

Mónica Victoria Cach Yax

Texto paralelo del curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos del X ciclo de la Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos, Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central.

Asesor Lic. José Bidel Méndez Pérez



FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

Guatemala, septiembre de 2016

Este informe fue presentado por la autora como trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado - EPS - previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.

Guatemala, septiembre de 2016

Índice

Contenido	Pág.
Introducción	i
Capítulo I	
Diagnóstico institucional	
1.1 Datos generales de la institución	1
1.1.1 Nombre de la institución	1
1.1.2 Tipo de institución	1
1.1.3 Ubicación geográfica	2
1.1.4 Visión	3
1.1.5 Misión	3
1.1.6 Políticas institucionales	3
1.1.7 Objetivos	5
1.1.8 Metas	6
1.1.9 Estructura organizacional	7
1.1.10 Recursos	11
1.1.10.1 Humanos	11
1.1.10.2 Materiales	13
1.1.10.3 Físicos	14
1.1.10.4 Financieros	16
1.2 Técnicas utilizadas para el diagnóstico	16
1.2.1 Observación	16
1.2.2 Entrevista	16
1.2.3 Investigación documental	17
1.2.4 Guía de análisis contextual e institucional	17

1.3 Lista de carencias	17
1.4 Cuadro de análisis y priorización de problemas	18
1.5 Problema seleccionado	20
1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad	21
1.7 Solución propuesta como viable y factible	22

Capítulo II

Perfil del proyecto

2.1 Aspectos generales del proyecto	23
2.1.1 Nombre del proyecto	23
2.1.2 Problema	23
2.1.3 Localización del proyecto	23
2.1.4 Unidad ejecutora	23
2.1.5 Tipo de proyecto	23
2.2 Descripción del proyecto	23
2.3 Justificación	24
2.4 Objetivos	25
2.4.1 General	25
2.4.2 Específicos	25
2.5 Metas	25
2.6 Beneficiarios	26
2.7 Fuentes de financiamiento y presupuesto	27
2.8 Cronograma de actividades	28
2.9 Recursos	29
2.9.1 Humanos	29

2.9.2 Materiales	29
2.9.3 Físicos	29
2.9.4 Financieros	29
Capítulo III	
Proceso de ejecución del proyecto	
3.1 Actividades y resultados	30
3.2 Productos y logros	31
3.2.1 Proyecto “texto paralelo” Análisis y Orientación de Conflictos	32
Capítulo IV	
Proceso de evaluación del proyecto	
4.1 Evaluación del diagnóstico	86
4.2 Evaluación del perfil	86
4.3 Evaluación del proceso de ejecución	87
4.4 Evaluación final	87
Conclusiones	88
Recomendaciones	89
Referencias bibliográficas	90
E-grafías	91
Apéndice	92
Anexos	172

Introducción

El informe del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración educativa, de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala se estructuró en cuatro capítulos, diagnóstico institucional, el perfil del proyecto, la ejecución del proyecto y la evaluación del proyecto.

El Capítulo I Diagnóstico, contiene la información de la Facultad de Humanidades, que da a conocer las necesidades y problemáticas existentes en la institución y dio como resultado el proyecto a realizarse como viable y factible en la elaboración de un texto paralelo del curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos del X ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades. El Capítulo II Perfil del Proyecto se elabora después de haber identificado el problema y de acuerdo a este, se plantean los objetivos, metas y cronograma de actividades que se llevan a cabo para dar solución al problema priorizado.

Capítulo III Ejecución del Proyecto, se detallan las actividades programadas con anterioridad con los resultados y los logros obtenidos. Aquí donde se llevó a cabo la elaboración de un texto paralelo del curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos del X ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos.

El texto paralelo del curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos contiene temas teóricos y actividades comprensibles al educando y comentarios relacionados con el curso.

Capítulo IV Etapa de Evaluación, se describieron los instrumentos para evaluar cada una de las etapas; necesarias para la verificación de los resultados esperados y de acuerdo a los planes establecidos.

También aparece al final de este informe las conclusiones, recomendaciones, bibliografías y e-grafía. Además el apéndice y los anexos correspondientes.

Capítulo I

Diagnóstico Institucional

1.1 Datos Generales de La Institución

1.1.1 Nombre de la institución

Facultad de Humanidades.

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Campus Central. Ciudad Universitaria, Avenida Petapa zona 12.

1.1.2 Tipo de institución

Según la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala Decreto Número 325 en su artículo1 Preliminares afirma que “La Universidad de San Carlos de Guatemala es una institución autónoma, con personalidad jurídica, regida por esta Ley y sus estatutos, cuya sede central ordinaria es la ciudad de Guatemala”.¹ Es decir, es una institución meramente educativa que presta servicios de educación superior de Guatemala. Específicamente la Facultad de Humanidades “ofrece estudios a través de los Departamentos de Filosofía, Letras con la Sección de Idiomas, Pedagogía, Arte, Postgrado y Extensión que incluye Escuela de Vacaciones; además, Departamento de Bibliotecología, Departamento de Investigación Humanística. Esta Unidad Académica ofrece estudios de pre-grado a través de Profesorados de Enseñanza Media, el grado de Licenciaturas en diferentes especialidades, y el postgrado con Maestrías y Doctorado”.

¹ Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, decreto No. 325 pág.3

1.1.3 Ubicación geográfica

Ciudad universitaria, Edificio S-4 Campus Central, de la Universidad de San Carlos de Guatemala: Colinda al Este con el edificio S-5 que alberga a la Facultad de Ciencias Jurídicas, al Norte con el Edificio del Bienestar Estudiantil, al Sur con el parqueo de vehículos que utilizan diversas facultades, al Oeste con el edificio que alberga dos agencias bancarias, oficina de prestaciones una de ellas presta el servicio de caja General de la Universidad y la otra facilita el plan de prestaciones Recursos Educativos, biblioteca central y Rectoría con un área de ciento veinticinco metros cuadrados.

Facultad de Humanidades está localizada en la 12 avenida Colonia de la zona 12, así mismo por ser una ubicación urbana tiene dos vías de acceso al sur por el Periférico y al oeste por la Petapa que facilitan el ingreso a dicha institución.



Obtenido de:<http://logisticacentroamericano2013.blogspot.com/2013/02/croquis-usac.html> consultado el 20 de febrero de 2014

1.1.4 Visión

“Ser la entidad rectora en la formación de profesionales humanistas, con base científica y tecnológica de acuerdo con el momento socioeconómico, cultural, geopolítico y educativo, con impacto en las políticas de desarrollo nacional, regional e internacional.”²

1.1.5 Misión

“La Facultad de Humanidades, es la Unidad Académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, especializada en la formación de profesionales con excelencia académica en las distintas áreas humanísticas, que incide en la solución de los problemas de la realidad nacional.”³

1.1.6 Políticas Institucionales

Servir con eficiencia y eficacia a la comunidad estudiantil y a la sociedad guatemalteca.

1.1.6.1 Docencia

- a) “Formar profesionales con adecuado equilibrio en su formación humanística, científica y tecnológica dentro del contexto histórico, económico y socioeducativo del país.
- b) Desarrollar actitudes y capacidades innovadoras con metodologías participativas.
- c) Brindar oportunidades de formación a todos los sectores, especialmente aquellos que tienen a su cargo la formación de personal en el ámbito regional y local.”⁴

²<http://www.fahusac.edu.gt/es/fahusac/mision-y-vision>; Aprobado por Junta Directiva en punto TRIGÉSIMO SEGUNDO, Inciso 32.2, Acta 11-2008 del 15 de julio de 2008; consultado el 20 de febrero de 2014

³Ibid.; inciso 32.3

⁴ Facultad de Humanidades, USAC Manual de organización y funcionamiento. Pág. 2, 4, 2006

1.1.6.2 Investigación

- a) “Desarrollar investigación básica y aplicada en áreas que respondan a necesidades determinadas demandadas por la comunidad.
- b) Promover sistemas de información que sirvan de base estructural para nuevos estudios y proyectos académicos y de comunidad.”⁵

1.1.6.3 Extensión y servicio

- a) Desarrollar sistemas de servicios en función de los que los usuarios requieran y de sus posibilidades de tiempo y recursos.
- b) Opinar, elaborar y determinar estudios y participar juntamente con los usuarios, en función de sus necesidades.
- c) Proponer soluciones a los problemas seleccionados con la cobertura de servicios de la Facultad de Humanidades.⁶

1.1.6.4 Políticas generales

- a) Dar cumplimiento disposiciones expresadas en la “Ley orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Reglamento Interno”.
- b) Proporcionar el desarrollo de la Institución en sus programas académicos, administrativos y financieros con el oportuno intelecto participativo del estudiante, optimizando interacciones con instituciones y unidades de apoyo.
- c) Promover el mecanismo de adecuación para el seguimiento de formación profesional y ocupacional de sus egresados, fuente de trabajo, para solventar en gran parte las necesidades económicas y políticas acorde a la realidad y en beneficio de la sociedad guatemalteca.

⁵ Organismo de Coordinación y Planificación Académica, Diseño Curricular, su fundamento teórico metodológica, Guatemala, 2003 USAC pág. 34.

⁶ Facultad de Humanidades, USAC Manual de organización y funcionamiento. Pág. 2, 4, 2006

- d) Promover programas para actualizar la Red Curricular de Pensum de estudios de la Facultad de Humanidades.⁷

1.1.7 Objetivos

“La Facultad de Humanidades se propone, como objetivos fundamentales:

- a) Integrar el pensamiento universitario, mediante una visión conjunta y universal de los problemas del hombre y del mundo;
- b) Investigar en los campos de las disciplinas filosóficas, históricas, literarias, pedagógicas, psicológicas, lingüísticas, y en los que con ellas guardan afinidad y analogía;
- c) Enseñar las ramas del saber humano enunciadas en el inciso anterior, en los grados y conforme a los planes que adelante se enuncian;
- d) Preparar y titular a los Profesores de Segunda Enseñanza (Enseñanza Secundaria) tanto en las Ciencias Culturales como en las Ciencias Naturales y en las artes. Para este propósito debe colaborar estrechamente con las demás Facultades que integran la Universidad de San Carlos de Guatemala, así como con las Academias, Conservatorios e Institutos que ofrecen enseñanzas especializadas;
- e) Dar en forma directa a los universitarios, y en forma indirecta a todos los interesados en las cuestiones intelectuales, una base de cultura general y de conocimientos sistemáticos del medio nacional, que les es indispensable para llenar eficazmente su cometido en la vida de la comunidad;
- f) Crear una amplia y generosa conciencia social en el conglomerado universitario, a fin de articular la función de la Universidad y de sus estudiantes y egresados con las altas finalidades de la colectividad;
- g) Realizar las labores de extensión cultural que son necesarias para mantener vinculada a la Universidad con los problemas y con las realidades nacionales;

⁷ Facultad de Humanidades USAC. Manual de Organización y Funciones. 2006.

- h) Coordinar sus actividades con Bibliotecas, Museos, Academias, Conservatorios y con todas aquellas instituciones que puedan cooperar a la conservación, al estudio, a la difusión y al avance del arte y de las disciplinas humanísticas;
- i) Cumplir todos aquellos otros objetivos que por su naturaleza y su orientación le competan.”⁸

1.1.8 Metas

- a) “Aumentar a un 75% de profesionales educadores en la especialidad de Pedagogía y Administración Educativa, Profesores de Enseñanza Media, Maestrías y Doctorados.
- b) Formar profesionales para que sean de beneficio en una sociedad económicamente activa.
- c) Preparar un alto nivel académico a los estudiantes dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.
- d) Fomentar la interacción de los estudiantes para la sociedad.”⁹

1.1.9 Estructura organizacional

La Facultad de Humanidades es el órgano rector encargado de la educación superior. Para su mejor funcionamiento y de conformidad con las leyes y estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, está conformada por diferentes dependencias de índole administrativa, académica, extensión y servicio.

En el capítulo III de los estatutos de la Universidad de San Carlos, se precisa en cuanto a las Juntas Directivas, artículo 25, que Cada Facultad tiene una Junta Directiva integrada por el Decano que es el Presidente, un secretario y cinco vocales de los cuales dos son catedráticos, uno profesional no

⁸ Tomado del Estatuto de Estudios y Reglamentos de la Facultad de Humanidades. Universidad de San Carlos de Guatemala. Imprenta Universitaria, págs., 5 y 6. Guatemala Septiembre de 1962.

⁹ Facultad de Humanidades, USAC. Trifoliar informativo, 2005.

catedrático y dos estudiantes. Los vocales se designan de la siguiente manera: 1º. 2º. 3º, 4º y 5º, de conformidad con el orden establecido.¹⁰ En el artículo 26 se estipula que los miembros de los miembros de las juntas directivas desempeñarán sus funciones por cuatro años, exceptuando a los vocales cuyo período será de un año. Su trabajo es velar porque la Junta Directiva Cumpla con las políticas educativas y el funcionamiento en el aspecto administrativo, normas internas, estrategias de gobierno de sectores particulares, estudiantiles productivos, intereses estudiantiles en general. Las comisiones promueven la actualización del pensum de estudios, plantea objetivos, coordina políticas educativas, es el eje que mueve el funcionamiento de la facultad.

- Junta Directiva
- Consejo de Directores
- COMEVAL
- Decanato
 - Unidad de gestión e información
 - Consejo Editorial
 - Educación Virtual
 - Redes Sociales
 - Página Web
 - Acreditación
 - Instituto de Formación y Actualización
 - Unidad de Planificación
 - Investigación Curricular
 - Diseño Curricular
 - Evaluación Curricular
 - Relaciones Públicas
 - Radio
 - Televisión
 - Coordinación de Sede
 - Sub coordinación académica
 - Coordinación de jornada
 - Sub Coordinación académica
- Secretaria Académica
 - Coordinación Control Académico
 - Sub Coordinación Análisis y Certificación

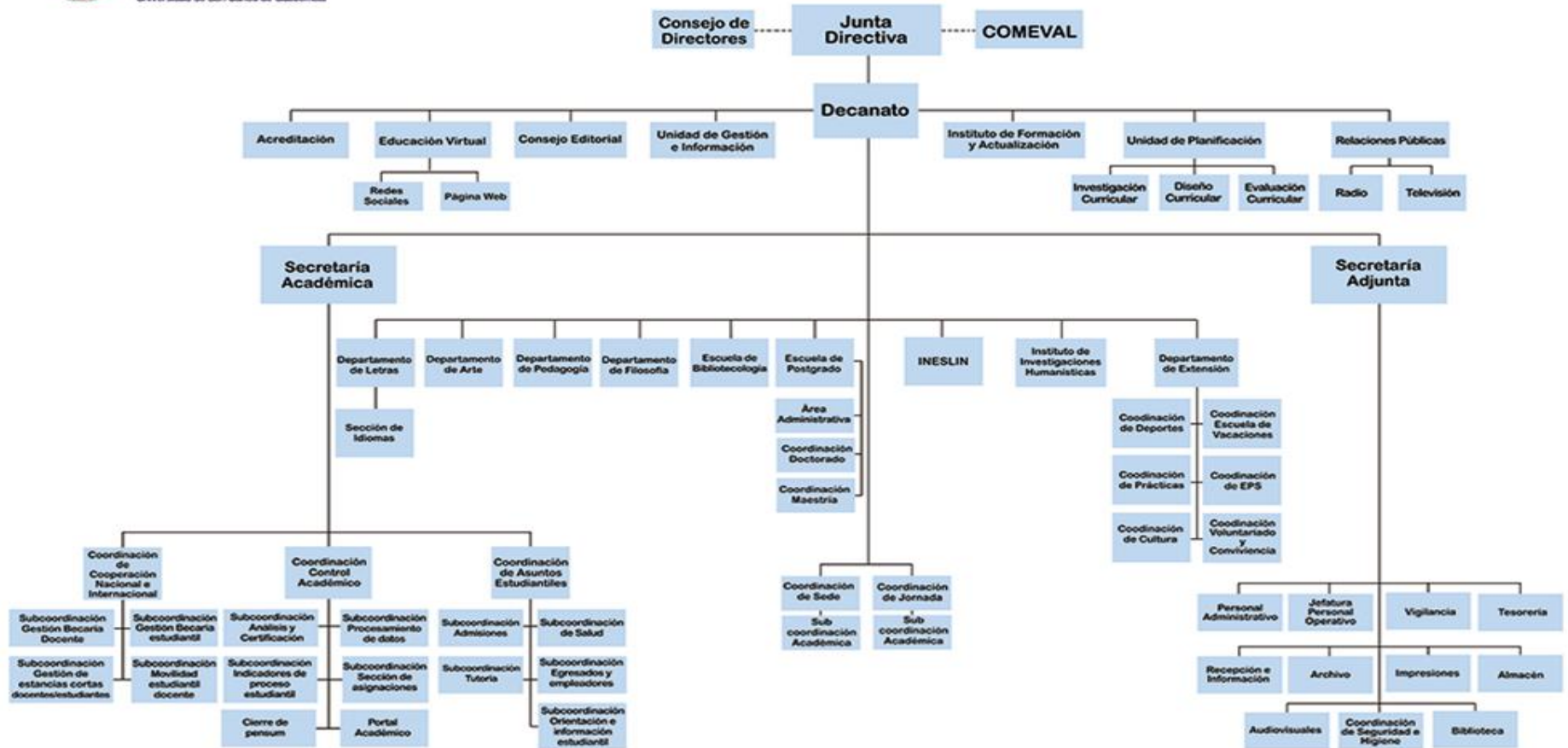
¹⁰ Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala (Nacional y Autónoma). Art. 25 y 26. 1 de enero de 2001.

- Sub coordinación procesamiento de datos
 - Sub coordinación indicadores de procesos estudiantiles
 - Sub coordinación de procesos de asignación
 - Cierre de Pensum
 - Portal académico
- Coordinación de Asuntos estudiantiles
 - Sub coordinación de admisiones
 - Sub coordinación de salud
 - Sub coordinación de tutorías
 - Sub coordinación de egresados y empleadores
 - Sub coordinación de orientación e información estudiantil
- Coordinación de Cooperación Nacional e Internacional
 - Sub coordinación becario docente
 - Sub coordinación becario estudiantil
 - Sub coordinación de estancias cortas docentes y estudiantes
 - Sub coordinación movilidad estudiantil y docente
- Secretaría Adjunta
 - Recepción
 - Personal Administrativo
 - Tesorería
 - Control Académico
 - Secretaría
 - Impresiones
 - Archivo

 - Audiovisuales
 - Almacén
 - Vigilancia
 - Jefatura personal operativo
- Instituto de Investigaciones Humanísticas
- Instituto de Investigaciones Lingüísticas _INESLIN
- Departamento de Extensión
 - Coordinación de Deportes
 - Coordinación de Escuela de Vacaciones
 - Coordinación de prácticas
 - Coordinación de EPS
 - Coordinación de Cultura
 - Coordinación de Voluntariado y Convivencia
- Departamento de letras
 - Sección de Idiomas
- Departamento de Arte

- Departamento de Pedagogía
- Departamento de filosofía
- Escuela de Bibliotecología
- Escuela de Posgrado
 - Área administrativa
 - Coordinación de Doctorados
 - Coordinación de Maestrías

ORGANIGRAMA FACULTAD DE HUMANIDADES



Aprobado en el Punto CUADRAGÉSIMO SEGUNDO, Acta 22-2014 del 02 de Septiembre 2014.

1.1.10 Recursos

1.1.10.1 Recursos humanos

El recurso humano de la Facultad de Humanidades está compuesto por personal administrativo, personal docente, personal operativo y usuarios.

Personal Administrativo: La totalidad del personal administrativo de la Facultad de Humanidades es de 71 laborantes. La mayoría con plazas presupuestadas. El personal para el área de administración requiere de un nivel profesional que varía según la exigencia y responsabilidades de cada puesto.

Personal Docente: La Unidad Académica consta de 237 docentes titulares los cuales pertenecen a los diferentes Departamentos que conforman la Facultad de Humanidades, siendo estos, Pedagogía, Letras, Arte, Filosofía, Sección de Idiomas y Escuela de Bibliotecología.

Son integrados a través del concurso de oposición para personal docente, establecido en el Reglamento de concursos de oposición del profesor universitario, posteriormente se registrará por el Reglamento de Evaluación y Promoción del personal académico, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El Departamento de Pedagogía, está integrado por Licenciados en Pedagogía, por las exigencias de los cursos se cuenta también con filósofos, abogados, ingenieros, entre otros. Como requisito básico para formar parte del personal docente es ser graduado de Licenciado en Pedagogía de la Universidad de San Carlos. El control de horario de los catedráticos es a través de un registro de asistencia de ingreso y salida según la jornada respectiva.

PERSONAL DOCENTE (Primer semestre 2014)		PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS	
237	Profesores titulares	1	Decano
397	Profesores interinos	1	Secretaria Académica
8	Ayudantes de cátedra	1	Secretaria Adjunta
		6	Directores de Departamento (Arte, Bibliotecología, Filosofía, Letras, Pedagogía, Maestría).
		1	Jefa de la Sección de Idiomas
		1	Coordinadora del Departamento de Extensión.
		1	Jefa del Departamento de Relaciones Públicas
		7	Coordinadores de jornadas de estudio (Matutina, vespertina, nocturna, plan sábado, plan domingo)
		43	Trabajadores administrativos con tiempo a indefinido
		9	Trabajadores interinos
		19,733	Estudiantes

Tabla I Recursos Humanos
FUENTE: Facultad de Humanidades

Personal Operativo

Es el encargado de la limpieza y el mantenimiento óptimo tanto de las instalaciones físicas así como también el mobiliario, lo integran 12 personas, de los cuales 8 de ellos se encuentran presupuestados. Los 4 restantes están a término, quienes renuevan contratos anualmente. Todos de origen guatemalteco. El promedio de tiempo de servicio del personal fijo es de 12 años, su horario es de dos jornadas: la Matutina de 6:00 a 13:00 horas y se integra de 4 personas. La Vespertina, de 13:30 a

19:30 horas, formada por 8 personas. El fin de semana se trabaja en jornada completa, quedando a cargo únicamente de 4 personas.

Usuarios

El total de estudiantes que atiende la Facultad de Humanidades es de 23,000; siendo el total de estudiantes en Sedes Departamentales de 3,268, los estudiantes inscritos en sede central ascienden a 19,733. El departamento de pedagogía lo constituyen 17,983 estudiantes. Anualmente se gradúan el 13.86% del total, que representen 2,409 alumnos, siendo 1,909 de profesorado y 500 de licenciatura.

1.1.10.1 Recursos materiales

En La Facultad de Humanidades, para la realización de actividades administrativas y docentes, cuenta con los siguientes materiales:

- a) Útiles de oficina: Hojas, leitz, cartulinas, marcadores permanentes y de pizarra, engrapadoras, perforadores, tijeras, cinta adhesiva, clips, sobres manila, lápices, lapiceros.
- b) Equipo: Computadoras portátiles y de escritorio, impresoras, impresoras especiales, UPS, máquinas de escribir, cañoneras, cámara fotográfica, cámara de video, fotocopadoras, teléfonos de línea con su respectivo número de extensión.
- c) Mobiliario: Escritorios, sillas, librerías, archivos, estanterías, pupitres.
- d) Recursos didácticos: Pizarras blancas, retroproyector, grabadora, pantalla de proyecciones, videos, DVD player, cañonera, pantalla de proyecciones, equipo de sonido.

Los materiales son adquiridos con el presupuesto de la facultad, el consumo de estos son controlados por el almacén, por lo que es necesario llenar un

formulario de pedido, el mismo debe contar con la autorización de alguna autoridad.

1.1.10.2 Recursos físicos

El edificio de la Facultad de Humanidades, S-4 tiene un área de 1250 mts., cuadrados y aproximadamente 120mts., cuadrados de área al descubierto. Sus ambientes están destinados para 90 aulas, oficinas administrativas, aula magna, biblioteca, cafetería, baños y cubículos entre otros. Sus ambientes están distribuidos en dos niveles de la manera siguiente.

Cubículos usados por docentes	Cubículos utilizados como oficina	Salones de clases
Cubículo 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 30, 32, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41,	25. Delegación de Auditoria. 28. Coordinación de EPS. 29. Delegación de Recursos Humanos. 33. Coordinación de Práctica Docente 36. INESLIN	Salón 213, 212, 210, 209, 208, 207, 206, 205, 204, 203, 202, 201A, 201B, 107, 106, 105, 104, 102, 101

Departamentos	Oficinas administrativas	Espacios
31. Departamento de Relaciones Públicas. 43. Departamento de Reprografía (Fotocopiado). 46. Departamento de Pedagogía 59. Departamento de Postgrado. 64. Dirección departamento de Filosofía 65. Dirección, Escuela de Bibliotecología. 66. Dirección, Departamento de Letras. 67. Departamento de Investigaciones Humanísticas. 69. Jefatura, Sección de Idiomas. 70. Dirección, Departamento de Arte. 82. Departamento de Extensión	44 A. Secretaría Adjunta. 44 B. Secretaria, Secretaría Adjunta. 47. Junta Directiva 48. Mecanografía 49. Secretaria de Junta Directiva 50. Secretaria de la Secretaria Académica 51. Encargada de Exámenes Especiales 52. Secretaría de Junta Directiva 53. Secretaría Académica 54. Secretaria del Decano 55. Decanato 58. Sala de Profesores 68. Unidad de Planificación, UP 81. Tesorería 83. Sistemas de Internet 85. Secretarias de Directores	45. Comedor 57. Almacén 61. Servicio sanitario caballeros 62. Pila 63. Servicio sanitario damas

Tabla II Recursos físicos

FUENTE: [https:// www.usac.edu.gt/catalogo/humanidades.pdf](https://www.usac.edu.gt/catalogo/humanidades.pdf) consultado el 10 de marzo de 2014

Ambientes y equipamiento: La Facultad de Humanidades tiene oficinas administrativas y oficinas docentes. Las oficinas docentes son llamadas Cubículos y cada uno de ellos alberga a dos e incluso a tres docentes. En la Facultad de Humanidades existen cuarenta cubículos; de los cuales seis son ocupados para asuntos especiales. Esto significa que únicamente 34 son utilizados por docentes de

la institución. Debido a ello no todos los docentes tiene acceso a poseer un cubículo, por lo general son los docentes titulares a quienes se les ha proveído de este recurso quedando excluidos los docentes interinos y por contrato.

