

Flor del Milagro Alonzo Alva

“Manual de Relaciones Interpersonales para Directores y Docentes del Distrito Escolar 13-02-005 Municipio de Chiantla, departamento de Huehuetenango”

Asesora: Gilda Carolina Mazariegos Tánchez de Cano



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

Guatemala, octubre de 2018

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, octubre de 2018

INDICE

CONTENIDO	PAGINAS
RESUMEN	i
INTRODUCCIÓN	iii
CAPITULO I: DIAGNOSTICO	1
1.1 Contexto	1
1.1.1 Ubicación Geográfica	1
1.1.2 Composición social	5
1.1.3 Desarrollo histórico	10
1.1.4 Situación económica	13
1.1.5 Vida política	15
1.1.6 Concepción filosófica	19
1.1.7 Competitividad	21
1.2 Institucional	27
1.2.1 Identidad institucional	27
1.2.2 Desarrollo histórico	31
1.2.3 Los usuarios	35
1.2.4 Infraestructura	41
1.2.5 Proyección Social	41
1.2.6 Finanzas	42
1.2.7 Política laboral	43
1.2.8 Administración	43
1.2.9 Ambiente institucional	44
1.2.10 Otros aspectos	44
1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas	45
1.4 Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis acción	46
1.5 Priorización del problema y su respectiva hipótesis acción	48
1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad	49

CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	52
2.1 Elementos teóricos que clarifiquen el campo	52
2.2 Fundamentos legales	68
CAPÍTULO III: PLAN DE ACCION O DE LA INVESTIGACIÓN	72
3.1 Tema/ o título del proyecto	72
3.2 Problema seleccionado	72
3.3 Hipótesis acción	72
3.4 Ubicación geográfica de la intervención	72
3.5 Unidad ejecutora	72
3.6 Justificación de la intervención	73
3.7 Descripción de la intervención	73
3.8 Objetivos de la intervención: general y específicos	74
3.9 Metas	74
3.10 Beneficiarios	74
3.11 Actividades para el logro de objetivos	75
3.12 Cronograma	75
3.13 Técnicas Metodológicas	76
3.14 Recursos	76
3.15 Presupuesto	77
3.16 Responsables	77
3.17 Formato de instrumentos de control o evaluación de la intervención	78

CAPÍTULO IV: EJECUCIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN	80
4.1 Descripción de las actividades realizadas	80
4.2 Productos, logros, evidencias	86
4.3 Sistematización de la experiencia	142
4.3.1 Actores	147
4.3.2. Acciones	147
4.3.3 Resultados	148
4.3.4 Implicaciones	148
4.3.5 Lecciones aprendidas	149
CAPITULO V: EVALUACIÓN DEL PROCESO	151
5.1. Del diagnóstico	151
5.2. De la fundamentación teórica	151
5.3. Del diseño del plan de intervención	152
CAPÍTULO VI: EL VOLUNTARIADO	153
6.1 Plan de la acción realizada	155
6.2 Sistematización	166
6.3 Evidencias y comprobantes	168
Conclusiones	189
Recomendaciones o plan de sostenibilidad	190
Bibliografía	191
E-grafía	192
Apéndices	194
Apéndice 1: Plan general del EPS	195
Apéndice 2: Plan diagnóstico institucional	198
Apéndice 3: Plan de fundamentación teórica	205
Apéndice 4: Solicitud EPS	209
Apéndice 5: Nombramiento Asesora	210
Apéndice 6: Aprobación para realización de EPS	211
Apéndice 7: Autorización EPS	212

Apéndice 8: Solicitud Reforestación	213
Apéndice 9: Respuesta Municipalidad de Chiantla	214
Apéndice 10: Solicitud Personal de PNC	215
Apéndice 11: Solicitud Vehículos Municipalidad de chiantla	216
Apéndice 12: Finiquito	217
Apéndice 13: Registro Asistencia de EPS	218
Apéndice 14: Constancia finalización informe EPS	219
Apéndice 15: Constancia de nombramiento de revisores	220
Apéndice 16: Constancia correcciones EPS	221
Apéndice 17: Hoja de reporte	222
Apéndice 18: Información Básica	223
Anexos	224
Anexo 1: Resolución	225
Anexo 2: Solicitud a coordinadora	226
Anexo 3: Croquis de la Institución	227
Anexo 8: Plano de la Institución	228
Anexo 9: Organigrama de la Coordinación Técnico Administrativa	235
Anexo 10: Encuesta dirigida a docentes y maestros	236
Anexo 11: Lista de cotejo de evaluación de cada etapa del informe	239
Anexo 12: Diplomas	244
Anexo 12: Reportaje en CD del Voluntariado	246

Índice de Fotografías

Foto 1: Presentación y oración de la capacitación	137
Foto 2: Información general	137
Foto 3: Desarrollo de la capacitación	138
Foto 4: Desarrollo de la capacitación	138
Foto 5: Participación de la Directora del INEBACH	139
Foto 6: Participación de la Asesora del EPS	139
Foto 7: Participación activa de Directores y Docentes	140
Foto 8: Presentación del capacitador Lic. Carlos Ordóñez	140
Foto 9: Desarrollo de la capacitación	141
Foto 10: Participación activa de los docentes y directores	141
Foto 11: Epesista con ficha para realizar el ahoyado	173
Foto 12: Epesista esperando el bus de la Academia de Policía Nacional Civil	173
Foto 13: Personeros de la PNC	174
Foto 14: Personeros de la PNC	174
Foto 15: Personeros de la PNC dirigiéndose a realizar el ahoyado	175
Foto 16: Comandante PNC Darwin Fuentes	175
Foto 17: PNC Realizando el ahoyado	176
Foto 18: PNC Refaccionando	176
Foto 19: Entrega de Pilonos a Epesista	177
Foto 20: Solicitud entrega de Pilonos	178
Foto 21: Estudiantes preparándose para plantar	181
Foto 22: Estudiantes preparándose para plantar	181
Foto 23: Estudiantes recibiendo instrucciones para la plantación	182
Foto 24: Estudiantes recibiendo instrucciones para la plantación	182
Foto 25: Participación de dos CTA'S	183
Foto 26: Lic. CTA dando palabras de bienvenidas	183

Foto 27: Estudiante y Epesista listos para plantar	184
Foto 28: Epesista ejecutando el proyecto del voluntariado	184
Foto 29: Docentes preparándose para la plantación	185
Foto 30: Docentes recogiendo los pilones y cipreses	185
Foto 31: Alumnos dirigiéndose a plantar	186
Foto 32: Alumno plantando los pilones	186
Foto 33: Alumno plantando los pilones	187
Foto 34: Prof. Ovidio Mérida plantando	187
Foto 35: Estudiantes y docentes preparándose para refaccionar	188
Foto 36: Iglesia Católica de Chiantla	229
Foto 37: El Unicornio Azul, Chancol	230
Foto 38: Laguna de Magdalena	230
Foto 39: El Mirador Juan Diéguez Olaverri	231
Foto 40: El Mirador Juan Diéguez Olaverri	231
Foto 41: Municipalidad de Chiantla	232
Foto 42: Alcalde Municipal de Chiantla	232
Foto 43: Misión y visión de la Coordinación Técnico Administrativa	233
Foto 44: Donación de Manta Vinílica por Epesista	234

Índice de Cuadros

1. Problematicación de la carencia	46
2. Priorización del problema	48
3. Viabilidad y Factibilidad	49
4. Estudio técnico	50
5. Estudio de mercado	50
6. Estudio económico	51
7. Estudio financiero	51
8. Cronograma	75
9. Presupuesto de las actividades	77
10. Evaluación del proyecto	78
11. Planificado y ejecutado	79
12. Descripción de las actividades realizadas	80
13. Actividades y resultados	84
14. Productos, logros y evidencias	86
15. Dictar una imagen	126
16. Cronograma del voluntariado	158
17. Presupuesto del voluntariado	162
18. Evaluación de producto y logros	163
19. Lista de cotejo del voluntariado	164
20. Cronograma general del EPS	200
21. Presupuesto general del EPS	203
22. Croquis de la institución	227
23. Plano de la institución	228
24. Evaluación del diagnóstico	239
25. Evaluación de la fundamentación teórica	239
26. Evaluación del diseño de la intervención	240
27. Evaluación de la ejecución y sistematización	241
28. Evaluación final del EPS	242
29. Evaluación de la ejecución del proyecto	243

Índice de gráficas

1. Lo positivo y negativo	129
2. Asuntos a discutir	131
3. Compartiendo ideas	133
4. Mapa de la Villa de Chiantla	229
5. Organigrama de la institución	235

RESUMEN

El Ejercicio Profesional Supervisado, fue ejecutado en un inicio en la Coordinación Técnico Administrativa del Distrito Escolar 13-02-005 del municipio de Chiantla, departamento de Huehuetenango, institución en la que a partir de un estudio contextual e institucional se determinó la necesidad de intervenir en la Coordinación Técnico Administrativa perteneciente al Distrito Escolar 13-02-005. La Licenciada MA. Migdalia Azucena Cifuentes García Coordinadora Técnico Administrativa del distrito escolar; asignó a la Epesista para que realizara el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) en dicha coordinación.

El proceso de investigación inicia en la institución avalada con el diagnóstico institucional, fase en la que por medio de diversos instrumentos se obtuvo información verídica de la que se identificaron y enlistaron las deficiencias y carencias, éstas se problematizaron y habiendo enunciado una hipótesis acción como solución al problema; con la matriz de priorización se procedió a elegir el problema urgente de resolver “Relaciones interpersonales entre Directores y Docentes”; al que se le planteó como hipótesis acción la elaboración de un manual de actividades para relaciones interpersonales para directores y docentes del distrito escolar 13-02-005 del municipio de Chiantla, del departamento de Huehuetenango. A esta propuesta de intervención se le aplicó un análisis de viabilidad y factibilidad.

Tras culminar la primera fase, se procedió a la elaboración de la fundamentación teórica que clarificó con bases la importancia y magnitud de la intervención.

Se elaboró el plan de acción en la que la Epesista como objetivo fundamental contempla “Determinar el desarrollo de las relaciones interpersonales entre docentes y directores del distrito escolar 13-02-005 del municipio de Chiantla.

Para la ejecución del proyecto se gestionó para que se dieran Talleres de Capacitación con personas capacitadas siendo ellas la licenciada Lourdes Guísela Félix Ruíz, el Licenciado Procurador de Derechos Humanos Carlos Ordoñez.

La Epesista elaboró tres manuales de actividades para los docentes y directores. Y como actividad del proyecto se realizaron capacitaciones a directores y docentes para fortalecer las relaciones interpersonales y la práctica de los valores.

Para que los docentes y directores contaran con herramientas tecnológicas para dicha capacitación, que les permitiera la práctica de las relaciones y de los valores, la Epesista gestionó adquiriendo un equipo para dicha capacitación, siendo ellas:

- ✓ Computadora
- ✓ Cañonera
- ✓ USB
- ✓ Aparatos de sonido
- ✓ Micrófono inalámbrico
- ✓ Folletos
- ✓ Hojas
- ✓ Marcadores
- ✓ Pliegos de papel bond
- ✓ Masquin tape grueso

El proyecto culminó con el alcance del objetivo propuesto, directores y docentes manifestaron agradecimiento al recibir el manual de actividades y presenciar las capacitaciones puesto que permitieron la socialización de experiencias, aclaración de dudas y la adquisición de un nuevo panorama en las relaciones interpersonales entre docentes y directores dentro del proceso educativo.

En la etapa del voluntariado se gestionó a la Policía Nacional Civil que realizaran el ahoyado para la plantación de los pilones y ciprés, los cuales fueron 600 los pilones, se gestionó a la Municipalidad el terreno, los pilones convoy municipal para el traslado; lográndose finalmente la plantación de 2000 pilones y cipreses con la participación de alumnos, docentes, Ctas, vecinos de la comunidad de la aldea Patio de Bolas Chiantla, con el seguimiento y la sostenibilidad del proyecto.

Palabra Clave: relaciones interpersonales entre directores y docentes

Introducción

El presente informe corresponde al Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, como practica terminal de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos durante el proceso de formación, previo a optar el título de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.

El proceso se realizó en la Coordinación Técnico Administrativa como institución avaladora. Intervención que duró 400 horas dentro de la institución beneficiada a razón de 4 horas diarias; iniciando el 23 de mayo al 29 de septiembre 2017.

Etapa en la que se interaccionó con autoridades municipales, educativas, directores, personal docente, otros. Adquiriendo nuevos y mejores conocimientos que fortalecieron la formación académica de la Epesista.

El documento contiene información en relación a las fases del Ejercicio Profesional Supervisado, mismas que se detallan a continuación.

- Capítulo I. Diagnóstico: etapa en la que se efectuó un estudio contextual e institucional de la institución avaladora, permitiendo identificar las carencias y deficiencias de éstas. Cada carencia, falencia o deficiencia fue sometida a un proceso de problematización y posteriormente al planteamiento de hipótesis acción como solución a los problemas. Aplicando una matriz de priorización se seleccionó el problema urgente de resolver. La propuesta de solución fue sometida a un estudio de viabilidad y factibilidad, obteniéndose un Manual de relaciones interpersonales para docentes, directores, de los centros educativos.
- Capítulo II. Fundamentación Teórica: en esta etapa se seleccionaron las variables del tema del proyecto, para dar claridad y seguridad en relación al campo o impacto que tendrá el mismo, con temas fundamentados legalmente, se realizarán investigaciones, redacción de información obtenidas en el diagnóstico para que finalmente, se pueda elaborar un

manual o cualquier otro material y tener apoyo para solucionar el problema encontrado.

- Capítulo III. Plan de acción o de la intervención: se definen los elementos básicos para ejecutar el proyecto: título, hipótesis-acción, problema seleccionado, ubicación geográfica de la intervención, ejecutor, descripción y justificación de la intervención, objetivos generales y objetivos específicos, actividades, cronograma, recursos, presupuesto y sus respectivos instrumentos de evaluación para verificar si cumple con los requisitos necesarios.
- Capítulo IV. Ejecución: etapa en la cual corresponde la realización de cada una de las actividades determinadas en el cronograma contemplados en el plan de acción donde fueron planificadas y ejecutadas varias actividades.
- La sistematización de la intervención: etapa en que se escribe las actividades realizadas, los productos y logros alcanzados, quienes fueron los principales actores, acciones, resultados obtenidos, implicaciones, lecciones aprendidas, programación de contenidos y modelo del manual realizado como un aporte pedagógico en el proceso de formación de los directores, docentes de la institución ejecutando charlas y talleres motivacionales con relación a las relaciones interpersonales entre directores, docentes de esta forma concluye todo quedando satisfechos los beneficiados y llevando la práctica de los valores conjuntamente.
- Capítulo V. Evaluación del proceso: la evaluación se realiza para ver hasta donde se lograron los objetivos utilizados en la etapa de diagnóstico, fundamentación teórica, diseño de la intervención y de la ejecución y sistematización de la intervención la importancia de una determinada

acción o determinar el grado de satisfacción de los beneficiados, este proceso fue realizado por autoridades competentes.

- Capítulo VI. El Voluntariado: actividad que se realiza para retribuirle a la sociedad y a diferentes comunidades beneficiadas por lo que se contribuye a plantar árboles, con ello, el mantenimiento, seguimiento, cuidado y manejo adecuado a los pilones de los 600 árboles plantados de las especies de pino, alisos y ciprés, en el área de la aldea Patio de Bolas del municipio de Chiantla del departamento de Huehuetenango, para que el proyecto sea sustentable y productivo. Haciendo visitas constantes en el área verificando el desarrollo y crecimiento de los árboles.

Al final del informe se presentan las conclusiones respecto al plan de acción, recomendaciones, bibliografía, apéndices y anexos.

CAPÍTULO I

DIAGNÓSTICO

Coordinación Técnico Administrativa 13-02-005

1.1 CONTEXTO DE LA INSTITUCIÓN

1.1.1 Ubicación Geográfica

- **Localización**

El Municipio de Chiantla, se encuentra ubicado a 6.6 Km de la cabecera departamental de Huehuetenango y a 272 Km de la ciudad capital se sitúa en el noroccidente, región VII. Sus límites son: al Norte con San Juan Ixcoy, al Este con Nebaj (Quiché) y Aguacatán, al Sur con la cabecera departamental de Huehuetenango y al Oeste se encuentra ubicado con San Sebastián Huehuetenango y Todos Santos Cuchumatán.

- **Tamaño**

Según datos de la oficina Municipal de Planificación el Municipio de Chiantla cuenta con una extensión territorial de 493 Km^2 dividido en 33 aldeas, 45 caseríos, 95 cantones, 4 colonias, 2 fincas, 4 parajes, 1 villa, 5 zonas para un total de 189 comunidades.

- **Clima**

El clima del municipio de Chiantla es variado de templado a frío, ya que el municipio se encuentra a una altura que oscila entre 1,900 a 3,000 metros sobre el nivel del mar. Con una Latitud: 15.3667 y una Longitud: -91.45.

Se establecen dos épocas bien definidas: la lluviosa y la seca. Esta última inicia regularmente en el mes de noviembre y se extiende hasta el mes de abril; la lluviosa se presenta en el mes de mayo para finalizar en el mes de septiembre u octubre. Debido a corrientes aéreas provenientes del Norte de América, en los meses de noviembre a febrero la temperatura alcanza niveles de congelamiento en ciertas

regiones altas con valores promedio de -04°C mínima, 20°C máxima y una media anual de 12°C. ¹

- **Suelo**

El suelo en el municipio de Chiantla se tiene cuatro divisiones fisiográficas de las cuales 4/5 partes corresponden a suelos de cerros de caliza, entre los que se localiza el municipio de Chiantla según Charles Simmons en su obra de análisis de suelos de Guatemala. Según datos del Instituto Geográfico Nacional –IGN-, el municipio de Chiantla, tiene 54,567 hectáreas, de las cuales el 74% se localizan en suelos que se describen como tierras no cultivables, aptas solamente para fines de uso o explotación forestal, o parques nacionales de topografía fuerte y quebrada con pendiente inclinada, lo que significa que solo un 26% de los suelos corresponde a tierras cultivables sujetas a medianas limitaciones.

- **Principales Accidentes**

Dentro de los principales accidentes geográficos que contempla Chiantla, se encuentra la Cierra de los Cuchumatanes, en su hidrografía este municipio es rico en nacimientos de agua, ya que cuenta con áreas de recarga hídrica que favorecen la formación de los mismos, considerada como la principal fuente de producción de este recurso.

Existen 32 ríos, 7 riachuelos, 1 zanjón, 8 arroyos, 14 quebradas, 1 laguna y 4 lagunetas. En su territorio tienen origen los ríos Selegua, Pino Escondido, Acubila, El Ocho, Chanjón, Quisil, Torton, Chóchal, y las Majadas. En el límite con San Juan Ixcoy, se encuentra localizada la laguna de Magdalena ubicada en el caserío del mismo nombre de la aldea Chancol, además la de Acubila ubicada en la finca de Alfalfa; también están las bellísimas caídas de agua de Quisil y la que llaman Los Cabellos de la Magdalena, desagüe de la laguna antes mencionada.

¹ Archivo de la Municipalidad y Biblioteca Municipal.

- **Recursos Naturales**

La flora del municipio de Chiantla. Anteriormente era abundante. Pero debido a la tala inmoderada de árboles se ha venido deteriorando nuestro medio ambiente y lamentablemente estas montañas están siendo afectadas, comprende principalmente las plantas propias de la zona templada, así como de la zona fría.

