

Ingrid Cristina Pineda Castellanos

Módulo para la convivencia y armonía pacífica en una cultura de buena escucha y comunicación dirigido a estudiantes y docentes de la Escuela Oficial Rural Mixta Jornada Matutina Colonia Rosalinda del municipio Escuintla, departamento Escuintla.

Asesor: Lic. Humberto Morales Mendoza



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

Guatemala, noviembre de 2016

El informe del Ejercicio Profesional Supervisado EPS presentado por la autora como aporte a la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.

Índice

Contenido	Página
Introducción	i
CAPÍTULO I	1
DIAGNÓSTICO	1
1.1 Nombre de la institución	1
1.2 Tipo de institución	1
1.3 Ubicación geográfica	1
1.4 Visión	1
1.5 Misión	2
1.6 Objetivos	4
1.7 Políticas	4
1.8 Estructura organizacional	5
1.9 Recursos	5
1.10 Listado de carencias	6
1.11 Cuadro de análisis del problema	7
1.12 Cuadro de priorización del problema	8
1.13 Cuadro de viabilidad y factibilidad	8
CAPÍTULO II	9
PERFIL DEL PROYECTO	9
2.1 Nombre del proyecto	9
2.2 Descripción del proyecto	9
2.3 Justificación	9
2.4 Objetivos del proyecto	10
2.5 Meta	10
2.6 Beneficiarios	10
2.7 Fuentes de financiamiento y presupuesto	11
2.8 Cronograma de actividades de ejecución del proyecto	11

CAPÍTULO III	13
PROCESO DE EJECUCIÓN	13
Proceso de ejecución del proyecto	13
3.1 Actividades y resultados	13
3.2 Productos y logros	14
3.3 Módulo para la convivencia y armonía pacífica en una cultura de buena escucha y comunicación.	15
3.4 Bibliografía	
CAPÍTULO IV	48
PROCESO DE EVALUACIÓN	48
4.1 Evaluación Diagnóstica	48
4.2 Evaluación de Perfil	49
4.3 Evaluación de ejecución	50
4.4 Evaluación final	51
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES	53
Bibliografía	54
APÉNDICE	55

Introducción

Actualmente hay muchas necesidades por las cuales muchas personas son afectadas en sus relaciones interpersonales; en el presente informe del proyecto de investigación; encontramos que debemos ser más conscientes con la importancia de la práctica de valores en la Escuela Oficial Rural Mixta Jornada Matutina Colonia Rosalinda del municipio de Escuintla, departamento de Escuintla.

El proyecto de investigación se enfoca en la necesidad de pérdida de valores que tiene incidencia negativa en la sociedad y se considera necesario por el tipo de servicio que brinda y por la cobertura que posee pues hay muchas personas viviendo en esta comunidad.

El diseño de la investigación realizada se desglosa por capítulos y cada uno de ellos con diferentes contenidos. El capítulo I muestra el diagnóstico realizado en la institución, de donde se obtiene información de suma importancia para la realización del proyecto. El capítulo II enfoca al perfil del proyecto, en el se define la problemática detectada y la solución a la misma, que tiempo se tomará para llevarlo a cabo y el costo del proyecto. El capítulo III enmarca el proceso de ejecución del proyecto, se constituye en una guía del desarrollo del proyecto y los productos y logros obtenidos, se incluye además el módulo diseñado con una fácil interpretación para su adecuada aplicación. El capítulo IV hace énfasis en la evaluación realizada del proyecto lo que proporciona información en cuanto a los pasos dados para llevar a cabo el proyecto.

Es un trabajo que se propone aportar desde el punto de vista pedagógico el interés de retomar los valores que permitan a una comunidad la convivencia y armonía pacífica.

CAPITULO I

DIAGNÓSTICO

1. Datos generales de la institución beneficiada

1.1 Nombre de la institución: Escuela Oficial Rural Mixta JM Colonia Rosalinda

1.2 Tipo de institución: Educativa

1.3 Ubicación geográfica: Avenida Final Sur colonia Rosalinda del municipio Escuintla, departamento Escuintla.

1.4 Visión

Ser una institución formadora de hombres y mujeres dignos ciudadanos de Guatemala a través de principios y valores, que trabajen por su desarrollo integral. (3:5)

1.5 Misión

Somos un ente educativo que impulsa acciones con base a principios y valores que sustentan las conductas de las personas ante situaciones de desafíos y competitividad.(3.5).

1.1.6 Políticas:

Educación de Calidad

Se prioriza la calidad de la educación en tanto que partimos de la premisa que el ejercicio pleno del derecho a la educación, consiste no sólo en asistir a un centro educativo, sino tener acceso a una educación de calidad. El centro del proceso de enseñanza aprendizaje es la niñez y la juventud.

Sea rico o pobre, mujer u hombre, indígena o ladino. Todos, sin excepción, recibirán educación pertinente y relevante con capacidades para ejercer su ciudadanía en el siglo veintiuno y desempeñarse competentemente en este mundo globalizado, tomando como punto de partida la convivencia solidaria en una sociedad multicolor de una profunda y diversa riqueza cultural, en el marco del respeto a nuestra biodiversidad biodiversidad. (1:6)

Cobertura educativa

La Constitución Política de la República y los compromisos de los Acuerdos de Paz establecen la obligatoriedad de la educación inicial, la educación preprimaria, primaria y ciclo básico del nivel medio. Asimismo, la responsabilidad de promover la educación diversificada. La educación impartida por el Estado es gratuita.

En tal sentido el Plan de Educación 2015-2018, plantea la estrategia de ampliación de cobertura en todos los niveles. (1:6)

Equidad educativa

Nos proponemos un concepto de equidad integral. Para nosotros la equidad en la educación consiste en la posibilidad que todos los niños y niñas tengan las experiencias que demanda el mundo actual para el desarrollo pleno de sus capacidades en el siglo XXI.

La equidad también implica el acceso de la mujer guatemalteca históricamente marginada a la escuela en todos sus niveles, así como la atención a las poblaciones rurales, especialmente indígenas, quienes también han permanecido al margen. En este sentido se garantizará la prestación del servicio en todas las regiones del país, con énfasis en donde es necesaria la educación bilingüe.

El planteamiento consiste en que toda la niñez complete el nivel primario. Si bien es cierto que solo el 39% de niños y niñas completa el nivel primario, también lo es que en las áreas rurales, zonas de extrema pobreza, poblaciones mayoritariamente indígenas y en las escuelas del Estado, los niveles de completación son aún más bajos. (1:8)

Fortalecer la Educación Bilingüe Intercultural

Nos proponemos fortalecer la Educación Bilingüe Intercultural, a través del incremento de su presupuesto y la discusión con los representantes de las organizaciones indígenas el modelo de la EBI en el país, respetando su cosmovisión, sus textos, materiales y recursos de enseñanza, incrementando el número de contratación de maestros y maestras bilingües en los diferentes niveles y modalidades de educación, mejorando las condiciones laborales establecidas en la ley de generalización de la educación bilingüe intercultural.

Además, apoyar programas desde la perspectiva de los pueblos mayas, garífunas, xincas y ladinos en un marco que tenga un triple eje: la ciudadanía multicultural que responda a la identidad local, en el contexto de la ciudadanía guatemalteca que constituye el segundo eje y un tercer eje vinculado a la ciudadanía centroamericana y cosmopolita. (1:7)

Modelo de Gestión transparente:

Nos proponemos fortalecer sistemáticamente los mecanismos de eficiencia, transparencia y eficacia garantizando los principios de participación, descentralización, pertinencia, que garantice como centro del sistema educativo a la niñez y la juventud guatemalteca.

El objetivo fundamental del sistema educativo guatemalteco consiste en que los niños y las niñas tengan un aprendizaje significativo y sean capaces de construir una sociedad próspera y solidaria en un mundo altamente competitivo.

Será necesario establecer alianzas con otros actores que hacen educación en Guatemala, tales como los gobiernos locales, partidos políticos, las universidades, los centros de formación agrícola y capacitación técnica, organizaciones empresariales y sociales. Especial atención tendrá la relación con los organismos internacionales. (1:6)

Políticas Transversales

Inversión Educativa

Se promoverá el aumento en la inversión en educación, ampliando progresivamente el presupuesto que logre alcanzar al final de nuestro período, para garantizar la calidad de la educación como uno de los derechos fundamentales de los y las ciudadanas. El aumento en la inversión debe ir acompañado del buen uso, racionalidad y transparencia. (1:7)

Descentralización Educativa

Dentro del contexto de descentralización se pretende privilegiar el ámbito municipal, para que sean los gobiernos locales los rectores orientadores del desarrollo del municipio, así como el sustento de los cuatro pilares en los que debe fundamentarse la implementación de la estrategia nacional: a) el respeto y la observancia de la autonomía municipal, b) el fortalecimiento institucional de las municipalidades, c) la

desconcentración y descentralización como instrumentos de desarrollo; y, d) la democracia y participación ciudadana. (1:8)

Fortalecimiento de la Institucionalidad del Sistema Educativo Nacional

Fortaleceremos la institucionalidad del sistema educativo escolar. Como parte de esta política promoveremos la instalación, integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Educación, con la participación de los distintos sectores de la sociedad, así como el fortalecimiento de los Consejo Municipales de Educación. (1:1)