1.1.10.3 Recursos financieros

Según Punto Cuarto, inciso 4.1 Acta No. 22-2013 del 27 de noviembre de 2013, 3/22, presupuesto que se le asignó a la Facultad de Humanidades para el año 2014 ascienda a Q. 25, 328,422.00.¹¹

1.2 Técnicas utilizadas para el diagnóstico

Para la realización del diagnóstico institucional de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se utilizaron los siguientes instrumentos:

Técnicas:

- a) Observación: Por medio de esta técnica se observó detenidamente las instalaciones de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos. Para ello se utilizó como instrumento una lista de cotejo para obtener información del estado de la institución.
- b) Entrevista: Por medio de esta técnica se recabó información de manera verbal, y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Se realizaron tres tipos de cuestionarios para docentes, estudiantes y personal administrativo.
- c) Investigación documental: Se realizó para encontrar información general de la institución.
- d) Guía para el análisis contextual e institucional “8 sectores”: esta se utilizó para detectar carencias y priorizar necesidades de la institución.

¹¹ <http://www.usac.edu.gt/archivos/presunetPuntoCUARTO,4.1,Acta22-2,013AprobacionPresupuesto2,014,CORRECCION.pdf> consultado el 10 de marzo 2014

Instrumentos:

- a) Lista de cotejo: se utilizó para la observación.
- b) Cuestionario: se usó para las encuestas.
- c) Registro de bitácoras

1.3 Lista de carencias

A través de la aplicación de los instrumentos anteriormente mencionados se establecen las siguientes carencias en la Facultad de Humanidades, de la Universidad de San Carlos de Guatemala en la Sede Central.

1. Falta de recursos teóricos del curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos.
2. Escasez de personal administrativo en jornada sabatina.
3. Trámites administrativos lentos.
4. Los programas no se siguen en su totalidad.
5. Escasez de Recursos Audiovisuales.
6. Sobre población estudiantil
7. No se cuenta con suficientes edificios propios.
8. Espacios insuficientes para atender la demanda estudiantil.
9. Baja asignación presupuestaria
10. Poco espacios en parqueos

1.4 Cuadro de análisis y priorización de problemas

Problema	Carencias que los producen	Soluciones
1. Inexistencia de textos de apoyo docente.	1. Falta de recursos teóricos del curso Análisis y Orientación de Conflictos de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos.	1. Elaborar texto paralelo del curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos. 2. Elaborar módulo del curso Análisis y Orientación de Conflictos para la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos.
3. Despreocupación administrativa.	1. Escasez de personal Administrativo en jornada sabatina. 2. Trámites administrativos lentos.	1. Presentar un proyecto financiero para contratar personal administrativo para plan sabatino. 2. Organizar la agilización de los procesos administrativos.
3. Desinterés	1. Los programas no se	1. Evaluar los programas de

institucional	siguen en su totalidad.	estudios según las carreras.
4. Desimplementación tecnológica	1. Escasez de Recursos Audiovisuales.	1. Presentar proyecto financiero para gestionar recursos audiovisuales.
5. Dificultad en el Desarrollo del proceso de Enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.	1. Sobrepoblación Estudiantil	1. Elaborar la programación salones disponibles de acuerdo a la cantidad de estudiantes por carreras.
6. Infraestructura insuficiente.	1. No se cuenta con suficientes edificios propios. 2. Espacios insuficientes para atender la demanda estudiantil.	1. Gestionar la construcción de edificios propios.
7. Insuficiente espacio en parqueos	1. Poco espacio en parqueos	1. Construir más espacios para parqueo de vehículos.
2. Bajo presupuesto	1. Poca asignación presupuestaria	1. Solicitar aumento presupuestario para la universidad.

Tabla IV Cuadro de Análisis y priorización de problemas
FUENTE: Elaborado por Epesista

1.5 Problema seleccionado

De acuerdo al cuadro de análisis y priorización de problemas se determina que es necesario dar solución a la problemática número uno.

“Inexistencia de textos de apoyo docente”

Provocada por: Falta de recursos teóricos del curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos.

A las carencias del problema priorizado, se le proponen las siguientes soluciones:

1.6 Cuadro de análisis de viabilidad y factibilidad

Opción 1: Elaborar texto paralelo del curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos en la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades.

Opción 2: Elaborar módulo del curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos para la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central.

No.	INDICADORES	OPCION No. 1		OPCION No. 2	
		SI	NO	SI	NO
	Financiero				
1.	¿Se cuenta con suficiente recurso financiero?	X			X
2.	¿Se cuenta con financiamiento externo?		X		X
3.	¿El proyecto se ejecutará con recursos propios?	X		X	
4.	¿Se cuenta con fondos extras para imprevistos?	X			X
	Administrativo Legal				
5.	¿Se tienen las instalaciones adecuadas para el proyecto?	X		X	
6.	¿Se tiene bien definida la cobertura del proyecto?	X		X	
7.	¿Se han definido claramente las metas?	X			X
	Mercado				
8.	¿El proyecto satisface las necesidades de los beneficiarios?	X		X	
9.	¿El proyecto es accesible a la población educativa en general?	X		X	
10.	¿Se cuenta con el personal capacitado para la ejecución del proyecto?	X			X
	Político				
11.	¿El proyecto es de importancia para la institución?	X		X	
12.	¿El proyecto genera conflictos entre los grupos diversos?		X		X
13.	¿El proyecto beneficia a la mayoría de la población?	X		X	
	Cultural				
14.	El proyecto está diseñado acorde al aspecto lingüístico de la región.	X		X	
	Social				
15.	¿El proyecto toma en cuenta a las personas no importando el nivel académico?	X			X
	TOTALES	13	2	8	7

Tabla V Lista de Cotejo. Fuente: Elaborado por epesista

1.2.1 Solución propuesta como viable y factible:

De acuerdo al resultado del análisis de viabilidad y factibilidad reflejada en el cuadro anterior la opción más viable y factible es la No. 1.

“Elaborar Texto Paralelo del curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos para la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central”.

Capítulo II Perfil del proyecto

2.1 Aspectos generales

2.1.1 Nombre del proyecto

Texto paralelo del curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos del X ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Sede Central.

2.1.2 Problema

Inexistencia de textos de apoyo docente.

2.1.3 Localización

El proyecto se ejecutará en las instalaciones de la Facultad de Humanidades, Edificio S-4 Universidad de San Carlos de Guatemala, Campus Central, Zona 12, Guatemala.

2.1.4 Unidad Ejecutora

Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala

2.1.5 Tipo de Proyecto

Producto Educativo

2.2 Descripción del proyecto

El proyecto consiste en elaborar un texto paralelo del curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos del X ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central. Contiene caratula,

índice, introducción, planes, contenidos del curso, actividades, evaluación, aportes, síntesis, bibliografía, e-grafía.

Para luego ser incluidos en un documento que sirva como material de apoyo para los docentes así como para los estudiantes, ya que dichos contenidos le serán útiles para enriquecer su conocimiento personal. Por lo que representa un gran beneficio para los usuarios.

2.3 Justificación

Al elaborar el texto paralelo del curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos del X ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central. Se dará solución a la inexistencia de recursos teóricos que existe. Este material, además de brindar al docente y estudiantes una opción práctica de consulta para el óptimo desarrollo de las actividades académicas de la materia también aporta actividades dinámicas e interactivas para el debido desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje en el salón de clases.

La realización de este recurso muestra de manera descriptiva los contenidos declarativos del curso y pretende motivar la riqueza y la calidad de los aprendizajes, así también, estimular las capacidades cognitivas y actitudinales a través de los debates, puestas en común, mesas redondas, paneles con expertos, lectura comprensiva, el dialogo, planteamiento y solución de problemas, entre otros. También contiene instrumentos utilizados antes, durante y al finalizar el desarrollo del curso.

2.4.Objetivos

2.4.1 Objetivo general

Proporcionar una herramienta de apoyo para el Curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos del X ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos, que se imparte en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

2.4.2 Objetivo específico

- Elaborar un texto paralelo del Curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos del X ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos que se imparte en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

- Proponer a través del texto paralelo herramientas didácticas como actividades prácticas que facilitan al educando el proceso de enseñanza-aprendizaje

2.5Metas

- Sistematizar por medio de un texto paralelo los contenidos del curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos del X ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. De acuerdo al programa.
- Facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje de 100 estudiantes del curso, en plan fin de semana.
- Socializar con 2 docentes del curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos del X ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades.

2.6 Beneficiarios

2.6.1 Directos

- Los docentes que imparten el Curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos del X ciclo que corresponde a la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Sede Central.

- Los estudiantes del E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos del X ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Sede Central.

2.6.2 Indirectos

- Población estudiantil de la Facultad de Humanidades de todas las carreras que deseen hacer uso del texto paralelo con fines pedagógicos.

2.7 Fuentes financiamiento y presupuesto

2.7.1 Financiamiento

El financiamiento necesario para la ejecución del proyecto estará a cargo del epesista quien aportará el total de los recursos financieros.

2.7.2 Presupuesto

Clasificación o rubro	Descripción	Cantidad	Valor
Materiales	Cuaderno de notas	1	15.00
	Fotocopias	350	70.00
	Insumos de Oficina (Lápiz, lapiceros, borrador, grapas, post- pit, folders, fasteners, etc.)		20.00
Material de impresión	Hojas para Impresiones	600	70.00
	Empastados	3	90.00
	Reproducción de discos	5	50.00
	Tinta para impresión (negro y color)	4 cartuchos	800.00
Otros	Transporte		400.00
	Internet	35 horas	245.00
	Alimentación	11 almuerzos	220.00
Total			1980.00

Tabla VI Presupuesto
Fuente: Elaborado por epesista

2.8 Cronograma

Tabla VII cronograma de actividades
Fuente: Elaborado por epesista

2014

No.	Actividad	Semana				Semana				Semana				Semana				Semana				Semana				Semana							
		Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Recolección de información.	■	■	■	■																												
2	Redacción de planes de clases.					■	■	■	■	■	■	■	■																				
3	Elaboración de herramientas didácticas para el texto paralelo.													■	■	■	■																
4	Desarrollo del curso y obtención de información en base académica realizadas en el salón de clase.																	■	■	■	■												
5	Correcciones en borrador del texto paralelo.																					■	■	■	■								
6	Diseño y elaboración del texto paralelo.																									■	■	■	■				
7	Revisión, corrección del texto paralelo a docente del curso.																									■	■	■	■				
8	Socialización del texto paralelo a docente que imparte el curso.																													■	■	■	■
9	Impresión, encuadernación y quema de material del texto paralelo.																													■	■	■	■

■ Planificado

2.9 Recursos

2.8.1 Humanos

Docente del curso

Estudiante epesista

Estudiantes del curso de Análisis y Orientación de Conflictos del X ciclo de la Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos.

2.8.2 Materiales

Libros y bibliografías varias

Fotocopias

Hojas de papel bond

Computadora

Impresora.

Cartucho de impresión

Material de oficina

Cañonera

2.8.3 Físicos

Edificio S-4, ciudad universitaria

Salón 207 de la Facultad de Humanidades

Biblioteca Central, USAC

2.8.4 Financieros

Fondos gestionados por el epesista.

Capítulo III

Proceso de ejecución del proyecto

3.1. Actividades y resultados

No.	Actividades ejecutadas	Resultados
1.	Recolección de información, necesarios para la elaboración del texto paralelo.	Información recabada de acuerdo al programa del curso
2.	Redacción de planes de clases de acuerdo a la guía programática del curso.	Impresión de planes de clase según el programa del curso
3.	Elaboración de herramientas didácticas para facilitar el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.	Actividades diseñadas de acuerdo a la temática de cada plan elaborado.
4.	Desarrollo del curso y obtención de información en base académica realizadas en el salón de clase.	Fundamentación teórica de Contenidos del curso E120.4 Análisis y Orientación de conflictos.
5.	Correcciones en borrador del texto paralelo.	Texto paralelo para su revisión final.
6.	Diseño y elaboración del texto paralelo.	Texto paralelo diseñado de acuerdo a la guía programática del curso.
7.	Revisión, corrección del texto paralelo a docente del curso.	Texto paralelo revisado y corregido por docente del curso.
8.	Socialización del texto paralelo a docente que imparte el curso.	Socialización al docente del curso E120.4 Análisis y Orientación del conflicto.
9.	Impresión, encuadernación y quema de material del texto paralelo.	Texto paralelo Impreso en físico y en digital

3.2 Productos y logros

3.2.1 Productos

Texto paralelo diseñado, ilustrado e impreso del curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos del X ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades, USAC. de acuerdo al programa del curso.

3.2.2 Logros

El Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades cuenta con recurso teórico pedagógico mediante el texto paralelo del curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos, como contribución para el fortalecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos.



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Texto paralelo del curso
E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos
del X ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos
Humanos de la Facultad de Humanidades, USAC.

Epesista: Mónica Victoria Cach Yax

Carné: 200911825

Guatemala, septiembre de 2016

Índice

	Págs.
Contenido	
Introducción	i
Programa del Curso	1
UNIDAD I	
REALIDAD DE LA CONFLICTIVIDAD	
Conflicto	4
Violencia	4
Actividades Sugeridas para los Estudiantes	6
Fenómenos de la Conflictividad Social en Guatemala	7
Fenómenos de Conflictividad Familiar	9
Fenómenos de Conflictividad Escolar	10
Actividades	13
UNIDAD II	
ANÁLISIS COMPRENSIVO DE LA CONFLICTIVIDAD	
Análisis Comprensivo del Conflicto	14
Clasificación de los Conflictos	15
Conflicto Intrapersonal	15
Conflicto Interpersonal	15
Conflicto Intragrupal	16
Conflicto Intergrupal	16
Actividades Sugeridas para los Estudiantes	17
UNIDAD III	
CULTURA DE PAZ Y RESOLUCION ALTERNATIVA DEL CONFLICTO	
La Negociación del Conflicto	18
Negociación	18
Mediación	18
Arbitraje	18
Actividades Sugeridas para los Estudiantes	20
UNIDAD IV	
CONFLICTO Y LEGISLACIÓN	
Derecho Internacional Humanitario	21

Situación de los Pueblos Indígenas	23
Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas	24
Acuerdos de Paz sobre Aspectos Sociales y Situación Agraria	25
Actividades Sugeridas para los Estudiantes	26

UNIDAD V

PROBLEMAS DE LA PSICOLOGÍA DE LA COLECTIVIDAD

Colectividad Social	27
Psicología Social	27
Actitudes	27
Agresión	28
Colectividad	28
Comunicación	28
El Clima Social en las Organizaciones y las emociones Colectivas	29
Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	31
Actividades Sugeridas para los Estudiantes	32

UNIDAD VI

INFLUENCIAS ESPONTANEAS Y CONDUCTA AL MARGEN DE LA COLECTIVIDAD

La Muchedumbre	33
Teoría de la Psicología Multitudinaria	34
Teoría Clásica	34
Teoría de la Convergencia	35
Teoría de la Norma Emergente	35
Actividades Sugeridas para el Estudiante	37
Comienzo del Trastorno del Pánico	37
Psicología de la Religión	38
Raíces Psicológicas de la Religión	39
Psicología de la Fe	40
Psicología de las Supersticiones	41
Superstición y Psicología	41
Facetas Psicológicas en la Educación Ateísta	42
Actividades Sugeridas para los Estudiantes	46
Conclusiones	47
Referencias Bibliográficas	48
E grafías	49

Introducción

El texto paralelo del curso E120.4 Análisis y Orientación de Conflictos del X ciclo, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades; está diseñado como un apoyo didáctico al docente que imparte dicho curso. Está dividido en seis unidades temáticas y cada una con actividades sugeridas para los estudiantes.

En éste se desarrollan temas relacionados a la resolución de conflictos, tales como: conflictos sociales, familiares o escolares, además permite conocer la realidad conflictiva de nuestra sociedad actual, se orienta al estudiante mediante el contenido temático a desarrollar criterio propio adicionado a un concepto de asertividad en momentos conflictivos que experimente en su diario vivir. Una cultura de paz guiada a promover la convivencia y preparada eficazmente para la resolución de conflictos, mostrando un conocimiento amplio en temas sobre Derechos Humanos.

Por otra parte se agregan tópicos sobre fenómenos psicológicos que manifiestan ciertas posturas o creencias, que motivan la conducta del ser humano de las cuales mencionaremos: la Psicología de la religión, Psicología de la Fe, Psicología de las supersticiones y la postura en la educación ateísta.

Se menciona además el clima social que se desarrolla en las organizaciones; conductas estudiadas por la psicología del trabajo o psicología organizacional, que pretende estudiar el comportamiento del ser humano en el ambiente laboral dentro de las organizaciones a nivel individual, grupal y organizacional.

Se da por manifiesto que los conflictos en el ser humano de manera individual o colectiva son parte de su vida diaria, como resolverlos de manera asertiva es posible, mediante la orientación, el reconocimiento y la acción e intervención oportuna.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
 DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA

ENTORNO INSTITUCIONAL

1. VISION DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

Ser la entidad rectora en la formación de profesiones humanistas, con base científica y tecnológica de acuerdo con el momento socioeconómico, cultural, político y educativo, con impacto en las políticas de desarrollo nacional, regional e internacional.

2. MISION DEL DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA

Generar permanentemente procesos de análisis y discusión crítica del pensamiento pedagógico, con una concepción humanística, fundamentada en principios científico-metodológicos y tecnológicos, en una perspectiva ética, con valores de solidaridad, responsabilidad y justicia social, al servicio de la sociedad guatemalteca.

PROPUESTA DE PROGRAMA DE CURSO

I. INFORMACION PRELIMINAR

Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos
Plan: Sabatino
Jornada: Sabatina
Ciclo: X
Sección:
Código: E120.4 **Curso:** Análisis y Orientación de Conflictos
Prerrequisito: E210.1
Profesor: Lic. Julio Orantes Ozaeta

II. PERFIL

De la naturaleza de la Carrera

Demuestra actitudes de ética, respeto, responsabilidad y profesionalismo en el trato con las personas y grupos sociales, así como los valores de solidaridad y tolerancia. Domina el vocabulario científico y técnico de su especialidad y lo utiliza con capacidad creativa.

III. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

El curso aborda fundamentalmente el problema del conflicto, como resultado histórico de una cultura de violencia, autoritarismo e injusticia. Se orienta a analizar la dinámica de confrontación permanente en la sociedad guatemalteca, pero también

de ofrecer mecanismos de orientación negociada a esa cultura de confrontación, mediante procesos conciliatorios de diálogo y distensión.

IV. COMPETENCIAS: El estudiante:

Sintetiza los conceptos básicos de Derechos Humanos.

Identifica la fundamentación de los Derechos Humanos desde el punto de vista histórico, jurídico y teleológico.

Analiza el desarrollo histórico de los Derechos Humanos.

Determina la vinculación de los Derechos Humanos con la Constitución Política de la República de Guatemala.

Enumera las características y clasificaciones de los Derechos Humanos.

Explica las diferencias entre los Derechos Humanos y los Derechos Constitucionales.

V. CONTENIDO

UNIDAD I

1. Realidad de Conflictividad

- 1.1. Fenómenos de la Conflictividad social en Guatemala
- 1.2. Fenómenos de la Conflictividad Familiar
- 1.3. Fenómenos de Conflictividad escolar

UNIDAD II

2. Análisis Comprensivo de la Conflictividad

- 2.1. Análisis Comprensivo del Conflicto
- 2.2. Clasificación de los conflictos
 - 2.2.1. Intrapersonales
 - 2.2.2. Interpersonales
 - 2.2.3. Intergrupales
 - 2.2.4. Sociales

UNIDAD III

3. Cultura de paz y resolución alternativa del conflicto

- 3.1. Cultura de Paz
- 3.2. Puntos de encuentro y reconciliación
- 3.3. Negociación racional del conflicto

UNIDAD IV

4. Conflicto y legislación

- 4.1. Análisis del conflicto en la normativa del Derecho Internacional Humanitario.
- 4.2. Análisis del conflicto en la legislación nacional
- 4.3. Análisis educativo de conflicto en los Acuerdos de Paz

UNIDAD V

5. Problemas de la Psicología de la Colectividad

- 5.1. La colectividad social
- 5.2. El Clima social en la colectividad
- 5.3. Aspectos psicológicos de la organización de la dirección.

UNIDAD VI

6. Influencias espontáneas y conducta al margen de la colectividad

- 6.1. La muchedumbre
- 6.2. Formación y conducta de la muchedumbre
- 6.3. El pánico como fenómeno psicosocial
- 6.4. Aparición y cese del pánico
- 6.5. Psicología de la religión
- 6.6. Raíces psicológicas de la religión
- 6.7. Psicología de la fe
- 6.8. Psicología de las supersticiones
- 6.9. Facetas psicológicas en la educación ateísta

VI. METODOLOGIA

Para el alcance de los objetivos propuestos se aplicarán conferencias magistrales, análisis y discusión, participación individual e investigación grupal.

VII. EVALUACION

• Trabajos en clase	20 puntos
• Examen Parcial	20 puntos
• Trabajo de investigación grupal	20 puntos
• Análisis de casos en clase	10 puntos
• Examen final	30 puntos
Total	100 puntos

Para que el estudiante tenga derecho a examen final debe de completar el 80% de asistencia a clases y un mínimo de zona de 31 puntos.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

BARRERA SANTOS, Russed Yesid (2009). Negociación y Transformación de Conflictos. Serviprensa S.A. 1ª. Edición. Guatemala.

JARAMILLO, M. (1996) Justicia por consenso, introducción a los sistemas alternos de solución de conflictos. Institución Universitaria Sergio Arboleda, Editorial Presencia, Colombia.

LEDERACH, Juan Pablo. (2004) Análisis y Solución de Conflictos.

SALM, R. (1998) La solución de Conflictos en la Escuela. D.C., Cooperativa Editorial, Colombia.

TOBÓN, J. (1994) Bases y fundamentos de la negociación. Colombia.

UNIDAD I

REALIDAD DE LA CONFLICTIVIDAD

Para iniciar el curso de Análisis y Orientación de Conflictos partimos de los conceptos para cada definición que nos proporcione un conocimiento previo para comprender el tema de la clase.

En la sesión educativa se permite realizar las siguientes preguntas de las cuales los estudiantes pueden participar activamente definiendo ¿Qué es conflicto? ¿Qué es violencia?

Conflicto: Oposición o desacuerdo entre personas o cosas. Relación entre dos o más partes (individuos o grupos) que tienen o consideran objetivos incompatibles.¹²

Violencia: Es la interacción entre sujetos que se manifiesta en aquellas conductas o situaciones que, de forma deliberada, aprendida o imitada, provocan o amenazan con hacer daño o sometimiento grave (físico, sexual, verbal o psicológico) a un individuo o a una colectividad; o los afectan de tal manera que limitan sus potencialidades presentes o las futuras. Puede producirse a través de acciones y lenguajes, pero también de silencios e inacciones.¹³

Para Lederach (2004) al analizar un conflicto se da la siguiente estructura que ilustra un esquema al que le llama las tres p's: La persona, el proceso y el problema.

¹²Definición de Conflicto. Recuperado de: www.soluciondeconflictos.com.mx/portal/que-es-un-conflicto.html consultado el 5 de febrero de 2014.