Las características principales del suelo son: Barrancas, desfiladeros, picos y cañadas. La fauna es diversa, pero también se ve afectada por la misma tala de árboles, algunas aves están en peligro de extinción provocados por los incendios forestales, pero a pesar de esto, existen especies desde aves, reptiles, mamíferos, conejos, coyotes, ardillas, zorros, gatos de monte y otros. En áreas boscosas, como la que se encuentra ubicada en la aldea Palo Grande, existieron especies tales como: monos, tepezcuintes, tigrillos, venado witchichil, coquechas, pasha, (hembra del faisán).

Como es del conocimiento, la deforestación es producto de la ampliación de la frontera agrícola e impacta directamente en la migración e inclusive la extinción de muchas especies que no puede revertirse. Por lo que están en trámite de ser áreas protegidas, pero aún no se han declarado como tales.

La explotación minera en el municipio de Chiantla se viene dando desde ya varios años, con la llegada de los españoles a territorio Guatemalteco, cuenta la historia fueron explotadas las minas de Almengor, las cuales están ubicadas en la aldea La Quebradilla, de donde se extraía Plata, Oro, y Zinc, pero además también han sido explotadas las minas de Torlón que se encuentra localizada en la comunidad del mismo nombre de donde actualmente se sigue extrayendo plomo, de donde se dice que también existe plata. El 13 de julio del año 2008 se llevó a cabo la consulta comunitaria de buena fe, en donde 35,000 habitantes entre niños, adultos, ancianos, dijeron "NO" a la explotación minera contra 16 personas que dijeron "SI".

- **Vías de Comunicación**

El Municipio de Chiantla, está conectado a la Cabecera Departamental por la Ruta Nacional nueve (RN9), además cuenta con 24 veredas, roderas y caminos vecinales para comunicarse con poblaciones vecinas. Es importante comentar que a nivel de instituciones estatales no cuentan con información actualizada sobre la situación de la red vial. La última información oficial data del año 1996. La distribución de la infraestructura vial para el año de 1,996 se distribuye de la siguiente manera:

Tipo de camino	Kilómetros	Porcentaje
Asfaltado	20	9
No asfaltado	41	17
Veredas	75	14
Total	236	100

De acuerdo a la Estrategia de Reducción de la Pobreza Municipal de Chiantla, 60 poblaciones poseen caminos de terracería en regular estado (41%), 35 poblaciones poseen caminos de tierra que se inhabilitan en época lluviosa, complementados con brecha (29%), siete poblaciones poseen caminos de asfalto (8%), 30 poblaciones poseen caminos de brechas (22%); algunas comunidades no cuentan con acceso para vehículos, por tal razón su producción se ve afectada en el proceso de comercialización por falta de medios adecuados de transporte.

Los trabajos de supervisión, mantenimiento y construcción de carreteras del Municipio están a cargo del Distrito Uno de la Zona Vial Seis, cuyo campamento está ubicado en el cantón Buenos Aires. El Distrito Uno comprende la Ruta CRHUE-11-9 NORTE, tramo Sibila - Chiantla en donde el personal de campo realiza trabajos de reconstrucción de cunetas no revestidas a mano y reconfiguración de la carretera de terracería.

1.1.2 Composición Social

- **Integración de la Población y sus organizaciones funcionales**

La vamos a dividir en organización social y productiva.

- **ORGANIZACIÓN SOCIAL.**

Esta se refiere a diferentes organizaciones de tipo social, entre las cuales podemos mencionar: Comité femenino Nuevo Amanecer: De la comunidad Patio de Bolas, el cual gestiona proyectos de beneficio social y productivo como bancos comunales. Comité femenino “Las Rancheras”: Realza funciones similares como la de Nuevo Amanecer.

Asociación de padres de familia El Mirador: Es un proyecto de ayuda familiar que apoya a la niñez afiliada en los programas de salud y educación. En salud se brindan servicios de recuperación nutricional, control de desarrollo y crecimiento, atención médica, medicamentos, apoyo económico para exámenes de laboratorio, pago de consulta con especialistas, educación en salud a comadronas y promotores.

En educación se apoya al niño afiliado en educación inicial, pre-primaria, primaria, básica y diversificada, en material didáctico, uniforme, útiles y refacción, reforzamiento escolar, becas a estudiantes del nivel secundario.

- **ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA.**

Esta se refiere a instituciones que apoyan a pequeños productores en aspectos técnicos y financieros. Entre las principales organizaciones locales en la meseta alta de la Sierra de los Cuchumatanes podemos mencionar las siguientes:

Junta Directiva de los Milicianos: La cual presenta a 16 comunidades, cuya misión es resguardar títulos de las tierras que les pertenecen.

Asociación de Comunidades Rurales para el Desarrollo Integral –ACORDI– Con sede en aldea La Capellanía, las áreas en que interviene son: agrícola, pecuaria y organización. Los servicios que presta esta institución podemos mencionar: capacitaciones, comercialización de zanahoria y papa para consumo y semilla.

Cooperativa Paquixeña, R. L.: La cual se encuentra ubicada en la aldea Páquix, su actividad principal es comercialización de papa, zanahoria y coliflor hacia la República de Honduras, además, apoya el mejoramiento genético en ovinos con un semental de la raza Dorsel, con el que se realizan cruzamientos mediante la monta natural. También podemos mencionar que cuenta con servicios de venta de artículos de consumo diario, tienda de insumos agrícolas, tanto químicos como orgánicos, teléfono comunitario y taller de bicicletas.

Comité de Desarrollo Integral “Luceros del Campo”: Se encuentra ubicado en la aldea Capellanía, sus integrantes se dedican al procesamiento de lana ovina para fabricación de ponchos destinados al mercado local.

Asociación de Silvicultores ASILVO CHANCOL: La sede se ubica en cantón Siete Pinos, aldea de Páquix, se encarga de reforestación y regeneración natural de bosques; sus asociados están incluidos en el Programa de Incentivos Forestales – PINFOR-, del Instituto Nacional de Bosques –INAB-. Cuentan con una carpintería para el aprovechamiento de madera muerta de bosques. Los productos que principalmente elaboran son: Escritorios, roperos, trinchantes, plateros, escritorios para computadoras, puertas, mobiliario para escuelas (pupitres), reconocimientos tallados en madera, entre otros. Normalmente estos productos se entregan mediante encargos y en ocasiones, se han cubierto demandas de mobiliarios para instituciones como INTERVIDA y Servicios de Protección a la Naturaleza –SEPRONA-, así como a nivel local.

Cooperativa Agrícola Joya Hermosa: Con sede en aldea Climentoro, se dedica a producción de semilla de papa de variedades Icta Frit, Loman, Atlantic y Atzimba. Dicha semilla se comercializa a nivel local e internacional, especialmente a la República de Nicaragua. Además, cuenta con servicio de teléfono comunitario.

Las organizaciones locales existentes en comunidades situadas en la falda media de la Sierra de los Cuchumatanes son:

Cooperativa “El Buen Sembrador”: Con sede en la aldea Sibilá, se dedica a comercialización de hortalizas, otorgamiento de créditos y asistencia técnica a cooperativistas.

Asociación de Proyectos de Mini Riego: Esta Institución busca mejorar la producción de cultivos a través del riego, se encuentra ubicada en la aldea Sibilá. En la zona baja del Municipio las organizaciones más importantes son:

Cooperativa “San Bartolo, R. L.”: Con sede en aldea Los Regadillos, su función principal es comercialización de hortalizas, brinda asistencia técnica agrícola, capacitación, concesión de créditos, parcelas demostrativas y coordinación del Programa de Incentivos Forestales – PINFOR- con el Instituto Nacional de Bosques –INAB-.

Cooperativa de Ahorro y Crédito Integral “Esperanza Chiantleca” R. L.: Promueve el mejoramiento económico social de sus asociados mediante la concesión de créditos que permitan el desarrollo de proyectos de producción, comercio y vivienda, con sede en la Cabecera Municipal.

Cooperativa Agrícola Integral “Los Cuchumatanes” R. L.: Esta se encuentra ubicada en la aldea Chuscaj, su objetivo consiste en desarrollar integralmente la agricultura mediante apoyo técnico brindado a los agricultores de la región.

- **Composición Étnica**

La Composición étnica del municipio de Chiantla, es toda de origen castellano a excepción de otros que emigraron de otros municipios como por ejemplo de Aguacatán, San Sebastián Huehuetenango, San Pedro Soloma. Ahora en el área rural si existen algunas personas de origen Maya.

- **Instituciones Educativas**

Dentro de las instituciones de educación, con las que cuenta la cabecera municipal para albergar a los estudiantes podemos mencionar:

Sector Oficial

Nivel Educativo	Cantidad
Educación Inicial	3 centros educativos
Preprimaria	124 centros educativos
Preprimaria Bilingüe	3 centros educativos
Primaria monolingüe	147 centros educativos
Nivel Medio Ciclo Básico	17 centros educativos
Nivel Medio Ciclo Diversificado	2 centros educativos

Sector Privado

Nivel Educativo	Cantidad
Preprimaria	2 centros educativos
Preprimaria Bilingüe	3 centros educativos
Nivel Medio Ciclo Básico	2 centros educativos
Nivel Medio Ciclo Diversificado	2 centros educativos
Mecanografía y computación	21 centros educativos

• Instituciones de Salud

En este municipio se cuenta con un centro de salud en el área urbana que presta el servicio a siete comunidades específicas, pero atiende a toda la población del municipio, también se cuenta con siete puestos de Salud en el área rural ubicados en las comunidades de Cantón El Calvario de la aldea Páquix, aldea El Potrerillo, Cantón San Martín, de la aldea La Capellanía, Aldea San José Las Flores, Cantón Cinco Arroyos de la Aldea Chóchal, aldea Chichalum y aldea Buenos Aires.

Por otra parte, se identificó que en los centros y puestos de salud no existe el servicio de encamamiento, por tal razón, los habitantes que presentan enfermedades o accidentes que requieran hospitalización, deben recurrir a centros asistenciales de la Cabecera Departamental y a otros lugares cercanos al Municipio. Además de servicios de salud estatal, operan cuatro clínicas médicas particulares, dos

sanatorios privados y nueve farmacias en el casco urbano del Municipio. Según datos obtenidos de la muestra, las enfermedades más frecuentes son: Resfrío común y amigdalitis (61%), enfermedades estomacales, amebiasis (13%), anemia (10%) y enfermedades de la piel (16%).

- **Vivienda (tipos)**

Las casas antiguas podemos mencionar que se encuentran construidas con paredes de adobe y techo de lámina o teja de barro, con piso fundido de cemento y las de la época actual, están construidas de block y el techo es de terraza y en otras el techo sigue siendo de lámina o teja de barro, lo que cambia actualmente en algunas viviendas es el tipo de piso con el que cuentan.

- **Cultural**

El Municipio de Chiantla, tienen por costumbre celebrar su fiesta patronal del 28 de enero al 2 de febrero, siendo el último el día principal, en el que la iglesia, en donde se conmemora a la Virgen de Candelaria, patrona del pueblo. Asimismo, se celebra una segunda feria de la Virgen de Natividad del 4 al 8 de septiembre.

- **Costumbres y Tradiciones**

Dentro de las tradiciones más importantes podemos mencionar: la Dramatización de la Pasión y Muerte de Jesús durante la Semana Santa y las visitas a la Virgen de Plata de Chiantla., el primer día de cuaresma, el martes de carnaval, los estrenos devoción glamur y moda, con los ahorros de todo un año para el estreno de los lustroso zapatos, que algunas personas se estrenan para la ocasión. Asimismo, podemos señalar que algunas familias acostumbran a compartir las mieles y dulces de mango, higo, pan, como también el compartimiento de las diferentes comidas especiales que se hacen para dichas festividades.²

² Archivo de la Municipalidad y Biblioteca Municipal

1.1.3 Desarrollo histórico

- **Origen del nombre**

La procedencia del nombre Chiantla aún no está plenamente definida. Según algunos puede significar “lugar abundante en Chian”, que es una semilla de las familias labiadas, pero también podría significar casa o habitación, de la voz náhuatl chiantla. Finalmente existe otra versión según la cual el nombre Chiantla proviene de una palabra mexicana que significa “lugar que mana agua”.

- **Primeros Pobladores**

Según datos recabados por personas nacidas en Chiantla, se dice que fue fundada en los años 1,540 y 1,770 cuando el arzobispo Cortez y Larraz realizó su visita pastoral, esta población ascendía a 438 personas de las cuales la mayoría 259 eran ladinos. Los primeros pobladores del Municipio de Chiantla fueron personas de la etnia Mam.

- **Sucesos Históricos Importantes**

Entre los años 1881 y 1885, la cabecera departamental de Huehuetenango fue trasladada a Chiantla, debido al odio que tenía a este departamento, el célebre jefe político Evaristo Cajas, quien cometió toda clase de atropellos contra los huehuetecos, amparándose en su condición de pariente político del general Justo Rufino Barrios. En el año de 1,885, se le otorga a la categoría de Villa a la población del Municipio de Chiantla en compensación del traslado de la cabecera departamental.

- **Personalidades presentes y pasadas**

En el teatro municipal, se encuentra como homenajea personas importantes y celebres en el municipio entre cantantes, pintores, compositores y cantautores

PERSONAJES PRESENTES

- José Rene Tello del Valle.
- Luis Carlos del Valle de León.
- Darwin Orlando Velásquez.
- Marvin Alfredo del Valle Rodríguez.
- Pedro Luis Mérida Alonzo.
- Allan Fredy Alvarado Rodríguez.
- German Armín Tello Palacios (pintor y dibujante)
- Mario Israel Leiva Carrillo.
- Elías Herrera Castillo
- Eusebio Neftalí Rodríguez Rodríguez.
- Juan José Alva Cano (maestro y compositor de marimba).
- Guillermo Federico del Valle Armas. (canta-autor)
- Orlando Cano Mérida (Historiador)
- Adolfo Alvarado Cano (poeta)

PERSONAJES PASADOS

- Ángel Rubén Díaz Herrera Carlos Enrique del Valle Armas.
- Elías Ever Herrera Palacios.
- Juan Guillermo Mérida Alva.
- Miguel Ángel Alva Rodríguez.
- Braulio Bernardino López López.
- Manuel Rafael Rodríguez Rodríguez.
- Miguel Ángel Alva (marimbista) Q.E.P.D.
- Marianita Alva de Mérida (proyección a la iglesia católica).
- Víctor Manuel del Valle (hijo predilecto y benefactor de Chiantla)
- Bernardo Alvarado Tello (político)
- Gabriel Díaz (alcalde municipal introdujo la luz eléctrica a Chiantla)
- Antonieta Viemann Herrera de López (fundadora de la

- Ismar Sjany Figueroa (Casa de la Cultura)
Mont (politicologo).
- Margarito Granados Ramos (escritor).
- Ana María López de Santiago (declamadora).
- Héctor Rubén Alvarado Cano (embajador de la paz).
- Oscar Lorenzo García (Miembro de la Asamblea Nacional Constituyente 1985).
- Henry Alexander Morales Mérida (actor escenográfico).
- Lic. Víctor Hugo Rodríguez Tello (político Chiantleco)

- **Lugares de orgullo local**

El municipio de Chiantla, cuenta con los siguientes lugares turísticos:

- El Santuario de la villa de Chiantla, Chiantla Viejo, Sitio Arqueológico Quisil III,
- El Unicornio Azul que se encuentra ubicado en la aldea Chancol, La Laguna de Magdalena, y los Montes Cuchumatanes, que es una extensión de la Sierra de
- Los Andes, en este lugar se sitúa el mirador Juan Diéguez Olaverry desde donde se puede observar gran parte del territorio guatemalteco.
- El edificio Municipal de Chiantla fue declarado patrimonio cultural por el instituto de Antropología e Historia (IDAEH).

1.1.4 Situación económica

- **Medios de productividad**

Los pobladores de la comunidad producen: trigo, papa, maíz, frijol, haba, ajo, cebada, quesos y mantequilla; en cuanto a la crianza: vacuno, bovino y porcino; en su industria: son conocidos sus tejidos de lana y calzado de piel.³

- **Comercialización:**

Los flujos comerciales representan corrientes de ingresos (importaciones) y egresos (exportaciones) de bienes y servicios dentro de la economía del Municipio. podemos tomar en cuenta como importaciones productos que ingresan y utilizan para comercializarlos. A continuación, mencionamos la comercialización de productos importados significa una fuente de ingresos a los habitantes y la oportunidad de obtener bienes y satisfacer necesidades con artículos que no se producen en Chiantla.

Las exportaciones son productos que egresan y forman parte de la economía de los habitantes. La actividad se presenta y analiza en la siguiente gráfica: Ciudad Capital: Electrodomésticos, medicinas, alimentos preparados, vestuario, calzado, repuestos para vehículos. Huehuetenango: Insumos agrícolas, servicios profesionales, vestuario y calzado, repuestos para vehículo, artículos para el hogar. Chiapas, México: alimentos preparados, artículos de limpieza, higiénicos, vestuario ingresado en contrabando por frontera La Mesilla. Quetzaltenango: repuestos para vehículos, estufas industriales, alimentos preparados, maderas.

Las exportaciones son productos que egresan y forman parte de la economía de los habitantes. La actividad se presenta y analiza en la siguiente gráfica: Ciudad Capital: Electrodomésticos, medicinas, alimentos preparados, vestuario, calzado, repuestos para vehículos. Huehuetenango: Insumos agrícolas, servicios profesionales, vestuario y calzado, repuestos para vehículo, artículos para el hogar. Chiapas, México: alimentos preparados, artículos de limpieza, higiénicos, vestuario

³ Archivo de la Municipalidad y Biblioteca Municipal.

ingresado en contrabando por frontera La Mesilla. Quetzaltenango: repuestos para vehículos, estufas industriales, alimentos preparados, maderas.

La producción agrícola, en especial hortalizas, cultivo de papa, brócoli alverja, etc. La elaboración de objetos en lo comercialización podemos mencionar, bronce, carnes de ganado vacuno, porcino, como de carnero.

Como principal fuente de ingresos y ocupación para los habitantes del área rural. En la actividad ganadera, el sector ovino presenta una importante actividad económica. En la plaza El Potrerillo, cada viernes realizan operaciones importantes con transacciones de ovejas. La actividad artesanal, basa sus exportaciones en la rama de elaboración de cueros, los que se distribuyen en el mercado nacional y muebles que vende en la Cabecera Departamental.

- **Fuentes laborales**

Los habitantes del municipio de Chiantla, se dedican a una serie de actividades como: Agricultura, albañiles, carpinteros, zapateros, producción pecuaria, producción artesanal, talleres, ingenieros, profesores, secretarias y peritos contadores, como también policías.

- **Ubicación socioeconómica de la población**

Es de clase media la mayor parte de la población, ya que se carece de estudios en algunos lugares como los niños que lavan papa, legumbres y, además, participan en actividades pecuarias, que les permite aportar al ingreso familiar.

- **Medios de comunicación**

En el municipio se cuenta con el servicio de la empresa El Correo y, además, existen dos empresas que prestan servicio de envío de correspondencia a nivel nacional e internacional, también existe una empresa de cable en el municipio que da servicio aproximadamente a un 60% de las familias y un 40% son cubiertos por una empresa de la cabecera departamental.

En cuanto a servicio de Internet, en el municipio se cuenta con diez empresas de café internet y tres empresas de telefonía móvil, tienen cobertura de señal en el municipio.

- **Servicios de transporte**

Dentro de los transportes identificados mencionaremos el servicio de autobuses y los taxis constantes entre la Cabecera Departamental y Chiantla, ya que cubren siete poblados. El valor del transporte de los autobuses es de Q.2.50 por persona. Existe transporte de carga como pick ups, camiones y camionetas para cubrir necesidades de 15 poblaciones que se dirigen de la Cabecera Municipal a los distintos centros poblados del Municipio y vecinos, la cantidad de unidades de transporte con relación a la población es adecuada y el estado es regular.

