012). *concepto de relaciones humanas*.

Hernandez, k. E. (2014). *incidencia en las relaciones interpersonales en los docentes de instituto nacional de educacion basica de san antonio suchitepequez* .

López, S. E. (2,002). “*LAS RELACIONES HUMANAS EN LA ADMINISTRACIÓN*. guatemala .

MINEDUC. (2010). *Ministerio de Educacion* . Ministerio de Educacion . (2010).

MINEDUC . PDM. (2011). *Plan de Desarrollo Municipal.*

Plan de Desarrollo Municipal. (2011). *PDM.*

SAJBIN, V. Y. (2015). “*RELACIONES INTERPERSONALES EN EL ÁMBITO LABORAL DEL*. guatemala.

Silveria, M. (2003). *el arte de las relaciones interpersonales* . Alba editorial . Soto, B. (2011). *caracteristicas de relaciones humanas* .

Valladares, L. (2016). monografias. En M. E. Adelanto.

WEBSCOLAR. (2019). *Antecedentes y origen de las relaciones humanas* .
yiyuii. (2011). *relaciones interpersonales*.

Zul, J. D. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos* . chimaltenango .

Apéndices

Apéndice 1

PLAN DE DIAGNOSTICO EPS

Datos institucionales

Nombre de la institución

Supervisión educativa Distrito 22-09-18 El Adelanto, Jutiapa.

Dirección

La supervisión educativa se encuentra ubicada en la calle principal barrio el centro del Adelanto a un costado de Miscelánea la Flor del municipio de El Adelanto Departamento de Jutiapa, Guatemala.

Responsable de la institución

PEM Arturo Cardona Chinchilla

Horario de trabajo institucional

De 8:00 am a 4:00 pm

Datos personales del ejecutor

Responsable de la investigación

Iris Nineth Revolorio Corado

Carné

2026'8635

Dirección

Barrio sitio arriba El Adelanto, Jutiapa.

Asesor

Lic. Selvin Donaldo Girón Jiménez

Horario

De 8:00 am a 12:00 pm

Costo

Q. 300.00

Titulo

Plan de diagnóstico supervisión educativa distrito 22-09-18 Del Municipal de El Adelanto, Jutiapa.

Ubicación

Calle principal barrio el centro de El Adelanto.

OBJETIVOS**Generales**

Determinar el estado situacional interno y externo de la supervisión educativa de El Adelanto.

Específicos

- Recopilar información que permita detectar las necesidades de la institución
Identificar las principales carencias de la institución.
- Recabar información que permita conocer el área geográfica y administrativa de la institución.
- Realizar análisis de priorización de problemas para el planteamiento de soluciones viables que mejoren el servicio brindado por la institución.
- Proponer soluciones viables y factibles que mejoren el funcionamiento de la institución.

Justificación

La supervisión educativa garantiza el cumplimiento de los procesos administrativos y equilibrados de la población del Adelanto. Por tal motivo el presente plan tiene como prioridad llevar a cabo el diagnóstico de la supervisión educativa, con el cual se obtendrá información relevante que será utilizada para detectar las necesidades y problemas que existen en la institución, con el fin de contribuir en el buen funcionamiento de la misma.

Actividades

Presentar solicitud de realización de EPS. Elaborar plan de diagnóstico.

Diseño e instrumentos para recabar información.

Aplicación de instrumentos acordes a las técnicas elegidas. Realización de la investigación bibliográfica.

Análisis y priorización del problema.

Análisis de viabilidad y factibilidad de las alternativas de solución. Planteamiento de la propuesta viable o factible.

Estructuración del informe de acuerdo a los requerimientos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Tiempo

El estimando para la realización del Diagnóstico en la Supervisión Educativa del Adelanto, es de 8 semanas, las cuales inician del 19 de julio y culmina el 19 de septiembre de 2019.

Cronograma

Cuadro No. 18 cronograma de actividades

		Año 2019													
No.	Actividad	Mes	Agosto				septiembre					Octubre			
		Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4
1.	Presentar solicitud de realización de EPS.	P													
		E													
		R													
2.	Elaboración del plan de diagnóstico.	P													
		E													
		R													
3.	Diseño de instrumentos	P													
		E													
		R													
4.	Aplicación de instrumentos	P													
		E													
		R													
5.	Análisis de priorización del problema	P													
		E													
		R													
6.	Alternativas de solución	P													
		E													
		R													
7.	Análisis de viabilidad y factibilidad	P													
		E													
		R													
8.	Planteamiento de la solución	P													
		E													
		R													

		P													
9.	Redacción de informe	E													
		R													

Fuente: cronograma elaborado por epesista.