¹³Definición de Violencia. Recuperado de: <https://es.wikipedia.org/wiki/Violencia> consultado el 5 de febrero de 2014

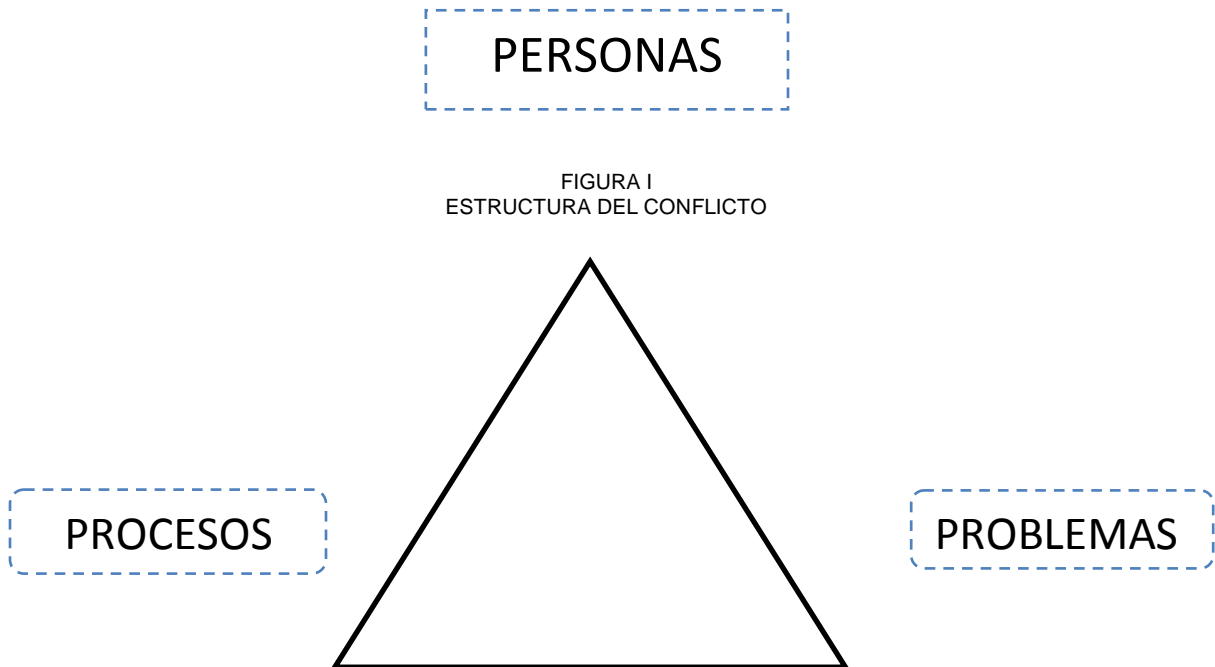


FIGURA I
ESTRUCTURA DEL CONFLICTO

a. Personas - Tomar en cuenta

- ✓ Las emociones, y los sentimientos
- ✓ La necesidad humana de dar explicaciones, de justificarse, desahogarse, de ser respetados y mantener la dignidad.
- ✓ Las percepciones del problema
- ✓ La forma en que lo sucedido afecta a las personas

2. Proceso -Tomar en cuenta

- ✓ El proceso que el conflicto haya seguido hasta el momento
- ✓ La necesidad de un proceso que parezca justo a todos los involucrados
- ✓ La comunicación, y el lenguaje con que se expresan
- ✓ Lo que hace falta para establecer un diálogo constructivo

1. Problema - Tomar en cuenta

- ✓ Los intereses y las necesidades de cada uno
- ✓ Las diferencias y valores esenciales que los separan
- ✓ Las diferencias de cada uno en cuanto al procedimiento a seguir¹⁴

Comentario:

Los conflictos surgen debido a la diversidad de opiniones o pensamientos, sin embargo es permitido o valido pensar diferente a los demás; sin embargo cada individuo debe respetar lo que los demás piensen o expresen respecto a un tema. Demostrar inteligencia emocional y una comunicación asertiva respecto a los asuntos de interés para el bien común.

Actividad sugerida para los estudiantes:

Responde a las siguientes interrogantes: Y comenta en clase tus respuestas.

- a. ¿Cómo surgen los conflictos?
Surgen de las relaciones sociales, económicas o de poder
- b. ¿Qué problemas provocan?
Discriminación, desempleo, pobreza, opresión, crimen, entre otros.
- c. ¿Qué clases de conflictos existen?
Los conflictos pueden ser personales, familiares, escolares, comunitarios y nacionales.

¹⁴ Lederach, Juan Pablo, (2004) Análisis y Solución de Conflictos. Ediciones Clara-Semilla Colombia. pp. 9-10

Fenómenos de conflictividad social en Guatemala

En el caso concreto de Guatemala podemos afirmar que existen un sinnúmero de conflictos con tinte social, es decir, existen una serie de demandas de tipo social que no han sido satisfechas por parte de los gobiernos de turno a lo largo de la historia nacional. Para ejemplificar de mejor manera un conflicto social, vamos a describir brevemente las dos posturas que existen en cuanto al tema de la generación de energía a través de las hidroeléctricas. Por un lado, existen los grupos organizados que defienden la postura de oponerse a todo proyecto hidroeléctrico que se pretenda desarrollar en nuestro país, la base de dicha postura la constituye la creencia de que este tipo de proyectos son dañinos para la salud de la población donde se desarrollará el proyecto. En la actualidad existen alrededor de 31 conflictos relacionados con el tema de generación de energía vía hidroeléctricas.



Crisis en Conflictividad Social. Semanario la Tribuna. Recuperado de:
<http://www.latribunaguatemala.com.gt/frente-nacional-de-lucha-realiza-manifestaciones>

Por otro lado, están los grupos organizados que defienden la postura de que el país necesita generar energía limpia, pues esto generará desarrollo para todos. Se puede

afirmar entonces que uno de los principales focos de conflictividad social en el país es el control y uso de los recursos naturales, pues por la característica de ser un país multicultural; podemos evidenciar esa riqueza en la práctica pero ideológicamente así como a nivel de su cosmovisión existen diferentes etnias que impiden el utilizar los recursos naturales para generar desarrollo económico.

El Estado de Guatemala ha sido débil o casi nulo en términos de generar las condiciones necesarias para evitar que existan elementos subyacentes dentro del tema de la conflictividad social en el país. Para la PDH los principales detonantes de estos dos conflictos son la falta de información y diálogo sobre la aprobación de licencias de proyectos extractivos y generación, transporte y comercio de energía eléctrica porque no deja a los inconformes ni siquiera un foco de alumbrado para sus casas; pero sí la amenaza de desalojos, corte del agua para sus comunidades y la criminalización de las protestas.¹⁵

Comentario:

Gran parte de la conflictividad social que Guatemala enfrenta son los movimientos sindicales y de campesinos que manifiestan su descontento ante la situación salarial de los trabajadores del estado en diferentes carteras. Dichos movimientos surgen por descontento ante el incumplimiento de parte del estado o de instituciones privadas. Y claro de la falta de compromiso de parte de algunas carteras de gobierno encargados de brindar educación, salud y seguridad a todos los habitantes que son los beneficios básicos con los que debe contar la población guatemalteca.

¹⁵ Crisis social en Guatemala. Recuperado de: <http://www.analistasindependientes.org/2014/07/la-conflictividad-social-en-guatemala.html> consultado el 12 de febrero de 2014

Fenómenos de Conflictividad familiar

La familia, como toda institución social, está sometida a procesos de crecimiento, momentos de crisis y de estancamiento. La familia suele ser un factor de protección y cuidado de las personas, pero también es fuente de conflictos cuando desconoce o no satisface los deseos y necesidades de alguno de sus miembros.



Salud Mental. Conflictos en la familia. Recuperado de:

<http://www.saludenfamilia.es/general.asp?seccion=516> consultado el 12 de febrero de 2014

¿Los conflictos son siempre negativos?

El término “conflicto” suele recibir una carga negativa, asociado a problemas y enfrentamientos. Ciertamente, ese es su significado primero y más habitual. Pero, cuando de relaciones familiares se trata, el conflicto es mucho más que eso: es una oportunidad para salvar las diferencias y crecer juntos.

Normalmente, las personas piensan que lo más saludable para una familia es no tener conflictos entre sus miembros. Pero, muy por el contrario, los conflictos no son

expresión de enfermedad, sino una muestra de que la familia está viva, con personas que pueden tener muchas coincidencias pero que son diferentes más allá de que formen parte de un mismo grupo familiar.

Los miembros de la familia crecen y se desarrollan a lo largo de sus vidas. Obviamente, todo cambio individual supone a la vez una transformación en las relaciones con los demás, que como toda situación nueva requiere de una adaptación y una constante búsqueda del equilibrio. Estos cambios pueden darse tanto por la experiencia de desarrollo personal de cada integrante de la familia como por la modificación de la configuración de la familia, que puede producirse por motivos tan variados como el nacimiento de un/a hijo/a, la separación de los padres, el alejamiento del hogar de alguno de los integrantes o la muerte de alguno de ellos.¹⁶

Fenómenos de conflictividad escolar

Entendiendo que los conflictos forman parte de las relaciones humanas y que las instituciones escolares se encuentran atravesadas por los mismos, podemos hacer extensiva a las escuelas la necesidad de revisar los diferentes conflictos presentes en ella y las modalidades de resolución que se hacen indispensables para superarlos. Por ello a los conflictos hay que admitirlos como parte de la vida cotidiana de las instituciones y como un elemento más de la responsabilidad de la comunidad educativa toda, es decir, un aspecto y no un impedimento de cualquier grupo social y del ser humano, la importancia fundamental radica en la “habilidad” para aprovechar el conflicto y transformarlo en una oportunidad para mejorar a partir del mismo.

¹⁶ <http://www.saludenfamilia.es/general.asp?seccion=516>



Mediación escolar. Recuperado de: <http://revistamagisterioelrecreo.blogspot.com/2015/04/conflictos-escolares.html>. Consultado el 13 de marzo de 2014

La capacidad para resolver conflictos en forma interpersonal forma parte de una de las cualidades de lo que denomina inteligencia emocional y que hace referencia a las cualidades emocionales que son necesarias en la persona a fin de ser más eficiente en la vida, básicamente plantean la necesidad de un equilibrio entre lo racional y lo emocional. Las cualidades emocionales necesarias para lograr una buena inteligencia emocional son:

- ✓ La empatía
- ✓ Expresión y comprensión de los sentimientos
- ✓ Control de los impulsos
- ✓ La independencia
- ✓ Capacidad de adaptación

- ✓ Simpatía
- ✓ Capacidad de resolución de conflictos
- ✓ Persistencia
- ✓ Cordialidad
- ✓ Amabilidad
- ✓ Respeto

El término conflicto alude a factores que se oponen entre sí, propios de la interacción humana, como expresión de la diferencia de intereses, deseos y valores de quienes participan en ella. El conflicto es un factor participante de cualquier agrupamiento humano, es un factor de crecimiento, en tanto su resolución implica un trabajo orientado a la obtención de un nuevo equilibrio, más estable que el anterior. Trasformar el conflicto en una oportunidad para el cambio, es un arte que requiere de habilidades especiales si aprendemos a anticipar un conflicto en potencia y lo encaramos de una forma constructiva.¹⁷

Comentario:

Acerca de conflictividad podemos mencionar que existen desacuerdos tanto sociales, como escolares y familiares sin embargo es necesario tomar decisiones correctas para que estos movimientos o desacuerdos ideológicos no culminen en violencia o agresión. Y sea más bien un factor de aprendizaje para el grupo de personas entre sí.

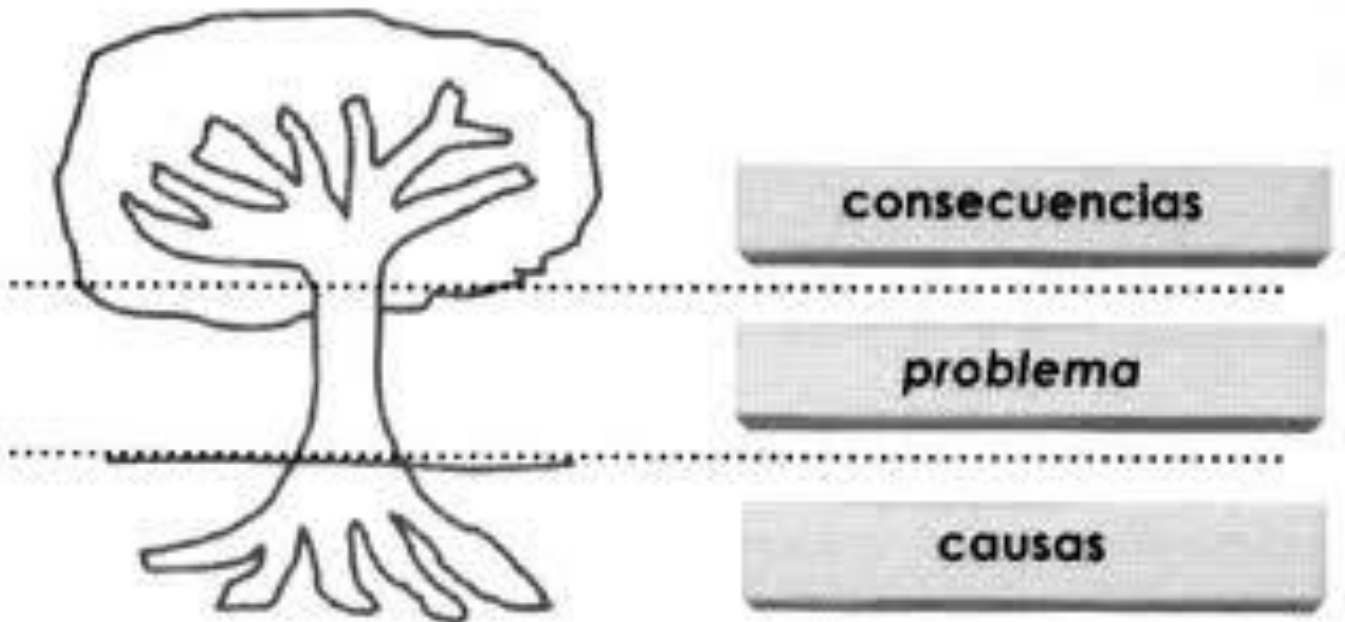
¹⁷ Conflictos escolares. Recuperado de:
<http://www.todosobremediacion.com.ar/sitio/index.php/articulos/colaboraciones/490-resolucion-de-conflictos-el-desafio-de-la-escuela-hoy>. Consultado el 13 de marzo de 2014

Actividad Sugerida para los estudiantes:

Elaboración del Árbol de Conflicto

Tema: Falta de comunicación familiar

Los estudiantes deberán elaborar un árbol con el material a su creatividad, y escribir en las ramas del árbol los efectos o consecuencias que provocan la falta de comunicación en la familia. En las raíces las causas que la provocan y en el tronco el que se considere sea el problema principal.



Tema: Árbol de Problemas. Recuperado de <http://www.disaster-info.net/desplazados/documentos/escuelasaludable/21puestaenmarcha.htm>

UNIDAD II

ANÁLISIS COMPRENSIVO DE LA CONFLICTIVIDAD

Análisis comprensivo del conflicto:

El conflicto es una parte natural y necesaria de nuestras vidas. El conflicto se experimenta en todos los niveles de la actividad humana desde el nivel interpersonal hasta el internacional. Los conflictos pueden ser entendidos en dos formas:

- ✓ El conflicto puede ser tratado de forma negativa ignorándolo en un extremo, y amenazando o usando la fuerza sobre el otro.
- ✓ El conflicto puede ser alternativamente abordado en forma positiva a través de la negociación, la solución del problema en forma conjunta y la construcción de consenso. Estas opciones pueden ayudar a construir y sostener relaciones bilaterales y multilaterales constructivas.

Es necesario analizar y manejar los conflictos, entendiendo este proceso como la transformación positiva o constructiva de los conflictos que es tanto una ciencia como un arte.

Para poder comprender los diferentes tipos de Conflictos es necesario conocer cuáles son y dónde se originan, podemos clasificarlos en:

Clasificación de los conflictos

1) Conflicto intrapersonal o intrapsíquico:

En este nivel el conflicto ocurre dentro de los individuos. El origen de los conflictos incluye ideas, pensamientos, emociones, valores, predisposiciones, impulsos, que entran en colisión unos con otros. Dependiendo del origen del conflicto intrapsíquico, será un dominio de la psicología u otro quien se ocupe de él: psicología cognitiva, teoría de la personalidad, psicología clínica, etc. Tradicionalmente la disciplina de Análisis y Resolución de Conflictos no se ha ocupado del estudio de estos aspectos.



Función y Resolución de Conflictos. Recuperado de:

<http://juventudresoluciondeconflictos.blogspot.com/>

2) Conflicto interpersonal:

Este tipo de conflictos ocurre **entre las personas individuales**: marido y mujer, jefe y subordinado, amigos, etc. La mayoría de la teoría sobre negociación y mediación se refiere a la resolución de los conflictos interpersonales.

3) Conflicto intragrupal:

Este tipo de conflicto **se da dentro de un pequeño grupo**: dentro de las familias, corporaciones, clases, etc... En este nivel se analiza como el conflicto afecta a la capacidad del grupo para resolver sus disputas y continuar persiguiendo eficazmente sus objetivos.

4) Conflicto intergrupala:

En éste último nivel el conflicto se produce **entre dos grupos**: dos naciones en guerra, sindicatos y patronal, etc. En este nivel el conflicto es muy complicado debido a la gran cantidad de gente implicada y a las interacciones entre ellos. Los conflictos pueden darse simultáneamente dentro y entre grupos.¹⁸

Comentario:

Los conflictos no producen algún beneficio para las partes involucradas. El conflicto es parte de la comunicación o el desacuerdo entre dos o más personas o grupo de personas. Sin embargo el conflicto se da porque una de las partes no quiere ceder o perder el beneficio por lo que deben ponerse de acuerdo para lograr un fin mutuo.

¹⁸Tipos de Conflictos. Recuperado de: <http://news.psykia.com/content/los-conflictos-tipos>

Actividades Sugeridas para los estudiantes:

- 1) Los estudiantes deberán discutir en grupo sobre la siguiente interrogante, la cual compartirán a todos los presentes.
 - a) ¿Cuáles son sus experiencias personales con el conflicto y en qué nivel lo experimentó?

- 2) Los estudiantes realizan un mapa conceptual sobre la clasificación de los conflictos existentes y comentan en clase.

CONFLICTO	CONCEPTO
Conflicto intrapersonal o intrapsíquico	En este nivel el conflicto ocurre dentro de los individuos. El origen de los conflictos incluye ideas, pensamientos, emociones, valores, predisposiciones, impulsos, que entran en colisión unos con otros.
Conflicto interpersonal	Este tipo de conflictos ocurre entre las personas individuales: marido y mujer, jefe y subordinado, amigos, etc.
Conflicto Intragrupal	Este tipo de conflicto se da dentro de un pequeño grupo: dentro de las familias, corporaciones, clases, etc...
Conflicto Intergrupal	En éste último nivel el conflicto se produce entre dos grupos : dos naciones en guerra, sindicatos y patronal, etc.

UNIDAD III

CULTURA DE PAZ Y RESOLUCIÓN ALTERNATIVA DEL CONFLICTO

Para dar inicio a la sesión educativa el docente titular inicia conceptualizando sobre Cultura de Paz por lo que podemos mencionar que: Cultura de Paz consiste en una serie de valores, actitudes y comportamientos que rechazan la violencia y previenen los conflictos tratando de atacar sus causas para solucionar los problemas mediante el diálogo y la negociación entre las personas, las naciones, teniendo en cuenta un punto muy importante que son los derechos humanos, pero así mismo respetándolos y teniéndolos en cuenta en esos tratados. Esta fue definida por resolución de la ONU, siendo aprobada por la Asamblea General el 6 de octubre de 1999 en el Quincuagésimo tercer periodo de sesiones, Acta 53/243.¹⁹

LA NEGOCIACIÓN DEL CONFLICTO

Hay 3 formas de manejar el conflicto (las más frecuentes):

- **Negociación:** 1er mecanismo más adecuado. Interviene sólo las partes implicadas. Mayor identificación del pacto y compromiso.
- **Mediación:** 2º si no funciona el primero. Es voluntario. Una 3ª parte/persona trata de resolver el conflicto. Tiene autoridad pero no tiene poder.
- **Arbitraje:** 3º si no funcionan ni el 1º ni el 2º. También existe una 3ª parte/persona. La decisión final debe ser acatada obligatoriamente.

¹⁹Tema: Cultura de Paz. Recuperado de: http://es.wikipedia.org/wiki/Cultura_de_la_Paz

El mejor mecanismo para resolver un conflicto es la negociación, porque cuando se negocia un conflicto:

- Existe mayor conocimiento sobre el problema
- Existe identificación con el pacto, ya que han trabajado en ello
- Existe compromiso

Dimensiones de los intereses del manejo del conflicto de Rahim.

	Alto interés propio	Bajo interés propio
Alto interés por el otro	Complaciente	Colaborador (integrador)
Bajo interés por el otro	Evasión (evitación)	Competidor (dominador)

En el centro de la tabla se encuentra; **el arreglo con concesiones (compromiso)**

Este modelo tiene una ventaja: se elabora un cuestionario para medir cual es la actitud general del individuo ante el conflicto. Mide este tipo de actitud en 3 situaciones distintas: Si el conflicto lo tiene **con un superior, con un subordinado o con un igual** a él.²⁰

²⁰ El Conflicto y la Negociación. Recuperado de: <http://html.rincondelvago.com/conflicto-y-negociacion.html>

Comentario:

La paz firme y verdadera firmada en Guatemala el 26 de diciembre de 1996. Que dio fin a más de 40 años de conflicto armado interno. Un hecho que sin lugar a dudas marcó la historia de nuestro país, esto debido a intereses particulares de enriquecimiento sin tomar en cuenta las necesidades mínimas de toda la población guatemalteca, este acontecimiento surgió debido al desacuerdo que la población o grupos de la población tenían con los gobernantes de aquel entonces. Lo que afectó no solamente a estas personas en el poder sino también a personas ajenas, campesinos, grupos étnicos, que solamente desean poder trabajar honradamente y llevar el sustento a sus hogares. Incluso empresarios que proporcionaban un trabajo digno a sus trabajadores. Ciertamente se logró una negociación un acuerdo para poner fin a esta fase de la historia de nuestra nación, pero necesariamente no puede volver a repetirse por desacuerdos y mucho menos por lograr beneficios de unos pocos que se aprovechan del pueblo trabajador.

Actividades sugeridas para los estudiantes:

EL BUZON DE LOS CONFLICTOS

Objetivo: Reflexionar ante un conflicto a fin de promover habilidades para su resolución positiva.

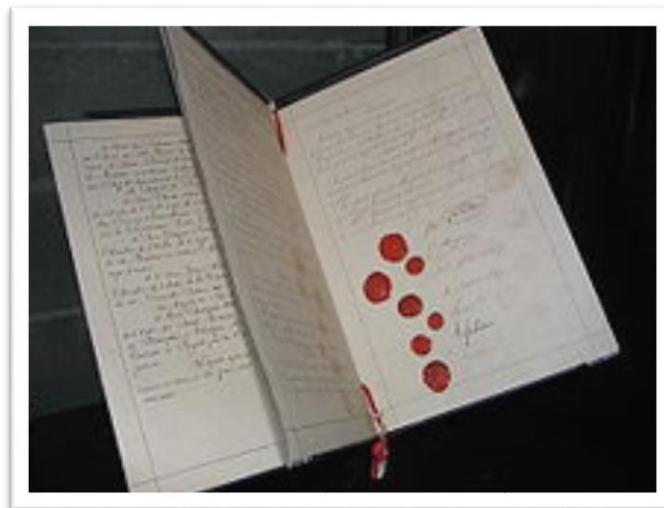
Descripción de la Actividad: Se elaborará un buzón que se situará en un lugar visible del salón. El educador preguntará a los estudiantes algún tipo de conflicto sucedido, sin decir nombre ni buscar responsables. Consistirá únicamente la identificación del conflicto. Al finalizar el docente elegirá un mensaje al azar y moderará un debate sobre el tema con preguntas como ¿Esto sucede fuera del salón? ¿Qué haríamos ante una situación como esta?

Orientación para el Docente: El docente aprovechará la actividad para hacer reflexionar los pros y contras discutidos a través del debate.

UNIDAD IV

CONFLICTO Y LEGISLACIÓN

El **derecho internacional humanitario** (DIH) se define como: la agrupación de las distintas normas, en su mayoría reflejadas en los [Convenios de Ginebra](#), en 1949 y los protocolos adicionales que tienen como objetivo principal la protección de las personas que no participan en hostilidades o que han decidido dejar de participar en el enfrentamiento.



Convención de Ginebra. Recuperado de: https://es.wikipedia.org/wiki/Convenios_de_Ginebra

Las distintas normas del Derecho internacional humanitario pretenden evitar y limitar el sufrimiento humano en tiempos de conflictos armados. Estas normas son de obligatorio cumplimiento tanto por los gobiernos y los ejércitos participantes en el

conflicto como por los distintos grupos armados de oposición o cualquier parte participante en el mismo.

El DIH a su vez, limita el uso de métodos de guerra y el empleo de medios utilizados en los conflictos, pero no determina si un país tiene derecho a recurrir a la fuerza, tal y como lo establece la carta de [Naciones Unidas](#).

El DIH se encuentra esencialmente contenido en los cuatro Convenios de Ginebra de 1949, en los que son parte casi todos los Estados. Estos Convenios se completaron con otros dos tratados: los Protocolos adicionales de 1977 relativos a la protección de las víctimas de los conflictos armados. Hay asimismo otros textos que prohíben el uso de ciertas armas y tácticas militares o que protegen a ciertas categorías de personas o de bienes. Son principalmente:

- La Convención de la Haya de 1954 para la protección de los bienes culturales en caso de conflicto armado y sus dos Protocolos;
- La Convención de 1975 sobre Armas Bacteriológicas;
- La Convención de 1980 sobre Ciertas Armas Convencionales y sus cinco Protocolos;
- La Convención de 1993 sobre Armas Químicas;
- El Tratado de Ottawa de 1997 sobre las Minas Antipersona;
- El Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados.

Ahora se aceptan muchas disposiciones del DIH como Derecho consuetudinario, es decir, como normas generales aplicables a todos los Estados.²¹

²¹ Derecho Internacional Humanitario. Recuperado de:
http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_internacional_humanitario#Contenido.

LA SITUACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

La legislación en Guatemala contiene normas de rango constitucional y legal relacionadas con los pueblos indígenas. La tendencia legislativa de la última década en esta materia se ha caracterizado por incorporar en el ordenamiento legal, de manera dispersa, normas de reconocimiento y protección en favor de los derechos indígenas; por ejemplo, en relación con la promoción de la educación bilingüe intercultural, la creación de instituciones de protección y defensa de la mujer indígena, la incorporación del delito de discriminación, y el reconocimiento de los idiomas indígenas como nacionales, entre otras. Sin embargo, debido a su falta de implementación efectiva, estas normas -muchas de ellas antiguas- no han traído aparejados los resultados que las normas perseguían.