El transporte en el área es a través de buses urbanos, taxis, microbuses, pick ups motocicletas, vehículos propios, camiones, bicicletas, moto taxi. Hablando del área rural el transporte más utilizado es vehículo propio cuatro por cuatro y motocicletas, debido a que las únicas vías de acceso son carreteras de terracería y en mal estado.

1.1.5 Vida política

- **Participación Cívica Ciudadana**

La participación ciudadana con la que se cuenta es muy poca, ya que la población ha perdido la credibilidad en las autoridades electas, por lo que no se tiene apoyo y algunos grupos están trabajando para poder ayudar en el desarrollo de la localidad.

- **Organizaciones de poder social**

Dentro de las organizaciones la conforman los Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural (COCODE) pertenece al Sistema Nacional de Consejos de Desarrollo de Guatemala, el cual es de creación constitucional. Ésta entidad reúne a varios representantes de los distintos sectores de la población, en donde, se

representa la participación de la población en general, es decir, tanto social como económicamente, el Comité Municipal del Desarrollo (COMUDE), las asociaciones culturales y las comisiones de trabajo., las diferentes sectas religiosas, y el concejo municipal se integra con el alcalde, los síndicos y concejales, electos directamente por sufragio universal y secreto para un período de cuatro años, pudiendo ser reelectos nuevamente.

- **Agrupaciones políticas:**

El municipio de Chiantla está catalogado dentro de las primeras categorías debido al número de población que tiene, y es por ello que se cuenta con la presencia de la mayoría de las organizaciones políticas que existen en nuestro país y son las siguientes: Frente Republicano Guatemalteco –FRG-, Partido de Avanzada Nacional –PAN-, Unidad Nacional de la Esperanza –UNE-, Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca –URNG-, Unión del Cambio Nacional –UCN-, Libertad Democrática Renovada –LIDER-, Partido Patriota –PP-, Visión con valores –VIVA-, Encuentro por Guatemala (EG), Compromiso, Renovación y Orden –CREO-, Centro de Acción Social –CASA-, Partido Unionista –UNIONISTA-.

Existen diversas agrupaciones políticas dentro de la villa de Chiantla, las cuales podemos mencionar partidos PATRIOTA, UCN, FRN NACION, UNE, GANA, LÍDER, etc.

- **Organizaciones de la sociedad civil (OSCC)**

Son las organizaciones ubicadas entre el sector gubernamental y el sector privado lucrativo. Estas organizaciones trabajan para fines públicos, son autónomas y actúan sin fines de lucro. Chiantla cuenta con la casa de la cultura, diferentes hermandades religiosas, la asociación de scout de Guatemala, asociación los compadres, Mujer tú puedes entre otras.

- **Gobierno Local municipal**

Según (Saucedo, 2017) y (Chiantla, 2017) el gobierno local del municipio de Chiantla, departamento de Huehuetenango, está representado por el Consejo

Municipal dirigido por el Alcalde Municipal electo democrática y popularmente por el pueblo. El Consejo Municipal es la máxima autoridad y su función es velar por el buen funcionamiento de la administración municipal, conformado por el Alcalde Municipal, dos Síndicos titulares, siete Concejales titulares, quienes tienen voz y voto para la aprobación de proyectos y acciones en pro del desarrollo del municipio.

En caso de la ausencia de uno de los Concejales o Síndicos titulares se toman en cuenta a los Suplentes conformado por tres concejales y un Síndico suplente que únicamente tienen voz y no voto para la toma de decisiones en el Consejo Municipal.

Consejo Municipal 2016 – 2020:

Nombre	Cargo
Carlos Armando Alvarado Figueroa	Alcalde Municipal
Edvin Reynaldo Carrillo Pascual	Síndico I
Mario Salvador Escobedo	Síndico II
Petronilio Escobedo Saucedo	Síndico Suplente
Raúl Cifuentes Cano	Concejal I
Lucio Guillermo Fabián Mérida	Concejal II
Damián Mérida Ramos	Concejal II
Romeo Aníbal Saucedo Rodríguez	Concejal IV
Ernesto Jacinto Mejía	Concejal V
Hugo Agustín Salazar López	Concejal VI
Rolando Silvestre Chávez Félix	Concejal VI
Gerardo Roban Saucedo Granados	Concejal Suplente I
Valentín Lucas	Concejal Suplente II
Hugo Manuel Viemann Tello	Concejal Suplente II

- **Organización Administrativa**

Es el “órgano colegiado superior de deliberación y de decisión de los asuntos municipales cuyos miembros son solidaria y mancomunadamente responsables por la toma de decisiones y tiene su sede en la cabecera de la circunscripción municipal “corresponde con exclusividad al Concejo Municipal el ejercicio del gobierno del municipio, velar por la integridad de su patrimonio, garantizar sus intereses con base en los valores, cultura y necesidades planteadas por los vecinos conforme a la disponibilidad de los recursos” (Código Municipal, art. 9 y 33).⁴

En el municipio, el Concejo Municipal está conformado por: 1 Alcalde, 2 síndicos titulares y 1 suplente, 7 Concejales titulares y 3 suplentes. Además, se cuenta con 1 secretario, 1 Director Financiero, 1 Directora de la Oficina Municipal de Planificación y 1 Auditor Interno. La administración municipal también cuenta con:

- Oficina Forestal Municipal
- Oficina Municipal de la Mujer
- Oficina de Protección Integral para la Niñez
- Alcaldes Auxiliares (en todas las comunidades)
- Casa de la Cultura
- Biblioteca Municipal
- Juez de Asuntos Municipales
- Sindicatura Municipal
- Oficina de Recursos Humanos
- Radio Municipal
- Sección de Agua Potable
- Sección de IUSI
- Fontanería Municipal

⁴ Archivo de la Municipalidad y Biblioteca Municipal.

1.1.6 Concepción filosófica

- **Ideas y prácticas generalizadas iglesias**

Los grupos religiosos que conviven son aproximadamente cuatro: católicos, evangélicos, mormones, testigos de Jehová, pero los que más seguidores tienen en este lugar son los católicos y evangélicos, tomando en cuenta que todos creen en un mismo Dios, pero la manera de adorarlo es diferente.

- **Valores apreciados y practicados en la convivencia familiar y social**

Predomina principalmente la religión católica entre la población, aunque también tiene fuerte presencia la cristiana evangélica. Los encargados de la institución llamada capitanes de la virgen, lo forman 600 capitanes(as) de las comunidades, esta tradición tiene por costumbre poner a la Virgen en una carroza para recorrerla entre las calles principales de la Villa.

Los cofrades son los encargados de velar todas las noches a la Virgen de Candelaria en el templo del Calvario. Durante la velación hay velas encendidas, rezos, cantos y música de marimba.

El santuario está situado frente al parque central de la Villa, su mayor atractivo es la venerada imagen de la Virgen de Candelaria o Virgen de Plata, que ha hecho de Chiantla un lugar de peregrinación debido a los múltiples milagros que se le atribuyen a la Virgen.

Los valores que se practican religiosos, durante la Semana Santa se entrelazan diversas tradiciones en la provincia, donde, además del fervor religioso, se convive con singulares costumbres y tradiciones que dan un toque especial al asueto, en el que se conmemora la muerte y resurrección de Cristo.

El análisis de la situación social del municipio de Chiantla permite determinar si los factores que la determinan, como lo es, la población total, los niveles educativos, el índice de desarrollo humano -IDH-, el empleo, entre otros, muestran un crecimiento favorable para el desarrollo de la población; ya que el crecimiento o la contención en

niveles bajos de estas variables son los que permiten que la población tenga una mejor calidad de vida.

La Casa de la Cultura de la Villa de Chiantla fue fundada el 14 de julio del año 1988 impulsada por profesora Francisca Antonieta Vielmann de López. Esta entidad ha desarrollado actividades como veladas, concursos, exposiciones, conciertos, elaboración de proyectos, homenajes, que han contribuido al desarrollo cultural de Chiantla. En la década de 2010, patrocinada por la asociación suiza –Helvetas– editaron La tradición oral de la Villa de Chiantla, la cual consiste en una recopilación de leyendas y cuentos que han sido transmitidos de generación en generación entre los pobladores.

Dentro de las actividades deportivas que se practican dentro del municipio están el fútbol, básquetbol, atletismo, maratón y bádminton. El bádminton es de los deportes que ha aumentado en el Municipio porque ha participado a nivel nacional e internacional, los jóvenes practican en instalaciones arrendadas dentro de la Villa; el maratón y el atletismo, no poseen instalaciones propias, ya que lo practican al aire libre. El fútbol en el área rural utiliza terrenos públicos, con el fin de llevar a cabo dichas actividades, colocan troncos de madera para formar el marco o portería y el ingenio de cada grupo participante para poder jugar.

Existen tres canchas en el casco urbano la primera está en la comunidad La Vega Chuscaj, la segunda se encuentra en Corona y la tercera en un estadio municipal ubicado en la aldea Buenos Aires, a pocos minutos del parque central es aquí en donde se realizan los partidos del deportivo Chiantla. Existe el deportivo Chiantla, tiene su historia particular en el balompié guatemalteco, historia emocionante que duró más de una década, desde que por primera vez jugó en la liga mayor “B” en los años ochenta y que finalizó en el año 1992, cuando se perdió la categoría frente a Barberena en el estadio el Trébol.

1.1.7 Competitividad

DIRECTORES 2017 13-02-005

No	CODIGO	ESCUELA	DIRECTOR	TELEFONO
1	13-02 0077-42	<ul style="list-style-type: none">EODP. Mario Méndez Monte Negro	<ul style="list-style-type: none">Leonarda Noemí Cano Cano	41103912
2	13-02-0078-42	<ul style="list-style-type: none">EODP. Aldea Buenos Aires	<ul style="list-style-type: none">Marilyn Anabella Villatoro Rodríguez	40791122
3	13-02-5786-42	<ul style="list-style-type: none">CEIN-PAIN Buenos Aires	<ul style="list-style-type: none">Gisela Mayte Cano del Valle	50019591
4	13-02-5942-42	<ul style="list-style-type: none">CEIN-PAIN Aldea Chuscaj	<ul style="list-style-type: none">Lilian Cristina Alvarado Martínez	40888102
5	13-02-0299-42	<ul style="list-style-type: none">Colegio privado CRECER	<ul style="list-style-type: none">Aminta Antonieta Cartagena Castañeda	41269793
6	13-02-0045-43	<ul style="list-style-type: none">EORM. Cantón Nuevo Progreso, Aldea Quilincó	<ul style="list-style-type: none">Wilson Rolando Alva Cano	57373566
7	13-02-0050-43	<ul style="list-style-type: none">EORM Cantón Pino Alto, Aldea el Pino	<ul style="list-style-type: none">Yuri Esteban León Reyes	46313825
8	13-02-0051-43	<ul style="list-style-type: none">EORM Cantón Tunimá Charcales, Aldea Chancol	<ul style="list-style-type: none">Arsenio Alexander Alva Cifuentes	33576159
9	13-02-0055-43	<ul style="list-style-type: none">EORM. Cantón Los Chulubes Sector 4 Chuscaj	<ul style="list-style-type: none">Byron Manuel Alvarado Alva	30753188
10	13-02-0057-43	<ul style="list-style-type: none">EORM Cantón	<ul style="list-style-type: none">Sergio René	59947848

		Capilla Aldea Sibila	Gómez	
11	13-02-0060-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Cantón Tunimá Chiquito, Aldea Chancol 	<ul style="list-style-type: none"> Roger Erikson 	46760218
12	13-02-0071-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Cantón los Regadillos Parte Baja, Aldea San Antonio las Nubes 	<ul style="list-style-type: none"> Héctor Arturo Martínez Palacios 	40442328
13	13-02-0079-43	<ul style="list-style-type: none"> EOU de Niñas. 5ta. Ave. 4-13 Zona 1 	<ul style="list-style-type: none"> Milton Estuardo Mérida Escobedo 	31299568
14	13-02-0080-43	<ul style="list-style-type: none"> EOU de Varones 5ta. Ave. 4-19 Zona 1 	<ul style="list-style-type: none"> Luis Felipe Rodríguez del Valle 	45544002
15	13-02-0082-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Cantón Cuatro Caminos, Aldea Sibila 	<ul style="list-style-type: none"> Gloria Salazar 	57771135
16	13-02-0094-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Cantón Nueva Esperanza, Aldea Rio Escondido 	<ul style="list-style-type: none"> Elmer Gutberto Cano Morales 	51672373
17	13-02-0100-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Aldea Rio Escondido 	<ul style="list-style-type: none"> Ramiro Figueroa 	44925605
18	13-02-0110-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Caserío Tunimá Aldea Chancol 	<ul style="list-style-type: none"> Mariza Isabel Leiva Cano 	46747690
19	13-02-0113-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM. Cantón los Regadillos, Aldea San Antonio las Nubes 	<ul style="list-style-type: none"> Cesar Uriel Alvarado Castañeda 	32218309

20	13-02-0137-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Aldea Buenos Aires 	<ul style="list-style-type: none"> Luz Georgina Cano 	59969779
21	13-02-0147-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Aldea el Pino 	<ul style="list-style-type: none"> Mario Arturo 	53888321
22	13-02-0149-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Aldea las Tejas 	<ul style="list-style-type: none"> Edvin Reynaldo Carrillo Pascual 	57674814
23	13-02-0150-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Aldea Quilenco 	<ul style="list-style-type: none"> María Antonieta Moreno 	54474307
24	13-02-0153-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Cantón las Pozas y las Majaditas 	<ul style="list-style-type: none"> Martín René del Valle 	53496789
25	13-02-0155-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Cantón Cerro Grande 	<ul style="list-style-type: none"> María Soledad Diego 	58025448
26	13-02-0156-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Aldea Sibila 	<ul style="list-style-type: none"> Elia Judith Cano 	54702239
27	13-02-0159-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Aldea Taluca 	<ul style="list-style-type: none"> Perfecto Socorro Rodríguez 	41857320
28	13-02-0163-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Cantón Vista Hermosa Aldea Buenos Aires 	<ul style="list-style-type: none"> Guillermo Escobedo 	42339645
29	13-02-0219-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Cantón Centro Aldea Sibila 	<ul style="list-style-type: none"> Heidi Eliodora García López 	57562187
30	13-02-1450-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Cantón el Progreso, Aldea Buenos Aires 	<ul style="list-style-type: none"> Cora María Mérida 	50475185
31	13-02-1604-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Caserío Magdalena, Aldea Chancol 	<ul style="list-style-type: none"> Luis David Castillo 	53678716
32	13-02-1610-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Cantón San Pablo Cumbre, Aldea Sibila 	<ul style="list-style-type: none"> Emil José Tello 	55172830

33	13-02-4799-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Caserío Siete Lagunas, Aldea Chancol 	<ul style="list-style-type: none"> Telma Elizabeth Valiente López 	57081233
34	13-02-4800-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Cantón los Pocitos Tunimá, Aldea Chancol 	<ul style="list-style-type: none"> Hugo Fernando Juárez Agustín 	40808997
35	13-02-7178-43	<ul style="list-style-type: none"> EORM Cantón Captzincito, Aldea Chancol 	<ul style="list-style-type: none"> Werner Estuardo Figueroa Ranero 	30631985
36	13-02-0081-43	<ul style="list-style-type: none"> Colegio Parroquial Nuestra Señora de Candelaria 	<ul style="list-style-type: none"> Silvia Yanira Tigüilá 	33358055
37	13-02-0164-44	<ul style="list-style-type: none"> Escuela Oficial para Adultos Cantón Parroquia 	<ul style="list-style-type: none"> Antonieta Guadalupe Escobar Tello 	53818550
38	13-02-0015-45	<ul style="list-style-type: none"> NUFED Cantón los Chulubes Sector 4 Chuscaj 	<ul style="list-style-type: none"> Brenda Yadira Velásquez Palacios 	40437953
39	13-02-0136-45	<ul style="list-style-type: none"> INEB Telesecundaria Vista Hermosa 	<ul style="list-style-type: none"> Jorge Javier Villatoro 	50007242
40	13-02-0166-45	<ul style="list-style-type: none"> INEB PEM. Marco Antonio Mérida Granados 	<ul style="list-style-type: none"> Gilda Carolina Mazariegos Tánchez de Cano 	50074886
41	13-02-0184-45	<ul style="list-style-type: none"> INEB de Telesecundaria Cantón San Pablo Cumbre, Aldea Sibila 	<ul style="list-style-type: none"> María Magdalena Alvarado 	32033788
42	13-02-0193-45	<ul style="list-style-type: none"> Colegio la Sagrada Familia 	<ul style="list-style-type: none"> Josefa Us Pacheco 	77644930

43	13-02-0220-45	<ul style="list-style-type: none"> • INEB Cantón Nueva Esperanza 	<ul style="list-style-type: none"> • Germán Gilberto Castro Salazar 	77644135 56360111
44	13-02-6901-45	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperativa de Enseñanza, Aldea Sibila 	<ul style="list-style-type: none"> • Elizabeth González Salvador 	50302764
45	13-02-0166-46	<ul style="list-style-type: none"> • ENCCO Chiantla 	<ul style="list-style-type: none"> • Gonzalo Ezequiel Mérida Mérida 	51844525
46		<ul style="list-style-type: none"> • Colegio Integral Humanístico Chiantleco 	<ul style="list-style-type: none"> • Antonio Raúl López Villatoro 	53859512
47		<ul style="list-style-type: none"> • Colegio Integral Humanístico Chiantleco 	<ul style="list-style-type: none"> • José René Tello Mérida 	30034627
48		<ul style="list-style-type: none"> • Juna Pablo II 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayra de Alva 	54150254
49		<ul style="list-style-type: none"> • Colegio Génesis 	<ul style="list-style-type: none"> • Heber Pérez 	40838380

- Instituciones

Chiantla cuenta con centro de salud, colegios, escuelas públicas y nacionales, centros de hogares comunitarios, casas hogares, colegio señoritas la sagrada familia, instituto técnico fe y alegría etc. En el municipio de Chiantla existen cinco academias de mecanografía, un centro de computación y dos bibliotecas; no existen extensiones universitarias, debido a que se encuentra a pocos minutos de la cabecera departamental y la mayoría de estudiantes termina su nivel universitario en la cabecera departamental

En el Municipio se tiene presencia de organizaciones e instituciones que son de gran importancia en varias actividades, como: Instituciones estatales son organizaciones que tienen como objetivo velar por el bienestar de los habitantes de un país y funcionan con erogaciones provenientes del presupuesto general de la

nación, entre éstas pueden citarse: Coordinación Técnico Administrativo brinda educación gratuita a la niñez del Municipio, Centro de Salud encargada de elaborar planes para garantizar la salud pública, con fondos públicos, privados o bien donaciones de entidades extranjeras Juzgado de Paz administra la justicia en la región mediante el Juzgado de Paz que existe en Chiantla, existe un Juez asignado con sus respectivos auxiliares y personal administrativo, Zona vial número seis, Dirección General de Caminos se encarga de supervisar, mantener y construir rutas viales, según programación de la Dirección General de Caminos, con asesoría de zona vial instituida en la región, Subestación de la Policía Nacional Civil encargada de velar por la seguridad pública con agentes de seguridad de policía nacional civil, asignados en subestación del Municipio, servicios de protección a la naturaleza su función principal es conservación de recursos naturales por medio de programas y estudios efectuados en Chiantla, Fondo Nacional para la Paz –FONAPAZ su actividad principal es el desarrollo de proyectos de salud e infraestructura con fondos establecidos de impuestos, después de firmar la paz en 1,999, gobierno del presidente Álvaro Arzú, Fondo de Inversión Social –FISD estima sus recursos en áreas de infraestructura y salud, con mayor énfasis en obras sociales de beneficio para comunidades, subdelegación Municipal del Tribunal Supremo Electoral se encarga de lo relacionado al trámite del registro de ciudadanos aptos para sufragios electorales locales y nacionales, Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales es responsable, cuidado, mantenimiento del ambiente y recursos naturales de la región. Coordinadora Municipal de Reducción de Desastres se encarga de prevenir y reducir desastres en el Municipio por programas y estudios en lugares con indicios de desastres.