Técnicas e instrumentos

Entrevistas

Análisis documental Observación Cuestionario

Recursos

Cuadro no. 19 recursos

RECURSOS		
HUMANOS	TECNOLOGICOS	MATERIALES
Epesista	Computadora	Hojas papel bond
Personal administrativo	Impresora	Impresiones
	Fotocopiadora	Fotocopias
		Lapiceros

Fuente: cuadro elaborado por epesista.

Financieros

Se utilizaron fondos propios. En una cantidad estimada de Q. 300.00 los cuales fueron utilizados para documentación que facilito la información del diagnóstico institucional.

Instituciones

Supervisión educativa distrito 22-09-18 del Adelanto.

Responsables

Toda información la obtuvo el epesista aplicando técnicas e instrumentos de evaluación para poder obtener datos relevantes a la institución.

Evaluación

La evaluación del diagnóstico institucional se realizará al momento de efectuar los siguientes indicadores:

Tiempo: este se evaluará en función de las actividades planificadas y ejecutadas en el cronograma.

Objetivos: este se evaluará en base a los logros obtenidos en cada actividad utilizando una lista de cotejo de la técnica de comparación.

Jutiapa 2019.

f._____

PEM Iris Nineth Revolorio Corado

Epesista

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Vo.BO._

Lic. Selvin Donaldo Girón Jiménez Asesor EPS
Facultad de Humanidades Universidad de San Carlos de Guatemala

Apéndice 2

Evaluación del diagnóstico

Cuadro No. 20 evaluación diagnostico

Actividad/aspecto/elemento	Si	No	Comentario
¿Los objetivos del plan fueron pertinentes?	X		
¿Las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes?	X		
¿Las técnicas de investigación previstas fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico?	X		
¿Los instrumentos diseñados y utilizados fueron apropiados a las técnicas de investigación?	X		
¿El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente?	X		
¿Se obtuvo colaboración de personas de la institución/comunidad para la realización del diagnóstico?	X		
¿Las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico?	X		
¿Se obtuvo la caracterización del contexto en que se encuentra la institución/comunidad?	X		
¿Se tiene la descripción del estado y funcionalidad de la institución/comunidad?	X		
¿Se determinó el listado de carencias, deficiencias, debilidades de la institución/comunidad?	X		

¿Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias, debilidades?	X		
¿Fue adecuada la priorización del problema a intervenir?	X		
¿La hipótesis acción es pertinente al problema a intervenir?	X		
¿Se presentó el listado de las fuentes consultadas?	X		

Fuente: elaborado por epesita.

Evaluación de la Fundamentación teórica

Cuadro No. 21 fundamentación teórica

Actividad/aspecto/elemento	Si	No	Comentario
¿La teoría presentada corresponde al tema contenido en la hipótesis acción?	X		
¿El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema?	X		
¿Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema?	X		
¿Se hacen citas correctamente dentro de las normas de un sistema específico?	X		
¿Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuente?	X		
¿Se evidencia aporte del epesista en el desarrollo de la teoría presentada?	X		

Evaluación del plan de acción

Cuadro No.22 plan acción

Elemento del plan	Si	No	comentario
¿Es completa la identificación institucional del(la) epesista?	X		
¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?	X		
¿La hipótesis-acción es la que corresponde al problema priorizado?	X		
¿La ubicación de la intervención es precisa?	X		
¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?	X		
¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?	X		
¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?	X		
¿Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos?	X		
¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?	X		
¿Los beneficiarios están bien identificados?	X		
¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?	X		

¿el tiempo asignado a cada actividad es apropiado para su realización?	X		
¿Están claramente determinados los responsables de cada acción?	X		
¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?	X		
¿Se determinó en el presupuesto el renglón de imprevistos?	X		
¿Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitarán la ejecución del presupuesto?	X		

Fuente: elaborado por epesita.

Evaluación de la ejecución y sistematización

Cuadro No. 23 ejecución y sistematización

Aspecto	Si	No	comentario
¿Se da con claridad un panorama de la experiencia vivida en el eps?	X		
¿Los datos surgen de la realidad vivida?	X		
¿Es evidente la participación de los involucrados en el proceso de eps?	X		
¿Se valoriza la intervención ejecutada?	X		
¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?	X		

Fuente: elaborado por epesita.