1.1.7 Objetivos:

1.1.7.1 Objetivo general: Promover calidad educativa y desarrollo integral de la niñez.

1.1.7.2 Objetivos específicos

1.1.7.2.1 Impulsar el trabajo en equipo

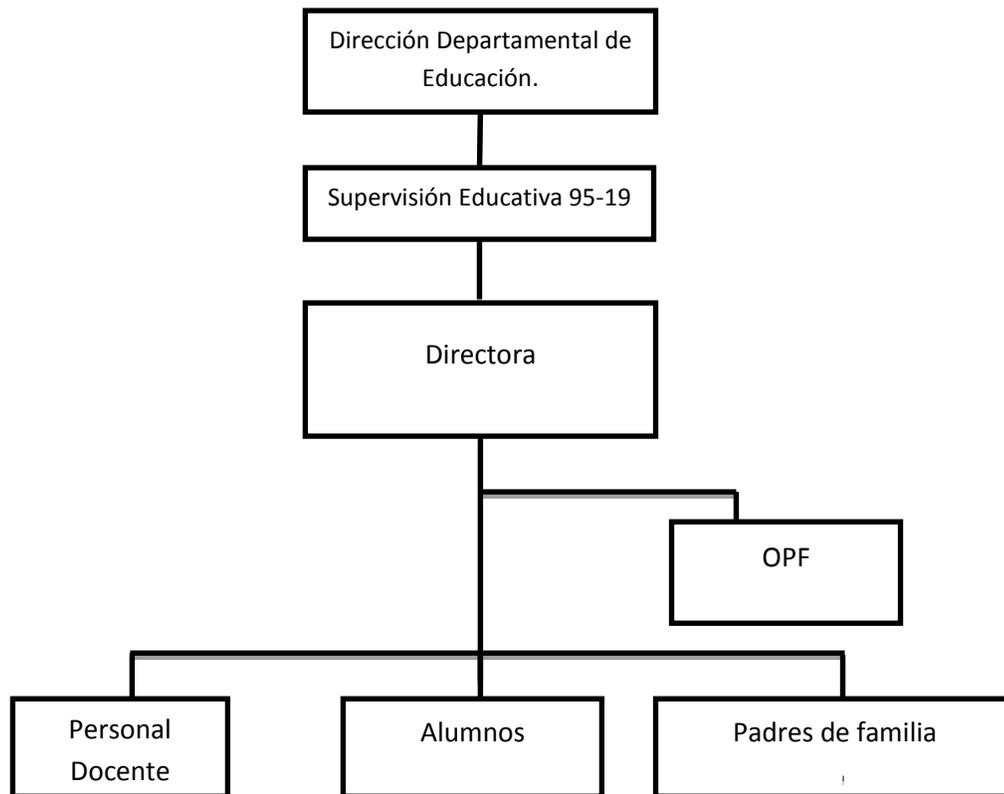
1.1.7.2.2 Capacitar al personal docente y administrativo en base principios y valores y el CNB.

1.1.8 Metas

1.1.8.1 Desarrollo integral de la niñez

1.1.8.2 Personal altamente capacitado en el desempeño de sus labores.

1.1.9 Estructura organizacional



Fuente: Dirección de la EORM JM Colonia Rosalinda.

1.1.10 RECURSOS HUMANOS

1.1.10.1 PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE

La Escuela Oficial Rural Mixta J.M. Colonia Rosalinda de Escuintla, cuenta 1 directora, 23 docentes del nivel primario, 1 Organización de Padres de Familia (OPF)

1.1.10.2 PERSONAL OPERATIVO

No cuenta con personal operativo.

1.1.10.2 Físicos: La EORM JM Colonia Rosalinda cuenta con 1 Edificio escolar propio, 12 sanitarios, 1 cocina, 1 cancha deportiva, 1 áreas verdes y de recreación.

1.1.10.3 Financieros: La EORM JM Colonia Rosalinda tiene 1 Tienda escolar y programas de Gratuidad, alimentación y útiles escolares por el Ministerio de Educación.

1.1.10.4 Materiales: Dentro de los materiales que se observan en la EORM JM Colonia Rosalinda se cuentan 500 Pupitres, 50 mesas bipersonales, 25 mesas hexagonales, 28 sillas, 28 cátedras de docentes, 23 pizarrones de formica, archivos, 23 librerías, 20 estanterías, 23 recipientes para basura dentro y fuera de las aulas 8 toneles. En la dirección se observa un archivo, un escritorio. (2:7)

2. Técnicas para efectuar el diagnóstico

2.1 Método de observación: este método fue aplicado a través de una ficha de observación al entorno institucional.

2.2 Entrevista: por medio de un cuestionario dirigido a la Directora del plantel educativo.

2.3 Análisis documental: consiste en el análisis de documentos proporcionados por la institución.

3. Listado de carencias

- No hay suficiente mobiliario
- No hay material didáctico
- Ubicación en una zona de alto riesgo de violencia
- Mala conducta de los alumnos
- Faltas de respeto de los alumnos hacia los maestros
- No cuentan con una biblioteca
- No cuentan con mobiliario para la biblioteca

**CUADRO DE ANÁLISIS DEL PROBLEMA
ESCUELA OFICIAL RURAL MIXTA J.M. COLONIA ROSALINDA**

Problemas	Factores que lo producen	Soluciones
1. Insuficiente recurso financiero	1.1 Falta de mobiliario para una biblioteca	1.1 Adquisición de librerías para la biblioteca
	1.2 No cuenta con una biblioteca	1.2 Equipamiento de una biblioteca.
	1.3 Falta de un manual para el uso de la biblioteca	1.3 Manual sobre uso y manejo de una biblioteca.
	1.4 Falta papelería y mobiliario y equipo de oficina	1.4 adquisición de papelería y equipamiento de mobiliario y equipo para oficina
	1.5 Falta de material didáctico	1.5 Adquisición de materiales didácticos.
2. Inseguridad Institucional	2.1 Mala ubicación en zona roja por alto índice de violencia.	2.1 Cambiarse a otra ubicación.
3. Insuficientes valores	3.1 Mala conducta de los alumnos	3.1 Promover los valores en los estudiantes a través de un Módulo para la convivencia y armonía pacífica
	3.2 Falta de respeto de los alumnos hacia los maestros	3.2 Fomentar el valor del respeto en los alumnos por medio la integración del módulo para la convivencia y armonía pacífica dentro del CNB

CUADRO DE PRIORIZACIÓN DEL PROBLEMA
 ESCUELA OFICIAL RURAL MIXTA J.M. COLONIA ROSALINDA

Problemas	Factores que lo producen	Soluciones
1. Insuficientes valores	1.1 Mala conducta de los alumnos	1.1 Promover los valores en los estudiantes a través de un Módulo para la convivencia y armonía pacífica
	1.2 Falta de respeto de los alumnos hacia los maestros	1.2 Fomentar el valor del respeto en los alumnos por medio la integración del módulo para la convivencia y armonía pacífica dentro del CNB
2. Inseguridad Institucional	2.1 Mala ubicación en zona roja por alto índice de violencia.	2.1 Cambiarse a otra ubicación.
3. Insuficiente recurso financiero	3.1 Falta de mobiliario para una biblioteca	3.1 Equipamiento de una biblioteca
	3.2 No cuenta con una biblioteca	3.2 Habilitar una biblioteca.
	3.3 Falta de un manual para el uso de la biblioteca	3.3 Manual sobre uso y manejo de una biblioteca.
	3.4 Falta papelería y mobiliario y equipo de oficina	3.4 adquisición de papelería y equipamiento de mobiliario y equipo para oficina
	3.5 Falta de material didáctico	3.5 Adquisición de materiales didácticos.

CUADRO DE VIABILIDAD Y FACTIBILIDAD
PROBLEMA: INSUFICIENTES RELACIONES INTERPERSONALES

SOLUCIONES

Opción 1 Promover los valores en los alumnos y docentes

Opción 2 Fomentar el valor del respeto en los alumnos

No.	Indicadores	Opción 1		Opción 2	
		SI	NO	SI	NO
	Financiero				
1	Se cuenta con suficientes recursos financieros?	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	
5	Existe posibilidad de crédito para el proyecto?	X		X	
6	Se ha contemplado el pago de impuestos?		X		X
	Administrativo legal				
7	Se tiene la autorización legal para realizar el proyecto?	X		X	
8	Se tiene estudio de impacto ambiental?		X		X
9	Se tiene representación legal?	X		X	
10	Existen leyes que amparen la ejecución del proyecto?	X		X	
11	La publicidad del proyecto cumple con leyes del país?	X		X	
	Técnico				
12	Se tienen las instalaciones adecuadas para el proyecto?	X		X	
13	Se diseñaron controles de calidad para la ejecución del proyecto?	X		X	
14	Se tiene bien definida la cobertura del proyecto?	X		X	
15	Se tienen los insumos necesarios para el proyecto?	X		X	
16	Se tiene la tecnología apropiada para el proyecto?	X		X	
17	Se han cumplido las especificaciones apropiadas en la elaboración del proyecto?	X		X	
18	El tiempo programado es suficiente para ejecutar el proyecto?	X		X	
19	Se han definido claramente las metas?	X		X	
20	Se tiene la opinión multidisciplinaria para la	X		X	

	ejecución del proyecto?				
	Mercado				
21	Se hizo estudio mercado lógico en la región?	X		X	
22	El proyecto tiene aceptación de la región?	X		X	
23	El proyecto satisface las necesidades de la región?	X		X	
24	Puede el proyecto abastecerse de insumos?	X		X	
25	Se cuenta con los canales de distribución adecuados?	X		X	
26	El proyecto es accesible a la población en general?	X		X	
27	Se cuenta con el personal capacitado para la ejecución del proyecto?	X		X	
	Político				
28	La institución será responsable del proyecto?	X		X	
29	El proyecto es de vital importancia para la institución?	X		X	
	Cultural				
30	El proyecto esta diseñado acorde al aspecto lingüístico de la región?	X		X	
31	El proyecto responde a las expectativas culturales de la región?	X		X	
32	El proyecto impulsa la equidad de género?	X		X	
	Social				
33	El proyecto genera conflicto entre los grupos sociales?		X		X
34	El proyecto beneficia a la mayoría de la población?	X		X	
35	El proyecto toma en cuenta a las personas no importando el nivel académico?	X		X	
	TOTAL	32	3	32	3

PROBLEMA: INSUFICIENTES RELACIONES INTERPERSONALES
SOLUCIÓN VIABLE Y FACTIBLE: Entrega de módulo para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales por medio de un taller de capacitación.

CAPITULO II

PERFIL DEL PROYECTO

2.1 Aspectos Generales

2.1.1 Nombre del Proyecto

Erradicar las Relaciones Interpersonales que afectan el clima organizacional de la E.O.R. M. J.M. Colonia Rosa Linda del municipio de Escuintla, departamento de Escuintla.

2.1.2 Problema

Insuficientes relaciones interpersonales que afectan el clima organizacional

2.1.3 Localización

1ª. Avenida Final Sur, Colonia Rosa Linda del municipio Escuintla, departamento Escuintla.

2.1.4 Unidad Ejecutora

Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala

2.1.5 Tipo de Proyecto

Educativo

2.2 Descripción del Proyecto

Consiste en elaborar un manual sobre relaciones interpersonales abordando diversas temáticas como la armonía, la comunicación, la amabilidad y el trabajo en equipo. Surge porque si a los alumnos se les enseñan los valores y se les está dando mal ejemplo con el actuar de los docentes, entonces no se logrará formar hombres y mujeres íntegros para la sociedad. El personal docente y administrativo formará parte de este proceso para que se fortalezcan las buenas costumbres de relacionarnos con los demás.