Derechos de los pueblos indígenas de Guatemala. Recuperado de:

<http://gallerygogopix.net/derechos+de+los+pueblos+indigenas+de+guatemala>

Es importante que las iniciativas legislativas en materia de Pueblo Indígenas sean compatibles con el Convenio N° 169 de la OIT, sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes y con los compromisos adquiridos en el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas. Desde el año 1997 en Guatemala está vigente el mencionado convenio de la OIT, que es el instrumento internacional

más relevante sobre derechos humanos de los pueblos indígenas. En cuanto a la incidencia del Convenio N° 169 en la legislación interna, Guatemala habría cumplido con la aplicación de estas normas únicamente en un 22 %. La Comisión reconoce la reciente aprobación de la Ley de Idiomas Nacionales, la cual tiene por objeto el reconocimiento y promoción de los idiomas de los pueblos indígenas de Guatemala en las comunidades lingüísticas respectivas, tanto en el ámbito público como en el privado. La CIDH insta al Estado a implementar efectiva e inmediatamente las disposiciones de esta ley.

Durante el conflicto armado se evidenció dramáticamente la exclusión y discriminación a la cual fueron sometidos los pueblos indígenas en Guatemala, que llevó a que el 83% de las víctimas fueran miembros de pueblo maya y contra el cual se cometieron actos de genocidio.²²

Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas

Reforma Educativa

El sistema educativo es uno de los vehículos más importantes para la transmisión y desarrollo de los valores y conocimientos culturales. Debe responder a la diversidad cultural y lingüística de Guatemala, reconociendo y fortaleciendo la identidad cultural indígena, los valores y sistemas educativos mayas y de los demás pueblos indígenas, el acceso a la educación formal y no formal e incluyendo dentro del Curriculum Nacional Base las concepciones educativas indígenas.

Para ello el Gobierno se compromete a impulsar una reforma del sistema educativo con las siguientes características:

- Ser descentralizado y regionalizado a fin de que se adapte a las necesidades y especificidades lingüísticas y culturales;

²²Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Recuperado de: <http://www.cidh.org/countryrep/Guatemala2003sp/capitulo4.htm>

- Integrar las concepciones educativas mayas y de los demás pueblos indígenas en sus componentes filosóficos, científicos, artísticos, pedagógicos, históricos, lingüísticos y político-sociales, como una vertiente de la reforma educativa integral;
- Incluir en los planes educativos, contenidos que fortalezcan la unidad nacional en el respeto de la diversidad cultural.

Acuerdo de Paz sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria

Educación y capacitación

a) Afirmar y difundir los valores morales y culturales, los conceptos y comportamientos que constituyen la base de una convivencia democrática respetuosa de los derechos humanos, de la diversidad cultural de Guatemala, del trabajo creador de su población y de la protección del medio ambiente.

c) Contribuir a la incorporación del progreso técnico y científico y por consiguiente, al logro de crecientes niveles de productividad.

El diseño de la Reforma Educativa. Publicado por la Comisión Paritaria de la Reforma Educativa en 1998

En el área de Transformación Curricular, la política de renovación curricular establece la estrategia “Evaluación y replanteamiento de los niveles de educación pre-primaria, primaria y media, así como de sus contenidos programáticos, de las carreras y de su duración, de acuerdo con las necesidades del país y el Diseño de la Reforma Educativa”. (Diseño de la Reforma Educativa 1998: 69-73).²³

²³Hacia la Reforma Educativa. Recuperado

de: http://cnbguatemala.org/index.php?title=Hacia_la_Reforma_Educativa#Decreto_N.C3.BAmero_52-2005_-_Ley_Marco_de_los_Acuerdos_de_Paz

Comentario:

Las leyes internacionales en Derechos Humanos pretenden legislar y regular el derecho humano de todo ser; pretende evitar y limitar el sufrimiento humano ante los conflictos armados de cada nación. En el caso de los convenios de Ginebra firmados en 1949. En el caso de la situación de los Pueblos Indígenas el estado de Guatemala ha legislado ciertas normas en beneficio de los pueblos con el fin de promover la diversidad cultural y lingüística de la nación, esto con ciertas dificultades; pero con el compromiso de reconocimiento hacia la diversidad de nuestro país. La reforma educativa en vía de promover la identidad y los derechos de los pueblos indígenas, desarrolla programas de acceso a la educación forma y no formal incluidas en el nuevo Currículo Nacional Base.

Actividades sugeridas para los estudiantes:

Elabora el siguiente cuadro -PNI- y responde de acuerdo a lo aprendido del desarrollo de los temas.

	POSITIVO	NEGATIVO	INTERESANTE
DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO			
DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDIGENAS			

UNIDAD V

PROBLEMAS DE LA PSICOLOGÍA DE LA COLECTIVIDAD

1. La Colectividad Social

Cuando se refiere a la colectividad social es necesario definir algunos conceptos básicos que son importantes para ampliar el tema, las cuales son las siguientes.

a. Psicología Social

En lo que respecta a lo que la psicología social ha venido desarrollando a lo largo de muchas décadas y sus temas de investigación han captado el interés de gran cantidad de estudiosos del comportamiento. Cada uno de estos temas tiene un amplio desarrollo, destacándose diferentes investigadores y hallándose métodos para cada uno de ellos, en muchos casos compartidos con similaridad.

Así, es posible desarrollar un complejo temario como el que se presenta a continuación:

b. Actitudes

Una **actitud** viene a ser una disposición personal, usualmente basada en la experiencia, que influye en el comportamiento de un individuo. En otros términos, las actitudes pueden considerarse como una forma de [motivación](#) social o grupal. Pueden ser de carácter emotivo, racional e incluso inconsciente, por lo que las actitudes son muy difíciles de cambiar.

Desde un punto de vista psicosocial y crítico, una actitud no se puede definir como predisposición estable y rígida sino que se entiende como una opción relativa a discursos que el marco de referencia cultural permite. Un marco histórico y cultural situado.

c. Agresión:

La **agresión** puede definirse como un [comportamiento](#) hostil o destructivo, o en su defecto una disposición del mismo orden. La finalidad de una agresión es causar daño a la [persona](#), [animal](#) u objeto a la cual se dirige, en este sentido se diferencia del amedrentamiento y la amenaza.

Existen muchas formas de agresión; es importante discernir cómo la persona te trata y sus motivaciones para hacerlo. Uno puede percibir una agresión como algo normal o un simple juego, dependiendo de su juicio personal. Es necesario comprender que todo puede comenzar con pequeños juegos que pueden terminar en un verdadero [maltrato](#).

d. Colectividad

La **colectividad** es una noción que alude a un número amplio de formas de agrupamiento humano. Así, puede darse esta denominación a las huelgas, las pandillas, las manifestaciones en general pero también a los poblados y a la opinión pública. Lo 'colectivo' es una construcción hecha con el fin de explicar las cuestiones que van más allá de los grupos, organizaciones e incluso de las instituciones.

e. Comunicación

La **comunicación** es un fenómeno inherente a la relación grupal de los seres vivos por medio del cual éstos obtienen información acerca de su entorno y de otros

entornos y son capaces de compartirla haciendo partícipes a otros de esa información.²⁴

Comentario:

Cuando nos referimos a la colectividad social cabe mencionar algunos aspectos para comprender a detalle a que se refiere este concepto; y es que involucra varios aspectos que motivan al individuo a participar de una actividad en particular. Las actitudes de cada ser humano lo motivan a realización de acciones concretas y dentro de la colectividad social de cada individuo, que tiene un fin común por lo que se agrupan para lograrlo o luchar para alcanzarlo.

El clima social en las organizaciones y las emociones colectivas.

Cuando una persona concurre a un evento se da cuenta si el ambiente está agradable o no, algo le hace percibir el clima que impera en el lugar. Algo similar ocurre con el lugar de trabajo, se puede percibir un estado de ánimo en el ambiente. Páez (1997) define el clima emocional como un estado de ánimo colectivo relativamente estable que se caracteriza por el predominio de ciertas emociones, una representación social sobre el mundo social y el futuro, y ciertas tendencias de acción asociadas a las emociones que impregnan las interacciones sociales.

Las interacciones sociales son fundamentales en el desarrollo del clima en una organización; el trato, el respeto, la consideración, el afecto, la preocupación, la confianza, la presión, cohesión, el apoyo, la comodidad, la innovación, los detalles y otros van conformando entre los equipos un estado de ánimo colectivo.

²⁴Psicología Social. Recuperado de: http://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog%C3%ADa_social#Temas_de_psicolog.C3.Ada_social

¿Qué pasa cuando el estado de ánimo no es positivo? Diversos estudios han mostrado que la percepción de emociones en un grupo se asocia a conductas sociales. El predominio de un clima de afecto positivo se asocia a niveles bajos de ausentismo laboral mientras que la mayor afectividad negativa se asocia a menores conductas altruistas y mayores niveles de ausentismo.

Por lo tanto es válido hacernos esta pregunta, cuando el estado de ánimo del colectivo de la organización se percibe como negativo, es un síntoma de que algo está interfiriendo en el clima social, y es conveniente, necesario y urgente estar atentos ante estas situaciones para ser capaces de evaluar lo que ocurre y descubrir cuál o cuáles son las interferencias. Las variables que interfieren podrá revelarlas un estudio del clima mediante la intervención de expertos.

Un rol fundamental tienen los líderes de las organizaciones en promover, propiciar y contagiar climas positivos en los equipos de trabajo, conduciendo a una mayor cooperación, menor conflicto grupal y una percepción más favorable del rendimiento laboral.²⁵



²⁵ http://www.lideratochile.cl/lider/index.php?option=com_content&view=article&id=78&Itemid=

La **psicología del trabajo y de las organizaciones** o **psicología organizacional** es una ciencia aplicada perteneciente a la psicología, la cual se encarga de estudiar el comportamiento del ser humano en el mundo del trabajo y de las organizaciones, a nivel individual, grupal y organizacional.

La psicología del trabajo y de las organizaciones es un área especializada de la psicología cuyos antecedentes más inmediatos son la psicología industrial y la psicología social. Es una disciplina científica que estudia la conducta del ser humano y sus experiencias en el contexto del trabajo y la organización desde una perspectiva individual, grupal y organizacional. Tiene por objetivo describir, explicar y predecir estas conductas, pero también resolver problemas concretos que aparecen en estos contextos. Su finalidad principal se resume en dos: mejorar el rendimiento y la productividad así como potenciar el desarrollo personal y la calidad de vida laboral de los empleados en el trabajo. De este modo la psicología del trabajo y de las organizaciones intenta conocer, describir, evaluar y diagnosticar diferentes aspectos de la organización, como su estructura, clima, cultura, sus sistemas sociales y sus procesos. En los procesos sociales cabe señalar el poder, influencia, cultura, dirección y negociación, que juntan lo social y lo organizacional dentro de la entidad organizacional, como: aspectos en los cuales se interesa la psicología organizacional.²⁶

Asimismo, aunque haya una estrecha relación entre la psicología del trabajo y la de las organizaciones, también existen algunas diferencias. Por su parte, la psicología del trabajo, se preocupa de la actividad concreta de cada trabajador y se interesa más por el tipo de tareas que tiene, el ambiente laboral, los horarios laborales, la carga de trabajo, conflictos de rol, el síndrome de burn out y el error del trabajador. Mientras que la psicología de las organizaciones tiene un enfoque más amplio y estudia más allá del trabajador: la organización en la que está inmerso y su relación con ésta. Ambas perspectivas se consideran complementarias para poder entender

²⁶ [http://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog%C3%Ada del trabajo y de las organizaciones](http://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog%C3%Ada_del_trabajo_y_de_las_organizaciones). Consultado el 13 de marzo de 2014.

la conducta de los trabajadores en sus empresas y cada una se centra en unos objetos de estudio (Peiró, 1996)²⁷

Comentario:

En la organización o lugar de trabajo es donde el individuo interactuar con sus semejantes, compañeros de trabajo, el clima no debe ser hostil pero en la mayoría de ocasiones así es, son pocas las empresas que se preocupan por que sus empleados tengan un clima laboral adecuado y evalúan lo que estas afectan el desarrollo y desempeño laboral de sus trabajadores. Y si esto es así las instituciones preocupadas en el sentir de sus empleados logran establecer mejoras detectadas en el ambiente laboral. Mejorando e incrementado la productividad y el desempeño laboral a través de las mejorar establecidas.

Actividades sugeridas para los estudiantes:

Responda el siguiente cuestionario respecto al clima laboral que se desarrolla en la organización donde labora. De respuestas claras y breves, al finalizar compartan experiencias y posibles soluciones con sus compañeros de clase.

1. ¿En su empresa hay orden de mando?
2. ¿Existe en su organización un Manual de Funciones para cada puesto?
3. ¿Cuáles son los conflictos más comunes que se dan en su organización?
4. ¿Cuáles podrían ser las soluciones según usted a las problemáticas que se viven en su organización?
5. Comparta alguna experiencia vivida respecto al clima laboral de manera positiva.

²⁷ Peiró, J.M; Prieto, F (1996). Tratado de Psicología del trabajo, Vol 1. La actividad laboral en su contexto. Madrid: síntesis.

UNIDAD VI

INFLUENCIAS ESPONTÁNEAS Y CONDUCTA AL MARGEN DE LA COLECTIVIDAD

La muchedumbre

Se llamará **muchedumbre** a la **abundancia o multitud de personas o de cosas**, generalmente, alrededor de alguna cuestión, por ejemplo, un evento artístico. *La muchedumbre que había antes de ingresar al estadio me empujó directamente a la entrada. La muchedumbre que había hizo que desista de participar en el acto.*

Es decir, una multitud, en la mayoría de las situaciones implica **una multiplicidad de individuos que actúan en conjunto para cumplir un objetivo en común**. *Una multitud se convocó en la puerta del Palacio de Gobierno para exigir la renuncia del ministro acusado de corrupción.*

En tanto, el de muchedumbre, es un término que se encuentra vinculado a otros como ser: **multitud, masa, plebe, pueblo** y aunque cada uno presenta referencias diferentes, en algunas situaciones, el uso de uno u otro puede resultar indistinto. Así por ejemplo nos encontramos con: *Una multitud aclamó a Maradona apenas pisó suelo argentino, una muchedumbre aclamó a Maradona apenas pisó suelo argentino*, ambas resultan ser frases que ostentan un sentido similar y que por tanto pueden ser utilizadas en mismas situaciones.²⁸

²⁸ Desde Definicion ABC: <http://www.definicionabc.com/social/muchedumbre.php#ixzz3XtmrHNzs>

Teorías de la psicología multitudinaria

Teorías clásicas

La idea principal de la teoría del comportamiento multitudinario de Sigmund Freud es que la gente que está reunida en una muchedumbre, actúa de forma diferente hacia la gente, que los que están actuando de forma individual. Las mentes individuales del grupo se combinarían para formar una mente multitudinaria. El entusiasmo de cada miembro aumentaría como resultado, y así cada uno se convierte en un ser menos consciente de la naturaleza verdadera de sus propias acciones.

La idea de Le Bon, de que las muchedumbres fomentan el anonimato y a veces generan emoción, se ha convertido en un cliché. Todavía hoy, ha sido refutado por varios críticos, como Clark McPhail, quien señala que algunos estudios demuestran que el *mundanal ruido* no toma su propia forma, aparte de los pensamientos e intenciones de los miembros. Norris Johnson, después de investigar un episodio de pánico en un concierto de 1979 del grupo inglés Who, concluyó que la muchedumbre fue compuesta por muchos grupos pequeños de gente, la mayoría intentando ayudar a los otros.

Sin embargo, se debe notar que si Le Bon a veces se refirió al cliché de la muchedumbre irracional, que fue un concepto actual en el siglo XIX y antes (en particular en los campos de la criminología, que tuvo una gran tendencia a describir las muchedumbres como grupos irracionales y criminales), se consideró a sí mismo como el fundador de la psicología multitudinaria. Entonces, no consideró las muchedumbres como totalmente irracionales, simplemente creyó que la psicología individualista ordinaria no era relevante en este fenómeno. Le Bon fue un pionero en la propaganda, que consideró una técnica racional y apta para manejar a los grupos, usando por ejemplo el refuerzo comunal de creencias, etc. El libro de Le Bon de 1895, *La muchedumbre: un estudio de la mente popular* influyó a muchas figuras del siglo XX, incluyendo Adolf Hitler, cuyo *Mi Lucha* insistió en la obra de Le Bon.

Teoría de la convergencia

La teoría de la convergencia mantiene que el comportamiento multitudinario, no es un producto de la muchedumbre en sí misma, sino que es llevado a la muchedumbre por individuos particulares. Entonces, las muchedumbres ascienden a una convergencia de individuos concienciados. En otras palabras, mientras la teoría del contagio afirma que las muchedumbres provocan a las personas a actuar en una cierta manera, contagiándose, la teoría de la convergencia dice lo opuesto: que la gente que quiere actuar de una cierta manera, se une para formar una muchedumbre.

Un ejemplo de la teoría de la convergencia afirma, que no hay ninguna actividad homogénea dentro de una práctica repetitiva, a veces notada cuando por ejemplo, una población inmigrante se hace común en una área previamente homogénea, y miembros de la comunidad existente (aparentemente espontáneamente) se une para amenazar los que están intentando habitar su barrio. En tales casos, los teóricos de la convergencia arguyen, que la muchedumbre sí misma no genera el odio racial o violencia; en vez de eso, la hostilidad que se ha ido cocinando a fuego lento durante algún tiempo entre mucha gente local, hace que una muchedumbre surja entonces de la convergencia de la gente individual, quien se opone a la presencia de estos vecinos. La teoría de la convergencia reivindica que el comportamiento multitudinario como tal, no es irracional; en vez de eso, la gente en muchedumbres, expresa creencias y valores que ya existen, así que la reacción de la muchedumbre es el producto racional de un sentimiento popular muy difundido.

Teoría de la norma emergente

Ralph Turner y Lewis Killian desarrollaron la teoría de la norma emergente de la dinámica multitudinaria. Estos investigadores conceden que el comportamiento social nunca se puede prevenir enteramente, pero que las muchedumbres no son irracionales. Si los intereses semejantes acercan a la gente, entonces, pautas de comportamiento distintivas pueden emerger de la muchedumbre en sí misma. Las

muchedumbres empiezan como colectividades, actuando, o como muchedumbres de protesta. Las normas quizás son vagas y cambiantes, como cuando, por ejemplo, una persona en un concierto de rock levanta un encendedor encendido para hacer un elogio a los intérpretes, es seguida por otros. En poco tiempo, la gente en las muchedumbres hace sus propias reglas sobre la marcha.

Entonces, la toma de decisiones juega un papel importante en el comportamiento multitudinario, aunque los observadores casuales de una muchedumbre, quizá no se dan cuenta. El comportamiento multitudinario refleja los deseos de los participantes, pero también es guiado por normas que surgen, según como se desarrolla la situación. La teoría de la norma emergente señala que la gente en una muchedumbre toma papeles distintos. Algunos se ofrecen como líderes; otros, seguidores de la masa, transeúntes inactivos o incluso oponentes. Cada miembro en la muchedumbre juega un papel significativo.²⁹

Comentario:

La idea de que muchas mentes unidas actúan de la misma forma, surge de la teoría del comportamiento de Sigmund Freud, donde las mentes colectivas se combinan de forma multitudinaria, volviendo al ser con menos conciencia de las acciones que realiza. Y al igual que la teoría de Sigmund Freud existen varias que explican o sugieren una explicación del comportamiento de la mente colectiva. En caso contrario la teoría de la convergencia afirma que el comportamiento multitudinario surge por influencias de individuos con intereses particulares. Por aparte la teoría de la norma emergente declara que la toma de decisiones juega un rol importante en la conducta multitudinaria que se concentra en la conducta racional de los individuos cuando los intereses se asemejan.

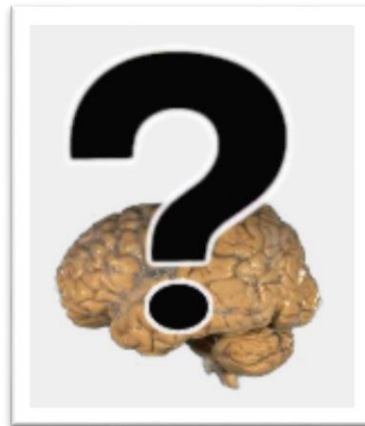
²⁹ Psicología Multitudinaria. Recuperado de: https://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog%C3%ADa_multitudinaria

Actividades sugeridas para los estudiantes:

Elabora un cuadro comparativo de las teorías de la Psicología Multitudinaria.

TEORIA DE CLASICA (Sigmund Freud)	TEORIA DE LA CONVERGENCIA	TEORIA DE LA NORMA EMERGENTE

Comienzo del trastorno de pánico y duración



¿Cuál es el origen del trastorno? Las causas exactas del trastorno de pánico se desconocen. No se contemplan fenómenos determinantes en su aparición. Los factores genéticos y los mecanismos de herencia pueden jugar un papel esencial en su desarrollo así como las vulnerabilidades psíquicas del individuo.

Algunos autores sostienen la influencia de largos períodos de estrés en su aparición como los ocurridos cuando una persona se encuentra bajo una enorme presión psicológica y emocional; por ejemplo tras la muerte de un familiar o ser querido, después de tener un niño, cambios laborales, vitales o familiares, etc.

Algunos investigadores tienen la teoría de que hay acontecimientos que cambian la vida en general o que existen períodos de estrés que causan ataques de pánico. Hay estudios que han demostrado un número significativo de personas con trastorno de pánico con experiencias traumáticas en la infancia, como la muerte de un padre. Otras investigaciones sugieren que no se trata sólo del entorno, sino que existen causa genéticas. Por ejemplo, existen estudios que han encontrado que los gemelos idénticos tienen altas probabilidades de compartir el trastorno.³⁰

Psicología de la religión

La **Psicología de la Religión** es la rama de la Psicología aplicada y de la Ciencia de la Religión que trata las cuestiones psicológicas vinculadas a la práctica religiosa. Estudia las creencias, actividades y experiencias religiosas desde el punto de vista psicológico.

Psicología de la religión responde a las preguntas y reacciones del ser humano acerca del sentido último de su existencia en este mundo y más allá de la muerte. Es una búsqueda que sitúa al hombre ante una realidad superior distinta de él, que suele concebir como personal y trascendente y con la entra en relación mediante la fe. Se ocupa del origen y naturaleza del sentimiento religioso, y del origen de la religión como tal. Algunos consideran a la religión como una proyección patológica del ser humano que necesita curación. Los psicólogos de la religión se interesan por la relación que existe entre la personalidad y el desarrollo de la actitud y el comportamiento religiosos. También estudia las manifestaciones que adopta la

³⁰Trastorno del Pánico. Recuperado de: https://es.wikipedia.org/wiki/Trastorno_de_p%C3%A1nico

religiosidad popular, así como las nuevas formas de religiosidad que han surgido en Occidente. Puede ayudar a comprender lo religioso en el hombre.³¹

Raíces psicológicas de la religión

Los comienzos

Para muchos, William James ([1842-1910](#)) es el fundador de la disciplina. Fue presidente de la *American Psychological Association* y escribió uno de los primeros textos de psicología, que en el campo de la psicología de la religión conservan aún hoy en día un cierto interés.

James diferenciaba la religión desde el punto de vista institucional, que se refiere más bien a los grupos religiosos y su organización, de la religión considerada en tanto que práctica personal. En el marco de esta última, el individuo puede vivir experiencias místicas independientemente de la cultura. Era este el aspecto que más le interesaba. Distinguía entre religiosidad sana y religiosidad enfermiza. Para James, los individuos con una predisposición "saludable" tienden a ignorar la maldad en el mundo y se concentran en sus aspectos positivos y en el bien en general. Por el contrario, aquellos predispuestos hacia una religiosidad patológica no pueden dejar de lado la percepción del mal y del sufrimiento y necesitan una experiencia unificadora, religiosa o de otro tipo, que les permita reconciliar el bien y el mal.

Para James, que se ubica en la corriente del pragmatismo, es necesario evaluar la eficacia de la religión: si un determinado individuo motivado por la fe lleva a cabo actividades religiosas y si esas acciones redundan en efectos positivos, tales

³¹ J. Morales, Teología de las Religiones, RIALP, España, p. 18

prácticas son entonces la vía adecuada para dicho individuo. Si por el contrario tal accionar no es eficaz, la persistencia de la práctica religiosa aparece desprovista de racionalidad.³²

Psicología de la Fe:

El ser humano es un ser muy complejo y más allá de las diferencias existentes entre fe y psicología, la realidad es que también, existen paralelismos. Por ejemplo, tanto la teología como la psicología tienen como objeto de estudio al ser humano. Es decir, son ciencias que te ayudan a conocerte mejor a ti mismo desde una vertiente anímica, emocional o espiritual. A veces, se utilizan diferentes términos para remitir a una misma realidad.

Además, la fe tiene una influencia directa en el modo de vivir del sujeto. Por ejemplo, aquellas personas que tienen unas profundas creencias religiosas cuentan con un soporte añadido a nivel emocional a la hora de hacer frente a una enfermedad. La realidad es que la idea de trascendencia suma bienestar y también, fortaleza. De hecho, el acto de orar muestra el momento en que una persona pide apoyo a Dios.³³



Psicología de la fe. Recuperado de: <http://senderoespiritual.com/la-psicologa-de-la-fe/>

³² https://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog%C3%ADa_de_la_religi%C3%B3n

³³ <http://psicoblog.com/la-fe-y-la-psicologia/#ixzz3np7HXPNg>

Psicología de las Supersticiones

Según la Wikipedia Superstición es la creencia contraria a la razón que atribuye una explicación mágica a la generación de los fenómenos, procesos y sus relaciones.