Instituto de Fomento Municipal tiene a su cargo realizar proyectos de agua potable en la región, con prioridad en lugares donde existen nacimientos o es factible traerlo y exista colaboración de vecinos. Además, en el Municipio existen instituciones como: Fondo Nacional de Tierras –FONTIERRA-, Programa Nacional de Educación –PRONADE-, Tele secundaria Comisión Nacional de Alfabetización –CONALFA-, Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-, que otorga préstamos a indígenas, Hogares comunitarios y la Secretaría de Obras Sociales de

la Esposa del Presidente – SOSEP-, entre otras, Organizaciones no gubernamentales son instituciones de carácter no lucrativo, su fin primordial es de desarrollar programas de cooperación, salud y bienestar comunal.

Cabe mencionar que existen otras instituciones que prestan un servicio a la sociedad y a veces pasan inadvertidas como: iglesias, grupos de alcohólicos anónimos, scout, organizaciones deportivas existentes en Chiantla. FLUJO COMERCIAL Movimiento comercial que tiene un área, tanto hacia dentro como hacia fuera del lugar. Importaciones del Municipio.

1.2 EI ANÁLISIS INSTITUCIONAL

1.2.1 Identidad Institucional

- **Nombre**

Coordinación Técnico Administrativa del distrito Escolar Número 13-02-005 del municipio de Chiantla, del departamento de Huehuetenango.

- **Localización geográfica**

La Coordinación Técnica Administrativa del Distrito Escolar número 13-02-005 del municipio de Chiantla del departamento de Huehuetenango se encuentra ubicada en la zona cuatro de la Aldea Chuscaj en dirección de Los Campos de La Pedrera en las instalaciones de la Casa del Maestro.

La institución se ubica a un kilómetro del parque central del municipio de Chiantla, camino que conduce al centro recreativo Los Delfines en la zona cuatro Chuscaj al encuentro de la iglesia católica San Sebastián que parte dos calles tomando a mano izquierda en la sexta avenida, camino que conlleva a Los Campos de La Pedrera.

La segunda vía de acceso es a tres cuadras abajo del parque central, camino que conduce al municipio de Huehuetenango por el colegio La Sagrada Familia entrada

por el Cementerio General, carretera de terracería en dirección de los campos la pedrera, hacia la Aldea Las Tejas.

▪ **Visión**

Somos una institución evolutiva, organizada, eficiente y eficaz, generadora de oportunidades enseñanzas-aprendizajes, orientada a resultados, que aprovechan diligentemente las oportunidades que el siglo XXI brinda y comprometidos con la calidad educativa para una Guatemala mejor. ⁵

▪ **Misión**

Formar ciudadanos con carácter, capaces de aprender por sí mismos, orgullosos de ser guatemaltecos, empeñados en conseguir su desarrollo integral, con principios, valores y condiciones que fundamentan su conducta.

La Visión y Misión de la Coordinación Técnica Administrativa del Distrito Escolar 13-02-005, se encontraba en archivos guardados de la institución, pero debido al traspaso de la Coordinación a otro lugar, la cual hoy ocupa la Casa del Maestro estos se extraviaron, por lo que no se contaba con algún documento visible en la pared y la Epesista Flor del Milagro Alonzo Alva, quien se identificó con su número de carné 9530918 estudiante de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, tuvo la iniciativa de llevar a cabo la colocación de una manta vinílica conteniendo impreso la visión y misión de la institución con el objetivo de tenerlo plasmado en la pared para vista de las personas que visiten la Coordinación.⁶

▪ **Objetivos**

- Incrementar la cobertura en todos los niveles educativos
- Garantizar las condiciones que permitan la permanencia y egreso de los estudiantes en los diferentes niveles educativos.

⁵ Fuente archivo de la Coordinación Técnico Administrativa, que en la actualidad se plasmó en una manta vinílica aporte de la Epesista Flor del Milagro Alonzo Alva.

⁶ Fuente archivo de la Coordinación Técnico Administrativa, que en la actualidad se plasmó en una manta vinílica aporte de la Epesista Flor del Milagro Alonzo Alva.

- Ampliar programas extraescolares para quienes no han tenido acceso al sistema escolarizado y puedan completar el Nivel de Educación Primaria y Media.
- Proporcionar la calidad del sistema educativo, dentro del marco de la reforma educativa.
- Promover la eficiencia y funcionalidad de los bienes y servicios que ofrece el Ministerio de Educación.
- Asegurar que las herramientas, documentos e instrumentos curriculares respondan a las características, necesidades y aspiraciones de cada una de aldeas que conforman nuestro municipio.
- Fortalecer la profesionalización y desarrollo socio cultural del docente.
- Avanzar en la profesionalización docente para fortalecer la educación extraescolar.
- Fortalecer la figura directiva en la gestión de la administración educativa del director.
- Estimular la participación comunitaria.
- Impulsar metodologías para la atención de infantes, jóvenes y estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Fortalecer los procesos que aseguren que los servicios recibidos por el Ministerio de Educación, respondan a las necesidades actuales de la comunidad educativa.
- Promover la educación física de los estudiantes como elemento esencial que estimula la vida democrática y la cultura de la paz; el cuidado de la salud personal y prevención de enfermedades; las destrezas y competencias motoras; el sentido de cooperación y pertenecía de la población escolar.
- Incrementar la cobertura educativa, en todos los niveles del sistema con equidad, pertinencia cultural y lingüística.
- Ampliar la cobertura de la educación no formal por medio del fortalecimiento de sistemas educativos orientados hacia la educación para el trabajo.

- **Principios**
- La educación en Guatemala se fundamenta en los siguientes principios:
- Un derecho inherente a la persona humana y una obligación del estado.

- El respeto a la dignidad de la persona humana y el cumplimiento efectivo de los Derechos Humanos.
- Tiene al educando como centro y sujeto del proceso educativo.
- Está orientada al desarrollo y perfeccionamiento integral del ser humano a través de un proceso permanente, gradual y progresivo.
- En ser un instrumento que coadyuve a la conformación de una sociedad justa y democrática.
- Se define y se realiza en un entorno multilingüe, multiétnico, y pluricultural en función de las comunidades que la conforman.
- Es un proceso científico, humanístico, crítico, dinámico, participativo y transformador.

Fuente proporcionado por la Coordinación Técnico Administrativa, basado en la Ley de Educación Nacional.

- **Valores**

Dentro de los valores que posee y se practican en la Coordinación Técnico administrativa podemos mencionar: Respeto, responsabilidad, honestidad, solidaridad, humildad comprensión, tolerancia, innovación, justicia y participación dentro y fuera del territorio Chiantleco.

- **Servicios que presta**

Resolución de problemas, mediación, procesos técnicos y administrativos, atención al público y a la comunidad educativa, de los diferentes niveles, traslados, matriculas, permutas, interinatos, confrontaciones, actas, certificación de actas, requerimientos de documentos de los docentes, ayuda psicológica, apoyo y validación de academias y centros educativos

Procesos que realiza vinculados con agencias nacionales o internacionales:

Podemos mencionar los de apoyo en la coordinación en los diferentes procesos de gestión educativa, internacionales con USAID WOD VISION, dentro de los locales están municipalidad. PCI Paisano.

- **Relación con Instituciones afines o similares**

Se tiene participación en comisiones con toma de decisiones, ejecución de acciones, monitoreo, solamente comisiones ejemplo, como Coordinación Técnica Administrativa, se participa en COMUDE, consejos Municipales de Desarrollo que es la encargada de reunir a varios representantes de los distintos sectores de la población, en donde, se representa la participación de la población en general, es decir, tanto social como económicamente. COMUSAN, que es la Comisión Municipal de Seguridad Alimentaria y Nutricional es la responsable de impulsar y coordinar las acciones que promuevan la SAN en el ámbito económico, social, étnico, cultural, de salud y político del municipio, a través de la formulación y ejecución de planes operativos que permitan enfrentar problemas graves de riesgo a INSAN en beneficio de la población, CONRED, que es la coordinadora nacional para la reducción de desastres, CONJUVECH, que es la Comisión Municipal de la Juventud de Chiantla. COMISIÓN DE EDUCACIÓN, que es la encargada de velar por los intereses de la educación.

1.2.2 Desarrollo Histórico

Anteriormente Las Coordinaciones Técnicas Administrativas recibían el nombre de Supervisiones Educativas, nombre con el que aún están en la Ley de Educación Nacional.

A finales de 1989 en el gobierno del Licenciado Vinicio Cerezo Arévalo, debido a que los llamados entonces Supervisores Educativos apoyaron a los docentes en una huelga que duró cuatro meses, el Ministerio de Educación de esa época destituye a todos los supervisores y crea una figura temporal denominada Coordinadores Educativos.

Como resultado de tal acción, el sistema educativo no estaba marchando adecuadamente, pues no había control, no se seguían los lineamientos como debiera ser, por lo que en 1992 se creó la nueva figura del Supervisor Educativo, este vino a

recuperar el espacio perdido y a retomar la acción de acompañamiento y asesoramiento.

En mayo de 1996, mediante el Acuerdo Gubernativo 165-96 se crean las Direcciones Departamentales de Educación.

En el artículo 7, del mismo acuerdo establece: que la supervisión Educativa de la jurisdicción que corresponda queda incorporada a la Dirección Departamental de Educación el jefe inmediato superior de dicha supervisión.

En 1999 el Ministerio de Educación crea paralelo a los supervisores la figura del Coordinador Técnico Administrativo, sin una base legal, solamente con un manual de funciones, (tomadas en su mayoría del Acuerdo Gubernativo 123 "A" y de la Ley de Servicio Civil).

Con esto pretendían que se mejorara la atención al cliente y que cada supervisor tuviera una cantidad reducida de establecimientos.

Para el año 2003 existían tres figuras lo que ocasionaba en algunos casos, fricción pues quienes poseían nombramiento de Supervisor Educativo se sentían con más derecho que aquellos que estaban asignados como Coordinadores.

Todo esto hizo que, en el año 2006, se nivelaran las categorías y han venido a mejorar las relaciones entre todos.

Por ser una figura de carácter Técnico Administrativo, en muchas ocasiones fue estricto por las sanciones drásticas que se aplicaban.

El origen de la Supervisión Educativa, fue anteriormente más de fiscalización y de inspección para las escuelas y maestros; las tareas del supervisor consistían en vigilar, ordenar y exigir las faltas y errores para amonestar, reportar y atemorizar a los maestros.

En 1,948 se creó la Dirección de Núcleos Escolares Campesinos, las Supervisiones de Distritos Escolares sustituyeron a dichos núcleos.

Fue en el año de 1965 que se creó un Distrito Escolar Número 31 en el Municipio de Chiantla, fue dirigido por el profesor Ezequiel López, según acuerdo Gubernativo de fecha 31 de julio.

En este mismo año hay un cambio total teniendo cobertura a nivel cualitativo y cuantitativo, fue así como se crea el aspecto socioeducativo rural a nivel regional.

En el año de 1,980 la supervisión escolar tenía asignado el Distrito Escolar No. 33 el cual estaba ubicado en el edificio Municipal del municipio de Chiantla, Departamento de Huehuetenango, se regía por reglamentos y normas; por lo que el supervisor era aquel que cumplía con los reglamentos y no tenía problemas en su distrito o establecimiento.

La plaza del Supervisor era vacante, por tal motivo el Supervisor Interino que ocupaba ese puesto era Víctor Méndez Samayoa, quien atendía cuatro municipios entre ellos: San Juan Ixcoy, San Sebastián Huehuetenango, Todos Santos Cuchumatán y Chiantla.

Debido al gran número de escuelas que iban aumentando en el municipio de Chiantla, y además el gran número de maestros y superpoblación escolar para ello se crea la Coordinación Técnico Administrativa Distrito Escolar Número 13-02-005 en el año 1996 mediante el Acuerdo Gubernativo 165-96.

La Coordinación Técnico Administrativa del municipio de Chiantla surge como una necesidad debido a la supresión de los puestos de supervisores educativos a finales del año 1997 con la política de retiro voluntario de personas implementadas por el Ministerio de Educación.

Las Coordinaciones Técnico Administrativas fueron creadas según resolución No. 0003-99 de la Dirección Departamental de Educación de Huehuetenango sobre la base del artículo 2º. Del Acuerdo Gubernativo 165-96, creación de las Direcciones Departamentales de Educación y con fundamento en los artículos 72, 73 y 74 del decreto No. 12-91, Ley de Educación Nacional.

Dentro de las personas que han estado dirigiendo la Coordinación Técnico Administrativa en el Distrito Escolar No. 13-02-06 se menciona al Licenciado Oscar

Marco Antonio González Ochoa, quien tomó posición en el año de 1,999 hasta abril del 2,002 siendo su sucesora la P.E.M. Alida Guillermina Mérida Monterroso de Agustín, quien entregó el cargo al Licenciado Braulio Eufemio García Rodríguez en mayo de 2,004 quien fungió en el cargo hasta enero del 2,016, y en el mes de febrero de mismo año, según libro de actas número uno de la dependencia, toma posesión el Licenciado Juan Carlos Tebalán Juárez, quien sigue al frente de dicha dependencia hasta el momento.

En la actualidad, el municipio de Chiantla cuenta con tres Coordinadores Técnico Administrativos, quienes atienden, dirigen, coordinan, orientan y evalúan el trabajo de los directores educativos, docentes y estudiantes en los niveles inicial, pre-primaria, primaria, ciclo básico y diversificado de los 329 establecimientos del municipio. Cada Coordinador Técnico Administrativo cuenta con un distrito a su cargo, está bajo la administración de los Licenciados en Pedagogía y Administración Educativa: Juan Carlos Tebalán Juárez, con el Distrito Escolar Número 13-02-006, Julio Escobedo del Valle con el Distrito número 13-02-007 y la Licenciada en Trabajo Social, y Master en Liderazgo y Gestión Administrativa con el Distrito Número 13-02-005, para el año 2017 por motivos de traslado a otro municipio se retira el Licenciado Julio Escobedo del Valle ocupando la coordinación Técnico Administrativo del municipio de Malacatancito, y toma su lugar el Licenciado Hugo Gonzáles como coordinador el Distrito número 13-02-007.

Las instalaciones se encuentran ubicadas en el edificio Casa del Maestro, instalaciones adecuadas para la demanda de trabajo con la que cada distrito y su administrador realizan.

El edificio se construyó después de varias solicitudes presentadas al gobierno municipal 2012-2016, dirigido por el Profesor Elvis Gilberto Tello Alvarado Alcalde Municipal y su corporación. Por lo que se plantea en una reunión ordinaria del Consejo Municipal de Desarrollo la Construcción de un Edificio denominado La Casa del Maestro el cual fue aprobado, fueron también la coordinación magisterial y el sindicato de trabajadores de la educación, los gestores de la institución.

Existieron sucesos y épocas especiales como Inauguración de la casa del maestro, entrega del edificio a los Coordinadores Técnicos Administrativos para ubicación de los distritos en los locales ya existentes.⁷

1.2.3 Los usuarios

Las personas que utilizan la Coordinación Técnica Administrativa, la mayor parte son directores, maestros, padres de familia, autoridades civiles, autoridades gubernamentales, autoridades no gubernamentales, en las condiciones necesarias como el acceso a los diferentes servicios que presta la Institución.

La procedencia de los usuarios varia su origen, ya que en algunas ocasiones es visitada la Institución de diferentes departamentos como municipios vecinos, no olvidándonos localmente.

ESTADISTICA ANUAL

HOMBRES	MUJERES	TOTAL
78	96	174

Las familias que hacen uso de la institución son la mayor parte de nivel medio, predominando en ocasiones familias de escasos recursos para que le sean resueltos sus problemas de sus hijos en casos de traslados a otros centros educativos. Problemas de acoso sexual, alcoholismo etc.

Tipos de usuarios que en ocasiones se pueden observar que hay personas que son de diversos niveles académicos como lo son ingenieros representantes de alguna institución, personeros municipales, de área de salud, directores de los diferentes niveles y jornadas laborales, docentes, padres de familia, organizaciones gubernamentales como no gubernamentales y grupos sociales, estudiantes, etc.

⁷ Archivo de la Municipalidad y Biblioteca Municipal, Memoria de labores

Situación socioeconómica no se cuenta con recurso monetario para la institución ya que de parte del Ministerio de Educación no envían el recurso necesario para sufragar gastos de la Coordinación Técnica administrativa de los tres distritos educativos.

La movilidad de los usuarios lo realizan las diferentes personas a través de la moto taxis, algunos que cuentan con vehículo propio, otros por escases monetario prefieren caminar para poder tener beneficios de la Coordinación.

La atención al público lo atiende directamente en su oficina la Coordinadora Técnica Administrativa del Distrito Escolar 13-02-005.