Evaluación del voluntariado

Cuadro No. 24 voluntariado

Aspecto/elemento	Si	No	comentario
¿La acción se enmarcó dentro de las disposiciones de extensión de la Facultad?	X		
¿El plan fue debidamente aprobado por la instancia de extensión encargada del voluntariado?	X		
¿Para ejecución del voluntariado se tuvo apoyo de otras instituciones?	X		
¿La acción de voluntariado constituye un beneficio para los involucrados en el área en que se ejecutó?	X		
¿La acción de voluntariado tendrá efectos a largo plazo?	X		
¿Se obtuvo el finiquito del voluntariado por parte de los beneficiarios de la acción?	X		
¿La sistematización presentada expresa toda la magnitud del voluntariado realizado? Etc	X		

Fuente: elaborado por epesita.

Evaluación final del EPS

Cuadro No. 25 evaluación final del eps

Aspecto/elemento	Si	No	comentario
¿Se evaluó cada una de las fases del eps?	X		
¿La portada y los preliminares son los indicados para el informe del eps?	X		
¿Se siguieron las indicaciones en cuanto a tipo de letra e interlineado?	X		
¿Se presenta correctamente el resumen?	X		
¿Cada capítulo está debidamente desarrollado	X		
¿En los apéndices aparecen los instrumentos de investigación utilizados?	X		
¿En los apéndices aparecen los instrumentos de evaluación aplicados?	X		
¿En el caso de citas, se aplicó un solo sistema?	X		
¿El informe está desarrollado según las indicaciones dadas?	X		
¿Las referencias de las fuentes están dadas con los datos correspondientes?	X		

Fuente: elaborado por epesita.

Anexos



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Recibido
el 22-07-19
anexo

Jutiapa, 19 de julio de 2019

PEM

Arturo Cardona Chinchilla
Supervisor Educativo, El Adelanto, Jutiapa
Presente

Estimado Señor Supervisor:

Atentamente le saludo y a la vez le informo que la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objetivo de participar en la solución de los problemas educativos a nivel nacional, realiza el Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-, con los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.



Por lo anterior, solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado a la estudiante **Iris Nineth Revolorio Corado**, CUI 2655 91007 2209, Registro Académico 201608635, en la institución que dirige.

El asesor –supervisor asignado realizará visitas, durante el desarrollo de las fases del proyecto a realizar.

Deferentemente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Selvin Donaldo Girón Jiménez
Asesor
Cel. 5697-0435



archivo/sdjda



GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

EL INFRASCRITO SUPERVISOR EDUCATIVO DE EL ADELANTO-JUTIAPA,
CERTIFICA: QUE PARA EL EFECTO SE TIENE A LA VISTA EL LIBRO AUXILIAR
DE ACTAS No. 01, DE LA SUPERVISION EDUCATIVA, EN EL CUAL A FOLIO 110,
ESTA EL ACTA NUMERO: 01-2019, LA CUAL LITERALMENTE DICE: -----

"**ACTA No. 01-2019.** En el municipio de El Adelanto, departamento de Jutiapa, siendo
siendo las doce horas del día diez de octubre de dos mil diecinueve, reunidos en las
instalaciones que ocupa el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de El Adelanto,
departamento de Jutiapa, la estudiante de Licenciatura en Pedagogía y Administración
Educativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala sección Jutiapa las siguientes
personas PEM Iris Nineth Revolorio Corado Carné: 201608635 y PEM. Arturo Cardona
Chinchilla, Supervisor Educativo para hacer constar lo siguiente:-----

PRIMERO: Se hace constar la culminación del Ejercicio Profesional Supervisado EPS
de Licenciatura de PEM Iris Nineth Revolorio Corado con una capacitación sobre
Relaciones Humanas. La estudiante desarrollo su práctica satisfactoriamente y cumplió
a cabalidad con los requerimientos de esta Supervisión.-----

SEGUNDO: La capacitación de cierre fue dirigida a Directores y Directoras de todos
los niveles Educativos del municipio de El Adelanto, quienes asistieron y recibieron
material sobre la capacitación y recibieron un diploma que acredita su participación. La
capacitación se desarollo en horario de ocho de la mañana a las doce horas.-----

TERCERO: No habiendo mas que hacer constar se termina la presente diez minutos
después de su inicio en el mismo lugar y fecha, firmando para constancia quienes en ella
intervenimos. Damos fe".