Aunque se trata siempre de creencias sin ningún tipo de evidencia científica, el concepto no siempre engloba todo lo que no es científico. Algunas definiciones del término excluyen, por ejemplo, a las creencias de la fe religiosa, las cuales no son científicamente probables, pero según esta delimitación del concepto, tampoco constituyen supersticiones.³⁴

Superstición y psicología

En psicología, el término se asocia en sentido estricto a «conducta supersticiosa», concepto derivado que utilizó por primera vez Skinner en 1948 en el contexto de su descripción del paradigma del condicionamiento operante. Se refiere al fenómeno de que las conductas que son reforzadas de manera casual se desarrollan tal como si existiera una relación real entre el reforzador y la emisión de la conducta. En experimentos con palomas observó que cualquier conducta emitida de manera completamente casual por las aves justo antes de recibir alimento (por ejemplo caminar en círculos, levantar o agachar la cabeza, extender la alas) resultaba reforzada por la recepción temporalmente cercana de alimentos y las aves se comportaban repetidamente de este modo, como si «creyesen» que a través de esa conducta pudieran «producir» la obtención de alimentos. Skinner veía aquí una clara analogía con la conducta supersticiosa de los seres humanos. Esta idea de Skinner fue criticada posteriormente señalando su falta de consistencia interna con el cuerpo teórico del condicionamiento (Frankel, 1971). Otros experimentos posteriores lograron demostrar que muchos de esos tipos de conducta que Skinner había atribuido al reforzamiento supersticioso ocurrían no antes, sino después de recibir el alimento, lo que llevó a Michael Mahoney a realizar el siguiente comentario:

³⁴ Superstición. Recuperado de: <https://es.wikipedia.org/wiki/Superstici%C3%B3n>

«Con frecuencia, nuestra conducta como experimentadores parece ser más supersticiosa que la de los objetos de experimentación.»³⁵

Comentario

La Psicología de la religión, que están relacionadas a cuestiones psicológicas de la práctica religiosa tales como experiencias vividas, en algunos casos vemos ciertas prácticas que algunas religiones realizan con sus feligreses no comprendidos para muchos individuos. La fe pues puesta en práctica influye de manera positiva en las personas, ya que en momentos de enfermedad logran enfrentar la situación con una actitud distinta y fuerte a comparación de las demás personas. Por otra parte las supersticiones evidencian ciertas actitudes de parte de individuos que creen en los que de manifiesto no se puede comprobar de manera científica, sino parte de la casualidad.

Facetas Psicológicas en la educación ateísta

El ateísmo

Ateísmo y ateo son palabras procedentes del término griego Theos (Dios), con una a (alfa) privativa. Ateo es el ser humano sin Dios, y ateísmo la postura moral correspondiente: teórico, si se profesa, como verdad, que Dios no existe; práctico, cuando se vive, de hecho, como si Dios no existiese; técnico, al negar la existencia de Dios partiendo de una referencia científica.

Ni histórica ni psicológicamente, hay un ateísmo innato. En la historia el ateísmo aparece junto al hecho religioso y en relación con él. Al principio se presenta como una actitud personal y apenas colectiva. Antes del siglo XVIII el ateísmo no pasa de

³⁵ Mahoney, M. Kognitive Verhaltenstherapie «Terapia conductual cognitiva», Múnich, 1977

ser un fenómeno singular en medio de un mundo cuya característica es el profundo sentido divino del cosmos. La revolución filosófica y cultural de la llamada «modernidad», racionaliza esta actitud dando lugar, partiendo del materialismo de la Ilustración, a una serie de sistemas filosóficos —sensualismo, positivismo, pragmatismo, evolucionismo y marxismo, entre otros—, cuya estructura ideológica excluye la existencia de Dios, bien porque lo niegue o, simplemente, porque declare su incognoscibilidad.

Aun cuando el agnosticismo no sea siempre ateo, y aunque puedan distinguirse ateos tolerantes (no propagandistas) de otros militantes, en su raíz, semejantes actitudes al anclar en el subjetivismo psicológico han convertido el ateísmo en un rasgo histórico de notables proporciones. «El tiempo actual —diría Zubiri— es tiempo de ateísmo, es una época soberbia de su propio éxito. El ateísmo afecta hoy, primo et per se, a nuestro tiempo y a nuestro mundo.»

Naturalismo, subjetivismo y ateísmo son facetas del resultado de una operación reductiva de la antropología que, al prescindir del conocimiento metafísico, ha originado las tres formas modernas del humanismo ateo:

1. El humanismo científico, apoyándose en el método propio de las ciencias de la naturaleza, ciencias del todo incompletas a pesar de sus llamativos progresos, suprime el hecho religioso y, por consiguiente, cualquier tipo de fe. No existe la trascendencia, como realidad que escapa a la observación y experimento sensibles, ni tiene sentido la creación. El «hombre máquina» de La Mettrie y el «sistema de la Naturaleza» de Holbach muestran ese ateísmo utilizado como arma contra Dios y la Iglesia por los enciclopedistas franceses de finales del siglo XVIII. De esta línea arrancan el positivismo de Comte, el evolucionismo de Haeckel y Darwin, y la filosofía de Nietzsche, Hartmann, Husserl o Bertrand Russell, entre otros. De ahí surge también la llamada «psicología profunda» típica del psicoanálisis de la ortodoxia freudiana con su «aparato» y su «energía» propio de una psique sirte psique (de un hombre sin alma).

2. El humanismo político que culmina en el ateísmo marxista. La dialéctica — método de las contradicciones— con la que el idealismo de Hegel trata de explicar el devenir, es aplicada por Marx a las concretas realidades socioeconómicas de su tiempo. Entre Feuerbach y Lenin, el método va a convertirse en un análisis de la historia donde sólo tiene valor teórico lo práctico en su entidad física. La dialéctica del idealismo se convierte así en materialismo dialéctico. La crítica marxista de lo esencial de la persona humana se concreta en un proceso de alienación consistente en proyectar fuera de sí, considerándolos como estructuras ajenas (alienantes), eso mismo que de manera radical constituye al hombre. La misión de la historia no es otra que «una vez desvanecida la vida futura de la verdad, establecer la verdad en la vida presente». «La crítica del cielo se transforma así en crítica de la tierra: crítica de la religión, crítica del derecho, crítica de la teología, crítica de la política...» (Marx).

3. El humanismo moral de cierta filosofía existencialista, justamente la que se niega a admitir cualquier tipo de trascendencia. La vida humana es el resultado de la elección del propio destino sin ninguna referencia fuera del ámbito de lo íntimamente experimental. Sartre, Simone de Beauvoir, Merleau-Ponty, Camus (citando a los más conocidos) afirmaron que el hombre «ser-ahí-sin-más» está condenado a una libertad inútil incapaz de librarse de la muerte. La historia es el resultado de algo inmanente al hombre, y la moral la norma de su respuesta frente a la presión de las circunstancias sociales y su misma e irreductible conciencia. No hay otra norma y, en consecuencia, no hay Dios ni orden objetivo.

El común denominador psicológico de cualquier forma de ateísmo y en cualquier época es el sentimiento racionalizado de repugnancia, siempre latente en el ser humano, a aceptar su deficiencia y la consecuente necesidad de apoyo en algo cuya realidad no sólo es inteligible metafísicamente, sino incluso desde la experiencia íntima (vivencia) del alcance de las tendencias constitutivas de la propia naturaleza humana. Un sentimiento, cualquiera que sea (angustia, plenitud, tristeza, alegría, etc.), es siempre una modalidad referencial: surge del hecho de la relación sujeto-

objeto y muestra, aunque a veces resulta de modo oscuro, la presencia de lo que es fuera de uno mismo.³⁶



Ateísmo. Recuperado de: <http://replicasalaapostasiaprofesional.blogspot.com/2012/04/una-educacion-superior-20-abril-2012.html>

Comentario

Todas las facetas psicológicas del ateísmo muestran de manera tajante las posturas existenciales de que no hay un Dios, y surge de que la naturaleza y todo lo creado es el resultado del destino, el hombre destinado a una muerte sin esperanza, estas posturas ateístas surgen de las corrientes modernas de la soberbia del ser humano desarrollado por su propio éxito, confiado de sus propios logros sin la intervención divina. Para algunos estar a la moda es ser ateo, ignorancia creer en el Ser Supremo, el creador de todo lo que existe. El ateísmo se ha convertido en posturas que el ser humano moderno ha desarrollado.

³⁶ Concepto de Ateísmo. Recuperado de: <http://www.proyectopv.org/2-verdad/ateismopsic.htm>

Actividades sugeridas para los alumnos:

Instrucciones: Al final el desarrollo del tema el docente presenta una técnica de discusión, la cual los estudiantes fijarán sus posturas relacionadas al tema “La práctica del ateísmo en las sociedades modernas”. Al finalizar el Debate el docente dará sus conclusiones.

Conclusiones

Mediante el estudio de las temáticas acerca de los diversos tipos de conflictividad que se manifiestan a nivel social, familiar o escolar; en la manera individual o colectiva; es necesario concluir que estos tipos de manifestaciones de conductas al margen de la conflictividad se originan debido al desgaste social que se vive en la actualidad.

La pérdida de valores, la falta de reconocimiento de la familia como una institución sagrada, base de la sociedad guatemalteca son parte de la realidad conflictiva de nuestro país, sin embargo no todo está perdido, es importante reconocer que se puede llegar a conocer y orientar en la manera posible dentro de nuestras tareas educativas o laborales las manifestaciones y conductas conflictivas mediante un seguimiento y de ser posible una intervención en momentos de expresiones conflictivas.

Esto como una labor individual, familiar o social dentro de nuestro entorno diario, cada uno podemos marcar la diferencia por el bien común.

Referencias Bibliográficas

1. J. Morales, (2000). *Teología de las Religiones*, RIALP, España, p. 18
2. Lederach, Juan Pablo, (2004) *Análisis y Solución de Conflictos*. Ediciones Clara-Semilla Colombia. pp. 9-10
3. Mahoney, M. Kognitive Verhaltenstherapie (1977) «*Terapia conductual cognitiva*», Múnich.
4. Peiró, J.M; Prieto, F (1996). *Tratado de psicología del trabajo, Vol 1. La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.
5. Valdés, R. (1998) *La Transacción, Solución Alternativa de Conflictos*. D.C. Legis, Colombia.

Egrafías

Conflicto. Recuperado de: www.soluciondeconflictos.com.mx/portal/que-es-un-conflicto.html consultado el 5 de febrero de 2014.

Violencia. Recuperado de: <https://es.wikipedia.org/wiki/Violencia> consultado el 5 de febrero de 2014

Crisis social en Guatemala. Recuperado de: <http://www.analistasindependientes.org/2014/07/la-conflictividad-social-en-guatemala.html> consultado el 12 de febrero de 2014

Salud Mental. Conflictos en la familia. Recuperado de: <http://www.saludenfamilia.es/general.asp?seccion=516> consultado el 12 de febrero de 2014

Mediación escolar. Recuperado de: <http://revistamagisterioelrecreo.blogspot.com/2015/04/conflictos-escolares.html>. Consultado el 13 de marzo de 2014

Conflictos escolares. Recuperado de: <http://www.todosobremediacion.com.ar/sitio/index.php/articulos/colaboraciones/490-resolucion-de-conflictos-el-desafio-de-la-escuela-hoy>. Consultado el 13 de marzo de 2014

Tipos de Conflictos. Recuperado de: <http://news.psykia.com/content/los-conflictos-tipos>. Consultado el 12 de abril de 2014

Cultura de Paz. Recuperado de: http://es.wikipedia.org/wiki/Cultura_de_la_Paz. Consultado el 12 de abril de 2014

El Conflicto y la Negociación. Recuperado de: <http://html.rincondelvago.com/conflicto-y-negociacion.html> consultado el 17 de abril de 2014

Convención de Ginebra. Recuperado de: https://es.wikipedia.org/wiki/Convenios_de_Ginebra
Derecho Internacional Humanitario. Recuperado de: http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_internacional_humanitario#Contenido.consultado el 20 de abril de 2014

Derechos de los pueblos indígenas de Guatemala. Recuperado de: <http://gallerygogopix.net/derechos+de+los+pueblos+indigenas+de+guatemala>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Recuperado de:
<http://www.cidh.org/countryrep/Guatemala2003sp/capitulo4.htm>

Hacia la Reforma Educativa. Recuperado de:
http://cnbguatemala.org/index.php?title=Hacia_la_Reforma_Educativa#Decreto_N.C3.BAmero_52-2005_-_Ley_Marco_de_los_Acuerdos_de_Paz

Psicología Social. Recuperado de:
http://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog%C3%ADa_social#Temas_de_psicolog.C3.Ada_social
http://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog%C3%ADa_del_trabajo_y_de_las_organizaciones

Psicología Multitudinaria. Recuperado de:
https://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog%C3%ADa_multitudinaria
Trastorno del Pánico. Recuperado de:
https://es.wikipedia.org/wiki/Trastorno_de_p%C3%A1nico

Psicología de la fe. Recuperado de: <http://senderoespiritual.com/la-psicologa-de-la-fe/>

Superstición. Recuperado de: <https://es.wikipedia.org/wiki/Superstici%C3%B3n>

Concepto de Ateísmo. Recuperado de: <http://www.proyectopv.org/2-verdad/ateismopsic.htm>

Ateísmo. Recuperado de:
<http://replicasalaapostasiaprofesional.blogspot.com/2012/04/una-educacion-superior-20-abril-2012.html>

Capítulo IV

Proceso de evaluación

4.1 Evaluación del diagnóstico

En la evaluación de la etapa diagnóstica, se utilizó una lista de cotejo (ver apéndice 1) se comprobó que el objetivo general y los específicos se lograron mediante la aplicación de diferentes de técnicas e instrumentos de investigación.

Esto permitió identificar las debilidades de la institución y sus condiciones físicas además de enlistar las carencias y priorizar la problemática identificada. Se propuso posibles soluciones al problema identificado de acuerdo al análisis de viabilidad y factibilidad el cual se realizó en base a técnicas de observación, entrevista, encuesta, y la aplicación de la guía del análisis contextual e institucional. Esta etapa se realizó de acuerdo al cronograma planificado.

4.2 Evaluación del perfil

La evaluación del perfil del proyecto se realizó mediante una lista de cotejo (ver apéndice 2), se identificaron las características del proyecto a ejecutar. Esto permitió conocer los objetivos generales y específicos que pretenden dar solución a la problemática identificada en el diagnóstico, así también, el tipo de proyecto y la unidad ejecutora.

Se redactaron las actividades que proponen alcanzar los objetivos y las metas además de nombrar a los beneficiarios directos e indirectos de este proyecto; esto permitió conocer los alcances del proyecto.

El proyecto a realizar es la elaboración de un texto paralelo del curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos, de la Facultad de Humanidades, este fue revisado y aprobado por el asesor del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) para su ejecución.

4.3 Evaluación del proceso de ejecución

La ejecución del proyecto consistió en la elaboración de un texto paralelo para el curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos. Este se evaluó mediante una lista de cotejo (ver apéndice 3) que refleja el cumplimiento de todas las actividades, objetivos y metas planteados según el plan de ejecución.

4.4 Evaluación final

Según los resultados de la lista de cotejo que aparece en el apéndice 4, el texto paralelo contribuye positivamente al mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje, del curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos.

Conclusiones

1. Se elaboró un texto paralelo del curso E.120.4 Análisis y Orientación de Conflictos del X ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos para fortalecer el proceso de enseñanza y aprendizaje de los educandos.
2. Se propuso a través del texto paralelo herramientas didácticas que contienen actividades prácticas para los estudiantes del curso E.120.4 Análisis y Orientación de Conflictos del X ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos.
3. Se proporcionaron herramientas didácticas tales como: el árbol del conflicto, mapas conceptuales, cuadros comparativos, PNI, etc., como apoyo docente para el curso E.120.4 Análisis y Orientación de Conflictos del X ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos.

Recomendaciones

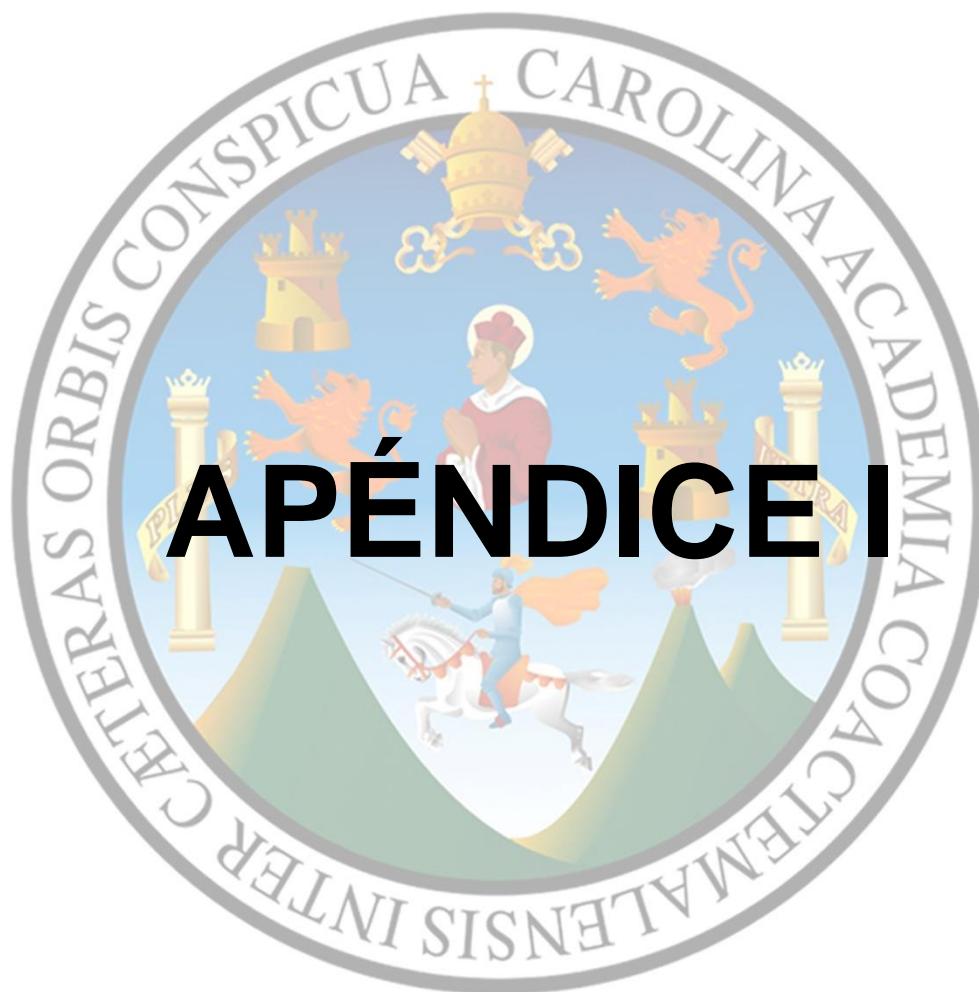
1. A los coordinadores de las jornadas de la Facultad de Humanidades, facilitar la aplicación del texto paralelo elaborado para el curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos.
2. A los docentes, facilitadores del curso E-120.4 Análisis y Orientación de Conflictos de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la facultad de Humanidades, apliquen el texto de apoyo elaborado para el curso, de acuerdo a sus experiencias y amplios conocimientos.
3. A los estudiantes del X ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos, hacer uso del texto para fortalecer sus conocimientos adquiridos y en bien de su formación académica.

Referencias Bibliográficas

1. Diseño Curricular, su fundamento teórico metodológico. (2003) Organismo de Coordinación y Planificación Académica, USAC. Guatemala.
2. Estatuto de Estudios y Reglamentos de la Facultad de Humanidades. USAC. Guatemala. Septiembre 1962.
3. Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Congreso de la República de Guatemala.
4. Manual de organización y funcionamiento (2006), Facultad de Humanidades. USAC.
5. Méndez, Bidel, (2009) Proyectos Elementos Propedéuticos 9a Edición. Guatemala.
6. Trifoliar informativo, (2005). Facultad de Humanidades, USAC.

E grafías

1. Acerca de Análisis Institucional de la USAC.: [en línea]. disponible en www.fahusac.edu.gt- consultado el 20 de febrero de 2014.
2. Acerca de Acta No. 23-2012 de presupuesto de ingresos y egresos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.: [en línea]. www.usac.edu.gt/.../presunetpuntoCUARTO4,1,4,1Acta23-2012,Apro, consultado el 10 de marzo de 2014.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO -EPS-
CATEDRÁTICO ASESOR: LIC. JOSÉ BIDEL MÉNDEZ PÉREZ



PLAN DE LA ETAPA DIAGNÓSTICA -EPS-

1. IDENTIFICACIÓN

Datos institucionales:

- ◆ Nombre de la Institución: Sede Central Facultad de Humanidades Universidad de San Carlos de Guatemala.
- ◆ Dirección: Edificio S-4 Ciudad Universitaria, Zona 12 Guatemala.
- ◆ Número de teléfono: (502) 24439500
- ◆ Responsable de la institución: M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
- ◆ Horario de trabajo institucional: 8:00 a 20:00 horas, de lunes a viernes.

Datos personales del Ejecutor del Diagnóstico

- ◆ Responsable de la investigación: Mónica Victoria Cach Yax
- ◆ Carné: 200911825
- ◆ Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa; Facultad de Humanidades; Universidad de San Carlos de Guatemala.
- ◆ Dirección Personal: km. 13.5 carretera al Pacífico lote 239, Aldea Villalobos, zona 2 Villa Nueva
- ◆ Teléfono: 54086675
- ◆ Nombre del Asesor: Lic. José Bidel Méndez Pérez
- ◆ Período de ejecución: Enero-marzo 2014

2. TITULO

Diagnóstico Institucional de la sede de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Campus Central, Zona 12 Guatemala.

3. UBICACIÓN DE ESTUDIO

- ◆ Nombre: Facultad de Humanidades Universidad de San Carlos de Guatemala.
- ◆ Dirección: Edificio S-4 Ciudad Universitaria, Avenida Petapa. Campus Central Zona 12 Guatemala.
- ◆ Municipio y Departamento: Guatemala, Guatemala.
- ◆ Teléfono: (502) 24439500

4. OBJETIVO GENERAL

Identificar la historia y situación actual de la Facultad de Humanidades Campus Central, Zona 12, Guatemala, para poder realizar un diagnóstico institucional, haciendo uso de técnicas e instrumentos de investigación científica. Porque es de suma importancia poseer la información que nos indique el estado actual de nuestra facultad.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir las características técnico-administrativas y las condiciones físicas de la Facultad de Humanidades, Campus Central, Zona 12 Guatemala.
- Identificar el recurso humano que labora en la Facultad de Humanidades Campus Central, Zona 12 Guatemala y la demanda del servicio.
- Describir las principales actividades administrativas que se realizan en la institución.
- Listar y analizar la problemática que afectan a la institución y sus posibles soluciones

- Priorizar y definir una problemática.
- Analizar y definir la alternativa de solución más viable y factible.

6. JUSTIFICACION:

El estudio institucional de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala es realizado con la finalidad de obtener un diagnóstico sobre las problemáticas institucionales con las que cuenta y proponer posibles soluciones, de tal forma que beneficien a la institución, al personal que labora en ella y a la población estudiantil.

7. ACTIVIDADES:

- Selección de instrumentos.
- Elaboración de instrumentos a aplicar en el diagnóstico, basados en la entrevista y la observación.
- Aplicación de instrumentos seleccionados.
- Recabar información bibliográfica.
- Identificar las debilidades institucionales.
- Realizar un listado de carencias.
- Priorizar una problemática identificada.
- Analizar problemática de la institución.
- Plantear Soluciones.
- Aplicación del análisis de viabilidad y factibilidad.
- Elaboración del informe del diagnóstico.
- Revisión del diagnóstico.
- Correcciones de la etapa de la etapa diagnóstica.
- Evaluación de la etapa diagnóstica.
- Presentación del informe del diagnóstico.

8. RECURSOS:

8.1 Técnicos o tecnológicos

El diagnóstico institucional y la identificación de los problemas se realizarán con base a la Matriz de los 8 sectores, aplicando para ello algunas técnicas e instrumentos de carácter participativo y no participativo, tal es el caso de: encuestas (entrevistas y cuestionarios), técnica bibliográfica, observación, Instrumentos de investigación, Matriz FODA y Análisis de información.

Los recursos tecnológicos que se utilizaran son Computadora, Impresora, Internet.

8.2 Humanos:

- ◆ Decano Lic. Walter Mazariegos
- ◆ Secretaria académica
- ◆ Personal Técnico y Administrativo
- ◆ Personal Docente y de servicio u Operativo
- ◆ Asesor de EPS
- ◆ Epesista
- ◆ Estudiantes

8.3 Material

8.2.1 Instalaciones: Facultad de humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala.

8.2.1 Equipo

- ◆ Equipo de cómputo
- ◆ Impresora
- ◆ Equipo de oficina (silla, mesa)

8.2.2 Materia prima:

- ◆ Fotocopias
- ◆ Insumos de oficina
- ◆ Material bibliográfico
- ◆ Entrevistas
- ◆ Guías de observación
- ◆ Cuaderno de notas

8.4 Presupuesto

No.	Descripción	Subtotales
1.	Cuaderno de notas	5.00
2.	Fotocopias	70.00
3.	Tinta para impresora	150.00
4.	Insumos de oficina	20.00
5.	Internet	100.00
6.	Transporte	150.00
7.		
8.		
TOTAL		495.00

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

No.	ACTIVIDADES	FEBRERO 2014																													
		SEMANA 3-8					SEMANA 10-15					SEMANA 17-22				SEMANA 24-29															
		L	M	M	J	V	S	L	M	M	J	V	S	L	M	M	J	V	S	L	M	M	J	V	S						
1.	Selección de instrumentos.	■	■	■	■	■	■																								
2.	Elaboración de entrevistas	■	■	■	■	■	■																								
3.	Elaboración de guías de observación							■	■	■	■	■	■																		
4.	Recolección de información bibliográfica							■	■	■	■	■	■																		
5.	Identificación de debilidades institucionales							■	■	■	■	■	■																		
6.	Realizar un listado de problemas.							■	■	■	■	■	■																		
7.	Priorización de una problemática identificada.													■	■	■	■	■	■												
8.	Analizarla problemática de la institución.													■	■	■	■	■	■												
9.	Plantear Soluciones.													■	■	■	■	■	■												
10.	Aplicación del análisis de viabilidad y factibilidad.													■	■	■	■	■	■												
11.	Elaboración del informe del diagnóstico.													■	■	■	■	■	■												
12.	Revisión del diagnóstico.																			■	■	■	■	■	■						
13.	Correcciones de la etapa de la etapa diagnóstica.																			■	■	■	■	■	■						
14.	Evaluación de la etapa diagnóstica.																			■	■	■	■	■	■						
15.	Presentación del informe del diagnóstico.																			■	■	■	■	■	■						

10. Evaluación:

- La evaluación se llevará a cabo mediante una lista de cotejo y la aplicación de las técnicas a realizar como lo es la entrevista, observación y análisis documental.
- Tiempo: Este se evaluará en función de las actividades planificadas y ejecutadas, en el cronograma de actividades.