No	CODIGO	ESCUELA	DIRECTOR	TELEFONO
1	13-02-0077-42	✓ EODP. Mario Méndez Monte Negro	✓ Leonarda Noemí Cano Cano	41103912
2	13-02-0078-42	✓ EODP. Aldea Buenos Aires	✓ Marilyn Anabella Villatoro Rodríguez	40791122
3	13-02-5786-42	✓ CEIN-PAIN Buenos Aires	✓ Gisela Mayte Cano del Valle	50019591
4	13-02-5942-42	✓ CEIN-PAIN Aldea Chuscaj	✓ Lilian Cristina Alvarado Martínez	40888102
5	13-02-0299-42	✓ Colegio privado CRECER	✓ Aminta Antonieta Cartagena Castañeda	41269793
6	13-02-0045-43	✓ EORM. Cantón Nuevo Progreso, Aldea Quilenco	✓ Wilson Rolando Alva Cano	57373566

7	13-02-0050-43	✓ EORM Cantón Pino Alto, Aldea el Pino	✓ Yuri Esteban León Reyes	46313825
8	13-02-0051-43	✓ EORM Cantón Tunimá Charcales, Aldea Chancol	✓ Arsenio Alexander Alva Cifuentes	33576159
9	13-02-0055-43	✓ EORM. Cantón Los Chulubes Sector 4 Chuscaj	✓ Byron Manuel Alvarado Alva	30753188
10	13-02-0057-43	✓ EORM Cantón Capilla Aldea Sibila	✓ Sergio René Gómez	59947848
11	13-02-0060-43	✓ EORM Cantón Tunimá Chiquito, Aldea Chancol	✓ Roger Erikson	46760218
12	13-02-0071-43	✓ EORM Cantón los Regadillos Parte Baja, Aldea San Antonio las Nubes	✓ Héctor Arturo Martínez Palacios	40442328
13	13-02-0079-43	✓ EOU de Niñas. ✓ 5ta. Ave. 4-13 Zona 1	✓ Milton Estuardo Mérida Escobedo	31299568
14	13-02-0080-43	✓ EOU de Varones ✓ 5ta. Ave. 4-19 Zona 1	✓ Luis Felipe Rodríguez del Valle	45544002
15	13-02-0082-43	✓ EORM Cantón Cuatro Caminos, Aldea Sibila	✓ Gloria Salazar	57771135
16	13-02-0094-43	✓ EORM Cantón	✓ Elmer Cutberto	51672373

		Nueva Esperanza, Aldea Rio Escondido	Cano Morales	
17	13-02-0100-43	✓ EORM Aldea Rio Escondido	✓ Ramiro Figueroa	44925605
18	13-02-0110-43	✓ EORM Caserío Tunimá Aldea Chancol	✓ Mariza Isabel Leiva Cano	46747690
19	13-02-0113-43	✓ EORM. Cantón los Regadillos, Aldea San Antonio las Nubes	✓ Cesar Uriel Alvarado Castañeda	32218309
20	13-02-0137-43	✓ EORM Aldea Buenos Aires	✓ Luz Georgina Cano	59969779
21	13-02-0147-43	✓ EORM Aldea el Pino	✓ Mario Arturo	53888321
22	13-02-0149-43	✓ EORM Aldea las Tejas	✓ Edwin Reynaldo Carrillo Pascual	57674814
23	13-02-0150-43	✓ EORM Aldea Quilenco	✓ María Antonieta Moreno	54474307
24	13-02-0153-43	✓ EORM Cantón las Pozas y las Majaditas	✓ Martín René del Valle	53496789
25	13-02-0155-43	✓ EORM Cantón Cerro Grande	✓ María Soledad Diego	58025448
26	13-02-0156-43	✓ EORM Aldea Sibila	✓ Elia Judith Cano	54702239
27	13-02-0159-43	✓ EORM Aldea Taluca	✓ Perfecto Socorro Rodríguez	41857320

28	13-02-0163-43	✓ EORM Cantón Vista Hermosa Aldea Buenos Aires	✓ Guillermo Escobedo	42339645
29	13-02-0219-43	✓ EORM Cantón Centro Aldea Sibila	✓ Heidi Eliodora García López	57562187
30	13-02-1450-43	✓ EORM Cantón el Progreso, Aldea Buenos Aires	✓ Cora María Mérida	50475185
31	13-02-1604-43	✓ EORM Caserío Magdalena, Aldea Chancol	✓ Luis David Castillo	53678716
32	13-02-1610-43	✓ EORM Cantón San Pablo Cumbre, Aldea Sibila	✓ Emil José Tello	55172830
33	13-02-4799-43	✓ EORM Caserío Siete Lagunas, Aldea Chancol	✓ Telma Elizabeth Valiente López	57081233
34	13-02-4800-43	✓ EORM Cantón los Pocitos Tunimá, Aldea Chancol	✓ Hugo Fernando Juárez Agustín	40808997
35	13-02-7178-43	✓ EORM Cantón Captzincito, Aldea Chancol	✓ Werner Estuardo Figueroa Ranero	30631985
36	13-02-0081-43	✓ Colegio Parroquial Nuestra Señora	✓ Silvia Yanira Tigüilá	33358055

		de Candelaria		
37	13-02-0164-44	✓ Escuela Oficial para Adultos Cantón Parroquia	✓ Antonieta Guadalupe Escobar Tello	53818550
38	13-02-0015-45	✓ NUFED Cantón los Chulubes Sector 4 Chuscaj	✓ Brenda Yadira Velásquez Palacios	40437953
39	13-02-0136-45	✓ INEB Telesecundaria Vista Hermosa	✓ Jorge Javier Villatoro	50007242
40	13-02-0166-45	✓ INEB PEM. Marco Antonio Mérida Granados	✓ Gilda Carolina Mazariegos Tánchez de Cano	50074886
41	13-02-0184-45	✓ INEB de Telesecundaria Cantón San Pablo Cumbre, Aldea Sibila	✓ María Magdalena Alvarado	32033788
42	13-02-0193-45	✓ Colegio la Sagrada Familia	✓ Josefa Us Pacheco	77644930
43	13-02-0220-45	✓ INEB Cantón Nueva Esperanza	✓ Germán Gilberto Castro Salazar	77644135 56360111
44	13-02-6901-45	✓ Cooperativa de Enseñanza, Aldea Sibila	✓ Elizabeth González Salvador	50302764
45	13-02-0166-46	✓ ENCCO Chiantla	✓ Gonzalo Ezequiel Mérida Mérida	51844525
46		✓ Colegio Integral	✓ Antonio Raúl	53859512

	Humanístico	López Villatoro	
	Chiantleco		
47	✓ Colegio Integral	✓ José René Tello	30034627
	Humanístico	Mérida	
	Chiantleco		
48	✓ Juna Pablo II	✓ Mayra de Alva	54150254
49	✓ Colegio Génesis	✓ Heber Pérez	40838380

1.2.4 Infraestructura

La coordinación Técnica Administrativa se encuentra de la siguiente manera: las paredes construidas de block, techo de lámina y cielo falso, piso de granito, puertas de metal, ventanas de aluminio y ventilación, e iluminación adecuada. Cuenta con un salón de usos múltiples que cuenta con la misma infraestructura de dicha institución y es aquí donde se realizan las reuniones programadas de los maestros, padres de familia, alumnos si fuese necesario.

Área construida de la Coordinación Técnica administrativa 13-02-005 cuenta con edificio propio en el cual el 60% está construido lo cual se refleja en el plano de la institución.

Área descubierta: la Coordinación Técnica administrativa 13-02-005 cuenta con edificio propio en el cual el 40% está descubierta lo cual refleja en el plano de la institución.

1.2.5 Proyección Social

Atención al público en general a todos los miembros de la comunidad educativa que conforman el proceso educativo, así como la participación en eventos sociales y culturales deportivo a nivel municipal, representación a nivel departamental en las comisiones ministeriales asignadas a nivel nacional.

Representa a la educación del municipio, en tal sentido coordina actividades para el desarrollo del mismo. Participa en los desfiles de las fiestas titulares, deportivas del municipio, actividades de cultura de la comunidad, exposición escolar, en el

COMUDE, consejos Municipales de Desarrollo que es la encargada de reunir a varios representantes de los distintos sectores de la población, en donde, se representa la participación de la población en general, es decir, tanto social como económicamente. COMUSAN, que es la Comisión Municipal de Seguridad Alimentaria y Nutricional es la responsable de impulsar y coordinar las acciones que promuevan la SAN en el ámbito económico, social, étnico, cultural, de salud y político del municipio, a través de la formulación y ejecución de planes operativos que permitan enfrentar problemas graves de riesgo a INSAN en beneficio de la población.

1.2.6 Finanzas

El salario del Coordinador Técnico Administrativa es pagado por el Ministerio de Educación, en el renglón 011 donde se encuentra prestando sus servicios. Es el Ministerio de Educación, a través de la Dirección Departamental de Educación que proporciona a la institución algunos materiales como: resmas de hojas de papel bond, borradores, selladores, cuadernos, engrapadoras, folder, cajas de grapas, sobres manila, lapiceros, lápices, marcadores, Masquin tape, cajas de clip, resaltadores, sellos, entre otros.

En la Casa del Maestro, se encuentran tres distritos, a cargo de dos licenciados en pedagogía y una licenciada en Trabajo Social y Maestría en Liderazgo y Gestión Educativa: M.A. Migdalia Azucena Cifuentes García cubriendo el distrito 13-02-005, Lic. Juan Carlos Tebalán Juárez cubriendo el distrito 13-02-006, Lic. Hugo González cubriendo el distrito 13-02-007, el salario de cada uno de ellos es financiado por el Ministerio de Educación, la institución cuenta con dos personas que realizan el trabajo de guardianía, rotándose el horario laboral, financiados por la Municipalidad de la Villa de Chiantla, el pago de la energía eléctrica y agua potable es sufragado por la Municipalidad de Chiantla, al haber sido otorgada en usufructo.

La dependencia administrativa no cuenta con libros contables debido a que no maneja fondos que ayuden al mejoramiento institucional, está sujeta únicamente a auditorías administrativas y técnicas de los superiores, en cuanto a registros

administrativos, únicamente se utilizan libros de actas, asistencia, cuadernos de control para entregas de libros de textos, bibliotecas escolares y otros materiales de apoyo a los directores de los diferentes centros educativos.

1.2.7 Política laboral

La Coordinadora Técnica Administrativa, utiliza los siguientes instrumentos para la supervisión del personal docente bajo su cargo

- Supervisión: Se hace a través de una guía de entrevista, ficha de control, visitas de supervisión a los centros educativos.
- Control: Se realiza a través de asistencia de personal, libros de docentes, libros de actas, libros de conocimientos,
- Evaluación: Se realiza a través de la hoja de servicio misma que se entrega a fines del ciclo escolar y de la prueba de evaluación diagnóstica de los docentes.
- Guía: Los procesos educativos en los diferentes programas que tiene el Ministerio de Educación, atiende al público resolviendo los problemas que conlleven la visita.

1.2.8 Administración

La Coordinación Técnica Administrativa del Distrito Escolar Número 13-02-005 del municipio de Chiantla, es una institución de carácter educativo y administrativo, atiende a 123 centros educativos del área rural, entre ellos: 3 del nivel inicial, 50 del nivel pre primario; 66 del nivel primario y 4 del nivel medio.

El código escolar asignado al municipio de Chiantla, es 13-02; cubre al sector oficial, privado y por cooperativa del municipio, atendiendo únicamente a centros educativos del área rural.

La persona encargada de dirigir la Coordinación Técnica Administrativa, lleva tres años dirigiendo dicha institución, en la cual al inicio de su gestión, La Licenciada Migdalia Azucena Cifuentes, se encontraba desarrollando la docencia en la Escuela Oficial Urbana del municipio de San Sebastián Coatán, posteriormente fue llamada para apoyo a la Coordinación de dicho lugar, ya que no contaban con un

Coordinador Técnico Administrativo pero dentro de la problemática escolar en la cual se encontraba maestros por subutilización, se vieron a la necesidad de trasladar a la Licenciada mediante un oficio emanado del despacho de la Dirección Departamental de Educación, asignándola como Coordinadora Técnica Administrativa para el Distrito Escolar 13-02-05 de Chiantla, aceptando el gran reto que se le asignara, teniendo como referencia a docentes conflictivos, ella acepto gustosamente dicho desafío, y hasta la fecha ha sabido desempeñarlo con responsabilidad y orden la labor administrativa, contribuyendo en los diferentes procesos y al público en general.

1.2.9 Ambiente institucional

La Coordinación Técnico Administrativa tiene un ambiente y equipo pedagógico adecuado, cuenta con tres oficinas amplias, con buena iluminación, construidas con material de block, y en buen estado en donde están ubicadas los tres distritos escolares números 13-02-005, 13-02-006, y 13-02-007, también existe una oficina para los programas de apoyo, dirigida por dos técnicos de apoyo, que atiende a todos los centros educativos del municipio, cuenta con dos servicios sanitarios en condiciones no adecuadas, una bodega en muy mal estado y un salón multiusos totalmente adecuado para uso de los involucrados en el proceso educativo.

1.2.10 Otros Aspectos

- **Logística de los procesos o Servicios**

Atención y resolución de los casos presentados, asistencia técnica y pedagógica a directores y docentes, así como atención a demandas presentadas por la comunidad educativa, confrontación de diferentes documentos, llenado de licencias de diferente índole a los docentes y directores para asistencia al IGSS y otras licencias, participación social, deportiva y religiosa en las diferentes instituciones y grupos sociales de la región, resolución de problemas de padres de familia, docentes, directores, elaboración de plan mensual de las diferentes actividades realizadas para

la Dirección Departamental de Educación, apoyo a los diferentes programas del Ministerio de Educación, gestión de proyectos educativos, etc.⁸

- **Tecnología**

La Coordinación Técnico Administrativa, cuenta con equipo de cómputo, impresora, escáner, como también carece de retroproyector, aparatos de amplificación, cañonera, fotocopidora, guillotina, servicio de internet, pantalla para proyectar, entre otros, podemos mencionar archivo, anaqueles, estantería.

1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas

1. Deficiencia en las relaciones interpersonales entre directores, docentes.
2. Carencia de una secretaria para brindar un mejor servicio.
3. No cuenta con equipos de oficina variado.
4. No cuenta con archivos, anaqueles para guardar documentos importantes.
5. No se comparten temas de sexología en estudiantes, directores, docentes en los centros educativos.
6. Escaso conocimiento de legislación educativa entre docentes y directores de los centros educativos.
7. Falta de acompañamiento en programas de educación social en los centros educativos.
8. Poco interés en la lectoescritura por parte de directores, docentes, alumno de los centros educativos.
9. No se tiene acceso a agua purificada dentro de la coordinación Técnico Administrativa.
10. La entrada de la Coordinación Técnica Administrativa no cuenta con pavimento.
11. No se cuenta con una biblioteca que posean libros apropiados para poder realizar investigaciones.

⁸ Conversación sostenida con Ma. Migdalia Azucena Cifuentes García Coordinadora Técnico Administrativa del Distrito Escolar 13-02-005, Chiantla, Huehuetenango

- 12. Falta de fotocopiadora.
- 13. No cuentan con medios de transporte para conducción de las personas hacia el centro del municipio.
- 14. No cuentan con área jardinizada.
- 15. Carece de útiles de oficina.
- 16. Falta de implementos tecnológicos.
- 17. Falta de depósitos para recoger la basura.
- 18. Poco interés en mantener un ambiente sano en el acceso a la coordinación Técnico administrativa.

1.4 Problematización de las carencias y enunciados de hipótesis acción

Cuadro 1. Problematización de la carencia

CARENCIAS	PROBLEMAS
Deficiencia en las relaciones interpersonales entre directores y docentes.	¿Cómo mejorar las deficiencias de las relaciones interpersonales entre directores y docentes de los centros educativos?
No cuenta con una secretaria para apoyo administrativo en la Coordinación	¿Qué hacer para tener apoyo de una secretaria administrativa en la coordinación?
No cuenta con equipo de oficina variado	¿Por qué se carece de un equipo de oficina variado?
No cuenta con archivos, anaqueles para guardar documentos importantes.	¿De qué manera se puede agenciar archivos, anaqueles para guardar documentos importantes?
No se comparten temas de sexología con estudiantes, directores, docentes en los centros educativos.	¿De qué manera se realizarían actividades para compartir temas de sexología con estudiantes, directores, docentes en los centros educativos?

Escaso conocimiento de legislación educativa entre docentes y directores de los centros educativos.	¿Qué hacer para actualizar a los docentes, directores sobre la legislación educativa en los centros educativos?
Falta de acompañamiento en programas de educación social en los centros educativos	¿Cómo mejorar el acompañamiento de los diferentes programas de educación social en los centros educativos?
Poco interés en la lectoescritura por parte de directores, docentes, alumno de los centros educativos	¿Cómo mejorar el interés en la lectoescritura de los docentes, directores y alumnos de los centros educativos

Fuente. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el diagnóstico de la Coordinación Técnico Administrativa del Distrito Escolar 13-02-005 del municipio de Chiantla, departamento de Huehuetenango.

1.5 Priorización del problema y su respectiva hipótesis acción

Cuadro 2. Priorización del problema

PROBLEMA	HIPOTESIS-ACCION
¿Cómo mejorar las relaciones interpersonales entre directores y docentes de los centros educativos?	Si se elabora un manual de relaciones interpersonales para capacitar a directores y docentes, entonces se mejorarán las relaciones interpersonales entre el personal de los centros educativos.
¿Qué hacer para tener apoyo de una secretaria administrativa en la coordinación?	Si se gestiona un presupuesto ante el MINEDUC entonces podríamos obtener beneficios y apoyo administrativo en la Coordinación Técnico Administrativa
¿Por qué se carece de un equipo de oficina variado?	Si se gestiona en ONGs, un equipo de oficina variado, entonces se podría lograr la donación del equipo de oficina para uso de la admiración.
¿De qué manera se puede agenciar archivos, anaqueles para guardar documentos importantes?	Si se gestiona en ONGs, archivos, anaqueles, entonces se podría lograr la donación de material apropiado para guardar archivos y documentos importantes
¿De qué manera se realizarían actividades para compartir temas de sexología con estudiantes, directores, docentes en los centros educativos?	Si se establecen charlas, capacitaciones dinámicas, entonces se compartirían talleres de sexología con estudiantes, directores, docentes en los centros educativos
¿Qué hacer para actualizar a los docentes, directores sobre la legislación educativa en los centros educativos?	Si se capacita a los docentes y directores sobre legislación educativa, entonces se puede mejorar la administración en los centros educativos.
¿Cómo mejorar el acompañamiento de los diferentes programas de educación	Si se hace un taller sobre programas de educación social entonces se mejoraría el

social en los centros educativos?	acompañamiento en los centros educativos
¿Cómo mejorar el interés en la lectoescritura de los docentes, directores y alumnos de los centros educativos	Si se concientiza la importancia de la lectoescritura entonces mejoraría el interés en la lectoescritura de los docentes, directores y alumnos de los centros educativos.

- **Problema seleccionado**

¿Cómo mejorar las relaciones interpersonales entre directores y docentes de los centros educativos del distrito escolar 13-02-005 del municipio de Chiantla, del departamento de Huehuetenango?

- **Hipótesis acción**

Si se elabora un manual de relaciones interpersonales para capacitar a directores y docentes, entonces se mejorarán las relaciones interpersonales entre el personal de los centros educativos.

1.6. Análisis de viabilidad y factibilidad

Cuadro 3. Viabilidad y factibilidad

VIABILIDAD		
INDICADOR	SI	NO
¿Se tiene por parte de la institución, el permiso para hacer el proyecto?	X	
¿Se cumplen con los requisitos necesarios para la autorización del proyecto?	X	
¿Existe alguna oposición para la realización del proyecto?		X

- **Factibilidad**

Para la realización de la acción se cuenta con las herramientas necesarias que permitirán desarrollar cada una de las actividades de una mejor manera, para ello se realizan distintos estudios para determinar la factibilidad de la acción a implementar dentro de los cuales están:

- **Cuadro 4. ESTUDIO TÉCNICO**

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

- **Cuadro 5. ESTUDIO DE MERCADO**

INDICADOR	SI	NO
¿Están bien identificados los beneficiarios del proyecto?	X	
¿Los beneficiarios realmente requieren la ejecución del proyecto?	X	
¿Los beneficiarios están dispuestos a la ejecución y continuidad del proyecto?	X	
¿Los beneficiarios identifican las ventajas de la ejecución del proyecto?	X	

Cuadro 6. ESTUDIO ECONÓMICO

INDICADOR	SI	NO
¿Se tiene calculado el valor en plaza de todos los recursos requeridos para el proyecto?	X	
¿Será necesario el pago de servicios profesionales?	X	
¿Es necesario contabilizar gastos administrativos?	X	
¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?	X	
¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?	X	
¿Se ha definido el flujo de pagos con una periodicidad establecida?	X	
¿Los pagos se harán con cheque?		X
¿Los gastos se harán en efectivo?	X	
¿Es necesario pagar impuestos?		X

Cuadro 7. ESTUDIO FINANCIERO

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

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1 Elementos Teóricos

2.1.1 Concepto de Relaciones Interpersonales

- “Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.” (Perez Porto & Gardey, 2008)
- Las relaciones interpersonales son enlaces superficiales que se manifiestan entre las personas durante una conversación en la cual se tiene el concepto de una forma de expresar los sentimientos que tenemos; de una manera clara y concisa, tratando de ser cordiales, efectivos. Y por ende buscando la manera de evitar los conflictos que se presentan cuando el hombre busca conocerse, asimismo.