2.3 Justificación

La investigación realizada a través del diagnóstico determinó que el personal docente y administrativo no han participado de un taller de capacitación de relaciones interpersonales se han venido creando roces entre los compañeros de trabajo que se pueden tornar si no se actúa a tiempo con violencia física entre ellos mismos. Es importante conocer las necesidades que cada uno de ellos presenta porque por mucho que se diga “los problemas personales se dejan en casa” de alguna manera están afectando el clima organizacional.

2.4 Objetivos del Proyecto

2.4.1 General:

1 Mejorar las relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo de la Escuela Oficial Rural Mixta J.M. Colonia Rosa Linda del municipio de Escuintla, departamento de Escuintla.

2.4.2 Específicos:

- 1 Recordar los principios que rigen el clima organizacional.
- 2 Fomentar el hábito de la buena comunicación.
- 3 Recalcar la importancia del trabajo en equipo.

2.5 Meta

- 1 El 95% de los docentes y personal administrativo recuerdan los principios que rigen el clima organizacional.
- 2 El 99% fomenta el hábito de la buena escucha y comunicación entre los docentes y administradores.
- 3 El 100% reconoce la importancia del trabajo en equipo y los logros que se pueden obtener a través de esta modalidad de trabajo.

2.6 Beneficiarios

Directos: Directora, docentes, alumnos

Indirectos: padres de familia

2.7 Fuentes de Financiamiento y Presupuesto

Mediante gestión ante instituciones gubernamentales y no gubernamentales y donaciones de parte de la Hermana Raquel Molina.

2.8 PRESUPUESTO: Capacitación sobre Relaciones Interpersonales que afectan el clima organizacional de la E.O.R. M. J.M. Colonia Rosa Linda del municipio de Escuintla, departamento de Escuintla.

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COSTO
2	Resmas de papel bond de 80 gramos	Q 80.00
1	Cartucho de color	Q 150.00
2	Cartuchos color negro	Q 250.00
1	Contratación de un facilitador del taller	Q 1,500.00
30	Manuales	Q 1,300.00
	Logística (sonido, alimentación, mobiliario, local, fletes, etc.)	Q 1,000.00
Total		Q4,280.00

2.9 Cronograma de actividades de ejecución del proyecto

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Capacitación sobre relaciones interpersonales al personal docente y administrativo de la Escuela Oficial Rural Mixta J.M. Colonia Rosa Linda del municipio de Escuintla, departamento de Escuintla.

No.	Descripción de Actividades	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPT.				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Se programó una reunión con el personal de la Escuela Oficial Rural Mixta J.M. Colonia Rosa Linda de Escuintla, para informarles sobre el proyecto seleccionado que se ejecutara en dicha escuela.																	
2	Elaboración y entrega de solicitudes.																	
3	Entrevista personal y telefónicamente con personas que imparten talleres de superación																	

	personal, etc; para Cotizar precios y así elegir la mejor opción.																		
4	Se consultarán diferentes profesionales para impartir las temáticas del taller y así elegir el mejor precio y la mejor calidad																		
5	Contratación del facilitador del taller de capacitación,																		
6	Reunión con todo el personal de la E.O.R.M. J.M. Colonia Rosa Linda para hacer la entrega oficial del proyecto y agradecer la confianza que se brindó a la epesista.																		

CAPITULO III

PROCESO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

NO.	ACTIVIDADES	RESULTADOS
1	Se programó una reunión con el personal de la Escuela Oficial Rural Mixta J.M. Colonia Rosa Linda del municipio de Escuintla, para informarles sobre el proyecto seleccionado que se ejecutara en dicha institución.	En dicha reunión se contó con la participación de todo el personal y se les presentó el proyecto a ejecutar el cual consiste en Capacitar al personal docente de la E.O.R.M. J.M. Colonia Rosa Linda sobre Relaciones Interpersonales del municipio de Escuintla, departamento de Escuintla.
2	Se llevó a cabo la búsqueda de personas preparadas en la temática a desarrollar psicólogos, pedagogos, etc.	Se platicó con varios de los profesionales que realizan este tipo de trabajo y se determinó que se contratará a un Licenciado en Psicología y Pedagogía, esta persona tiene los conocimientos.
3	Entrevista personal y telefónicamente con personas que se dedican dar charlas y/o talleres de superación personal.	Se realizaron varias búsquedas y entrevistas con personas dedicadas a la materia y se determinó que se contratarán los servicios de la Licenciada Karla Verónica Solórzano Tesen será la persona que impartirá los talleres al personal de la Institución
4	Reunión con todo el personal de la E.O.R.M. J.M. Colonia Rosa Linda para hacer la entrega oficial del proyecto y agradecer la confianza que se brindó a la estudiante.	Nuevamente se reunió al personal de la E.O.R.M. J.M. Colonia Rosa Linda, contando con la presencia de todos ellos para hacer entrega del proyecto, quedando complacidos y agradecidos por el aporte brindado a la institución que es de mucho beneficio para la misma y especialmente para los usuarios.

3.2 PRODUCTOS Y LOGROS

NO.	PRODUCTOS	LOGROS
1	Reunión con el personal docente y administrativo de la E.O.R.M. J.M. Colonia Rosa Linda	Se reunió al personal que han tenido algunas diferencias pero en este proyecto todos estuvieron de acuerdo por lo significativo que es para ellos.
2	Capacitación a personal docente y administrativo de la EORM JM Colonia Rosa Linda sobre temática Las relaciones interpersonales.	Se llevó a cabo la capacitación al personal docente y administrativo de la EORM JM Colonia Rosa Linda, con la participación de los dos niveles preprimario y primario, para mejorar las relaciones laborales e interpersonales entre los compañeros.
3	Mejoramiento del clima organizacional	Se mejoró considerablemente las relaciones laborales e interpersonales lo que ha hecho que el ambiente en la escuela sea agradable para los docentes y personal administrativo como también para los usuarios de los servicios que allí se brindan.

Ingrid Cristina Pineda Castellanos

Módulo para la convivencia y armonía pacífica en una cultura de buena escucha y comunicación dirigido a estudiantes y docentes de la Escuela Oficial Rural Mixta Jornada Matutina Colonia Rosalinda del municipio Escuintla, departamento Escuintla.

Asesor: Lic. Humberto Morales Mendoza



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

**FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA**

Guatemala, noviembre de 2016

Indice

Contenido	Página
Introducción	i
I UNIDAD	1
1.1. ¿Qué es un módulo?	1
1.2. El porqué de un módulo de convivencia y armonía en una cultura de comunicación y la buena escucha.	1
1.3. La convivencia y la armonía	2
1.4. Lista de cotejo	3
II UNIDAD	4
2.1 Las relaciones interpersonales, enfoque histórico de las relaciones humanas.	4
2.2. Las relaciones interpersonales	5
2.3 ¿Qué son las relaciones interpersonales?	5
2.4 ¿Por qué son importantes las relaciones interpersonales?	5
2.5 factores de los que dependen las relaciones interpersonales	6
2.6 Relaciones interpersonales saludable y deficientes	6
Evaluación	7
Lista de cotejo	8
III UNIDAD	9
3.1 La comunicación	9
3.2 Definición de la comunicación	9
3.3. Elementos principales de la comunicación	9
3.4 Tipos de comunicación	10
3.5 Grupos de comunicación	11
3.6 Historia de la comunicación.	11
Evaluación	13
Lista de cotejo	14

IV UNIDAD **15**

4.1	Los Valores	15
4.2	Definición de los valores	15
4.3	Crisis de los valores	17
4.4.	¿Para qué sirven los valores?	18
4.5	¿Por qué se debilitan los valores?	18
4.6	Fomentar valores en las organizaciones	20
4.7	Tipos de valores	20
	Evaluación	23
	Lista de cotejo	24

V UNIDAD **25**

5.1	Como lograr la convivencia pacífica en una cultura de buena escucha y comunicación.	25
5.2	La buena escucha	26
5.3	El decálogo de la buena escucha.	27
	Evaluación	28
	Lista de cotejo	30

Bibliografía y E-grafía

Introducción

El presente trabajo es un material que se recopiló mediante una serie de pasos de la investigación para poder obtenerlo y conformarlo de la manera que se encuentra.

En el encontramos la importancia de retomar los valores dentro del proceso educativo. En el mismo observamos que involucra a toda comunidad educativa y que se fortalece en el Programa Nacional de Valores “Vivamos juntos en armonía” del Ministerio de Educación de Guatemala.

Es un material extenso, valioso porque encamina, guía el trabajo y mantiene a todas las personas incluidas de alguna manera ocupadas dentro del proceso educativo y trabajando con visión de cómo desarrollar los valores por medio del currículo educativo.

El obtenerlo es de mucho beneficio para personal docente y administrativo de las instituciones educativas un modelo para incrementar la práctica de los valores en nuestros ambientes de convivencia.

El mismo se encuentra dividido en cuatro unidades las cuales se desglosan así: La unidad I aborda el concepto generalizado de que es un módulo con temas relacionados al fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la importancia y facilidad de contar con uno dentro de la institución.

La unidad II nos lleva hacia los orígenes de las relaciones interpersonales, su importancia, factores que las producen y el tipo de cada una de ellas.

La unidad III facilita la temática de la comunicación, sus elementos, su proceso, así como los tipos de comunicación que existen y parte de los orígenes de la comunicación.

La unidad IV hace referencia al tema de los valores, su definición, la crisis que están sufriendo los valores, para que nos sirven, los tipos de valores, porqué se debilitan y la importancia de retomarlos dentro del clima organizacional. Y por último la unidad V enfoca a cómo lograr la convivencia pacífica en una cultura de buena escucha y comunicación, dándonos algunos ejemplos y conceptos.

Es así como este fascinante módulo se presta para la mejora de las relaciones interpersonales y su aplicación tiende a mejorar el clima organizacional.



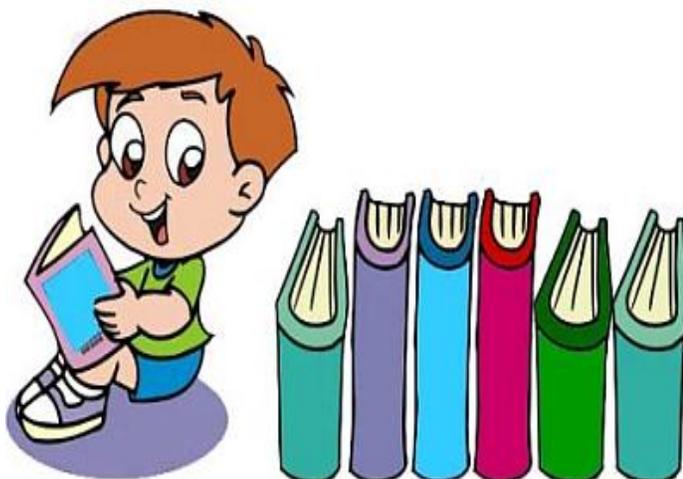
I Unidad

1.1 ¿Qué es un módulo?