F. _____

EPESISTA

Mónica Victoria Cach Yax

Licenciatura en Administración Educativa.

Vo. Bo. . _____

Lic. José Bidel Méndez Pérez

Asesor de EPS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO -EPS-
CATEDRÁTICO ASESOR: LIC. JOSÉ BIDEL MÉNDEZ PÉREZ



LISTA DE COTEJO PARA REALIZAR OBSERVACIÓN FÍSICA INSTITUCIONAL
DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

Instrucciones: según la observación realizada de los siguientes aspectos colocar una “X” en el espacio correspondiente y una observación si fuera necesario.

NO.	ASPECTO A OBSERVAR	SI	NO	OBSERVACIONES
	Facultad de humanidades			
1.	La institución cuenta con el espacio requerido para atender a la población estudiantil.			
2.	Cuenta con espacios recreativos.			
3.	Cuenta con espacios destinados a fines educativos (los cuales no son salones de clases.)			
4.	Cuenta con iluminación adecuada.			
5.	Cuenta con ventilación adecuada.			
6.	Cuenta con condiciones higiénicas necesarias.			
7.	Cuenta con servicio sanitario disponible para el público (masculino - femenino)			
8.	Las oficinas administrativas se encuentran adentro del edificio.			
9.	Los horarios de atención administrativa son accesibles a la población estudiantil.			

10.	Los trámites administrativos son resueltos con agilidad.			
	Salones de clases			
1.	Cuentan con la iluminación adecuada			
2.	Cuentan con la ventilación adecuada.			
3.	Cuentan con el mobiliario necesario (escritorios, pizarrón, cátedra, etc.)			
4.	Se observan condiciones de higiene.			
5.	Las condiciones de los salones de clase y mobiliario son apropiados.			
6.	Existen áreas de trabajo específicas para docentes			
	Del curso a realizar asistencia docente			
1.	Imparte programa del curso			
2.	Tiene control de asistencia			
3.	Los contenidos programados y desarrollados tienen orden coherente.			
4.	Calendariza actividades de evaluación			
5.	Utiliza técnicas participativas en el desarrollo de la clase.			
6.	Evalúa constantemente los temas correspondientes al curso.			
7.	Se evalúan con prontitud los trabajos y pruebas realizadas.			
8.	Se les da a conocer a los estudiantes la zona que llevan.			
9.	Los docentes utilizan métodos audiovisuales en el desarrollo de la clase.			

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO -EPS-
CATEDRÁTICO ASESOR: LIC. JOSÉ BIDEL MÉNDEZ PÉREZ**



**GUIA DE ANÁLISIS CONTEXTUAL E INSTITUCIONAL
LA ELABORACIÓN DE DIAGNOSTICO
I SECTOR COMUNIDAD**

ÁREAS

1. GEOGRÁFICA

1.1 Localización

La Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala está ubicada en la zona 12 de la ciudad capital de Guatemala. Esta zona se encuentra en la parte sur de la ciudad capital.

1.2 Tamaño

Ocupa un área de 3500 cuadrados los cuales se dividen así para la administración 45 mts. Para ayudas audiovisuales 12.50mts y para aulas, patio central y corredores 4,542 mts.

1.3 Clima, principales accidentes:

El clima es templado. Dentro de los recursos naturales se encuentra abundante plantas ornamentales.

1.4 Recursos Naturales.

Parques y pequeños bosques en sus alrededores.

2. HISTÓRICA

2.1 Sucesos Históricos

Algunos de estos sucesos están, la lucha por la autonomía universitaria, la incorporación de las distintas facultades, el implemento de secciones departamentales, y la Intervención de la Revolución de 1944.

2.2 Personalidades que hicieron historia

Entre los personajes más reconocidos en la historia podemos encontrar al Dr. Mariano Gálvez, Dr. Juan José Arévalo Bermejo, Dr. Carlos Martínez Duran, y un líder estudiantil, Oliverio Castañeda de León.

2.3 Lugares de orgullo

En el Campus Central de la Universidad de San Carlos de San Carlos de Guatemala la podemos encontrar lugares: Estadio Revolución, Plaza de los Mártires, Edificio de la Rectoría, Biblioteca Central Universitario, Distintas Facultades, CALUSAC, Edificio de Recursos Educativos y Edificio de Bienestar Estudiantil.

3. POLÍTICA

3.1 Gobierno local

Entre los grupos de autoridades en la política establecida en la universidad están la autoridad máxima, quien es el Rector de la Universidad. El actual es el Dr. Carlos Estuardo Gálvez Barrios, fue electo para desempeñar un segundo período a cargo de esta casa de estudios, convirtiéndose en el primer rector reelecto en un período consecutivo.

Seguido por el Consejo Superior Universitario, Decanos y Directores de las Facultades.

3.2 Organización administrativa

La organización de la institución es jerárquica, de forma lineal.

3.3 Organizaciones políticas.

Asociación de estudiantes de humanidades “AEH”

Asociación de estudiantes de Arte “AEBA”

4. SOCIAL

4.1 Ocupación de los habitantes

Unas de las responsabilidades de los estudiantes son de servicio, laboral y estudiantil.

4.2 Agencias educativas

En la actualidad la Universidad de San Carlos de Guatemala cuenta con 36 unidades académicas: 10 Facultades; 8 Escuelas; 15 Centros Regionales; 1 Instituto Tecnológico Maya de Educación Superior; y 1 Departamento de Transferencia de Tecnología.

4.3 Agencias de salud

El área asignada para el servicio de salud es la clínica de servicio social.

4.4 Centros de recreación

Los centros construidos para la recreación de estudiantes son las canchas deportivas, piscinas olímpicas, estadio y juegos recreativos.

4.5 Transporte

Los medios de transporte utilizados por los estudiantes son transporte interno gratuito, transporte interno privado, transporte urbano y extra urbano público, buses ruleteros, taxis, motos, bicicletas y vehículos propios.

4.6 Comunicación

Dentro de los servicios para comunicarse tenemos el Teléfono / Fax, el Internet y la Prensa escrita.

4.7 Grupos religiosos:

El servicio que se presta se basa en que la universidad es laica.

4.8 Clubes o asociaciones sociales

Los grupos sociales están integrados por la Asociación de Estudiantes Universitarios, Asociación de Estudiantes en Facultades y Colegios profesionales.

4.9 Composición étnica

La única composición que se desarrolla es la Multiétnica.

Cuadro de detección de Problemas Sector Comunidad:

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Soluciones que requieren los problemas
Congestionamiento vehicular	Insuficiente personal de seguridad	Readecuar horarios para evitar congestionamientos

II SECTOR DE LA INSTITUCION

ÁREAS

1. LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA

1.1 Ubicación

La dirección asignada para nuestra facultad es el Edificio S-4, de la Ciudad Universitaria, zona 12 de la ciudad capital de Guatemala.

1.2 Vías de acceso

Las rutas para recorrer la universidad y llegar a la facultad de humanidades son el Anillo Periférico y Avenida Petapa.

2. LOCALIZACION ADMINISTRATIVA

2.1 Tipo de institución

Es una institución de tipo estatal con goce de autonomía. Los tipos de institución que existen son la educativa y de servicio.

2.2 Región

Las regiones Área urbana, Región central, Región Metropolitana.

3. HISTORIA DE LA INSTITUCION

3.1 Origen

El 17 de Septiembre de 1945, mediante el acta No. 78 punto decimosexto, el Consejo Superior Universitario funda la Facultad de Humanidades. La Facultad de Humanidades, está dividida en departamento o secciones: Filosofía, Historia, Letras y Pedagogía, con su respectivo plan de estudios. Las clases se iniciaron el 2 de Octubre de 1945, con 261 alumnos inscritos.

3.2 Fundadores u organizadores

Los personajes principales que fundaron la Universidad de San Carlos son: Juan José Arévalo Bermejo, Luis Martínez Mont, Raúl Oseguera, Adolfo Monzantos, Carlos Martínez Duran, Lázaro Cachón y José Rolz Bennetl (Primer decano).

3.3 Sucesos o épocas especiales

La inauguración de la Facultad de Humanidades en acto solemne se realizó el 17 de Septiembre de 1945. El inicio de clases en fue el 2 de Octubre de 1945, con 261 alumnos inscritos. En 1946 da inicio la idea de la extensión Universitaria, esto es, una proyección de la Facultad de Humanidades hacia la comunidad, en 1947 se funda la Escuela de Verano.

4. EDIFICIO

4.1 Área construida

El edificio tiene construido 3.500 metros cuadrados.

4.2 Área descubierta

El edificio tiene descubierta 300 metros cuadrados.

4.3 Locales disponibles

De locales no hay ninguno disponible.

4.4 Condiciones y usos

Son aceptables para el trabajo docente.

5. AMBIENTE Y EQUIPAMIENTO

5.1 Salones Específicos.

Sala de secciones de junta directiva, Aula Magna y salón de docentes.

5.2 Oficinas.

Decanato, secretaría adjunta, secretaría académica, departamento de postgrado, instituto de investigación, departamento de pedagogía, departamento de letras, departamento de filosofía, escuela de bellas artes, departamento de sección, escuela de bibliotecología, recepción, información, tesorería, control académico y archivo. Cubículos de licenciados.

5.3 Cocina.

Hay una cocina de uso exclusivo para el personal docente y administrativo.

5.4 Comedor.

Existe una tienda que funciona frente a la biblioteca.

5.5 Servicios Sanitarios.

Existen tres servicios sanitarios para estudiantes y visitantes, uno en la planta baja, para damas y dos en el segundo nivel, uno para damas y otro para caballeros.

Existen dos servicios sanitarios para docentes, uno para damas y otro para caballeros, los cuales están ubicados en el segundo nivel.

5.6 Biblioteca.

Hay una biblioteca.

5.7 Bodega.

Hay 5 bodegas, dos en cada nivel, exclusivas para guardar material de la facultad y para la asociación estudiantil.

5.8 Gimnasio, salón multiusos.

No tiene gimnasio y cuenta con un salón de usos múltiples llamado Aula Magna.

5.9 Salón de proyecciones.

El salón denominado Aula Magna funciona como salón de audiovisuales, pues en ella se encuentra ubicada la Oficina de Recursos Audiovisuales de la facultad.

5.10 Talleres.

Hay talleres de artes en el primer nivel.

5.11 Canchas.

No hay canchas.

5.12 Centro de producciones o reproducciones.

Hay un taller de electro-impresión.

5.13 Otros.

Hay un local con fotocopidora

Cuadro de detección de problemas Sector Institución:

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Soluciones que requieren los problemas
1. Desimplementación tecnológica	2. Escasez de Recursos Audiovisuales.	2. Autogestionar recursos audiovisuales.
2. Dificultad en el Desarrollo del proceso de Enseñanza-aprendizaje.	2. Sobrepoblación Estudiantil	2. Aplicar mecanismos logísticos en la asignación de salones para cada estudiante. 3. Distribuir salones disponibles de acuerdo a la cantidad de estudiantes por carreras.
3. Infraestructura insuficiente.	3. No se cuenta con suficientes edificios propios. 4. Espacios insuficientes para atender la demanda estudiantil.	2. Construir edificios propios.

III SECTOR FINANZAS

ÁREAS

1. FUENTE DE FINANCIAMIENTO

1.1 Presupuesto de la nación

La Universidad cuenta con un presupuesto asignado por el Ministerio de Finanzas anualmente y a la Facultad de Humanidades se le ha asignado este año Q.32.411, 429.94 más los generados por la misma institución.

1.2 Venta de productos y servicios

Se brinda el servicio educacional por el costo de Q.91.00 anual.

1.3 Rentas.

Funciona una tienda, un centro de Internet y un centro de fotocopiadora.

1.4 Donaciones

Son los aportes de los estudiantes Epesistas.

2. COSTOS

2.1 Salarios:

Son los que se pagan según presupuesto.

2.2 Materiales y suministros

Son todos aquellos insumos necesarios que se compran con el presupuesto asignado.

2.3 Servicios profesionales

No tiene monto establecido, se cancela de acuerdo a lo presupuestado dentro de sus atribuciones

2.4 Reparaciones y construcciones

Las construcciones y reparaciones se realizan de acuerdo a las necesidades, utilizando el presupuesto asignado.

2.5 Mantenimiento

Se utiliza al personal de la unidad de mantenimiento para realizarlo.

2.6 Servicios generales

Los servicios que brinda la universidad son: la energía eléctrica, abstracción de la basura, agua, internet, teléfono y fax. Todos asignados por el presupuesto de la Facultad.

3. CONTROL DE FINANZAS

3.1 Estado de cuenta

Los registros monetarios se realizan por parte de la tesorería de la Facultad.

3.2 Disponibilidad de fondos

Se cuenta con fondos disponibles para actividades necesarias, está a cargo de la tesorería.

3.3 Auditoría interna y externa

Se realiza por parte de la Delegación del departamento de Auditoría de la Facultad.

3.4 Manejo de libros contable

Los llevan los auxiliares de la tesorería de la facultad.

3.5 Otros controles

Se cuenta con un analista de personal quien lleva el control de docentes y personal administrativo de servicios de contratados.

Cuadro de detección de problemas Sector Finanzas:

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Soluciones que requieren los problemas
Bajo presupuesto	Poca asignación presupuestaria	Solicitar aumento presupuestario para la universidad.

IV RECURSOS HUMANOS

ÁREAS

1. PERSONAL DOCENTE

1.1 Total de laborantes

En la institución se cuenta con 442 laborantes.

1.2 Antigüedad del personal

Se cuenta un promedio de 20 años de antigüedad.

1.3 Tipos de laborantes

El personal docente es profesional universitario.

1.4 Asistencia del personal

Se lleva un libro de asistencia, y se solicitan permisos por casos muy particulares.

1.5 Residencia del personal

El personal que labora en la institución proviene de diferentes zonas y municipios cercanos.

2. PERSONAL ADMINISTRATIVO

2.1 Total de laborantes

En el área administrativa laboran 54 personas.

2.2 Antigüedad del personal

Se cuenta un promedio de 20 años de antigüedad.

2.3 Tipos de laborantes

El personal es profesional con educación media y universitaria.

2.4 Asistencia del personal

La asistencia del personal es regular.

2.5 Residencia del personal

La mayoría proviene de diferentes zonas de la capital y municipios cercanos.

3. PERSONAL DE SERVICIO

3.1 Total de laborantes

El total de laborantes es 9.

3.2 Antigüedad

Se cuenta un promedio de 20 años de antigüedad.

3.3 Asistencia

La asistencia es regular y puntual.

3.4 Horarios

El horario es asignados por la Facultad.

4. USUARIOS

4.1 Cantidad de usuarios

La Facultad cuenta con las siguientes cantidades de estudiantes, distribuidos entre la sede central y extensiones departamentales. Nivel Técnico 13,236, Licenciatura 4,794, Post-Grado 40.

4.2 Situación socioeconómica.

Un 10 % de la población estudiantil pertenece a la clase media alta, mientras que un 80 % a la clase media y un 10 % a la clase de escasos recursos.

Cuadro de detección de problemas Recursos Humanos

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Soluciones que requieren los problemas
Despreocupación administrativa.	8. Escasez de Personal Administrativo en jornada sabatina.	3. Contratar personal administrativo para plan sabatino.

V SECTOR CURRICULUM

ÁREAS

1. PLAN DE ESTUDIO

1.1 Nivel que atiende

El sector currículo atiende la educación Superior en: profesorado, Licenciatura y maestría.

1.2 Área que cubre

Dentro de las áreas que cubre se encuentran: Letras, Pedagogía, Bibliotecología, Filosofía, Maestrías, Postgrado, Maestría en Investigación.

1.3 Programas especiales.

Postgrado, maestría en Investigación y el Departamento de extensión universitaria, se cuenta con escuela de vacaciones, escuela de verano, y talleres de letras.

2. HORARIO INSTITUCIONAL

2.1 Tipos de horario

El horario es flexible.

2.2 Maneras de elaborar el horario

De acuerdo a la función que desempeña en personal.

2.3 Horarios de atención al usuario

El horario de atención al público es de 7:30 a 19:30 horas.

2.4 Horas dedicadas a actividades

Las horas dedicadas a actividades son de 7:30 a 19:30 horas.

2.5 Tipo de jornada

Los horarios de jornadas establecidos son la matutina, vespertina, nocturna, mixta, intermedia, sabatina y dominical.

3. MATERIAL DIDÁCTICO

3.1 Docentes que elaboran su material

Los docentes elaboran su material de acuerdo a la exigencia del curso.

3.2 Docentes que utilizan texto

Según el criterio del docente.

3.3 Tipo de texto que se utiliza

Los textos que se utilizan son de autores nacionales y extranjeros.

3.4 Materiales utilizados

Los materiales utilizados son los documentos bibliográficos, retroproyectors, pizarrón y marcadores.

3.5 Fuentes de obtención de la materia

Básicamente de los libros de texto e información obtenida en internet.

4. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO

4.1 Metodología utilizada por los docentes

Los métodos más utilizados son: Inductivo, Deductivo, Participativo y Democrático.

4.2 Criterio para agrupar a los alumnos

El criterio para agrupar a los alumnos depende de cada docente, puede ser: por afinidad, intereses comunes y ubicación geográfica.

4.3 Tipos de técnicas utilizadas

Las técnicas más utilizadas son: la expositiva, investigativa, grupales, conferencias y paneles.

4.4 Planeamiento

La Organización que se estableció fue: la planificación anual, planificación de curso, plan estratégico, plan de actividades y plan de clases.

4.5 Capacitación

Las capacitaciones para el personal docente se dan por medio de conferencias y seminarios.

4.6 Inscripciones o membrecías

Estas se realizan dos veces al año.

4.7 Selecciones, contrataciones e inducción de personal

Se realizan por medio del sector administrativo.

5. EVALUACIÓN

5.1 Criterios utilizados para evaluar en general

Las formas de evaluar serán las siguientes. Pruebas objetivas, Laboratorios, Exposiciones, Trabajos escritos, Etc.

5.2 Tipos de evaluación

Los tipos de evaluación son las siguientes: Evaluación diagnóstica, sumativa y de procesos.

5.3 Controles de calidad (eficiencia y eficacia).

Para el mejor desempeño, cada año se realiza una evaluación para los docentes.

Cuadro de detección de problemas Sector Curriculum:

Principales problemas del sector	Factores que los originan	Soluciones que requieren los problemas
Desinterés institucional	Los programas no se siguen en su totalidad.	Evaluar los programas de estudios según las carreras.

VI SECTOR ADMINISTRATIVO

ÁREAS

1. PLANEAMIENTO

1.1 Tipos de planes

Se realizan por departamento a corto, mediano y largo plazo.

1.2 Elementos de los planes

Cada plan se basa con presentación, objetivos, actividades, recursos y evaluación.

1.3 Forma de implementar los planes

Se implementan según la necesidad de cada curso.

1.4 Bases de los planes

De acuerdo a la necesidad de los estudiantes y de la institución se establecen los objetivos y actividades.

2. ORGANIZACIÓN

2.1 Niveles jerárquicos de organización

Se establecen por el Decano, Junta directiva, Secretaria académica, Secretario adjunto, Personal docente y Alumnos.

2.2 Organigrama

Se organiza de manera lineal y por departamento.

2.3 Funciones

Se da a conocer las atribuciones y derechos en cada nombramiento.

2.4 Régimen de trabajo

Es normado por junta directiva.

3. COORDINACIÓN

3.1 Información interna

La información se da por medio memorándum, notas y circulares ubicados en tres carteleras.

3.2 Existencia de carteleras

Son utilizadas tres de ellas en las cuales se coloca información de la Facultad y temas interesantes.

3.3 Tipos de comunicación

Se utiliza de manera verbal, escrita, telefónica, radial, internet.

3.4 Reuniones de reprogramación

Las reuniones de evaluación y programación se llevan al final de cada semestre.

4. CONTROL

4.1 Normas de control

Existe un reglamento interno.

4.2 Registro de asistencia

Existe el libro específico de asistencia.

4.3 Evaluación del personal

Observación y revisión de actividades y planes.

4.4 Inventario de actividades realizadas

Se desarrollan según el Plan Operativo Anual (POA).

4.5 Actualización de inventario físico

Se elabora un inventario físico anualmente por medio de auditoría.

4.6 Elaboración de expedientes administrativos

Los expedientes se elaboran y ordenan de acuerdo al inicio de semestre y nuevo ingreso de personal.

5. SUPERVISIÓN.

5.1 Mecanismos de supervisión.

Se efectúa por medio de los coordinadores de jornadas, a través de la observación, de la ejecución de los planes.

5.2 Periodicidad de supervisiones.

Se dan en forma concurrente.

5.3 Personal encargado de la supervisión.

Coordinadores de las respectivas jornadas y decanatura, según el caso.

5.4 Tipo de supervisión.

Formularios, encuestas y observación.

5.5 Instrumentos de supervisión.

Formularios, encuestas y observación.

Cuadro de detección de problemas Sector Administrativo:

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Soluciones que requieren los problemas
Despreocupación administrativa.	<ol style="list-style-type: none">1. Escasez de Personal Administrativo en jornada sabatina.2. Trámites administrativos lentos.	<ol style="list-style-type: none">1. Contratar personal administrativo para plan sabatino.2. Organizar la agilización de los procesos administrativos.

VII SECTOR DE RELACIONES

ÁREAS

1. INSTITUCION USUARIOS

1.1 Forma de atención a los usuarios

La institución es de tipo educativo, presta en servicio específico de atención a estudiantes en horario establecido.

1.2 Intercambios deportivos

En el mes de mayo de cada año se organizan los encuentros universitarios de la Facultad de Humanidades. Todos ellos realizados en las secciones departamentales.

1.3 Actividades sociales y culturales

Bienvenida a todas a todas las cortes de estudios, así también la elección de Señorita Humanidades de la sección e intersecciones, elección de la asociación de estudiantes, convivios estudiantiles, premiación a alumnos destacados.

1.4 Actividades Académicas

Dentro de ellas se encuentran: Graduaciones, Seminarios, Exposiciones, Concursos de canto, poesía y oratoria.

2. CON OTRAS INSTITUCIONES

2.1 Cooperación

Se ayuda en casos de desastre, se apoyo de Huelga de Dolores, se brinda apoyo en actividades del Estado de Guatemala.

2.2 Culturales.

Cuando se presentan actos culturales, para la bienvenida de los estudiantes, siempre se ha tenido el apoyo de personas de la Universidad Central.

3. INSTITUCIÓN CON LA COMUNIDAD

3.1 Proyección y extensión

Se contemplan el proyecto de construcción del Centro Cultural de la Facultad de Humanidades.

Cuadro de detección de problemas Sector de Relaciones:

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Soluciones que requieren los problemas
Disminución en la asignación presupuestaria	Deuda del estado a la universidad	Solicitud de las autoridades correspondientes

VIII SECTOR FILOSÓFICO, POLÍTICO, LEGAL

ÁREAS

1. FILOSOFÍA DE LA INSTITUCIÓN

1.1 Principios de la institución

Velar por el estricto cumplimiento de la filosofía, política y estrategias que determinan la Facultad de Humanidades.

1.2 Visión

“Ser la entidad rectora en la formación de profesionales humanistas, con base científica y tecnológica de acuerdo con el momento socioeconómico, cultural, geopolítico y educativo, con impacto en las políticas de desarrollo nacional, regional e internacional.”

1.3 Misión

“La Facultad de Humanidades, es la Unidad Académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, especializada en la formación de profesionales con excelencia académica en las distintas áreas humanísticas, que incide en la solución de los problemas de la realidad nacional.”

2. POLÍTICAS DE LA INSTITUCIÓN

2.1 Políticas institucionales

- a) “Facilitar la labor estudiantil, con relación a los servicios que presta la Facultad de Humanidades enmarcados dentro de la Legislación Universitaria vigente
- b) Atender con prontitud las actividades administrativas hacia las unidades académicas, ejecutoras de la Facultad.”

2.2 Objetivos

- a) “Integrar el pensamiento universitario mediante una visión conjunta y universal de los problemas del ser humano y del mundo.