- **Docentes**

“El educador es un elemento del acto educativo concreto, es una persona que actúa sobre uno o varios individuos concretos con el propósito de elevarlos a una mayor perfección. El maestro es un educador profesional”.

- **Directores**

- Es un adjetivo que hace referencia a aquel que dirige. El verbo dirigir está vinculado a la acción de llevar algo hacia un determinado lugar señalado; guiar a través de señas o indicaciones; encaminar la intención y las operaciones a un determinado fin; dar reglas para el manejo de una empresa; orientar.
- En los centros escolares, por ejemplo, también hay un director. Este cuenta con una amplia serie de funciones que debe llevar a cabo para el correcto funcionamiento del colegio, instituto o universidad. Entre aquellas destacan las siguientes:
- Planificar, coordinar y controlar tanto lo que son las actividades académicas como las administrativas.
- Evaluar la labor que desarrollan los docentes que conforman la plantilla.

- Velar por el cumplimiento de las normas establecidas, ya sea por los educadores como por los alumnos y el resto de personas que integran la comunidad educativa.
- Dirigir el consejo de profesores.
- Ser el gestor y evaluador de los distintos programas de actividades complementarias, especiales, culturales, deportivas...que se desarrollen en el marco del centro.
- Organizar y aprobar los horarios de las diversas actividades, así como de todos los grupos escolares y, por tanto, de los profesores.
- Gestionar y responder ante el Ministerio de Educación de todo lo que tenga que ver con el centro. (Merino & Perez Porto, 2014)

2.1.2 Comportamiento Humano⁹

Es la actitud que tienen las personas o bien sean las manifestaciones de comportamientos adquiridos, mediante su forma de conducirse en la sociedad, a través de los diferentes vínculos, que se presentan en la vida cotidiana.

El comportamiento humano es una relación causal en las manifestaciones que muestra las personas en su proceder, también es una manifestación que se ha podido comprobar un distinto comportamiento de actitudes positivas, al mismo tiempo se toma en cuenta la variabilidad y las relaciones de una persona a otra.

Se tiene el conocimiento, de que, en el comportamiento humano, existen algunas barreras en las distintas etnias de los muchos de sus idiomas, que se hablan en la actualidad específicamente todas las de origen Maya, siendo de tal manera negativa la comunicación, no comprendiéndose en su totalidad el lenguaje, por lo tanto, no se registra ninguna comunicación que dé lugar a un comportamiento claro y concreto.

⁹ El comportamiento humano es el conjunto de comportamientos exhibidos por el ser humano e influenciados por la cultura, las actitudes, las emociones, los valores de la persona y los valores culturales, la ética, el ejercicio de la autoridad, la relación, la hipnosis, la persuasión, la coerción y/o la genética.

El origen del comportamiento humano, se inicia como lógica en el seno de la familia, dependiendo de la conducta y comportamiento de los padres, que se serán los encargados de que la comunicación sea lo suficientemente aceptable dentro de la sociedad en que se desenvuelven.

Existen muchas barreras de comunicación, asimismo de comportamiento debido a la falta de medios de transporte, grandes distancias, centros educativos que facilitan la relación dentro de la sociedad a la cual pertenece.

2.1.3 Convivencia entre docentes y Directores

Regularmente en la convivencia pacífica es «el equilibrio de conductas armónicas e idóneas entre los miembros que integran la comunidad educativa, con miras a favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje, la práctica de valores y el fortalecimiento de la identidad personal, étnica y cultura.

Este tipo de convivencia se evidencia cuando hay un trato cortés y amable entre pares y entre estudiantes y docentes, en el que prevalece el respeto, la tolerancia y la práctica de valores. El centro educativo es un espacio para el desarrollo integral de los estudiantes, por lo que es necesario fomentar permanentemente un ambiente seguro y libre de cualquier tipo de violencia.

Los directores y los docentes cuentan con:

- El Programa Nacional de Valores.
- La celebración del Día de la No Violencia.
- El Programa de Educación para la Paz y la Vida Plena. Como medios para dar a conocer y fomentar el clima escolar y la convivencia pacífica.
- Es de suma importancia que se establezcan las responsabilidades, medidas disciplinarias y de seguridad, tanto para el personal como para los estudiantes, con el fin de asegurar la convivencia pacífica.
- Es por ello la gran necesidad de promover la práctica de las relaciones interpersonales entre los directores hacia los maestros para así contribuir al desarrollo educativo y el proceso de la enseñanza aprendizaje baya encaminándose

hacia los logros obtenidos. (Dirección General de Evaluación e Investigación Educativa, 2015)

2.1.4 Relaciones interpersonales en el trabajo

En la mayoría de las fabricas bien organizadas existen las relaciones humanas, este factor es muy importante para la buena marcha de la misma ya que el hombre es elemento importante que lo realiza, por lo tanto; las relaciones en el trabajo deben de ser positivas, para todos los empleados y empleadores, desde el más alto cargo, hasta el más sencillo, si esto se realiza de una manera bien ordenada la productividad y el prestigio de la fábrica o empresa, dará lugar a que toda actividad sea un éxito, tanto para la fábrica o empresa como para los empleadores. (Jordan, 2002)

Cuando las relaciones humanas son aplicadas, en todos los sectores de las fábricas o empresas, la producción llega a ser en un momento un éxito, ya que jefes, oficinistas operarios, conserjes, y demás personal trabajan con entusiasmo, para el buen desarrollo de los fines de la empresa o fábrica.

En todo trabajo debe de existir armonía, compañerismo, afectividad, cooperación, un buen trato social, ya que jefes y trabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones dentro de la empresa o fábrica. De igual manera, debe de evitarse ciertas situaciones que influyen negativamente en la labor de ambos, si todo lo anteriormente dicho es lo contrario, por lógica cualquier actividad dentro de la fábrica o empresa será un fracaso, tanto como para el personal como para la empresa. Es muy importante que exista armonía, comprensión, justicia, y benevolencia para lograr un buen cometido.

2.1.5 Relaciones Interpersonales en el trabajo, Económico y Social

Pierre G. Neil. (1976). Opina que: “En todos los ambientes sociales, culturales, económicos, deportivos, políticos, etc., la base fundamental de sus actividades conlleva a la realización de un presupuesto que culminará con la finalización del mismo, por lo tanto, el aspecto económico es base fundamental que todos los administradores tienen que utilizar para llevar a cabo los gastos que genera determinado trabajo.” (p. 2-161).

Por lo tanto, se tomará en cuenta el trabajo, que es parte del aspecto económico y social en cualquier ámbito en donde participa el hombre y la comunidad. Según las leyes de los países latinoamericanos, cuentan con leyes o códigos de trabajo que recomiendan el buen trato humano hacia el obrero, el empresario, el dueño o la asociación. En los cuales hay artículos que favorecen mejoras para el empleado, a través de estas leyes el obrero, el operario, el jefe y el administrador cuentan con distintas prestaciones, ya sea en el aspecto privado o nacional.

Ultimadamente se ha venido utilizando la participación de la mujer ocupando distintos cargos importantes en los que tienen los mismos derechos, en lo que se relaciona al cargo que desempeña.

Lamentablemente, muchos empresarios dueños de fincas, empresas o fábricas evaden todas esas responsabilidades a los grupos de jornaleros, trabajadores y operarios, todo lo anteriormente descrito, no cumpliendo con lo que establece el código de trabajo, utilizando de esta manera a mujeres, ancianos, y niños menores de edad, siendo estos últimos los más perjudicados, porque éstos realizan trabajos de jornadas completas, como lo que hace un hombre registrado como peón, todo por no contar con la edad para reclamar ante las autoridades lo que por ley les corresponde.

Se ha comprobado que los administradores y los patronos, se ponen de acuerdo para no proporcionarles a todos los servicios sociales, tales como enfermedad común, y accidentes. Se ha comprobado también en muchas circunstancias que los jornaleros que trabajan por contrato les hacen descuentos económicos de su trabajo, relacionados al Instituto Guatemalteco de Seguridad social – IGSS- no recibiendo de esta institución ninguna ayuda médica, mucho menos económica, lo que da lugar a la discriminación laboral campesina.

2.1.6 Relaciones Interpersonales en la familia

La mayoría de las personas viven en complejos sistemas de relación con otras personas, siendo ella la más pequeña en la integración de dos personas que dan origen a una familia, asociándose con otras personas porque les gusta hacerlo, por la razón que están físicamente más cercanas a ellas, están de acuerdo en algunas cosas,

aparte que satisfacen sus necesidades y tienen necesidades que ellos pueden satisfacer, son competentes, capaces de hacer cosas productivas para su vida, agradables y hacen cosas buenas por el prójimo. La relación interfamiliar es la base fundamental de cualquier relación humana, misma que originará después a otro tipo de relaciones.

Por otro lado, se puede decir que hay factores que limitan las relaciones interpersonales en la familia, entre ellos podemos mencionar, los esposos y esposas celosos, el grado académico de ambos, esposos agresivos y coléricos, la infidelidad, padres rígidos y autoritarios, etc. Por lo tanto, las consecuencias que existen de las buenas relaciones en la familia podemos decir: que hay paz, armonía, confianza, amor, cooperación, comprensión entre padres e hijos, mejor disposición y actitud para resolver conflictos, integración familiar, salud mental, etc.

Una familia es la unión de personas que comparten un proyecto de vida en común, en el que existen fuertes sentimientos de pertenencia a dicho grupo, existe un compromiso personal entre sus miembros y se establecen relaciones de intimidad, afectividad, reciprocidad y dependencia. (Sandoval, 2015)

Por ello podemos decir que los tipos de familia contemplamos la nuclear y la monoparental, familia extensa, por lo que es necesario que en las familias existe la comunicación, los gustos y las preferencias propios de cada uno de los miembros de la familia, derechos y deberes, amor.

Por lo que no debemos olvidar que otros de los tipos de familia tenemos la familia disfuncional, cuando no se respeta la individualidad, no hay flexibilidad ni deberes, ni derechos claros, no existe comunicación, o se invierte la jerarquía donde los hijos mandan a los padres.

Los roles en la familia, es la expectativa que tiene un grupo social respecto a la conducta que tiene una persona que ocupa una posición.

Los modos de ser en la familia podemos decir que la familia centrada en las actividades cotidianas que realizan los hijos, la familia inestable, donde los padres discuten los problemas que tienen frente a los hijos, la familia sobreprotectora en donde

los padres no dejan que los hijos se desarrollen como personas, impidiéndoles que ellos florezcan como seres humanos, familia rígida, está formada por los padres autoritarios dándose el respeto hacia los seres mayores imponiendo la voluntad de ellos, familia permisiva donde los hijos quieren ser la máxima autoridad en la familia, delegándole diversas órdenes a los padres para que ellos las realicen, la familia estable, podemos mencionar que dicha familia manifiesta y pone toda práctica de los valores hacia la familia. (UNICEF, 2002)

La función principal en la familia, abarca la función económica, donde se tiene que ver todas las expectativas para sufragar los diversos gastos que se den dentro de la familia.

La función reproductora, en la cual la pareja de esposos son los únicos responsables de verificar la cantidad de hijos que van a tener.

La función recreativa en la cual los padres manifiestan recreación sana hacia los miembros de la familia dándose en un marco de tranquilidad, cooperación para poder realizar que se pretende.

La función educadora, es la primera educación que se les da a los hijos en la familia, para que posteriormente se dé la segunda que culmina en la escuela formándose con los contenidos académicos que los maestros les imparten en su proceso enseñanza aprendizaje.

La función socializadora, es la que envuelve a la familia en la sociedad, participando en diversas actividades que se den dentro del marco de la cultura, deportes, etc.

2.1.7 Influencias culturales y ambientales

Estos dos aspectos son importantes en lo social de los pueblos, porque la culturización da lugar al engrandecimiento de todas las comunidades, en los distintos aspectos que se manifiestan a través de los tiempos. Podemos mencionar la implementación de la educación, en todas sus ramas, siendo éste un elemento muy importante para los niños, jóvenes y aun para los señores.

Un pueblo sin educación, será un pueblo que vivirá toda la vida en el atraso, porque cuando sus vecinos, se preocupan en sacar adelante específicamente a sus hijos a través de los tiempos, estos van a ser los elementos que van a generar una cultura de mayor potencialidad para los ambientes que los gobiernos se han propuesto.

Podemos mencionar la literatura, que da a conocer la cultura, el desarrollo de la economía de los sectores sociales, fortaleciendo sus relaciones entre directores y docentes. La profesionalización de la educación, contribuye a una cultura solidaria para todas las personas, que tienen ambiciones de conocimientos a través de la literatura. La literatura en leyes, contribuye a la disciplina que normas nos códigos del estado, siendo de suma importancia en el conocimiento de los derechos y obligaciones de todos los ciudadanos, contribuyendo de esta manera a mantener un ambiente de desarrollo, paz y economía.

No está demás hablar de las culturas, en los distintos ambientes del país, contando con gran variedad de etnias indígenas de origen maya, que cuentan con sus propias culturas; en las que se toman en cuenta, los ambientes religiosos, políticos y sociales, contando en Guatemala con veintiún lenguas que cubren una parte del territorio nacional, por lo tanto; se tiene las cuatro etnias mayoritarias, tales como: Keq'chies, Mam, Kaq'chiquel, Quichés, que tienen distintas formas de llevar sus culturas, en sus distintos ambientes, eran politeístas en el orden de sus religiones.

2.1.8 Clases de relaciones interpersonales

Rvda. de Ramírez, Leonor. (1976). Declara que "Las relaciones que existen entre otras personas, que laboran en alguna empresa determinada, se da a conocer en una forma natural, espontánea, ya que el propio trabajo, es la forma en que se puede ayudar a otras personas que lo necesitan y así poder satisfacer cuales quiera de las necesidades que se puedan presentar. (p. 3-136).

El tipo de trabajo, que se tenga en una empresa es permanente, al mismo tiempo, nosotros ocupamos allí la mayor parte de nuestro tiempo, como también la mayor parte de nuestra vida. En una empresa, se puede constatar que las autoridades se dan por

jerarquías, misma que ayudará que esté bien organizada la empresa, al mismo tiempo a los trabajadores, las relaciones que de den aquí, dependerá de la autoridad y del poder con que se cuente en ese momento, no olvidándose que dentro de las empresas existen normas y estatutos como que determinan la conducta de las personas, en la cual por el mismo trabajo se encuentran sujetas.

Además, dentro del mismo trabajo de la empresa, se pueden visualizar que existen variedad de actividades a realizar, como de profesiones, que juntándose forman un grupo para poder así llevar a la empresa hacia el éxito, tomando en cuenta, que cada persona tiene intereses personales, mismos que deben acomodarse a las demás personas de trabajo; como a los objetivos de la empresa.

El trabajo de una persona, sirve como experiencia para poder enriquecer su personalidad, asimismo, ser solidario con las demás personas de una manera recíproca dando y recibiendo, sin importar que al final de su labor, no se pueda recibir nada a cambio por el trabajo realizado.

Se ha elaborado una clasificación general de los tipos de relaciones interpersonales, que trasciende esta oscilación etaria y que contempla un juego de equilibrio entre las intenciones de las distintas partes que intervienen en el vínculo. Podríamos hablar de:

- **Relaciones íntimas/relaciones superficiales:**

Las primeras aparecen cuando se busca satisfacer una necesidad afectiva o una necesidad básica a partir del vínculo con otra persona. Pueden producirse asimetrías, como se da en la relación entre un paciente y su médico, ya que mientras para el paciente ésta será posiblemente una relación íntima, para el médico tal vez sea, por obvias razones profesionales, más superficial. En el caso de que las relaciones de ambos no estén bien afianzadas, podrá surgir un conflicto.

- **Relaciones personales/relaciones sociales**

La identidad personal suele perder peso ante los modelos que la sociedad a menudo impone sobre el sujeto. El ejemplo antes mencionado, del conflicto que puede surgir entre el médico y el paciente, aplica también en este sentido, ya que el paciente

necesita de una atención personalizada y espera ese tipo de atención, pero suele suceder que el médico se comporta como un trabajador que sólo está allí por un vínculo social y no personal. Es decir, los enfermos componen un grupo social y los médicos, otro, y entre ellos predomina la identidad social por sobre la individual.

2.1.9 Participación laboral en ambos grupos

La comunicación social dentro de la escuela, únicamente se efectúa dentro del mismo personal docente, que con muchos esfuerzos sacan adelante los proyectos educativos, por carecer de una ayuda económica, por parte del estado que sería a través del ministerio de educación, siendo el factor económico que más dificultades proporciona en los proyectos escolares, viéndose en la penosa obligación de aportar el contingente económico que conlleva a cualquier actividad social dentro del establecimiento.

Los maestros, han llegado al extremo de solicitar apoyo económico a las personas que se encuentran en el extranjero, para sufragar los gastos de las distintas actividades que se realizan durante el periodo de clases, encontrando en ellos un aliciente, que los mantiene con el entusiasmo de mantener el equilibrio de lo programado anteriormente.

Las relaciones interpersonales entre docentes y vecinos de la comunidad son muy escasas, debido a la poca responsabilidad que a ellos se le atribuye, específicamente cuando se trata de ponerse en contacto para la elaboración de proyectos, siendo una minoría los que voluntariamente y con entusiasmo colaboran en varios aspectos, quiere decir; que se dificultan las relaciones entre grupos debido al factor pobreza y el poco roce social entre vecinos y docentes.

Creo de suma importancia, que haya una comunicación directa entre los padres de familia y los docentes, para sacar adelante los distintos trabajos programados en la comunidad, de los cuales no se han realizado debido a la falta de colaboración que demuestran los padres de familia por los proyectos a realizarse. Se ha trabajado de diferentes maneras, haciéndose conciencia a ellos, aduciendo no contar con suficiente tiempo, porque se dedican a sus labores cotidianas.

Es muy importante que los directores como los docentes tengan una estrecha comunicación y poder realizar las diferentes actividades como los proyectos del centro educativo en donde labora, ya que sin ello no se podría llegar a tener los planes y procesos deseados. Por lo tanto, se debe concretizar que ambos grupos participen en la realización de los deberes y acontecimientos que se manejen en el centro educativo, con esto se lleva al desarrollo comunitario como de todos los miembros de la familia educativa.

2.1.10 La comunicación y las relaciones interpersonales¹⁰

La comunicación, es la manera que tienen las personas en entrar en relación contacto con las demás personas, mismas que tienen su origen dentro de la concepción; donde el feto ya tiene comunicación con su madre desde el vientre, posteriormente el niño, el adolescente, el adulto, el trabajador, el profesional, que son capaces de poder dar amistad a las demás personas.

Pierre G. Neil. (1976). opina que “Constantemente, nosotros nos estamos comunicando con las personas, manifestando nuestros sentimientos, ideas, transmitiéndolas a los amigos, familiares, compañeros, etc. Es un proceso de doble vía, no olvidemos que en la comunicación nosotros vamos formando nuestra propia personalidad, que nos ayudará más adelante a tener buenas relaciones con otros seres humanos. “(p. 1-96).

En conclusión, se puede decir que el hombre es un ser comunicativo por naturaleza y su evolución en el mundo va a depender de la buena interacción con su entorno a través de la comunicación. Existe una estrecha conexión entre la comunicación y las relaciones interpersonales, ya que tenemos la gran necesidad de expresarnos, relacionarnos con otras personas, asimismo darnos a conocer, y que las otras personas lo hagan también. Muchas veces nosotros hemos caído en tener comunicación negativa en no tener comunicación con los seres humanos, aislándonos del entorno que nos rodea.