Según el Diccionario de la RAE (2,000) módulo “es un documento que es manejable, dócil” que está al alcance de la persona para cualquier consulta, lo que hace que se constituya en una guía fácil de comprender. (3:773)

Por lo tanto para fines de este aporte pedagógico el módulo es el que conduce a la persona a lograr algún fin de satisfacción individual o grupal. Es allí donde radica su importancia es sencillo,

de fácil aplicación y oportuno para situaciones de emergencia.



wikipedia.com/lecturadia%ria

1.2 El porqué de un módulo para la convivencia y armonía en una cultura de comunicación y la buena escucha.



Dentro de cualquier institución pública, privada o no gubernamental es importante que exista un clima organizacional funcionando de manera adecuada por los servicios que ahí se brinden, y dentro de toda

imagenesweb.com/blogspot

la gama de funciones, normas, reglamentos, disposiciones, etc., que concierne a este clima es fundamental que exista un manual para la convivencia.

Competencia: Valora la utilidad de tener un módulo de consulta sobre las relaciones interpersonales

Recordemos que en la Biblia en Salmo 133 nos dice “Mirad cuán bueno y cuán delicioso es habitar los hermanos juntos en armonía... porque allí enviará Jehová bendición y vida eterna.” Y este no es un consejo solo para los creyentes que se reúnen en alguna iglesia; aún en el trabajo es aplicable este principio bíblico que sin duda alguna lo pusiésemos en práctica no habría tantos problemas en cuanto a las relaciones interpersonales.



www.labibliaes.com

1.3 La convivencia y la armonía

La convivencia es la relación diaria que se da con solo el hecho de estar dentro de una misma institución de servicio, es decir directa o indirectamente convivimos todos unos con otros. (3:335)



www.imagenes/trabajo/blogs.com

Evaluación:



En grupo comentan y analizan que es la convivencia y armonía y dan un ejemplo de cada uno de los temas.

LISTA DE COTEJO EVALUACIÓN GRUPAL			
No.	INDICADOR	Si	No
1	Sigue instrucciones		
2	Muestra interés en el tema		
3	Escucha a los demás		
4	Respeto la opinión de sus compañeros		
5	Se integra al grupo		
6	Participa dando opiniones		
7	Comparte experiencias		
8	Presenta trabajo escrito		

II



UNIDAD

UNIDAD II

Competencia: Cuida de convivir en armonía y paz en su entorno social.

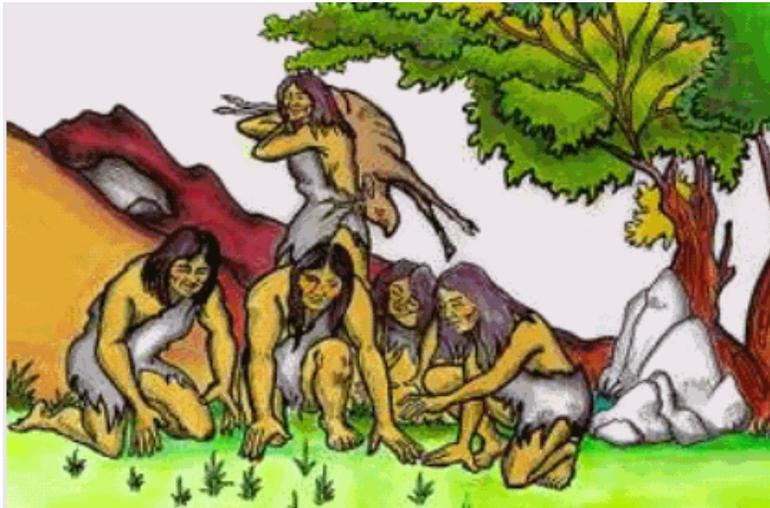
Las relaciones interpersonales

2.1 Enfoque Histórico de las Relaciones Humanas.

El origen de las Relaciones Humanas y la influencia del comportamiento de unos hombres a otros son tan antiguos como la aparición del hombre sobre la Tierra. Realmente en el 1945, es cuando se incrementa el auge de las Relaciones Humanas ; los factores que influyeron en esta son : 1) Medidas para aumentar la producción, 2) Mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, 3) La ampliación de los grupos laborables, es así como la psicología y la sociología juegan un papel importante pues la primera analiza la personalidad, diferencia entre los individuos y las necesidades humanas, mientras que la segunda estudia las personas y grupos dentro de un sistema social. (1:3)

El establecer unas buenas Relaciones supone un buen sentido común y comprender a los demás, interesarse por los demás, ser afable, no menospreciar a los otros, realizar con eficiencia y agrado el trabajo o actividad que nos toque.

Así podemos decir que las Relaciones Humanas consisten en mejorar las condiciones de vida del hombre, enseñarle a organizarse, a conocer sus derechos y sus deberes, entre otras cosas.



www.images/primitive.com

2.2 Las relaciones interpersonales

2.3 ¿Qué son las relaciones interpersonales?

Las relaciones interpersonales consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas. Involucra los siguientes aspectos:

Habilidad para comunicarse efectivamente

Resolver conflictos

Expresión auténtica de uno(a) (2:1)



www.latinblogs.es

2.4 ¿Por qué son importantes las relaciones interpersonales?

El hombre solo tiende a perecer necesitamos del grupo Formamos diversas relaciones y grupos: relaciones de pareja, familia, grupos de amigos, de trabajo, de estudio. El individuo solo, tiende a perecer; nos necesitamos en una relación de interdependencia. (3:1)



www.images/enfermedad.com



www.images/creativa.com

2.5 Factores de los que dependen las relaciones interpersonales

La duración de las relaciones depende de varios factores: Cantidad de personas involucradas, propósito de la relación, compromiso en la relación, valor de la relación para cada miembro, madurez de los miembros y Necesidades cumplidas (de afecto, apoyo y amistad, intelectuales, laborales). (4:3)

www.images/equipo.com



2.6 Relaciones interpersonales saludables

Las relaciones interpersonales saludables son aquellas donde hay simpatía, respeto, honestidad, igualdad, satisfacción, compañerismo y efectividad.



www.educa/triunfo/edu.es

Las relaciones interpersonales deficientes: son aquellas donde existe frustración, ansiedad, enojo, agresividad, actitud negativa, desigualdad, etc.

www.images/trabajo.es



© Can Stock Photo - csp8595051

Evaluación:

Creación de un
Cuento.

En parejas



Con las imágenes
que se te presentan
imagina un cuento,
escribelo y ponle un
tema.



LISTA DE COTEJO CREACIÓN DE UN CUENTO			
No.	INDICADOR	Si	No
1	Sigue instrucciones		
2	Muestra interés en el tema		
3	Secuencia del tema		
4	Tema del cuento		
5	Se integra al grupo		
6	Respeto el criterio del compañero		
7	Comparte experiencias		
8	Presenta trabajo escrito		

II
UNIDAD



Competencia: Identifica los códigos gestuales e iconográficos y simbólicos de uso común en su

III Unidad

3.1 La comunicación

3.2 Definición de comunicación: La comunicación es el proceso mediante el cual se puede transmitir información de una entidad a otra, alterando el estado de conocimiento de la entidad receptora. La entidad emisora se considera única, aunque simultáneamente pueden existir diversas entidades emisoras transmitiendo la misma información o mensaje. Por otra parte puede haber más de una entidad receptora. En el proceso de comunicación unilateral la entidad emisora no altera su estado de conocimiento, a diferencia del de las entidades receptoras. (5:1)



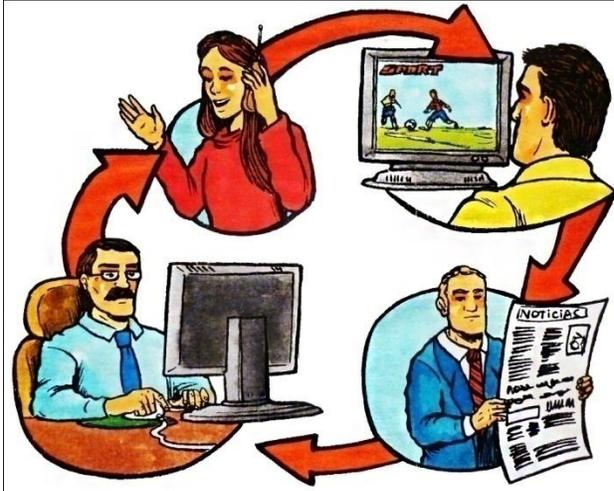
http://es.wikipedia.org/wiki/Relaci%C3%B3n_interpersonal

3.2 Elementos principales de la comunicación: Emisor, canal, mensaje y receptor.



www.elementosdelacomunicación.es

3.4 Tipos de comunicación: La Comunicación Verbal:



Se refiere a la comunicación que se vale de la palabra para dar el mensaje, es la principal forma de comunicación que se utiliza. Puede ser oral o escrita. Por ejemplo: Conversaciones, juntas, entrevistas, memorandos, cartas, tablero de avisos, correo electrónico, páginas de internet etc.

www.curriculumenlineamineduc.cl

Comunicación No Verbal:

Podemos comunicar sin pronunciar palabras, sin escribir cosa alguna. Las acciones son actividades de comunicación no verbal que tienen igual importancia que la palabra y las ilustraciones. (6:1)

Comunicación Gráfica.

La comunicación gráfica y las ilustraciones son complemento para la comunicación de tipo verbal, se refiere a los apoyos gráficos que se utilizan tanto para apoyar un mensaje como para transmitir una idea completa.

Las organizaciones utilizan diagramas de avance, mapas, logotipos, iconos y otro tipo de gráficos para complementar la actividad de comunicación. Es importante combinar las ilustraciones con palabras bien seleccionadas para lograr el éxito de la comunicación.



De igual manera, las fotografías, pinturas y similares obras de arte tienen una función de comunicar por sí mismas, por medio de la imagen que transmiten.