Y PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDA, EXTIENDO, SELLO Y FIRMO LA
PRESENTE EN EL MUNICIPIO DE EL ADELANTO, DEPARTAMENTO DE JUTIAPA A
DIEZ DIAS DEL MES DE OCTUBRE DE DOS MIL DIECINUEVE.

[Signature]
PEM. Arturo Cardona Chinchilla
Supervisor Educativo.



Comprometidos con la Educación

@MineducGT

/MineducGuate

www.mineduc.gob.gt



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 31 de Mayo de 2019

Licenciado
Selvin Donaldo Giron Jimenez
Asesor de EPS
Facultad de Humanidades
Presente

Atentamente se le informa que ha sido nombrado como ASESOR que deberá orientar y dictaminar sobre el trabajo de EPS (X) que ejecutará el estudiante

Revolorio Corado Iris Nineth
201608635

Previo a optar al grado de Licenciada En Pedagogía Y Administración Educativa.

Lic. Santos de Jesús Dávila Aguilera
Director Departamento Extensión



Bo. Vo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
Decano



C.C expediente
Archivo.
5269-2019

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 24188602 24188610-20
2418 8000 ext. 85302 Fax: 85320

MR 20/05/2019

Facultad de **Humanidades**



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

*Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades*

Guatemala 20 de noviembre de 2019

A quien Interese:

Presente

Me dirijo a usted, en espera de que sus proyectos, marchen acorde a sus planificaciones.

(Con base al inciso 7.2 del punto séptimo del acta 007-2016 de sesión de Junta Directiva del 11 de febrero de 2016)

Descripción de la acción de beneficio social realizada además del proyecto ejecutado en la institución. Se identifica el apoyo que se ha brindado a la comunidad o institución beneficiada, el cual puede consistir en las actividades de reforestación de áreas comunales o municipales, limpieza y conservación de fuentes naturales de agua, senderos ecológicos, eliminación de basureros ilegales, recuperación de áreas para la recreación o deportes u otras actividades similares. Otras actividades de beneficio social pueden estar relacionadas con el apoyo a la construcción, remozamiento y mantenimiento de la infraestructura educativa. También puede consistir en la participación del estudiante en campañas específicas promovidas por la Facultad en beneficio de la población guatemalteca en general.

Por esta razón, se notifica que la estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- **Revolorio Corado Iris Nineth** con número de carnet **201608635** en el barrio el Cóndor zona 3, complejo educativo a un costado de la Escuela de Ciencias Comerciales, municipio y departamento de Jutiapa, Guatemala se contribuyó con el Techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación de pozo de agua de esta casa de educación superior para fortalecer al ambiente pedagógico, durante los meses de septiembre y octubre de 2019.

Vo.Bo. Lic. Santos de Jesús Dávila
Director Departamento de Extensión

Santos de Jesus Davila
Vo.Bo. Lic. Santos de Jesus Dávila
Director Departamento de Extensión

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 24188602 24188610-20
2418 8000 ext. 85302 Fax: 85320



Facultad de Humanidades

Guatemala, 26 de Marzo de 2020

Señores
COMITÉ REVISOR DE EPS
Facultad de Humanidades Presente

Atentamente se les informa que han sido nombrados como miembros del Comité Revisor que deberá estudiar y dictaminar sobre el trabajo de EPS (X) presentado por el estudiante:

Revolorio Corado Iris Nineth 201608635

Previo a optar al grado de Licenciado(a) En Pedagogía Y Administración Educativa.

Título del trabajo: GUIA DE RELACIONES HUMANAS, DIRIGIDA A DIRECTORES DE LOS DIFERENTES NIVELES EDUCATIVOS DEL MUNICIPIO DE EL ADELANTO JUTIAPA

Dicho comité deberá rendir su dictamen en un periodo de tiempo que considere conveniente no mayor de tres meses a partir de la presente fecha.

El Comité Revisor está integrado por los siguientes profesionales:

ASESOR: Lic. Selvin Donaldo Girón Jiménez
REVISOR 1: Lic. Roberto Antonio Florián Valenzuela

Lic. Santos de Jesús Dávila Aguilar Director Departamento Extensión

Bo. Vo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
Decano

C.C expediente
Archivo.