- b) Investigar en los campos de las disciplinas filosóficas, históricas, literarias, lingüísticas, pedagógicas, con quienes guarda afinidad y analogía.
- c) Enseñar las ramas del saber humano enunciadas en el inciso anterior, en los grados y conforme a los planes que adelante se enuncian;
- d) Preparar y titular a los Profesores de Enseñanza Media tanto en las ciencias como en la cultura y las artes.
- e) Universidad de San Carlos de Guatemala, así como con las Academias, Conservatorios e Institutos que ofrecen enseñanzas especializadas;
- f) Dar en forma directa a los universitarios, y en forma indirecta a todos los interesados en las cuestiones intelectuales, una base de cultura general y de conocimientos sistemáticos del medio nacional, que les es indispensable para llenar eficazmente su cometido en la vida de la comunidad;
- g) Crear una amplia y generosa conciencia social en el conglomerado universitario, a fin de articular la función de la Universidad y de sus estudiantes y egresados con las altas finalidades de la colectividad;
- h) Realizar las labores de extensión cultural que son necesarias para mantener vinculada a la Universidad con los problemas de la realidad nacional.
- i) Coordinar sus actividades con Bibliotecas, Museos, Academias, Conservatorios y con todas aquellas instituciones que puedan cooperar a la conservación, al estudio, a la difusión y al avance del arte y de las disciplinas humanísticas;
- j) Cumplir todos aquellos otros objetivos que por su naturaleza y su orientación le competan.”

2.3 Metas

- a) “Aumentar a un 75% de profesionales educadores en la especialidad de Pedagogía y Administración Educativa, Profesores De Enseñanza Media, Maestrías y Doctorados.
- b) Formar profesionales para que sean de beneficio en una sociedad económicamente activa.
- c) Preparar un alto nivel académico a los estudiantes dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.
- d) Fomentar la interacción de los estudiantes para la sociedad.”

3. ASPECTOS LEGALES

3.1 Personería jurídica

Se basa en el artículo 82 de la Constitución Política de Guatemala.

3.2 Marco legal

Sección quinta de la Constitución Política de la República, Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Reglamento Interno.

3.3 Reglamentos internos

Se fundamenta en la política definida de la Ley Orgánica.

“Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala” Decreto Numero 325.

Cuadro de detección de problemas Sector Filosófico, Político, Legal:

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Soluciones que requieren los problemas
Despreocupación administrativa.	Trámites administrativos lentos.	Organizar la agilización de los procesos administrativos.



Guía de observación diagnóstica para el sector comunidad

1. ¿Cuál es la localización geográfica de la Universidad de San Carlos de Guatemala? _____

2. ¿Qué tamaño ocupan las instalaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala y como están divididas?

3. ¿Cuál es el clima que predomina en el sector en el que está ubicada la Universidad de San Carlos de Guatemala y cuáles son los accidentes que se observan? _____

4. ¿Qué recursos naturales se observan en la Universidad de San Carlos de Guatemala? _____

5. ¿Qué sucesos prevalecen en cuanto a la historia universitaria?

6. ¿Qué personajes se han destacado en la historia universitaria?

7. ¿Qué lugares se desatacan en el campus universitario?

8. ¿A qué se refiere y como está conformado el gobierno local de la Universidad de San Carlos de Guatemala?

9. ¿Cómo es la organización política de la Universidad de San Carlos de Guatemala?

10. ¿Cuáles son las agencias o centros educativos, de salud y recreación dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala?

11. ¿Cuáles son los medios de comunicación y transporte utilizados dentro de la ciudad universitaria?

12. ¿Se manifiestan grupos religiosos, clubes u organizaciones sociales dentro del personal estudiantado de la Universidad de San Carlos de Guatemala?

13. ¿Qué grupos étnicos se observan dentro de la población estudiantil y personal que labora en la universidad?



Guía de observación diagnostica para el sector institucional

1. ¿Cuál es la ubicación geográfica y de acceso a la Facultad de Humanidades?

2. ¿Cómo se describe la institución y en que regiones se encuentra ubicada la Facultad de Humanidades?

3. ¿Qué conocimientos y personajes se han destacado en la historia de la Facultad de Humanidades?

4. ¿Quiénes son los fundadores de la Facultad de Humanidades?

5. ¿Cuáles son los sucesos o épocas relevantes y esenciales en la Facultad de Humanidades?

6. ¿Cómo se encuentra distribuida la construcción del edificio de la Facultad de Humanidades (áreas construidas, descubiertas, disponible, condiciones y uso)?

7. ¿Cómo está distribuido el ambiente de la Facultad de Humanidades (salones específicos, cocina, comedor, servicio sanitario, biblioteca, gimnasio, talleres, canchas, centros de producción, etc.)?

8. ¿Cómo está distribuido el equipamiento de la Facultad de Humanidades (salones específicos, cocina, comedor, servicio sanitario, biblioteca, gimnasio, talleres, canchas, centros de producción, etc.)?



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO -EPS-
CATEDRÁTICO ASESOR: LIC. JOSÉ BIDEL MÉNDEZ PÉREZ

Guía de observación diagnóstica para el sector finanzas

1. ¿Cuál es la fuente de financiamiento anual de la Facultad de Humanidades?

2. ¿La Facultad de Humanidades cuenta con espacios rentados para adquirir financiamiento, Cuales son?

3. ¿Qué cantidad de egresos tienen la facultad en cuanto a salarios?

4. ¿La facultad cuenta con un departamento específico que lleva el control de las finanzas de la institución?

5. ¿Se realiza auditoria en la facultad (interna y externa)?

6. ¿Se realizan procedimientos contables y legales en cuanto a las finanzas de la facultad y quien (s) son los encargados?

7. ¿Con que servicios generales cuenta la facultad?

8. ¿Se cuenta con financiamiento de fondos para sufragar actividades que surgen de emergencia?



Guía de observación diagnostica para el sector recursos humanos

1. ¿Cuántos docentes laboran actualmente en la facultad?

2. ¿La facultad cuenta con el personal docente necesario y calificado para ejercer la labor docente?

3. ¿En donde residen y qué tipo de antigüedad tienen el personal docente que labora en la facultad de humanidades?

4. ¿Cuántas personas laboran en el área administrativa de la facultad?

5. ¿En donde residen y qué tipo de antigüedad tienen el personal administrativo que labora en la facultad de humanidades?

6. ¿Cuántas personas se encuentran laborando en el área de servicio?

7. ¿Qué cantidad de usuarios son beneficiados en la facultad según las carreras o áreas de estudio?

8. ¿Cuál es la situación económica de la población estudiantil de la facultad de humanidades?

Guía de observación diagnóstica para el sector curriculum

1. ¿Qué planes de estudio brinda la facultad a la población estudiantil?

2. ¿Cuáles son las áreas que cubre la facultad en sus planes de estudio?

3. ¿Cuáles son los programas especiales que brinda la facultad a los estudiantes?

4. ¿En qué horarios y jornadas se atiende a la población estudiantil?

5. ¿Se implementa material didáctico en los cursos impartidos por los docentes?

6. ¿Qué métodos, técnicas y procedimientos son utilizados por los docentes para impartir la docencia?

7. ¿Existe capacitación constante por parte de los docentes?

8. ¿Cuáles son los métodos o técnicas utilizadas en la evaluación de los cursos?

9. ¿Qué controles de calidad son utilizados en la educación universitaria de la facultad?

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO -EPS-
CATEDRÁTICO ASESOR: LIC. JOSÉ BIDEL MÉNDEZ PÉREZ



Guía de observación diagnostica para el sector administrativo

1. ¿Qué tipos de planes se llevan a cabo en el área administrativa?

2. ¿Qué elementos son los que deben ser incluidos en los planes a ejecutarse en la facultad?

3. ¿En que se basan y como se implementan los planes diseñados?

4. ¿Cómo están distribuidos los niveles jerárquicos en la facultad?

5. ¿La facultad de humanidades cuenta con un manual de funciones y es de conocimiento del personal?

6. ¿De qué forma se transmite la información al personal?

7. ¿Se tiene un control o registro de asistencia del personal?

8. ¿Se evalúa al personal en general, en forma periódica?

9. ¿Se realiza inventario del material físico que se encuentra en la facultad?

10. ¿Se realizan evaluaciones a las planificaciones y en que periodo se realizan?

Guía de observación diagnóstica para el sector de relaciones

1. ¿Qué tipos de actividades deportivas, sociales, culturales y académicas se realizan en la casa de estudios?

2. ¿Qué relación tiene la facultad de humanidades con otras instituciones?

3. ¿Qué servicios presta la facultad de humanidades a la población estudiantil?

4. ¿Cómo se proyecta la facultad ante la sociedad?

5. ¿Cómo considera la calidad del servicioñ que presta la facultad de humanidades?

6. ¿Gestiona proyectos con otras instituciones para el beneficio de la población estudiantil?



Guía de observación diagnóstica para el sector filosófico, político y legal

1. ¿Cuáles son los principios filosóficos, misión y visión de la facultad de humanidades?

2. ¿Cuáles son las políticas institucionales?

3. ¿Cuáles son los objetivos institucionales?

4. ¿Cuáles son las metas institucionales?

5. ¿De qué forma se encuentra constituida legalmente la facultad de humanidades?

6. ¿La facultad cuenta con reglamento interno?

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES

Estudiante de la facultad de humanidades se le solicita leer con atención las siguientes preguntas y marcar la respuesta que consideres la apropiada.

1. ¿Cómo considera la atención que brinda la facultad de Humanidades?

Adecuada Inadecuada

2. ¿considera que es suficiente el personal que labora en la atención a la población estudiantil?

Si No

3. ¿Qué nivel académico se encuentra cursando en la Facultad de Humanidades?

Profesorado Licenciatura Maestría

4. ¿A qué departamento pertenece la carrera que cursa?

Arte Pedagogía

Filosofía Letras

5. ¿Cómo considera la preparación académica de los docentes?

Satisfactoria Insatisfactoria

6. ¿Qué técnicas pedagógicas son las más utilizadas por los docentes dentro del salón de clases?

- Lectura comentada Estudio dirigido Lluvia de ideas
- Dramatización Técnica expositiva Técnica dictado
- Técnica de discusión Todas las anteriores
- Ningunas de las anteriores Otras

7. ¿Ha pensado cambiar de facultad o Unidad Académica?

- Si
- No Cual: _____

8. ¿Cómo consideras la seguridad que presta la Universidad de San Carlos?

- Adecuada Inadecuada

9. ¿Cómo consideras la infraestructura de la facultad de humanidades?

- Adecuada Inadecuada

10. ¿En qué área de la Facultad de Humanidades consideras que existe alguna problemática?

- Social Docente
- Económica Estudiantil
- Cultural Infraestructura
- Administrativa Otros

ENCUESTA PARA DOCENTES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

Docente de la Facultad de Humanidades se le solicita leer las siguientes preguntas y marcar la respuesta que consideres la apropiada.

1. ¿Cuánto tiempo tiene laborando en la Facultad?

Menor a 1 año 1 a 10 años Más de 10 años

2. ¿Qué grado académico posee?

Licenciatura Maestría Doctorado

3. ¿Qué técnicas pedagógicas utiliza en desarrollo de sus cursos?

Lectura comentada Estudio dirigido Lluvia de ideas

Dramatización Técnica expositiva Técnica dictado

Técnica de discusión Todas las anteriores

Ningunas de las anteriores

4. ¿Qué instrumentos de evaluación utiliza antes, durante o al finalizar el curso?

Técnicas de Observación

Pruebas Objetivas

Técnicas de Evaluación del Desempeño

Todas las Anteriores

Ninguna de las Anteriores

5. ¿Qué material didáctico utiliza con frecuencia en el desarrollo de los cursos que imparte?

Tradicional

Impresos

Audiovisual

Otros

6. ¿En qué área considera que existe alguna problemática en la facultad de Humanidades?

Social

Docente

Económica

Estudiantil

Cultural

Infraestructura

Administrativa

Otros

7. ¿Cómo considera la preparación académica de los estudiantes de la Facultad de Humanidades?

Satisfactoria

Insatisfactoria

8. ¿Considera que los pensum de estudio que propone la Facultad corresponden a las necesidades profesionales de los estudiantes?

Si

No

9. ¿Cómo considera la calidad educativa que tienen los estudiantes que ingresan a la facultad de Humanidades?

Satisfactoria

Insatisfactoria

10. ¿Cómo considera la calidad educativa con la que egresan los profesionales de la facultad de humanidades?

Satisfactoria

Insatisfactoria

**ENCUESTA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD
DE HUMANIDADES**

Se le solicita leer las siguientes preguntas y marcar la respuesta que consideres la apropiada.

1. ¿Cuánto tiempo tiene laborando en el cargo que desempeña?

Menor a 1 año

1 a 10 años

Más de 10 años

2. ¿Cómo califica el servicio administrativo que presta la Facultad de Humanidades?

Eficiente

Deficiente

3. ¿Conoce la existencia de algún manual en donde se especifique las funciones de su cargo?

Si

No

4. ¿Cuenta con el material necesario para desarrollar las actividades que están a su cargo?

Si

No

5. ¿Cuenta con el equipo necesario para desarrollar las actividades que estaña su cargo?

Si

No

6. ¿Considera que la población estudiantil se encuentra informados de los procedimientos a realizarse en los trámites administrativos?

Si

No

7. ¿Considera que los días y horarios de atención son accesibles para la población estudiantil?

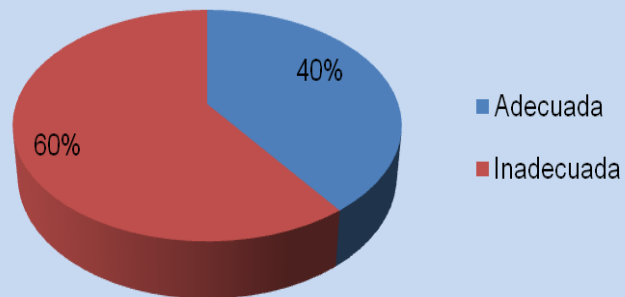
Si

No

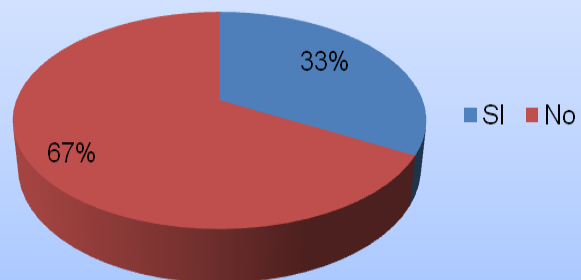
ANÁLISIS ESTADÍSTICO

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES

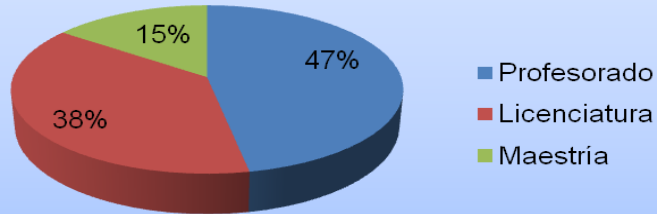
1. ¿Cómo considera la atención que brinda la facultad de Humanidades?



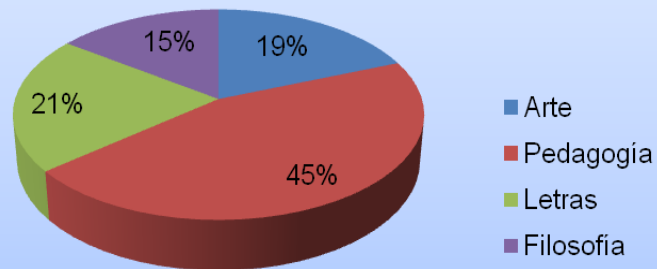
2. ¿Considera que es suficiente el personal que labora en la atención a la población estudiantil?



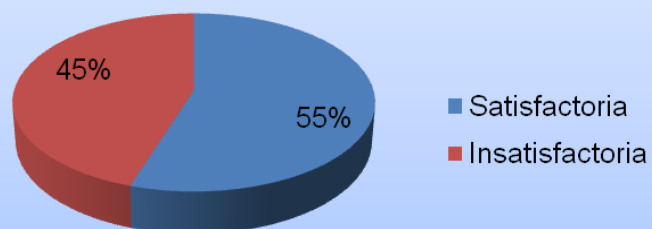
3. ¿Qué nivel académico se encuentra cursando en la Facultad de Humanidades?

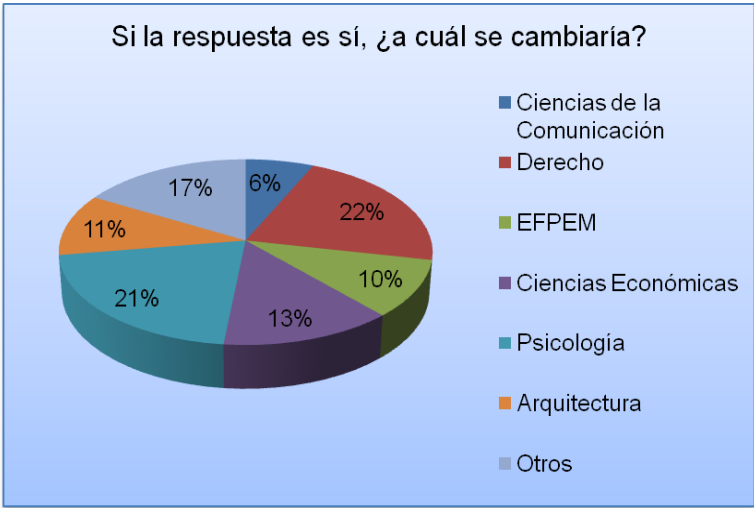
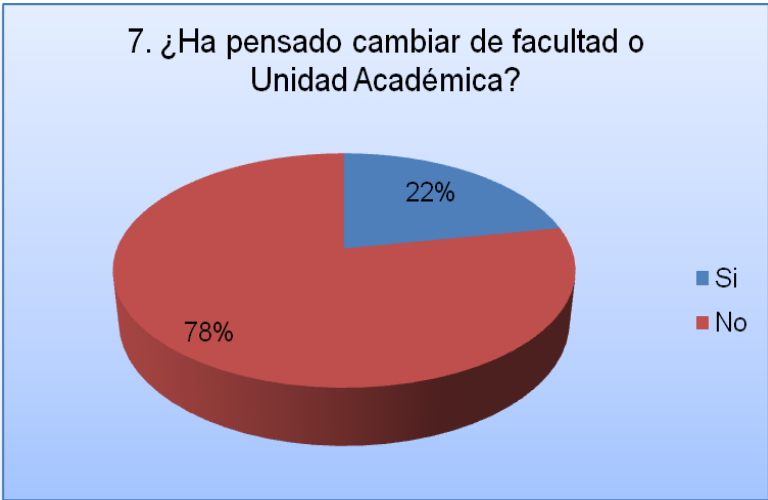
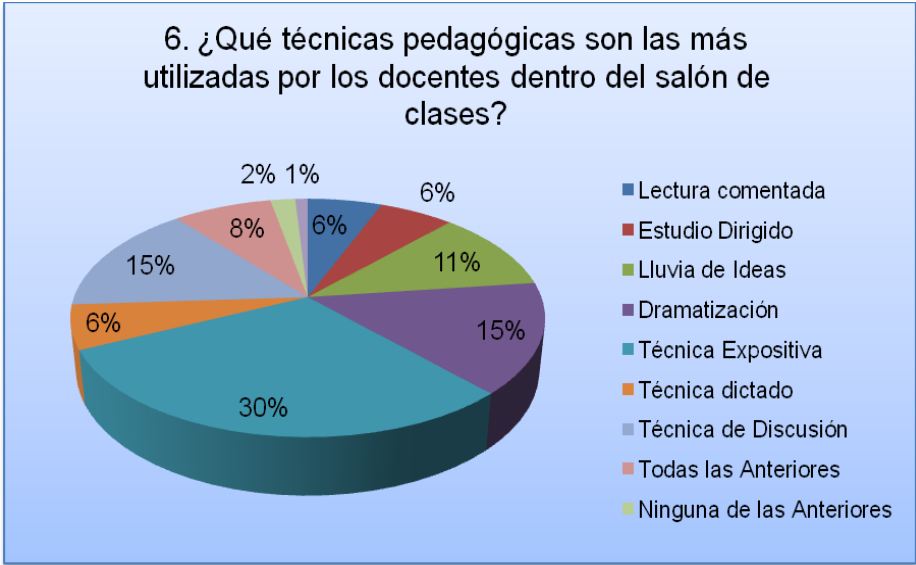


4. ¿A qué departamento pertenece la carrera que cursa?



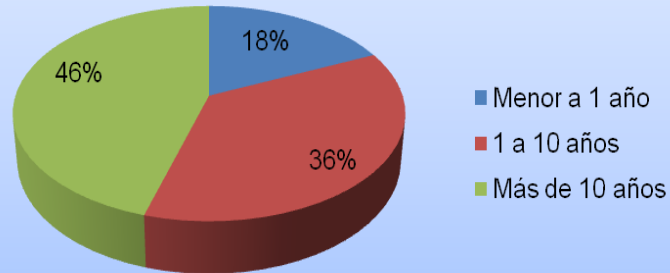
5. ¿Cómo considera la preparación académica de los docentes?



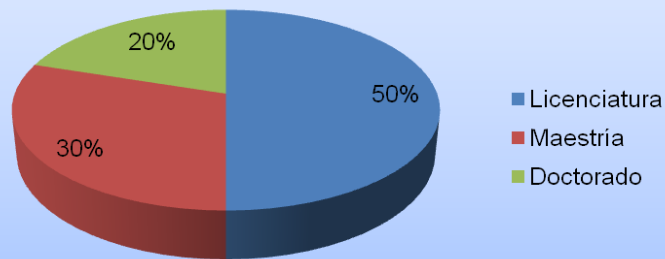


ENCUESTAS A DOCENTES

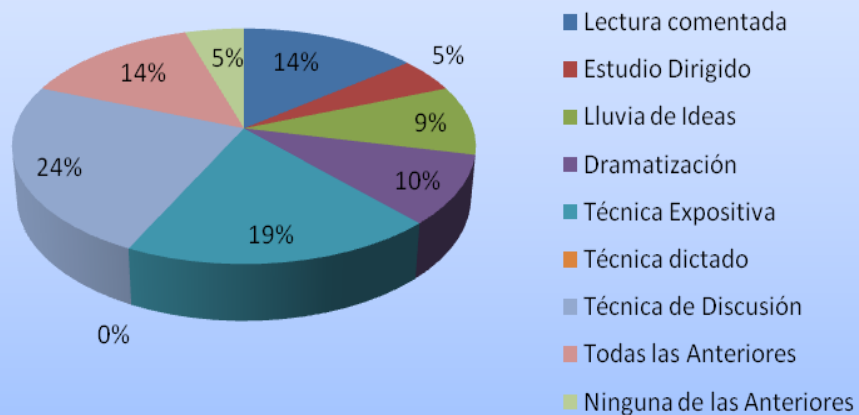
1. ¿Cuánto tiempo tiene laborando en la Facultad?



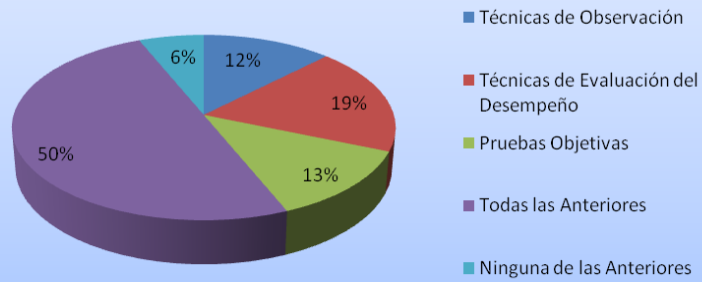
2. ¿Qué grado académico posee?



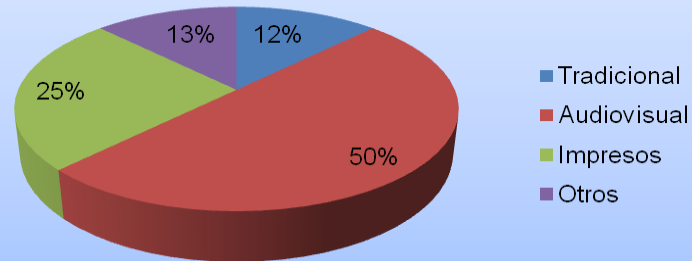
3. ¿Qué técnicas pedagógicas utiliza en desarrollo de sus cursos?



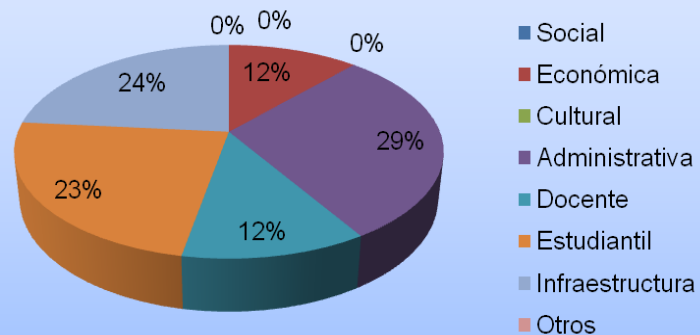
4. ¿Qué instrumentos de evaluación utiliza antes, durante o al finalizar el curso?



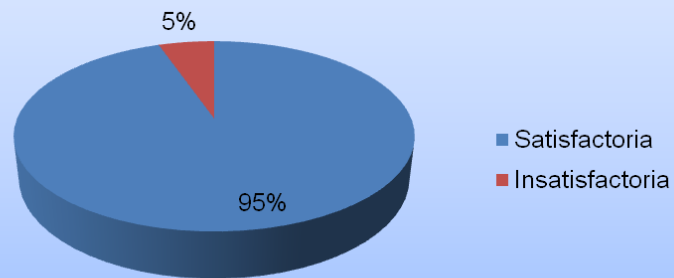
5. ¿Qué material didáctico utiliza con frecuencia en el desarrollo de los cursos que imparte?