3.5 Grupos de comunicación:

Conglomerado mediático, grupo mediático o grupo de comunicación es un conglomerado empresarial que posee entre su grupo de empresas varios medios de comunicación, especialmente cuando se diversifica en medios escritos (periódicos, revistas y otros productos editoriales), medios audiovisuales tradicionales (televisión, radio, producciones de cine) y las más recientes formas de telecomunicación (especialmente internet).



http://es.wikipedia.org/wiki/Conglomerado_medi%C3%A1tico

3.6 Historia de la comunicación

Origen del lenguaje

Los seres humanos poseen una estructura cerebral y psicológica que les permite aprender diferentes lenguas (en algunos seres humanos que han sufrido lesiones cerebrales o padecen un retraso mental severo esta capacidad está inhibida o no ha podido ser desarrollada). Los homínidos superiores parecen ser el único grupo de especie que ha podido desarrollar un lenguaje con estructura sintáctica estricta. A pesar de que ha logrado enseñarse código de signos a primates estos muestran un conocimiento de los fundamentos semánticos del lenguaje pero no de los sintácticos. Y aunque es posible que algunas especies de homínidos diferentes del homo sapiens hubieran desarrollado un lenguaje con sintaxis, no existe una evidencia que corrobore esto. (5:2)

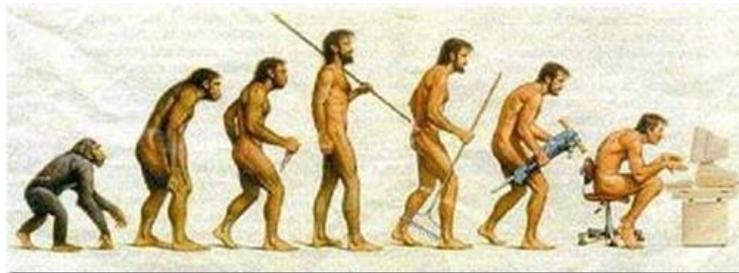
Aparentemente, el hombre moderno comienza a expandirse desde África Oriental (Homo sapiens), cuyo centro del nacimiento humano se cree está en Etiopía. De acuerdo a su evolución física y cognitiva existen tres cambios evolutivos que darán lugar al hombre actual:

Homo habilis: El primer hombre, se diferencia del Homo Sapiens en que baja de los árboles, camina sólo con sus piernas. Era habilidoso y de considerable tamaño craneal.

Homo erectus: Comienza a fabricar mejores herramientas, muy pulidas. Descubre el fuego y su uso. Ahora le crece tanto la cabeza como el cuerpo.

Homo sapiens: Estará caracterizado por su aumento craneal, sus desarrolladas articulaciones y, sobre todo, por la aparición del lenguaje. Parte de África hacia las diferentes partes del mundo. Éste se moverá de Asia Central a Europa, más tarde colonizará Australia y demostrará una avanzada tecnología con la construcción de medios de navegación y métodos de orientación y localización de rutas. Así llegará al continente americano.

Se estima que las lenguas naturales pudieron surgir hace unos 100 mil años cuando observamos algunos desarrollos culturales que parecen manifestaciones de un pensamiento abstracto más complejo. La cuestión de si existió una lengua original de la humanidad de la que evolucionaron todas las demás o las lenguas humanas aparecieron en varios lugares es una cuestión abierta llamado debate de la monogénesis y poligénesis lingüística. Los monogenistas extremos proclaman no sólo la existencia de una lengua única o idioma protosapiens sino que proclaman que algunos aspectos de dicha lengua son reconstruibles.



www.absolutalicante.com

Evaluación:

Organización de formas de expresión oral y de intercambio de información a través de una mesa redonda.



LISTA DE COTEJO EVALUACIÓN GRUPAL			
No.	INDICADOR	Si	No
1	Sigue instrucciones		
2	Muestra interés en el tema		
3	Escucha a los demás		
4	Respeto la opinión de sus compañeros		
5	Se integra al grupo		
6	Participa dando opiniones		
7	Comparte experiencias		
8	Presenta trabajo escrito		

IV



UNIDAD

IV UNIDAD

4.1 Los Valores

4.2 Definición de los valores

Competencia: Fomenta actitudes y acciones orientadas a erradicar la falta de práctica de los valores para fortalecer la solidaridad y las culturas de los pueblos.

Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud.

Nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos. Reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes.

Los valores se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente de las circunstancias. Por ejemplo, aunque seamos injustos la justicia sigue teniendo valor. Lo mismo ocurre con el bienestar o la felicidad. (1:16)

Los valores valen por sí mismos. Son importantes por lo que son, lo que significan, y lo que representan, y no por lo que se opine de ellos.

Valores, actitudes y conductas están estrechamente relacionados. Cuando hablamos de actitud nos referimos a la disposición de actuar en cualquier momento, de acuerdo con nuestras creencias, sentimientos y valores.

Los valores se traducen en pensamientos, conceptos o ideas, pero lo que más apreciamos es el comportamiento, lo que hacen las personas. Una persona valiosa es alguien que vive de acuerdo con los valores en los que cree. Ella vale lo que valen sus valores y la manera cómo los vive.

Pero los valores también son la base para vivir en comunidad y relacionarnos con las demás personas. Permiten regular nuestra conducta para el bienestar colectivo y una convivencia armoniosa.

Al llegar a una organización con valores ya definidos, de manera implícita asumimos aceptarlos y ponerlos en práctica. Es lo que los demás miembros de la organización esperan de nosotros.

En una organización los valores son el marco del comportamiento que deben tener sus integrantes, y dependen de la naturaleza de la organización (su razón de ser); del propósito para el cual fue creada (sus objetivos); y de su proyección en el futuro (su visión). Para ello, deberían inspirar las actitudes y acciones necesarias para lograr sus objetivos.

Es decir, los valores organizacionales se deben reflejar especialmente en los detalles de lo que hace diariamente la mayoría de los integrantes de la organización, más que en sus enunciados generales.

Si esto no ocurre, la organización debe revisar la manera de trabajar sus valores.



4.3 Crisis de valores

Las crisis de valores, creencias o principios se producen cuando su significado comienza a perder sentido y utilidad práctica en asuntos concretos.

Aunque nos enseñen que la honestidad es un comportamiento ideal deseable (y todos lo aceptamos como algo cierto), la interpretación y el sentido que le damos en la práctica suele variar de una persona a otra.

Estas diferencias se traducen en actitudes e incoherencias muy concretas. Por ejemplo, ser honesto, entre otras cosas, significa cumplir con todos los deberes dentro de una organización, pero no es común que se asocie la impuntualidad injustificada con la deshonestidad. (1:22)

En las organizaciones existe la tendencia a dar por sentado que todos sus integrantes conocen el significado de un valor, pero su definición general no es suficiente para que todos respondamos de la misma manera frente a situaciones con características particulares.

4.4 ¿Para qué sirven los valores?

Los valores son una guía para nuestro comportamiento diario. Son parte de nuestra identidad como personas, y nos orientan para actuar en la casa, en el trabajo, o en cualquier otro ámbito de nuestras vidas. (1:26)

Nos indican el camino para conducirnos de una manera y no de otra, frente a deseos o impulsos, bien sea que estemos solos o con otros.

Nos sirven de brújula en todo momento para tener una actuación consistente en cualquier situación.

4.5 ¿Por qué se debilitan los valores?

Hay muchas razones, pero quiero destacar tres que constituyen una especie de círculo vicioso de deterioro de valores.

1. Las necesidades pueden presionar más que los valores

Los valores en sí mismos no se deterioran. Lo que en realidad se debilita es nuestra propia capacidad de creer en determinados principios y su pertinencia, como producto de la presión que ejerce sobre nosotros el manejo de ciertas necesidades. (1:30)

Esta realidad, a su vez, nos remite a valores básicos de subsistencia individual.

Por ejemplo, cuando irrespetamos “las colas” (en el tráfico o a la espera de ser atendidos) es porque consideramos que nuestra necesidad individual tiene más valor que la de los demás. Con en este tipo de consideración personal, pierde sentido la “honestidad” como un valor que nos vincula con los demás.



www.aprendamoslosvaloresjugando.blogspot.com

Algo parecido ocurre en los colegios u organizaciones similares, cuando los maestros o supervisores sienten que su necesidad de “controlar” a su grupo tiene más valor que el “respeto” y la “dignidad” de los integrantes, y hacen uso de la “autoridad” para imponerles orden.

Seguro que no les va a resultar nada fácil obtener “respeto” como respuesta.

2. Es mucho más fácil transmitir otros valores

El verdadero significado de los valores en las organizaciones se basa en las acciones y actitudes de sus integrantes, y nuestro comportamiento se traduce en los detalles de lo que hacemos en el día a día:

Imagine a un padre enseñado a su hijo la importancia de la verdad o la responsabilidad. Un instante después, el hijo le dice al padre que lo llama por teléfono un cobrador, y el padre le responde con naturalidad: “Dile que no estoy”.

Imagine algo que cada día sucede más en las empresas: No quitamos la vista de la computadora mientras hablamos con compañeros de trabajo que “respetamos”, y decimos cosas como: “No te estoy mirando, pero te estoy poniendo atención”.

3. Existe mucha presión social a favor de “anti-valores”

En una sociedad que sobre-estimula el consumo y la propiedad, los ciudadanos terminamos siendo valorados más por lo que tenemos que por lo que somos como personas. En consecuencia, la apariencia o el poder muchas veces se convierten en valores superiores a la responsabilidad. Así terminamos proclamando que “el fin justifica los medios”.

En las organizaciones se necesita un poco más de humildad a la hora de hablar de formación de valores o de exigirlos. Los valores están en los detalles de todos los comportamientos de sus integrantes, y muchos de esos comportamientos son habituales y, en ocasiones, inconscientes.

En este sentido, los valores pueden ser mucho más útiles como guías de acción para los integrantes de un equipo de trabajo o de una familia, cuando se definen como comportamientos deseados concretos.

4.6 Fomentar valores en las organizaciones

La internalización de los valores en una organización supone que sus miembros se identifican con ellos, para lo cual la gerencia debe asumir la responsabilidad de definirlos, informarlos y cultivarlos, de acuerdo con su propia misión.