¹⁰Estas relaciones se originan a partir de la comunicación, y ninguna de sus funciones se puede realizar si el ser humano no inicia por interactuar con otros seres para compartir información. Uno de los aspectos más relevantes que se puede mencionar acerca de la comunicación es que a través de ella se logra transmitir y proyectar al medio donde el ser humano se desarrolla.

Por otro lado, si tenemos comunicación positiva, tenemos plenamente la experiencia de que hemos sido comprendidos, aceptados por los demás, hemos sentido aceptación, amor, aprecio, satisfacciones nuestra vida, por ello la comunicación para las relaciones interpersonales, es más bien el corazón que hace que la persona tenga vida y pueda respirar en un ambiente de desarrollo productivo personal. La comunicación interpersonal, contribuye en el estado anímico de las personas, como los momentos de emoción, sorpresa, tristeza, efectos emotivos del corazón, como el amor, el susto y depresión, que pueden causar hasta la muerte en algunos casos.

Importancia de la comunicación en las relaciones interpersonales. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-comunicacion-en-las-relaciones-interpersonales/>

2.1.11 La Comunicación entre directores y los maestros

La comunicación entre los directores y los maestros, es únicamente a través del lenguaje que en nuestro medio es el español, en la cual se da la comunicación artística y la comunicación corporal, en algunos casos se observa el lenguaje no verbal como medios de comunicación, todo esto contribuye a la comunicación interpersonal, como medios de identificación y formación de nuestro ser.

Las relaciones interpersonales, vienen a ser en nuestra vida los medios de mayores alegrías y de complacencias; que pueden en un momento de llegar a ser de grandes tristezas dentro de la comunicación de directores y maestros. Además, las relaciones interpersonales, pueden ser fuente de alegría al ser comprendidos y conocidos como somos de esta manera pueden surgir el gozo la alegría, la tristeza, la decepción y la ira.

La falta de relaciones interpersonales, que pueden ser un fallo en la comunicación, causa en nosotros decepción y desolación. Dentro de la comunicación no verbal, nos comunicamos con los directores por medio de gestos, cuando en algunas situaciones éstas carecen del mismo lenguaje, asimismo, con la expresión facial y la actitud corporal, con movimientos de la boca con la mirada, con los ojos y las cejas.

En muchas oportunidades, se han visto que los docentes no se acercan al director para dialogar, por falta de comunicación, asimismo, por la escasez de carácter y

temperamento conque éstos cuentan, la timidez, la expresión verbal, son algunos de los factores que también influyen en la falta de comunicación entre ambos.

María Cristina Ocampo Villegas, ed. (2007). Opina que de los pilares actuales de la comunicación en las organizaciones se desprende de los aportes de que, a través de sus estudios dimensionales a la organización como un sistema de cooperación entre los miembros partícipes, identifica que cada miembro tiene por naturaleza la necesidad de relacionarse con sus compañeros de trabajo, abriendo el camino a lo que hoy denominamos comunicación horizontal. (p. 292.)

2.1.12 Educación en valores morales y cívicos

Méndez Camas, Julia Estela (2003) manifiesta que La moral, se manifiesta en los principios y las normas que dirigen en la conducta de la humanidad, su fuente lo tiene desde el origen del hombre, hasta nuestros días, propiciándose sobre los mismos intereses sociales por lo que se toma que la moral y cívica nos enseña las normas que deben manifestarse, haciendo el bien y omitir el mal. (p. 5-36).

El sistema fundamental moral de las relaciones interpersonales, presentan una actitud de valores que hacen de una persona y al grupo de personas que lo rodea alcanzar una vida completamente y satisfactoria. Lo que hace que ha formado la unidad de su ser ante la sociedad que lo rodea. Entre los valores morales, se cuenta la justicia, el respeto, la verdad, la sinceridad, la lealtad, honradez y la realidad de sus actos.

Dentro de la Escuela, Se promulga constantemente en los niños, jóvenes la educación cívica, que vienen a ser parte de la educación moral de los alumnos, que en algunos casos, lo trasmiten a los padres de familia, teniéndose como base algunos símbolos e himnos dedicados a la patria, por acontecimientos de importancia en su historia, de los cuales podemos mencionar el Himno Nacional de Guatemala, el Himno a Centro América, y algunos otros cantos dedicados a los símbolos patrios de los cuales tenemos la Bandera Nacional, el Escudo de Armas, la Monja Blanca, la Ceiba Pentandra, la Marimba, el Quetzal. En algunos casos, el ciudadano guatemalteco, presta el servicio militar, como un acto de civismo hacia la patria.

Lata pi (2003). opina que “la asignatura de educación cívica, que anteriormente tenía sus propósitos orientados hacia la enseñanza de las leyes y las instituciones, en el nuevo Plan y Programas de Estudio de Primaria, sus propósitos se enfocaron hacia la formación de valores, actitudes y comportamientos, “Principalmente para que el educando defina su identidad cultural y su interacción social con base de juicios y conductas responsables, y así se procure la cohesión política, social, cultural, económico de nuestro país”. (p.24).

2.1.13 Capacidad de expresión entre directores y docentes

Existe en nuestro medio una variedad de inconvenientes, que da lugar a la escasa comunicación entre directores, docentes y niños escolares. Debido a la poca preparación y refinamiento del lenguaje español, en las comunidades lo que da lugar a que se valla degenerando el tipo de lenguaje; que se utiliza en la mayoría de los lugares del área rural, en donde por la falta de escuelas se ha obstaculizado la comunicación entre los grupos antes mencionados.

Desde la organización de las aldeas, caseríos y parajes, se ha venido obstruyendo el tipo de comunicación, debido a que las propias familias han inventado su propio lenguaje, ocupando infinidad de palabras de diferente significado, misma que no permite una comunicación clara y concreta. Por ejemplo: Un niño pidió regalado un envase de doble litro de Pepsi, su expresión fue la siguiente: ¿Seño, me regala un turumbo? - en lugar de decir- ¿Me regala el envase o la botella?

El tipo de comunicación entre algunos docentes es diferente; porque el maestro ha refinado su lenguaje, durante el estudio que ha realizado, lo que por lógica le da lugar a tener una conversación clara y comprensible ante los alumnos, padres de familia y sus compañeros.

Salvo casos muy esporádicos, se han dado algunas dificultades en el lenguaje por falta de dicción de algunos maestros bilingües, que todavía usan la estructura de su idioma materno tomando algunas letras en las frases u oraciones, tal es el caso de la consonante “S” del plural, ejemplo: “ya son a las cinco”, por decir: “ya son las cinco dela tarde”, por decir: “ándate solo”, dicen “Andaite solo”. Estos casos han sido la dificultad

de comprensión entre distintos grupos, observándose la diferencia entre el grado académico de los maestros y la pobreza del lenguaje de la gente de campo.

2.1.14 Medios de comunicación

Es la forma de valer el significado de las palabras a segundas, terceras personas, sacando en conclusión que existen tres métodos básicos: La oral, la escrita, y la no verbal. El principal tipo de comunicación es la de transmitir los distintos mensajes que uno quiere hacer, por ejemplo; los diálogos, las conferencias grupales, las sesiones, vienen siendo maneras populares de una comunicación verbal. Los cuales se realizan con rapidez o retroalimentación, se trasmite un mensaje verbal y casi inmediato se recibe la respuesta en un corto tiempo, así permitiendo la pronta detección del emisor y la rápida corrección. Cuando el mensaje pasa a numerosas personas su desventaja de la comunicación oral es que se distorsiona el mensaje que se quiere dar.

En la comunicación escrita, existen los memorándums, cartas, telegramas, que vienen a ser palabras escritas acompañadas de símbolos para su mayor comprensión, muchas de las personas escogen la comunicación escrita porque es comprensible y verificable. Este medio, puede llevarse un escrito y el contenido puede almacenarse por tiempo indefinido. Del proceso viene la comunicación escrita, de esta manera nos damos cuenta, de lo que estamos escribiendo y de lo que queremos comunicar, así los textos quedan mejor pensados, son más lógicos y claros. Existen dos desventajas de la comunicación escrita, una de ellas es que requiere de tiempo y la otra de retroalimentación y la falta de ella. La comunicación oral, permite al oyente contestar con rapidez a lo que cree que oye, careciendo de un mecanismo de retroalimentación.

La comunicación no verbal, son todos aquellos mensajes que no se transmiten de palabra o por escrito, los cuales se manifiestan con miradas, gestos y señales todos estos son movimientos corporales que de cualquier manera transmiten un mensaje, tomándose en cuenta cierta distancia del emisor al receptor, son expresiones faciales al estudio de los movimientos corporales se le llama ciencia corporal.

De ese modo, también se deriva en una definición genérica, pero necesaria, de la comunicación educativa Sarramona, J. (1988), puesto que el docente en su acción

comunicativa ordinaria recurre al lenguaje como herramienta básica de la comunicación y a otros recursos didácticos. De ahí que se afirme que el acto de comunicar es resultante equivalente a transmitir y, como toda actividad de transmisión, se da un contenido (mensaje) y una intención. Por lo que se infiere que la comunicación educativa es un tipo de comunicación humana que persigue logros educativos. Sarramona, J. (ed.) (1988): COMUNICACION Y EDUCACION, eds. CEAC, S.A., Barcelona.

2.1.15 Problemática de las relaciones interpersonales

MINEDUC- FLACSO (2004). Expresan que lo más complicado para un director es tratar con los profesores pues existen bajos niveles de profesionalismo, los docentes se rehúsan al cambio, entre otros. Y es que los centros educativos son en general heterogéneos en cuestiones de edad, experiencia, capacidades y es literalmente un problema cuando los maestros son recién graduados, pues frecuentemente abandonan esta labor cuando encuentran una mejor oportunidad de trabajo, lo que ocasiona que se constituyan equipos inestables y con una rotación de personal alta.

En nuestro medio tenemos tres objetivos básicos, al tratar sobre el problema de las relaciones interpersonales, el primero, es hacer que finalice el problema, para que no afecte de ninguna manera a los que están trabajando, el segundo, es el estar de acuerdo con los trabajadores en cualquier manifestación sindical, la tercera, es tener abiertas las relaciones con las personas, manteniéndose estables armoniosamente dentro del trabajo. Estos fines, son difíciles de alcanzar algunas veces por los administradores, ya que su actitud es muy negativa. La mayoría de los problemas que se dan, son por causas que no le dan importancia alguna. Por lo tanto, los trabajadores discriminan al empleado aduciendo no ser de importancia las peticiones que ellos hacen dentro del horario de trabajo.

Dentro de los problemas de las relaciones interpersonales, podemos mencionar la supervisión constante al empleado, la comunicación inadecuada, prepotencia de los jefes, el vocabulario utilizado, la humillación, la discriminación dentro de los mismos cargos, la inseguridad de mantener el trabajo, el salario inadecuado, las amenazas,

exageración en horarios de trabajo, la falta de prestaciones laborales, despido injustificado, etc.

Casi en todas las empresas, existe un gerente o administrador, que se mantiene al pendiente del trabajo de los empleados, que de alguna manera perjudican la moral y los sentimientos de los trabajadores, convirtiéndose éste en un acoso laboral, que regularmente viene acompañado de amenazas de despidos, o bien la cancelación de los contratos.

También constantemente la mujer, es objeto de malos tratos de palabra y de amenazas de despido laboral, con acoso sexual, asimismo, por ideologías distintas de religión, las mujeres han tenido despidos injustos por parte de sus jefes superiores y en algunos casos, se han llegado al extremo de no cancelar el tiempo laboral; que es una indemnización que reza el código de trabajo.

2.2 Fundamentos Legales

En Administración educativa existen diversas leyes que rigen los procesos administrativos, los cuales están regulados en la Legislación Educativa en los cuales indica el orden y resolución que debe darse a diversos problemas que se presentan en las instituciones educativas tomando en cuenta las jerarquías de leyes.

La Constitución Política de la República de Guatemala es la máxima disposición legal de nuestro país, después se encuentra la Legislación ordinaria la cual está compuesta por leyes votadas por el congreso de la República. A las Leyes emitidas por el congreso les siguen los instrumentos del Organismo ejecutivo y finalmente se encuentran los instrumentos legales complementarios que amplían la legislación ordinaria constituida en los Acuerdos Ministeriales, Resoluciones, circulares y otros.

2.2.1 Derechos y Obligaciones de los educadores.

- Además de los contemplados en la constitución política, en la ley, en el código único disciplinario y en los reglamentos vigentes para todos los servidores públicos, los docentes tienen los siguientes derechos: Arizmendy (2016) expone (p.17, 18)

- Ser estimulado para la superación y eficiencia mediante un sistema de remuneración acorde con su formación académica y desempeño, de acuerdo con lo dispuesto en la reglamentación gubernamental
- A asociarse libremente en los grupos magisteriales
- Permanecer en los cargos y funciones mientras su trabajo y conducta sean enteramente satisfactorios y realizados conforme a las normas vigentes
- Disfrutar de las licencias por enfermedad, y maternidad de acuerdo con el régimen de seguridad social vigente
- A hacer solicitudes respetuosas ante quien corresponda para eventuales ausencias
- Ejercer legalmente la profesión, de acuerdo con lo considerado en el artículo 25 de la constitución política y en la ley laboral vigente
- Elegir y ser elegido en igualdad de condiciones, para los diferentes organismos de participación en el gobierno escolar
- Participar en el gobierno escolar directamente o por medio de sus representantes en los órganos escolares
- Ser atendido y escuchado oportunamente por las directivas de la institución
- Participar en los cursos de mejoramiento, actualización y profesionalización que organice la institución u otras entidades

2.2.2 Obligaciones

- Arizmendy (2016) expone que además de los contemplados en la constitución política, en la ley, en el código único disciplinario y en los reglamentos vigentes para todos los servidores públicos, los docentes tienen los siguientes deberes:
- Buscar de manera permanente el incremento de la calidad del proceso: enseñanza aprendizaje y sus resultados
- Cumplir con el calendario, la jornada escolar y la jornada laboral, de acuerdo con el reglamento que se expida para tales circunstancias
- Educar a los alumnos en los principios democráticos y en el respeto a la ley y a las instituciones, inculcar el amor a los valores históricos y culturales de la nación

- Observar una conducta acorde con la función educativa y con los fines, derechos, principios, objetivos y criterios establecidos en la ley general de educación y en los planes educativos
- Mantener relaciones cordiales con los padres, acudientes, alumnos, y compañeros de trabajo, promoviendo una firme vinculación y una cooperación vital entre la institución y la comunidad y respetar a las autoridades educativas
- Conocer y cumplir los acuerdos considerados en el manual de convivencia
- Fomentar instancias de dialogo y de reflexión sobre el desarrollo de la asignatura a su cargo para identificar logros, dificultades y concertar alternativas de solución
- Brindar información veraz y oportuna sobre el rendimiento escolar y convivencia de los estudiantes, cuando así lo requieran los acudientes y de acuerdo con los horarios establecidos por la institución para tal efecto
- Mantener y fomentar la comunicación entre todo el cuerpo docente con el fin de propiciar la unidad de criterios en la formación de valores, niveles de desempeño y rendimiento escolar de los estudiantes
- Dar un trato justo y equitativo a los estudiantes, sin evidenciar preferencias
- Informar a los estudiantes los resultados de las evaluaciones periódicas, antes de pasarlas a los medios pertinentes, con el fin de atender los posibles reclamos
- Programar el trabajo de los estudiantes en caso de ausencia para evitar dificultades de convivencia y de pérdida de tiempo
- Participar activamente en la formación y seguimiento de los estudiantes, remitiendo oportunamente al director de grupo, la coordinación o a la instancia respectiva para su adecuado tratamiento
- Tener en todo momento una ética profesional que contemple la prudencia y el respeto por el ser, y el hacer de los demás, observando una buena presentación personal, responsabilidad y tolerancia frente a las actuaciones suyas y las de los demás.
- Conservar el teléfono celular apagado mientras esté presentando una actividad académica
- Abstenerse de retirar estudiantes de su clase, buscando alternativas de solución a los conflictos presentados

- Abstenerse de retirarse de determinada clase o actividad, por crisis accidentales ocasionadas por un estudiante o grupo de estudiantes
- Realizar las anotaciones por faltas causadas al manual de convivencia, en el respectivo libro de seguimiento con la fecha y firmas, permitiendo el derecho a realizar los descargos en el momento oportuno e inmediato.

2.2.3 Orientadores de grupo ¹¹

- Participar en la elaboración del plan de área
- Orientar las actividades de los alumnos para lograr el desarrollo de su personalidad en colaboración con las coordinaciones y el servicio de orientación
- Coordinar con la coordinación los programas diferentes
- Controlar y evaluar la ejecución de las actividades del proceso enseñanza *- aprendizaje del área a su cargo
- Orientar actividades para los padres de familia con el fin de tender un puente educativo entre el colegio y el hogar
- Realizar las diferentes actividades del PEI
- Cumplir la jornada laboral de trabajo y la asignación académica de acuerdo con las normas vigentes
- Responder por el uso adecuado, mantenimiento y seguridad de los equipos a su cargo y materiales confiados a su manejo.
- Participar de las reuniones de profesores
- Dar a los alumnos tratamientos y ejemplos formativos
- Cumplir con las demás funciones que se le asignen de acuerdo con la naturaleza de su cargo.

¹¹ Los orientadores tienen como propósito principal orientar al individuo en los problemas inter e intra personales, en el proceso de toma de decisiones, desarrollo humano, en la conducta del individuo, adquisición y desarrollo del bienestar personal. El orientador asiste al individuo para que logre un crecimiento saludable, capacitándolo para enfrentar aquellas situaciones, problemas u obstáculos que suelen presentarse durante su desarrollo.

CAPITULO III

PLAN DE ACCIÓN O DE LA INTERVENCIÓN

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Carné 9530918
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva

3.1 Título del Proyecto

Manual de relaciones interpersonales entre directores y docentes del distrito escolar 13-02-005 municipio de Chiantla, departamento de Huehuetenango.

3.2 Problema Seleccionado

¿Cómo mejorar las relaciones interpersonales entre directores y docentes de los centros educativos?

3.3 Hipótesis de la Acción

Si se elabora un manual de relaciones interpersonales para capacitar a directores y docentes entonces se mejorarán las relaciones interpersonales entre el personal de los centros educativos.

3.4 Ubicación geográfica de la intervención

Coordinación Técnico Administrativa del distrito Escolar Número 13-02-05, Casa del Maestro zona 4 Chuscaj del municipio de Chiantla, del departamento de Huehuetenango.

3.5 Unidad ejecutora

Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala

3.6 Justificación de la intervención

La intervención se realizará acorde al diagnóstico realizado en las instalaciones de la Coordinación Técnico Administrativa del distrito Escolar Número 13-02-05 del municipio de Chiantla, del departamento de Huehuetenango, se detectó que no está alcanzando sus objetivos debido a que hace falta normalizar el comportamiento humano entre sí. Hay mucho roce entre las mismas personas de la institución, esto trae como consecuencia conflictos y faltas al respeto, la pérdida de los valores, diferentes acciones personales no aptas para personas con títulos y experiencias académicas como para los usuarios y ejecutores en docencia. Es necesario entonces, fortalecer los valores y practicarlos como podemos mencionar: Respeto, responsabilidad, honestidad, solidaridad, humildad comprensión, tolerancia, innovación, justicia y participación dentro y fuera del territorio.

Hacemos mención de un punto muy importante que las relaciones interpersonales entre los docentes deben de fomentar esos valores que se están perdiendo, ya que es muy importante porque los centros educativos tienen la responsabilidad de atender a la gran variedad de usuarios y por ende se les debe de tratar con cortesía ya que los mismos visitan las instalaciones educativas.