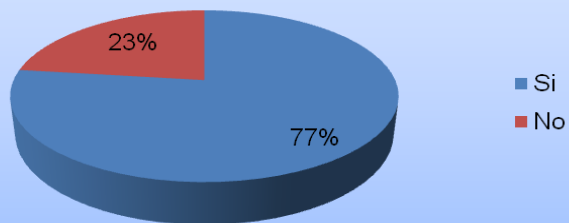
6. ¿En que área considera que existe alguna problemática en la facultad de Humanidades?



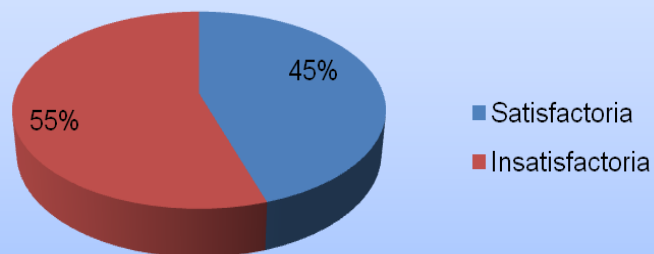
7. ¿Cómo considera la preparación académica de los estudiantes de la Facultad de Humanidades?



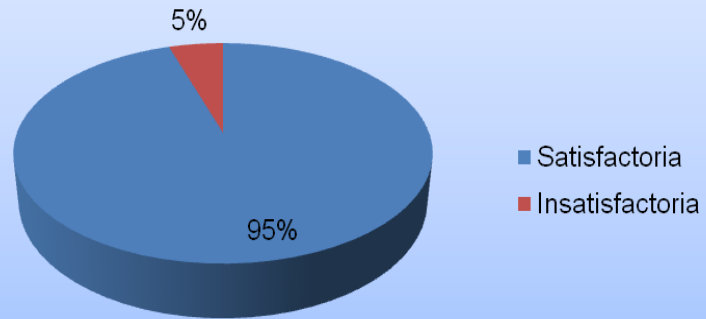
8. ¿Considera que los pensum de estudio que propone la Facultad corresponden a las necesidades profesionales de los estudiantes?



9. ¿Cómo considera la calidad educativa que tienen los estudiantes que ingresan a la facultad de Humanidades?

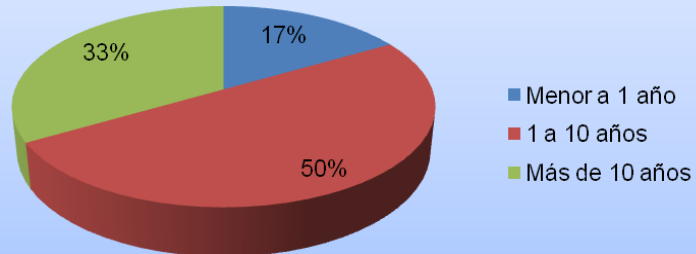


10. ¿Cómo considera la calidad educativa con la que egresan los profesionales de la Facultad de Humanidades?

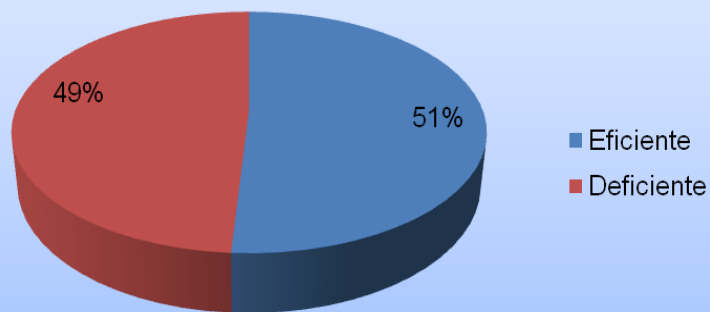


ENCUESTA PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO

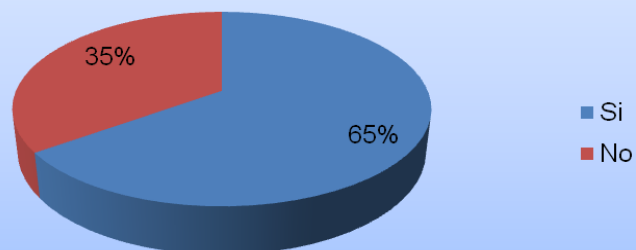
1. ¿Cuánto tiempo tiene laborando en el cargo que desempeña?



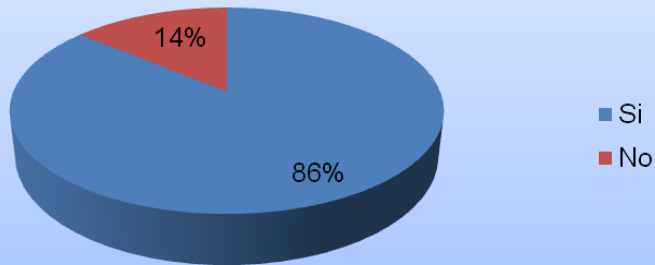
2. ¿Cómo califica el servicio administrativo que presta la Facultad de Humanidades?



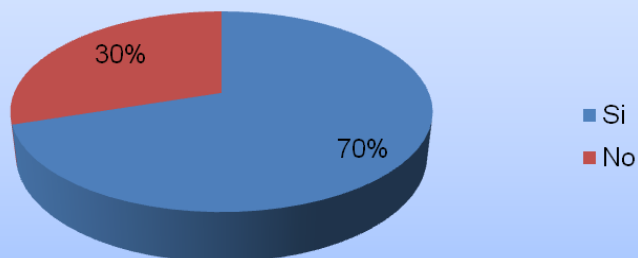
3. ¿Conoce la existencia de algún manual en donde se especifique las funciones de su cargo?



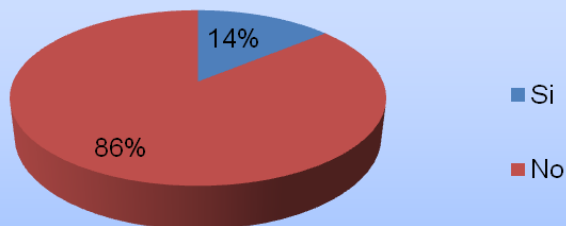
4. ¿Cuenta con el material necesario para desarrollar las actividades que están a su cargo?



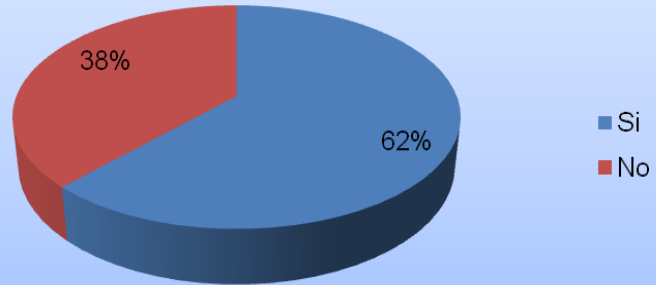
5. ¿Cuenta con el equipo necesario para desarrollar las actividades que estan a su cargo?



6. ¿Considera que la población estudiantil se encuentra informados de los procedimientos a realizarse en los trámites administrativos?



7. ¿Considera que los días y horarios de atención son accesibles para la población estudiantil?



**LISTA DE COTEJO
 PARA EVALUACIÓN ETAPA DE DIAGNÓSTICO**

PRODUCTO: Diagnóstico Institucional de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Campus Central Zona 12.

No.	Criterios	Si	No	Necesita mejorarse
1.	Se diseñó técnicamente el plan para la ejecución del diagnóstico.			
2.	Se identificaron las características, elementos, funciones y condiciones particulares de la institución.			
3.	Se elaboraron las herramientas técnicas necesarias para la recopilación de la información.			
4.	Se realizó el pilotaje de los instrumentos diseñados.			
5.	Se aplicó los instrumentos al personal de la institución.			
6.	Se consultó con el personal de la institución para la identificación de los problemas que los afecta.			
7.	Para la priorización de los problemas participó el personal de la institución.			
8.	Se definió técnicamente el problema.			
9.	Se identificaron técnicamente las estrategias de solución.			
10.	Se analizó técnicamente la viabilidad y factibilidad de las alternativas de solución.			
11.	Se definió técnicamente la alternativa de solución.			
12.	La alternativa seleccionada goza de la aceptabilidad de las autoridades y el personal de la institución.			

13.	Se realizaron todas las actividades considerados en el cronograma específico.			
14.	La metodología empleada para el diagnóstico fue participativa.			
15.	Se estructuró el informe final de Diagnóstico con base a los lineamientos establecidos.			

Responsable: Mónica Victoria Cach Yax

Vo. Bo. _____

Lic. José Bidel Méndez Pérez
Asesor de EPS



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO -EPS-
CATEDRÁTICO ASESOR: LIC. JOSÉ BIDEL MÉNDEZ PÉREZ



PLAN DE LA ETAPA PERFIL DEL PROYECTO

1. IDENTIFICACIÓN

Datos institucionales:

- ◆ Nombre de la Institución: Sede Central Facultad de Humanidades Universidad de San Carlos de Guatemala.
- ◆ Dirección: Edificio S-4 Ciudad Universitaria, Zona 12 Guatemala.
- ◆ Número de teléfono: (502) 24439500
- ◆ Responsable de la institución: M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
- ◆ Horario de trabajo institucional: 8:00 a 20:00 horas, de lunes a viernes.

Datos personales del Ejecutor del Perfil del Proyecto

- ◆ Responsable de la investigación: Mónica Victoria Cach Yax
- ◆ Carné: 200911825
- ◆ Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa; Facultad de Humanidades; Universidad de San Carlos de Guatemala.
- ◆ Dirección Personal: Km. 13.5 carretera al Pacífico lote 239, Aldea Villalobos, zona 2 Villa Nueva
- ◆ Teléfono: 54086675
- ◆ Nombre del Asesor: Lic. José Bidel Méndez Pérez
- ◆ Período de ejecución: marzo 2014

2. TITULO: Perfil del Proyecto

3. UBICACIÓN DE ESTUDIO

- ◆ Nombre: Facultad de Humanidades Universidad de San Carlos de Guatemala.
- ◆ Dirección: Edificio S-4 Ciudad Universitaria, Avenida Petapa. Campus Central Zona 12 Guatemala.
- ◆ Teléfono: (502) 24439500

4. OBJETIVO GENERAL

1. Elaborar el perfil del proyecto.
2. Establecer un análisis de la importancia de solucionar la problemática visualizada en la etapa del diagnóstico.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ◆ Definir el nombre del proyecto.
- ◆ Localizar el proyecto
- ◆ Nombrar la unidad ejecutora
- ◆ Describir el proyecto
- ◆ Justificar el proyecto
- ◆ Establecer los objetivos del proyecto
- ◆ Establecer las metas
- ◆ Identificar los beneficios directos e indirectos
- ◆ Elaborar el presupuesto
- ◆ Identificar las fuentes de financiamiento
- ◆ Elaborar cronograma de ejecución del proyecto

6. JUSTIFICACION:

Ante la necesidad de solucionar la lista de carencias y necesidades de la institución detectadas en el diagnóstico realizado previamente, se diseña el proyecto, se establecen los objetivos y metas para solventar el problema; así mismo se elabora el perfil del proyecto, en el cual se propone las fuentes de financiamiento y se estima un presupuesto para la ejecución del mismo.

7. ACTIVIDADES:

- ◆ Seleccionar el proyecto mediante un análisis de viabilidad y factibilidad.
- ◆ Describir objetivos del proyecto
- ◆ Proponer fuentes de financiamiento
- ◆ Redactar el perfil del proyecto
- ◆ Evaluación del perfil del proyecto

8. RECURSOS:

8.1 Humanos:

- ◆ Asesor de EPS
- ◆ Epesista
- ◆ Estudiantes

8.2 Material

8.2.1 Instalaciones: Facultad de humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala.

8.2.2 Equipo

- ◆ Equipo de cómputo
- ◆ Impresora
- ◆ Equipo de oficina (silla, mesa)

8.2.3 Materia prima:

- ◆ Fotocopias
- ◆ Insumos de oficina

- ◆ Material bibliográfico
- ◆ Cuaderno de notas
- ◆ Hojas de papel bond

8.3 Material

- ◆ Financieros: Aporte económico de Epesista

8.4 Presupuesto

No.	Descripción	Subtotales
9.	Fotocopias	Q 25.00
10.	Insumos de oficina	Q. 25.00
11.	Material bibliográfico	Q. 20.00
12.	Cuaderno de notas	Q. 10.00
13.	Hojas de papel bond	Q. 10.00
14.	Internet	Q. 30.00
15.	Impresiones	Q 30.00
16.		
TOTAL		Q. 150.00

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

No.	ACTIVIDADES	MARZO																							
		SEMANA 1						SEMANA 2						SEMANA 3						SEMANA 4					
		L	M	M	J	V	S	L	M	M	J	V	S	L	M	M	J	V	S	L	M	M	J	V	S
1	Seleccionar el proyecto mediante un análisis de viabilidad y factibilidad.	■	■	■	■	■	■																		
2	Describir objetivos del proyecto							■	■	■	■	■	■												
3	Proponer fuentes de financiamiento													■	■	■	■	■	■						
4	Redactar el perfil del proyecto													■	■	■	■	■	■						
5	Evaluación del perfil del proyecto																			■	■	■	■	■	■

10. Evaluación:

La evaluación estará presente mediante una lista de cotejo, que permite la aseveración y efectividad del perfil del proyecto.

F. _____

EPESISTA

Mónica Victoria Cach Yax

Licenciatura en Administración Educativa.

Vo. Bo.

F. _____

Lic. José Bidel Méndez Pérez

Asesor de EPS

Facultad de Humanidades

Universidad de San Carlos de Guatemala

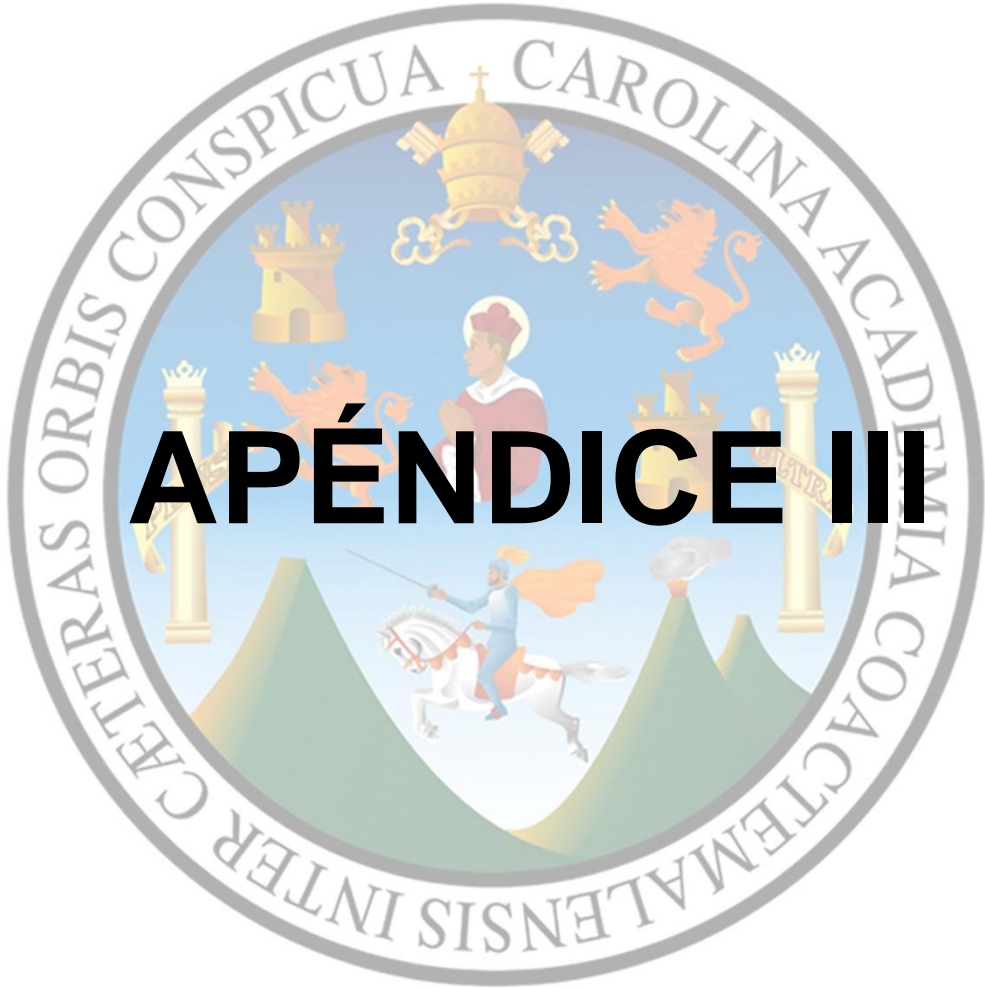
EVALUACIÓN DEL PERFIL DEL PROYECTO

LISTA DE COTEJO				
No.	Indicadores	Si	No	Observación
1.	El perfil del proyecto se elaboró con relación al problema priorizado.			
2.	Se especifica con claridad la institución beneficiada por el proyecto.			
3.	Se tiene claro el tipo de proyecto que se ejecutará.			
4.	El perfil muestra claramente los objetivos que se pretenden alcanzar.			
5.	Las metas plasmadas son cuantificables con relación a los objetivos.			
6.	Se obtuvo apoyo en el financiamiento del proyecto.			
7.	Se realizó el presupuesto de insumos a utilizar.			
8.	Se organizaron cronológicamente las actividades especificadas en el cronograma.			
9.	Se obtuvieron todos los recursos necesarios para la ejecución del proyecto.			
10.	El perfil llena los requisitos necesarios para ejecutar el proyecto.			
11.	Se comprende con claridad quienes son los beneficiarios directos e indirectos del proyecto.			
12.	Se tuvo facilidad para obtener el apoyo financiero del proyecto.			

13.	El proyecto perfilado contribuye con la conservación del ambiente.			
14.	Se tuvo la disponibilidad de todos los recursos enumerados en el perfil.			
15.	El proyecto perfilado es rentable para institución beneficiada.			

Vo. Bo. F. _____

Lic. José Bidel Méndez Pérez
Asesor de EPS



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 FACULTAD DE HUMANIDADES
 DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
 LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
 EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO -EPS-
 CATEDRÁTICO ASESOR: LIC. JOSÉ BIDEL MÉNDEZ PÉREZ



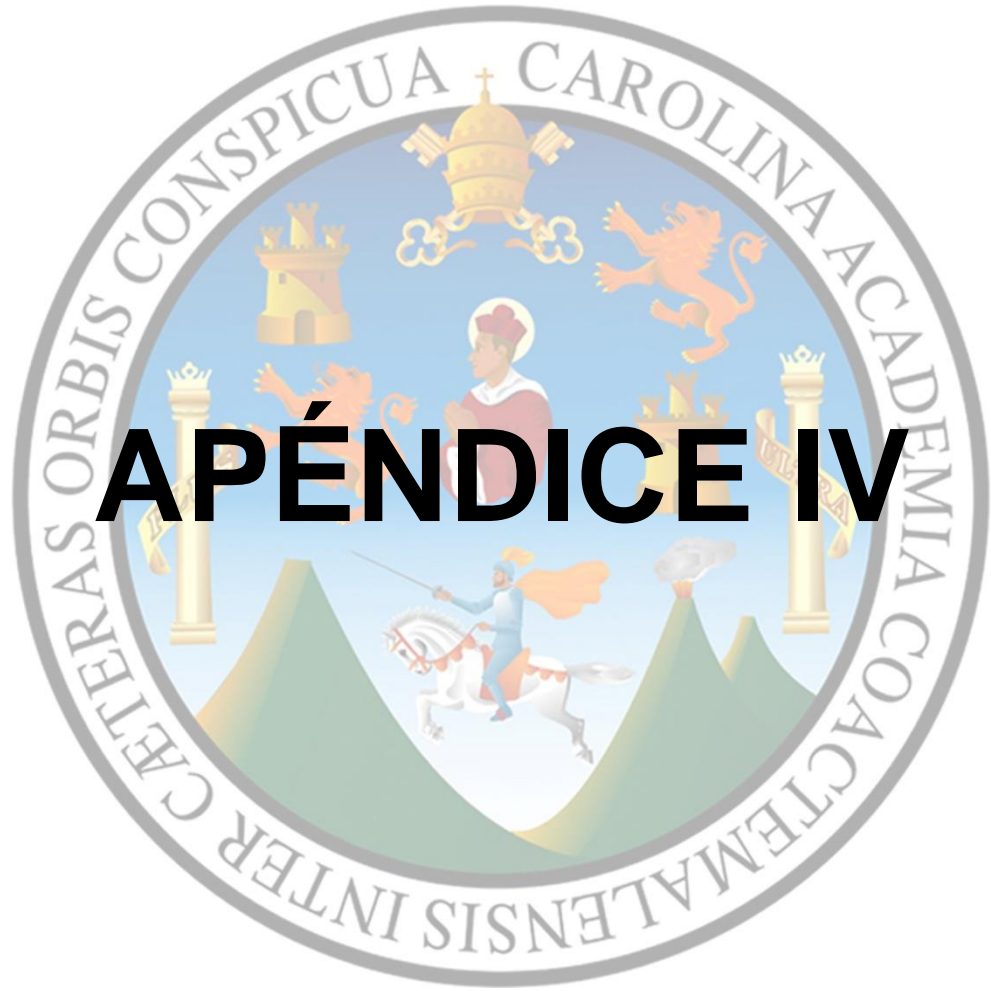
USAC
 TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

**EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO
 LISTA DE COTEJO**

No.	Indicadores	Si	No	Observación
1.	Se cuenta con la factibilidad necesaria para realizar el texto paralelo			
2.	Se cuenta con el conocimiento y la habilidad para la coordinación y supervisión de la ejecución			
3.	Existen factores que imposibilitan la ejecución efectiva del proyecto			
4.	Se cuenta con el cronograma de actividades para el uso correcto del desenvolvimiento de la ejecución			
5.	Es congruente con las políticas institucionales la ejecución del proyecto			

Vo. Bo. F. _____

Lic. José Bidel Méndez Pérez
 Asesor de EPS



EVALUACIÓN FINAL DEL PROYECTO

LISTA DE COTEJO				
No.	Indicadores	Si	No	Observación
1.	La realización de la guía fue de utilidad para su labor.			
2.	Considera que el proyecto realizado satisface una necesidad de la institución.			
3.	El documento presentado por el epesista reúne las características de calidad y fácil e interpretación.			
4.	Considera que se debe dar seguimiento al proyecto realizado.			
5.	Este proyecto puede ser elaborado para otros cursos donde se necesite.			
6.	Considera que el proyecto contribuye con el cumplimiento de políticas y objetivos institucionales.			
7.	Encuentra una deficiencia en el documento presentado por el epesista.			
8.	Qué calificación le merece el producto final del proyecto.			

Vo. Bo. _____

Lic. José Bidel Méndez Pérez
 Asesor de EPS

ANEXO 1

Docente y estudiantes del X ciclo de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos



Anexo 2



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

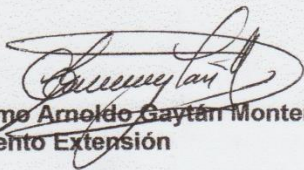
Guatemala, 14 de Enero de 2014

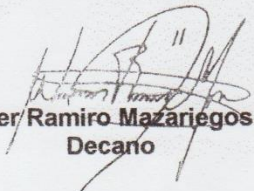
Licenciado (a)
JOSE BIDEL MENDEZ PEREZ
Asesor (a) de Tesis o EPS
Facultad de Humanidades

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

MONICA VICTORIA CACH YAX
200911825

Previo a optar al grado de Licenciado (a) en Pedagogía y Administración Educativa.


Lic. Guillermo Arnoldo Gaytán Monterroso
Departamento Extensión


Bo. Lic. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
Decano

C.C expediente
Archivo.

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, 22 de febrero de 2014

Apreciable catedrático:

Reciba un cordial saludo del Programa de Asistencia a Docentes, con los mejores deseos porque sus labores se estén realizando con excelencia.


Con la finalidad de apoyarles en las actividades que se generan en la docencia universitaria y para un mejor logro de objetivos y desarrollo de competencias en estudiantes, se implementa el Programa de Asistencia a Docentes con el apoyo de epesistas, por lo que presento a:

Mónica Victoria Leach Yax

EPESISTA que se identifica con carné 200911825, quien estará apoyándole en los cursos que usted imparte durante el día sábado.

Agradeciendo su apoyo a este Programa, atentamente,


Julio Orantes.
Rej.PS. 20120606.


Licda. Brenda Asunción Marroquín Miranda
Responsable



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 24 de Mayo 2016

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 la estudiante:

MONICA VICTORIA CACH YAX
200911825

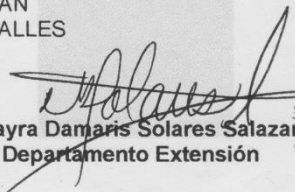
Previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.

Título del trabajo: "TEXTO PARALELO DEL CURSO E-120.4 ANÁLISIS Y ORIENTACIÓN DE CONFLICTOS DEL X CICLO DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y DERECHOS HUMANOS DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA".

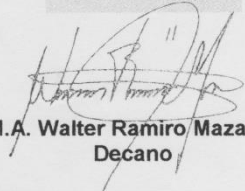
Dicho comité deberá rendir su dictamen en un plazo no mayor de un mes a partir de la presente fecha.

El Comité Revisor está integrado por las siguientes personas:

Asesor: M.A. JOSÉ BIDEL MÉNDEZ PÉREZ
Revisor 1 LIC. HÉCTOR MANUEL ZAMORA VIELMAN
Revisor 2 LICDA. SANDRA MARILY GONZÁLEZ MIRALLES


Licda. Mayra Damaris Solares Salazar
Directora Departamento Extensión




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



C.C expediente
Archivo.

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