La metodología más eficiente para el fomento de valores es la que pone énfasis en reforzar las buenas prácticas y las conductas que mejor reflejan la cultura organizacional deseada. Ésta es la vía comprobada y efectiva para estimular que se asuman principios con convicción. Las amenazas y los castigos, en el mejor de los casos, sólo logran generar temor, pero no convicción. (1:34)

El principio del refuerzo positivo es simple: No se puede obligar a la gente a que haga bien lo que no quiere hacer. Ello además no supone que los errores deben pasarse por alto o que no se debe ser severo. Pero el refuerzo positivo es mucho más que una palmadita en la espalda. Para que esta metodología funcione se debe elogiar a la gente de inmediato, se debe ser específico en el comportamiento reconocido, y se deben expresar los sentimientos positivos que nos hacen sentir la práctica del valor. Si esta metodología se practica de manera sistematizada se produce un ambiente organizacional que funciona como un círculo virtuoso de reproducción de valores.

4.7 Tipos de valores

Podemos hablar de valores universales, porque desde que el ser humano vive en comunidad ha necesitado establecer principios que orienten su comportamiento en su relación con los demás.

En este sentido, se consideran valores universales, la honestidad, la responsabilidad, la verdad, la solidaridad, la cooperación, la tolerancia, el respeto y la paz, entre otros.

Sin embargo, puede resultar útil para facilitar su comprensión, clasificar los valores de acuerdo con los siguientes criterios:

- **Valores personales:**

Son aquellos que consideramos principios indispensables sobre los cuales construimos nuestra vida y nos guían para relacionarnos con otras personas. Por lo general son una mezcla de valores familiares y valores socio-culturales, junto a los que agregamos como individuos según nuestras vivencias.

- Valores familiares:

Se refieren a lo que en familia se valora y establece como bien o mal. Se derivan de las creencias fundamentales de los padres, con las cuales educan a sus hijos. Son principios y orientaciones básicas de nuestro comportamiento inicial en sociedad. Se transmiten a través de todos los comportamientos con los que actuamos en familia, desde los más sencillos hasta los más “solemnes”.

- Valores socio-culturales:

Son los que imperan en la sociedad en la que vivimos. Han cambiado a lo largo de la historia y pueden coincidir o no con los valores familiares o los personales. Se trata de una mezcla compleja de distintos tipos de valoraciones, que en muchos casos parecen contrapuestas o plantean dilemas.

Por ejemplo, si socialmente no se fomenta el valor del trabajo como medio de realización personal, indirectamente la sociedad termina fomentando “anti-valores” como la deshonestidad, la irresponsabilidad o el delito.

Otro ejemplo de los dilemas que pueden plantear los valores socio-culturales ocurre cuando se promueve que “el fin justifica los medios”. Con este pretexto, los terroristas y los gobernantes arbitrarios justifican la violencia, la intolerancia y la mentira, alegando que su objetivo final es la paz.

- Valores materiales:

Son aquellos que nos permiten subsistir. Tienen que ver con nuestras necesidades básicas como seres humanos, como alimentarnos o vestirnos para protegernos de la intemperie. Son importantes en la medida que son necesarios. Son parte del complejo tejido que se forma de la relación entre valores personales, familiares y socio-culturales. Cuando se exageran, los valores materiales entran en contradicción con los espirituales.

- Valores espirituales:

Se refieren a la importancia que le damos a los aspectos no-materiales de nuestras vidas. Son parte de nuestras necesidades humanas y nos permiten sentirnos realizados. Le agregan sentido y fundamento a nuestras vidas, como ocurre con las creencias religiosas.

- Valores morales:

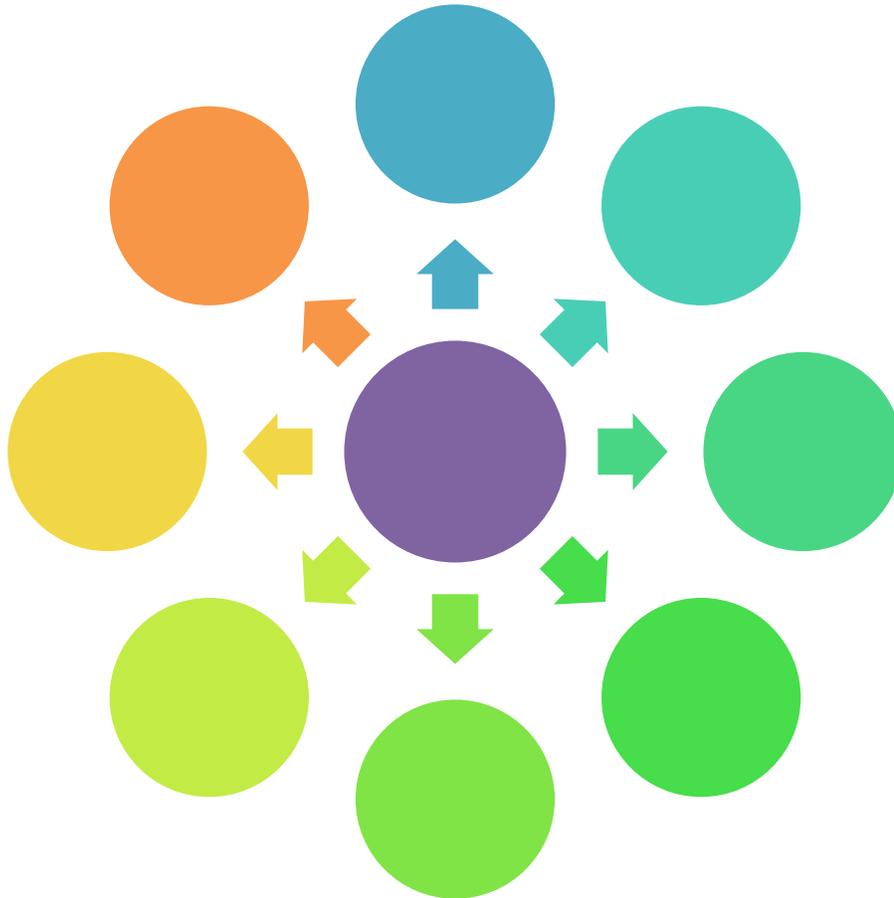
Son las actitudes y conductas que una determinada sociedad considera indispensables para la convivencia, el orden y el bien general.



<http://elvalordelosvalores.com/para-que-sirven-los-valores/>

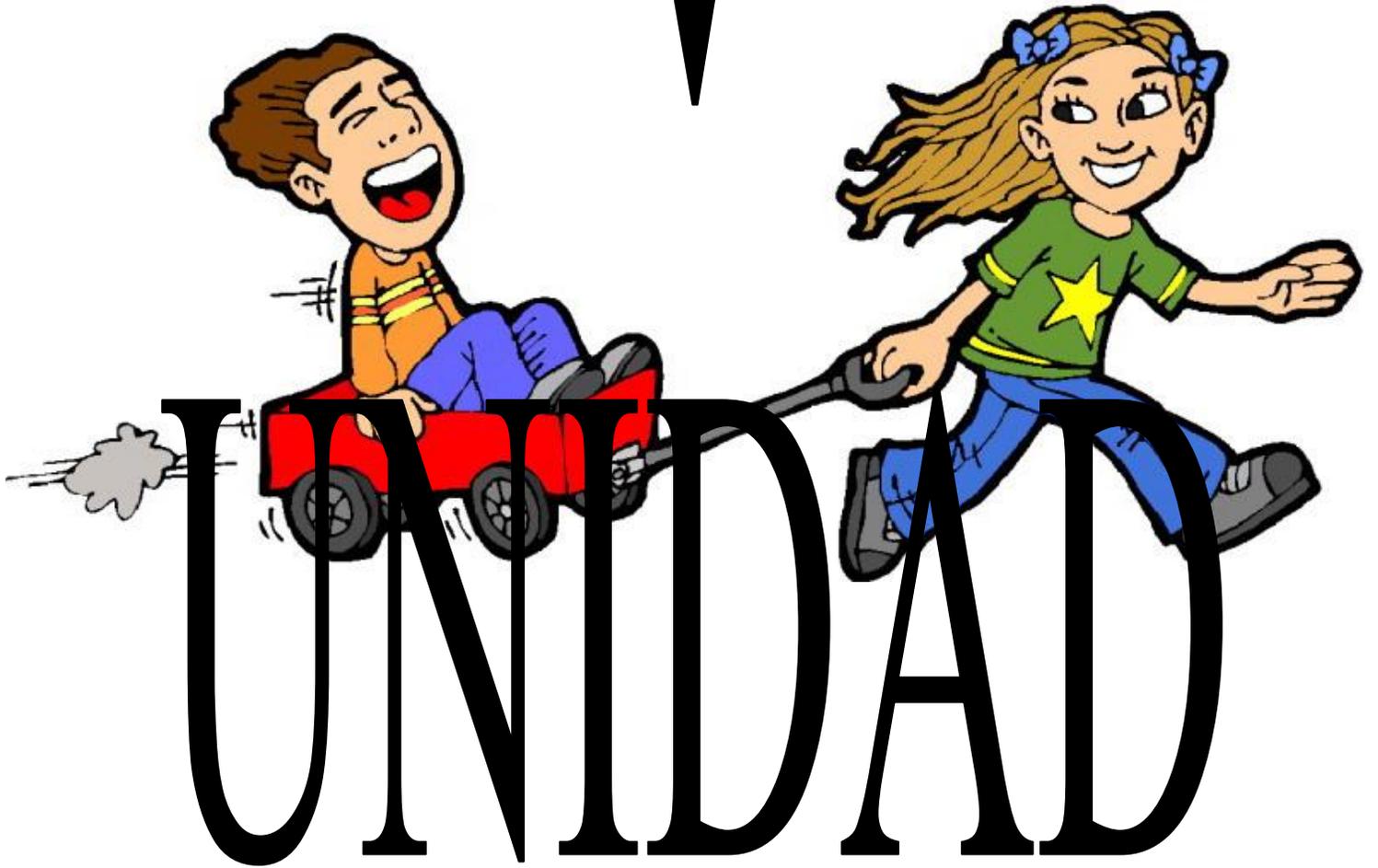
EVALUACIÓN

En parejas elaboran un mapa conceptual desarrollando el tema de los valores, deben colocarle un tema propio a su mapa.



LISTA DE COTEJO ELABORACIÓN DE UN MAPA CONCEPTUAL EN PAREJAS			
No.	INDICADOR	Si	No
1	Sigue instrucciones		
2	Muestra interés en el tema		
3	Secuencia del tema		
4	Tema del mapa conceptual		
5	Respeto los criterios de los compañeros		
6	Participa dando opiniones		
7	Ortografía		
8	Presenta trabajo escrito		

V

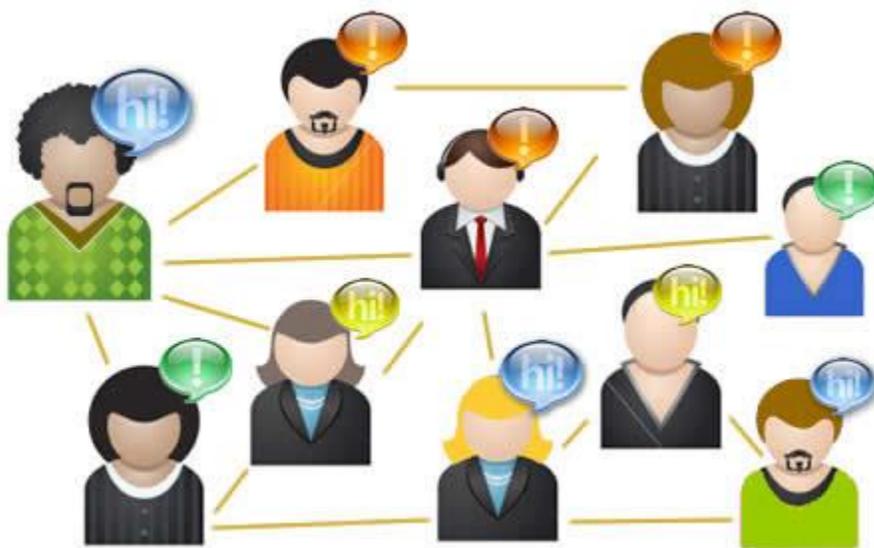


V UNIDAD

5.1 Como lograr la convivencia pacífica en una cultura de buena escucha y comunicación

Según normativa de convivencia pacífica y disciplina para una cultura de paz en los centros educativos; la convivencia pacífica es el equilibrio de conductas armónicas e idóneas entre los miembros que integran la comunidad educativa, condición indispensable para favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje, la práctica de valores y el fortalecimiento de la identidad personal, étnica y cultural. (2:1)

De acuerdo a la anterior descripción es entonces importante tomar en cuenta que se han sumado esfuerzos para mejorar las relaciones interpersonales entre las personas que conviven dentro de una organización y en el caso anterior educativa.



www.urbecom.com/blog/wp-content/uploads/2013/05/conversacion-redes.jpg

Competencia: Promueve acciones para fortalecer la existencia de actitudes y prácticas de cultura de paz en diferentes espacios y situaciones de la vida grupal.

5.2 La buena escucha

Uno de los principales secretos de la comunicación es “saber escuchar”.

Escuchar supone interesarse por lo que el otro dice, por lo que le sucede, dejando de lado lo que nosotros mismos pensamos acerca de lo que nos está diciendo, de esta manera evitamos tener ideas preconcebidas.

Muchas veces interrumpimos la escucha, queriendo imponer nuestro punto de vista convencidos que es el mejor y que ello ayudará a nuestro interlocutor en la búsqueda de soluciones (intención positiva), esto provoca interferencias en la comunicación ya que el otro no se siente escuchado y atendido, generándole malestar. (7:1)

Es importante hablar claramente de lo que nos sucede para poder ser escuchados y entendidos.

Por otro lado, una escucha paciente, demostrando interés, sin juicios previos, evitando imponer nuestra posición posibilitará el entendimiento. Si somos pacientes y respetuosos al hablar y al escuchar, la comunicación fluirá y podremos encontrarnos, de lo contrario nos distanciaremos.



www.google.com.gt/search?q=la+buena+escucha

5.3 El decálogo de la Buena Escucha

Para enfrentar este problema del “mundo contemporáneo” se proponen muchas técnicas. Lo más difundido en los textos de administración son las “10 Reglas de la Buena Escucha” de Keith Davis, que son las siguientes:

1. Deje de hablar. Usted no puede escuchar si está hablando.
2. Hacer que el que habla se sienta cómodo. Ayúdelo a sentirse que es libre de hablar.
3. Demuéstrele que desea escucharlo. Parezca y actúe como si estuviera sinceramente interesado.
4. Elimine y evite las distracciones. No se distraiga jugando con pedazos de papel, escribiendo, etc.
5. Trate de ser empático con el otro. Intente ponerse en su lugar, comprender su punto de vista.
6. Sea paciente. Dedíquele el tiempo necesario, no interrumpa.
7. Mantenga la calma y su buen humor. Una persona colérica toma el peor sentido de las palabras.
8. Evite discusiones y críticas, sea prudente con sus argumentos.
9. Haga preguntas. Esto estimula al otro y muestra que usted está escuchándolo.
10. Pare de hablar. Esto es lo primero y lo último. Todas las otras reglas dependen de esto. Usted no puede ser un buen escucha mientras esté hablando. (8:2)



www.google.com.gt/search?q=la+buena+escucha

EVALUACIÓN

V UNIDAD

En grupo dan lectura a la reflexión “La Asamblea de la Carpintería” y elaboran un cartel creativo con el Decálogo de la Buena Escucha.



LA ASAMBLEA EN LA CARPINTERIA !!... Reflexión.

Cuentan que en la carpintería hubo una vez una extraña asamblea.

Fue una reunión de herramientas para arreglar sus diferencias.

El martillo ejercía la presidencia, pero la asamblea le notificó que tenía que renunciar... ¿La causa? Hacía demasiado ruido, y además se pasaba el tiempo golpeando.

El martillo acepto su culpa, pero pidió que también fuera expulsado el tornillo, dijo que había que darle muchas vueltas para que sirviera de algo.

Ante la acusación, el tornillo acepto su retiro, pero a su vez pidió la expulsión de la lija. Hizo ver que era muy áspera en su trato y siempre tenía fricciones con los demás.

Y la lija estuvo de acuerdo, con la condición que fuera expulsado el metro al cual acuso que siempre se la pasaba midiendo a los demás, como si fuera el único perfecto.

En eso entró el carpintero, se puso el delantal e inició su trabajo, utilizando alternativamente el martillo, la lija, el metro y el tornillo. Al final, el trozo de madera se había convertido en un lindo mueble.

Cuando el carpintero se retiro, la asamblea reanudo la deliberación. Fue entonces cuando tomo la palabra el serrucho, y dijo:

Señores, ha quedado demostrado que tenemos defectos, pero el carpintero trabaja con nuestras cualidades. Eso es lo que nos hace valiosos. Así que no pensemos ya en nuestros puntos negativos y concentrémonos en nuestras virtudes.

La asamblea encontró entonces que el martillo era fuerte, el tornillo unía y daba solides, la lija era especial para afinar y limar asperezas y observaron que el metro era preciso y exacto.

Se sintieron un equipo, capaces de producir hermosos muebles y sus diferencias pasaron a segundo plano.

Cuando el personal de un equipo de trabajo suele buscar defectos en los demás, la situación se vuelve tensa y negativa. En cambio, al tratar con sinceridad de percibir los puntos fuertes de los demás, florecen los mejores logros. Es fácil encontrar defectos cualquiera puede hacerlo, pero encontrar cualidades es una labor para los espíritus superiores que son capaces de inspirar el éxito de los demás.

LISTA DE COTEJO REFLEXIÓN Y ELABORACIÓN DEL CARTEL			
No.	INDICADOR	Si	No
1	Sigue instrucciones		
2	Muestra interés en el tema		
3	Escucha a los demás		
4	Respeto la opinión de sus compañeros		
5	Se integra al grupo		
6	Participa dando opiniones		
7	Comparte experiencias		
8	Presenta trabajo escrito		

Bibliografía

1. JIMENEZ, Juan Carlos. (2008) "El valor de los valores en las organizaciones" 3ra. Edición, Editorial Cograf, Caracas Venezuela. (16, 22, 26,30,34).

E-grafía

1. <http://www.buenastareas.com/ensayos/Enfoque-Historico-De-Las-Relacione-Humanas/5454030.html> (3)
2. http://es.wikipedia.org/wiki/Relaci%C3%B3n_interpersonal (1)
3. http://www.down21.org/web_n/index.php?option=com_content&view=article&id=875%3Aimportancia-de-las-relaciones-interpersonales (1)
4. <http://es.slideshare.net/joselyn091/relaciones-interpersonales-7452245?related=1> (3)
5. <http://es.wikipedia.org/wiki/Comunicaci%C3%B3n> (1) (2)
6. [http://www.cca.org.mx/lideres/cursos/redaccion/comunicacion/contenido_tiposcom.htm#La Comunicación Verbal](http://www.cca.org.mx/lideres/cursos/redaccion/comunicacion/contenido_tiposcom.htm#La%20Comunicaci%C3%B3n%20Verbal) (1)
7. <http://juananolipnl.blogspot.com/2009/04/saber-escuchar-en-que-consiste-una.html> (1)
8. http://www.degerencia.com/articulo/saber_escuchar_una_herramienta_gere_ncial/imp (2)

CAPITULO IV

PROCESO DE EVALUACIÓN

Evaluación del diagnóstico

En esta etapa se evaluó por medio de una lista de cotejo, la cual nos sirve para determinar resultados positivos en el diagnóstico.

LISTA DE COTEJO

No.	ASPECTOS	SI	NO
1.	¿Se manifestó el interés por parte de las autoridades de la institución al proyecto?	X	
2.	¿La información aportada fue efectiva para la ejecución del proyecto?	X	
3.	¿Hubo apoyo por parte del personal docente y administrativo de la institución?	X	
4.	¿Los instrumentos utilizados para elaborar el diagnóstico fueron efectivos al recabar información necesaria?	X	
5.	¿El instrumento de recopilación de datos fue el adecuado?	X	
6.	¿Los documentos facilitados por la institución fueron de apoyo para obtener información?	X	
7.	¿Se recabó la información requerida?	X	

Interpretación:

El criterio **SI** prevalece en un 100% en los indicadores propuestos.

Evaluación del perfil

La evaluación de esta etapa se realizó por medio de una lista de cotejo, en la cual se pudo determinar los resultados positivos de las interrogantes.

Se realizaron varias cotizaciones para el desarrollo del proyecto seleccionado, para llevarlo a cabo se acordó contratar los servicios de una profesional que reuniera el perfil de ser Psicóloga y Pedagoga.

LISTA DE COTEJO

No.	ASPECTOS	SI	NO
1.	¿Se determinó el nombre del proyecto a ejecutar?	X	
2.	¿Las metas y objetivos se dieron a conocer al personal?	X	
3.	¿El personal de la EORM JM Colonia Rosa Linda en todo momento mostro disponibilidad en proporcionar la información solicitada?	X	
4.	¿Se cumplió con todos los pasos requeridos en la ejecución del proyecto?	X	
5.	¿Para la ejecución del proyecto se llevó a cabo el análisis del presupuesto?	X	
6.	¿Existió en todo momento el interés y apoyo?	X	
7.	¿Se alcanzaron los objetivos planteados?	X	

Interpretación:

El criterio **SI** prevalece en los indicadores propuestos.

Evaluación de ejecución

Se verificó el desarrollo del proyecto mientras se ejecuta de una forma satisfactoria con el logro de los objetivos propuestos. Se a la capacitación a través de 3 talleres al personal docente y administrativo.

LISTA DE COTEJO

No.	ASPECTOS	SI	NO
1.	¿Se desarrollaron las actividades de acuerdo con el orden del cronograma?	X	
2.	¿Se visualizó de manera pertinente cada uno de los temas a desarrollar en los talleres?	X	
3.	¿La Escuela Oficial Rural Mixta J.M. Colonia Rosa Linda manifestó estar de acuerdo con el proyecto?	X	
4.	¿Se cumplieron las metas propuestas satisfactoriamente?	X	
5.	¿En la ejecución del proyecto se realizó alguna actividad que no estuviera en el cronograma de actividades?		X
6.	¿Las actividades descritas en el cronograma se realizaron en el tiempo estipulado?	X	

Interpretación:

El criterio **SI** prevalece en los indicadores propuestos.

Evaluación final

Se verifico el avance del proyecto llevado a cabo de una forma satisfactoria con el logro de los objetivos propuestos. Se capacitó al personal docente y administrativo de la EORM JM lo cual permitió que se mejorará considerablemente las el clima organizacional.

LISTA DE COTEJO

No.	ASPECTOS	SI	NO
7.	¿Se llevaron a cabo las actividades de acuerdo con el cronograma.?	X	
8.	¿El presupuesto establecido para la ejecución del proyecto fue necesario para desarrollar las diferentes actividades?	X	
9.	¿La Escuela Oficial Rural Mixta J.M. Colonia Rosa Linda manifestó estar de acuerdo con el desarrollo del proyecto?	X	
10.	¿Se cumplieron las metas propuestas satisfactoriamente?	X	
11.	¿Durante la ejecución hubo apoyo y aceptación de los talleres?	X	
12.	¿Las actividades descritas en el cronograma se realizaron en el tiempo estipulado?	X	

Interpretación:

El criterio **SI** prevalece en los indicadores propuestos.

Conclusión

1 Se llevó a cabo la capacitación al personal docente y administrativo de la Escuela Oficial Rural Mixta Colonia Rosa Linda del municipio de Escuintla, departamento de Escuintla; recordando los principios que rigen el clima organizacional.

2 Se trataron temáticas como los valores, las relaciones interpersonales, autoestima, que fomentan el hábito de la buena escucha y comunicación

3 Se recalcó lo importante que es que exista compañerismo y armonía, a través del trabajo en equipo y el impacto que este tiene en nuestra labor.

Recomendaciones

1 Es importante que todas organización e institución que brinde servicios públicos y aún privados estén debidamente coordinadas y exista un clima organizacional agradable.

2 Existen varios temas como autoestima, autoevaluación, administración de recursos humanos, valores, etc; que se deben abordar constantemente para mejorar las relaciones laborales e interpersonales dentro de una institución.

3 Es necesario dar continuamente este tipo de talleres porque las instituciones no se preocupan por sus trabajadores como sujetos, personas que también tiene sus necesidades y se descuida la parte emocional de ellos lo que baja el rendimiento en su trabajo.

4 Los temas que se elijan siempre deben ser acorde a las necesidades detectadas y esto mejorará en gran manera a que el trabajo de los compañeros sea de buena calidad y por supuesto estarán siempre motivados.

Bibliografía

1. Consejo Nacional de Educación. "Políticas Educativas" Guatemala, Guatemala. (1), (6), (7), (8).
2. Plan Operativo Anual (POA) 2016, E.O.R.M. J.M. Colonia Rosalinda, Escuintla, Escuintla. (7)
3. Proyecto Educativo Institucional (PEI) 2016 E.O.R.M. J.M. Colonia Rosalinda, Escuintla, Escuintla.

APÉNDICE

Plan de investigación

1 Nombre de la Institución: Escuela Oficial Rural Mixta J.M. Colonia Rosalinda

1.1 Dirección: Avenida Final Sur, Colonia Rosalinda municipio Escuintla, departamento Escuintla.

2 Tipo de institución: Educativa

3 Introducción

Esta investigación pretende encontrar información referente a la Escuela Oficial Rural Mixta Jornada Matutina Colonia Rosalinda en el municipio Escuintla, departamento Escuintla, hacer una búsqueda exhaustiva realizada a través del descubrimiento por medio de la observación dirigida, la entrevista y el análisis documental.

Todos estos procedimientos se realizarán en la sede de la Escuela Oficial Rural Mixta J.M. Colonia Rosalinda en el municipio Escuintla, departamento Escuintla que al final dará origen a la solución de una problemática encontrada, logrando de alguna manera un aporte positivo a la institución.

4 Justificación

Esta investigación se realizará con la intención de indagar la Escuela Oficial Rural Mixta J.M. ya que para poder ejecutar un proyecto es necesario conocer el entorno institucional así como funcional así como las funciones administrativas que en ella se desarrollan.

5 Descripción

Esta investigación tiene el objetivo relevante y se llevará a cabo por medio de métodos y técnicas como: análisis de investigación documental, entrevista y la observación.

6 Objetivos generales

- Indagar información relevante sobre la EORM JM Colonia Rosalinda del municipio de Escuintla, departamento de Escuintla.

6.1 Objetivos específicos:

- 6.1.1 Conocer el entorno institucional
- 6.1.2 Conocer debilidades y fortalezas de la institución
- 6.1.3 Analizar la información obtenida

7 Metas

7.1 A través de entrevistas al personal que labora en Escuela Oficial Rural Mixta J.M. Colonia Rosalinda y de visitas oculares periódicas conoceremos el desarrollo del entorno institucional.

7.2 Se realizará un FODA para conocer fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

8 Actividades

8.1 Cronograma de actividades

No.	Descripción de Actividades	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPT.			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Redactar solicitud a la institución	X															
2	Recepción de la respuesta a la solicitud.		X														
3	Elaboración del plan de investigación			X													
4	Elaboración de instrumentos de la investigación				X												
5	Ejecución del plan de investigación					X	X	X									
6	Selección del proyecto a ejecutar								X								

9 Metodología

9.1 Métodos:

9.1.1 Análisis documental: consiste en el análisis de documentos proporcionados por la institución.

9.1.2 Método de observación: este método fue aplicado a través de una ficha de observación al entorno institucional.

9.2 Técnicas:

9.2.1 Entrevista: por medio de un cuestionario dirigido al auxiliar departamental del Procurador de los Derechos Humanos

10 Recursos

10.1 Humanos: Estudiante

10.2 Materiales: documentos, PEI, POA, otros.

11. Evaluación

Lista de cotejo aplicada a la institución para elaborar la evaluación diagnóstica.

FICHA DE OBSERVACIÓN

No.	Indicadores	SI	NO	Observaciones
1	La institución cuenta con una estructura organizacional.	X		Se evidencia organigrama
2	Los recursos financieros se ajustan a los gastos de la institución.		X	Pues no hacen recaudaciones de ningún tipo.
3	La institución posee objetivos claros de su funcionamiento.	X		Se evidencia en su POA 2016
4	El personal docente y administrativo es suficiente para atender a la población estudiantil que tiene la institución educativa.	X		Se evidencia demanda educativa
5	El mobiliario es el adecuado para el debido proceso de enseñanza aprendizaje.	X		Aunque se evidencia en muy mal estado la mayoría de ellos.
6	El aspecto personal de los docentes y directora es el conveniente para su labor docente y administrativa.		X	Algunos docentes llegan con zapato de fiesta y ropa ajustada al cuerpo.
7	La institución cuenta con aulas suficientes para la cantidad de alumnos que alberga	X		Aunque se evidencia que las condiciones de algunas aulas no son las adecuadas.

FODA

F	O
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Único establecimiento educativo en la comunidad. ✓ Edificio propio y amplio para el uso de la enseñanza. ✓ Cantidad de docentes adecuada con la matrícula estudiantil. ✓ Cantidad de aulas para atender a los alumnos adecuada. ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar a la sociedad y comunidad hombres y mujeres de bien. • Apertura de un INEB para el uso de las instalaciones de la jornada vespertina. • Mejoras en la calidad de vida para los ciudadanos.
D	A
<ul style="list-style-type: none"> ✘ Recursos financieros insuficientes. ✘ Falta mantenimiento. ✘ Basura en los corredores y patio. ✘ Alumnos afuera paseándose por los corredores de la escuela. ✘ Ausencia de materiales didácticos visibles. ✘ Escritorio en mal estado para los alumnos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La ubicación del edificio está en zona de alto riesgo. ➤ Pérdida de credibilidad de los docentes. ➤ Deterioro de las instalaciones interna y externamente. ➤ Problemas por desinformación. ➤ Mala calidad educativa.

ENTREVISTA A DIRECTORA

❖ ASPECTOS DE INFRAESTRUCTURA

1. ¿Cuántos años tiene el edificio de funcionar?

15 años

2. ¿Cuenta con agua?

POTABLE

ENTUBADA

POZO

RIO

❖ ASPECTOS DE RECURSOS HUMANO

3. ¿Qué cantidad de alumnos tiene actualmente la escuela?

669

4. ¿Qué cantidad de maestros y maestras hay?

24

❖ ASPECTOS FINANCIEROS

5. ¿Qué recursos les brinda el Ministerio de Educación para ejecutar su trabajo administrativo? Ninguno, el Ministerio de Educación no les brinda más que el recurso humano (Docentes).

6. ¿Cuentan con un subsidio por parte del Gobierno para el establecimiento educativo? Solamente se cuenta con los programas de apoyo alimentación, útiles y valijas didácticas y la gratuidad que por cierto el año reciente pasado no les dio completo el Estado este subsidio

7. ¿Qué apoyo les brindan lo padres de familia? los padres de familia nos apoyan en mandar a sus hijos a la escuela, están siempre anuentes a colaborar con su mano de obra para cualquier trabajo o eventualidad que necesite de ello. Además están organizados en un consejo educativo de padres de familia.

Otros: se observa que por la ubicación que tiene la dirección siempre se inunda cuando es época de invierno.