Con la creación de un manual de actividades para las relaciones interpersonales entre los docentes y directores del distrito escolar 13-02-05 del municipio de Chiantla del departamento de Huehuetenango, contará con una herramienta que le permitirá a los profesionales participar en la elaboración de un plan de áreas, realizar diferentes actividades como dentro del aula, participar en reuniones convocadas por parte de la Autoridad, poner en práctica cada una de las actividades que contempla el manual, que tome conciencia sobre la problemática de un campo determinado en lo social, laboral, familiar, económico, político, religioso.

3.7 Descripción de la intervención

El proyecto consistirá en un proceso participativo entre las autoridades de la Coordinación Técnico Administrativa conjuntamente con la coordinación de la Epesista para estructurar con base a una detenida revisión, un cronograma que visualice toda la estructura funcional de la institución, con la elaboración del manual de cargos y

funciones, así como la elaboración de materiales que permita hacer procesos de formación e información,

3.8 Objetivo de la intervención general y específicos

Objetivo General

Mejorar las relaciones interpersonales entre directores y docentes del distrito escolar 13-02-005 del municipio de Chiantla, del departamento de Huehuetenango.

Objetivos específicos

- Elaborar el manual de las relaciones interpersonales
- Capacitar a Directores y docentes en actividades afines a las relaciones interpersonales
- Obtener un acta de parte la de Coordinadora Técnica Administrativa para que se comprometa a dar seguimiento y sostenibilidad al proyecto.

3.9 Metas

- Un Manual operativo que contenga prácticas de las relaciones interpersonales
- Cinco Actividades sugeridas de convivencia entre docentes y directores
- Cinco capacitaciones como fortalecimiento a las relaciones interpersonales entre los directores y docentes de los centros educativos.

3.10 Beneficiarios

- Directos: Autoridades educativas, docentes y directores
- Indirectos: Usuarios, vecinos de la comunidad educativa, alumnos, Instituciones gubernamentales ONGs y grupos sociales.

3.11 Actividades para el logro de objetivos

- Realizar capacitaciones de concientización entre docentes y directores.
- Capacitación a docentes y directores la identidad personal étnica y cultural.
- Realizar charlas culturales y deportivas dentro del centro educativo.
- Establecer las responsabilidades, medidas disciplinarias y de seguridad, tanto como para el personal como para los directores y docentes, con el fin de asegurar la convivencia pacífica.
- Realizar actividades magisteriales para recreación de docentes y directores.
- Organizar equipos de trabajo en apoyo a la coordinación técnico administrativo.

3.12 Cronograma (Tiempo)

- El tiempo requerido para la realización de este plan es de 6 meses calendario ver el calendario adjunto.

Cuadro 8. Cronograma

No.	ACTIVIDAD	2,017						
		M	J	J	A	S	O	N
1	Realizar capacitaciones de concientización entre docentes y directores.							
2	Capacitación a docentes y directores la identidad personal étnica y cultural.							
3	Realizar charlas culturales y deportivas dentro del centro educativo.							
4	Establecer las responsabilidades, medidas disciplinarias y de seguridad, tanto como para el personal como para los directores							

	y docentes, con el fin de asegurar la convivencia pacífica.							
5	Realizar actividades magisteriales para recreación de docentes y directores.							
6	Organizar equipos de trabajo en apoyo a la coordinación técnico administrativo.							

3.13 Técnicas metodológicas

Observación, expositiva, audiovisual, listas de cotejo, análisis documental, entrevistas, encuestas, aprendizaje colaborativo, convivencia con los miembros de la comunidad para obtener información, utilización de expertos.

3.14 Recursos

HUMANOS:

- Epesista
- Coordinadora Técnico Administrativa
- Docentes y Directores

MATERIALES:

- Hojas de papel bond
- Lapiceros
- Computadora
- Proyector
- USB
- Internet
- Impresora

3.15 Presupuesto

Cuadro 9. PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES

No.	DESCRIPCIÓN	INSTITUCIÓN DONANTE	COSTO UNITARIO	SUBTOTAL
1	Gastos de la Etapa Diagnóstica	Librería Zoily, Chiantla	Q 300. ⁰⁰	Q 300. ⁰⁰
2	Gastos en la elaboración de la Problemización	Señor Toribio Félix Castillo, Chiantla	Q 200. ⁰⁰	Q 200. ⁰⁰
3	Gastos en la elaboración de la hipótesis acción	Señora Mary Alonzo, Chiantla	Q 100. ⁰⁰	Q 100. ⁰⁰
4	Gastos en la fundamentación teórica	Librería Zoily, Chiantla	Q 300. ⁰⁰	Q 300. ⁰⁰
5	Gastos de El plan de acción/intervención	Funerales Retorno a la Otra Vida, Chiantla	Q 5,500. ⁰⁰	Q 5,500. ⁰⁰
6	Gastos en la Sistematización de la experiencia y lecciones aprendidas	Funerales Retorno a la Otra Vida, Chiantla	Q 200. ⁰⁰	Q 200. ⁰⁰
7	Gastos de Elaboración y presentación del Informe Final del EPS	Señora Marisol de Larios, Chiantla	Q 300. ⁰⁰	Q 1,800. ⁰⁰
8	Imprevistos 10% del presupuesto	Epesista Flor del Milagro Alonzo Alva, Chiantla	Q.800. ⁰⁰	Q.800. ⁰⁰
	GRAN TOTAL			Q 9,200 . ⁰⁰

3.16 Responsables

- Coordinadora Técnico Administrativa
- Epesista coordinadora ejecutora del proyecto
- Director y docentes de los diferentes centros educativos
- Delegado de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Departamento de Huehuetenango

3.17 Formato de instrumentos de control o evaluación de la intervención

Evaluación de Ejecución del Proyecto

Cuadro 10. Evaluación del Proyecto

Elementos del Plan	Si	No	Comentario
¿Es completa la identificación institucional del Epesista?	X		
¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?	X		
¿La hipótesis-acción es la que corresponde al problema priorizado?	X		
¿La ubicación de la intervención es precisa?	X		
¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?	X		
¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?	X		
¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?	X		
¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?	X		
¿Los beneficiarios están bien identificados?	X		
¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?	X		
¿El tiempo asignado a cada actividad es	X		

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

Cuadro 11. Planificado y ejecutado

PLANIFICADO	EJECUTADO
1.- Selección de temas de las relaciones interpersonales y elaborar un manual.	1.- Selección de temas y manual. Realizado.
2.- Organización de capacitaciones tanto para Docentes como para Directores.	2.- Organización y gestión de capacitación. Ejecutado
3.- Capacitación a Directores y Docentes sobre el contenido del manual.	3.- Capacitaciones a Directores y Docentes. Ejecutado
4.- Charla a Directores y Docentes para fortalecer las relaciones interpersonales	4.- Charlas a Directores y Docentes para fortalecer las relaciones interpersonales. Ejecutado
5.- Entrega de los manuales a Directores y Docentes para ser utilizados en su práctica con las personas	5.- Entrega de manuales a Directores y Docentes. Ejecutado

CAPÍTULO IV

Ejecución y sistematización de la intervención

4.1 Descripción de las actividades realizadas

Cuadro 12. Descripción de las actividades realizadas

Actividad		T1 La comunicación entre los docentes y directores	T2 Practica de valores	T3 Clases de valores que se practican en los centros educativos	T4 Relaciones interpersonales entre los docentes y directores	T5 Los Derechos Humanos
Actividad 1 Realizar capacitaciones de concientización entre docentes y directores.	P	Se planificó una capacitación con docentes y directores				
	E	Se realizó la capacitación con la participación de docentes y directores para tener una buena comunicación				
Actividad 2 Capacitación a docentes y directores la identidad	P		Se planificó un listado de los valores morales			

personal étnica y cultural.			para la práctica de las influencias culturales los mismos			
	E		Se llevó a cabo la capacitación de la práctica de los valores con personeros expertos			
Actividad 3 Realizar charlas culturales y deportivas dentro del centro educativo.	P			Se planeó realizar una planificación sobre la cultura de los diferentes comunidades étnicas como deportivas		
	E			Se llevó a cabo dinámicas y juegos entre docentes y directores		

<p>Actividad 4</p> <p>Establecer las responsabilidades, medidas disciplinarias y de seguridad, tanto como para el personal como para los directores y docentes, con el fin de asegurar la convivencia pacífica.</p>	<p>P</p>				<p>Se planificó la capacitación de relaciones interpersonales entre docentes y directores de los diferentes centros educativos</p>	
<p>Actividad 4</p> <p>Establecer las responsabilidades, medidas disciplinarias y de seguridad, tanto como para el personal como para los directores y docentes, con el fin de asegurar la convivencia pacífica.</p>	<p>E</p>				<p>Se llevó a cabo establecer las buenas relaciones interpersonales entre docentes y directores de los diferentes centros educativos y la resolución de conflictos</p>	
<p>Actividad 5</p> <p>Realizar actividades magisteriales para recreación de docentes y directores.</p>	<p>P</p>				<p>Se planificó actividades culturales y deportivas para la recreación de los docentes y directores</p>	

	E				Se llevó a cabo mañanas culturales y deportivas con el apoyo de la coordinadora magisterial del distrito	
Actividad 6 Organizar equipos de trabajo en apoyo a la coordinación técnico administrativo.	P					Se planificó la actividad de apoyo a la coordinación técnica administrativa
	E					Se llevó a cabo la conformación de trabajo de equipo respetando las jerarquías con la participación de docentes

Cuadro 13. Actividades y resultados

Actividades		Resultados
1	Redacción de solicitudes para obtener los permisos respectivos y solicitar la colaboración a las personas expertas en los temas a disertar con los directores y docentes de los diferentes centros educativos.	<p>✓ Se lograron los permisos por parte de la Coordinadora Técnico Administrativa para realizar las capacitaciones coordinando las fechas para cada una de ellas.</p> <p>✓ La Licenciada Lourdes Guísela Félix Ruíz y el Licenciado Carlos Ordoñez aceptan ser los facilitadores en las cinco capacitaciones dirigidas a directores y docentes de los diferentes centros educativos del distrito escolar 13-02-005.</p>
2	Elaboración de manuales para capacitar a directores y docentes de los diferentes centros educativos del distrito escolar 13-02-005.	<p>✓ A través de la elaboración de un manual operativo que contenga prácticas de relaciones interpersonales se logró clara la información que los disertantes impartieron durante cada una de las capacitaciones programadas seleccionando cada uno de los temas, así mismo los recursos que se utilizarían para lograr los objetivos deseados.</p>
3	Organización de los cinco talleres de capacitación para tener un mejor control de las actividades que se realizaran en cada capacitación.	<p>✓ Se logró obtener un agenda para cada capacitación, con el fin de desarrollar cada actividad en el tiempo justo y con los recursos necesarios.</p>

4	Ejecución de las capacitaciones entre directores y docentes de los diferentes centros educativos del distrito escolar 13-02-05 tenga conocimiento más amplio de los temas planificados para cada capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se logró que directores y docentes de los diferentes centros educativos fueran capacitados. ✓ Con las cinco capacitaciones impartidas los directores y docentes ampliaron sus conocimientos sobre los siguientes temas: La comunicación entre los docentes y directores, Practica de valores, Clases de valores que se practican en los centros educativos, Relaciones Interpersonales entre directores y docentes, Los Derechos Humanos.
---	--	--

4.2 Productos, logros y evidencias

Cuadro 14. Productos Logros y evidencias

PRODUCTO	LOGROS
1.- Manual a Directores y Docentes para ser utilizados en su práctica.	1.- Selección de temas y manual. 2.- Organización y gestión de capacitación. 3.- Capacitaciones a Directores y Docentes. 4.- Charlas a Directores y Docentes para fortalecer las relaciones interpersonales. 5.- Entrega de manuales a Directores y Docentes. 6.- Obsequio económico de Funerales Retorno a Otra Vida para elaborar las copias del manual.

Manual de actividades de relaciones interpersonales para Directores y Docentes del Distrito Escolar 13-02-005, Municipio de Chiantla, Departamento de Huehuetenango Universidad San Carlos de Guatemala

Flor del Milagro Alonzo Alva



Tabla de contenido

Presentación	i
Introducción	ii
Objetivos	iii
Concepto de Relaciones Interpersonales	1
• Docentes	1
• Directores	1
• Comportamiento Humano	2
• Convivencia entre docentes y directores	3
• Relaciones interpersonales en el trabajo	4
• Relaciones interpersonales en el trabajo, económico y social	4
• Relaciones interpersonales en la familia	5
• Influencias culturales y ambientales	7
• Clases de relaciones interpersonales	8
• Relaciones íntimas / relaciones especiales	9
• Participación laboral en ambos grupos	10
• La comunicación y las relaciones interpersonales	11
• La comunicación entre directores y los maestros	12
• Educación en valores morales y cívicos	13
• Capacidad de expresión entre directores y docentes	14
• Medios de comunicación	15
• Problemática de las relaciones interpersonales	16
• Derechos y Obligaciones de los educadores	17
• Derechos	17
• Obligaciones	18
• Orientadores de grupo	19
Actividades	
Módulo 1 Conformación de grupos de trabajo	22
Módulo 2 Roles	24
Módulo 3 Comunicación	26
Módulo 4 Participación	28

Módulo 5 conflictos	31
Módulo 6 Resolución de Conflictos	34
Bibliografía	35

Presentación

El manual pretende demostrar diferentes actividades a los directores y docentes de modo que pueda llevarlos a la práctica en los diferentes ámbitos de la vida en la sociedad que se desenvuelve, también se explica la forma de llevar las relaciones interpersonales y como está a incidido entre los docentes y directores de los diferentes centros educativos.

Durante el recorrido del manual se presentan los beneficios que contiene el mismo, algunas de las diferentes actividades que pueden llevar formación y practica entre los directores y los docentes.

Ante la falta de relaciones interpersonales entre directores y docentes, se pretende contribuir a la mejora de la práctica de los valores, la comunicación y su importancia entre los docentes de los diferentes centros educativos. Por tal razón, se ha implementado un manual constituido con los siguientes temas:

- ✓ Concepto de relaciones Interpersonales
- ✓ Comportamiento humano
- ✓ Convivencia entre docentes y directores
- ✓ Relaciones interpersonales en el hogar
- ✓ Relaciones interpersonales en el trabajo, económico, y lo social
- ✓ Relaciones interpersonales en la familia
- ✓ Influencias culturales y ambientales
- ✓ Clases de relaciones interpersonales
 - Relaciones íntimas/relaciones superficiales.
 - Relaciones personales/relaciones sociales
- ✓ Participación laboral en ambos grupos
- ✓ La comunicación y las relaciones interpersonales
- ✓ La comunicación entre directores y maestros
- ✓ Educación en valores morales y cívicos
- ✓ Capacidad de expresión entre directores y docentes
- ✓ Medios de comunicación
- ✓ Problemática de las relaciones interpersonales
- ✓ Derechos y obligaciones de los educadores
 - Derechos
 - Obligaciones
- ✓ Orientadores de grupo

Al finalizar el manual, encontrara una serie de preguntas de autoevaluación para que pueda darse cuenta de lo que aprendió o detectar dudas que podrá plantearle al modulador durante la capacitación.

Introducción

El presente Manual de Procedimientos tiene como propósito contar con una guía clara y específica que garantice la óptima relación interpersonal tanto entre director y profesores como entre el personal administrativo, también tiene el propósito de servir como un instrumento de apoyo y mejora Institucional. Comprende en forma ordenada, secuencial y detallada las actividades de los procedimientos a seguir para cada actividad laboral, promoviendo el buen desarrollo de cada actividad, para su uso correcto

Es importante señalar, que este documento está pensado para la mejora de la convivencia entre el personal tanto docente como administrativo ya que de esa sana convivencia es el punto de partida del buen aprendizaje, entonces con este manual se pretende guiar y mejorar la calidad de relaciones dentro del establecimiento. También con este manual se quiere que todos tengamos la comprensión de la importancia de cada integrante del establecimiento para que el desarrollo competitivo sea más eficiente.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- ✓ Determinar el desarrollo y práctica de las relaciones interpersonales entre directores y docentes.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ✓ Comentar en forma colectiva las dificultades encontradas, los sentimientos experimentados y la relación del ejercicio con la vida diaria laboral.
- ✓ Describir la diferencia entre cada una de las actividades del manual para ponerlas en práctica.
- ✓ Tomar conciencia sobre la problemática de un campo determinado: social, laboral, familiar, económico, político, etc.

Concepto de Relaciones Interpersonales

- “Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.” (Perez Porto & Gardey, 2008)
- Las relaciones interpersonales son enlaces superficiales que se manifiestan entre las personas durante una conversación en la cual se tiene el concepto de una forma de expresar los sentimientos que tenemos; de una manera clara y concisa, tratando de ser cordiales, efectivos. Y por ende buscando la manera de evitar los conflictos que se presentan cuando el hombre busca conocerse así mismo.
- **Docentes**

“El educador es un elemento del acto educativo concreto, es una persona que actúa sobre uno o varios individuos concretos con el propósito de elevarlos a una mayor perfección. El maestro es un educador profesional”.

- **Directores**
 - Es un adjetivo que hace referencia a aquel que dirige. El verbo dirigir está vinculado a la acción de llevar algo hacia un determinado lugar señalado; guiar a través de señas o indicaciones; encaminar la intención y las operaciones a un determinado fin; dar reglas para el manejo de una empresa; orientar.
 - En los centros escolares, por ejemplo, también hay un director. Este cuenta con una amplia serie de funciones que debe llevar a cabo para el correcto funcionamiento del colegio, instituto o universidad. Entre aquellas destacan las siguientes:
 - Planificar, coordinar y controla tanto lo que son las actividades académicas como las administrativas.
 - Evaluar la labor que desarrollan los docentes que conforman la plantilla.

- Velar por el cumplimiento de las normas establecidas, ya sea por los educadores como por los alumnos y el resto de personas que integran la comunidad educativa.
- Dirigir el consejo de profesores.
- Ser el gestor y evaluador de los distintos programas de actividades complementarias, especiales, culturales, deportivas...que se desarrollen en el marco del centro.
- Organizar y aprobar los horarios de las diversas actividades, así como de todos los grupos escolares y, por tanto, de los profesores.
- Gestionar y responder ante el Ministerio de Educación de todo lo que tenga que ver con el centro. (Merino & Perez Porto, 2014)

- **Comportamiento Humano**

Es la actitud que tiene las personas o bien sean las manifestaciones de comportamientos adquiridos, mediante su forma de conducirse en la sociedad, a través de los diferentes vínculos, que se presentan en la vida cotidiana.

El comportamiento humano es una relación causal en las manifestaciones que muestra las personas en su proceder, también es una manifestación que se ha podido comprobar un distinto comportamiento de actitudes positivas, al mismo tiempo se toma en cuenta la variabilidad y las relaciones de una persona a otra.

Se tiene el conocimiento, que, en el comportamiento humano, existen algunas barreras en las distintas etnias de los muchos de sus idiomas, que se hablan en la actualidad específicamente todas las de origen Maya, siendo de tal manera negativa la comunicación, no comprendiéndose en su totalidad el lenguaje, por lo tanto, no se registra ninguna comunicación que dé lugar a un comportamiento claro y concreto.

El origen del comportamiento humano, se inicia como lógica en el seno de la familia, dependiendo de la conducta y comportamiento de los padres, que se serán los encargados de que la comunicación sea lo suficientemente aceptable dentro de la sociedad en que se desenvuelven.

Existen muchas barreras de comunicación, así mismo de comportamiento debido a la falta de medios de transporte, grandes distancias, centros educativos que facilitan la relación dentro de la sociedad a la cual pertenece.

Convivencia entre docentes y Directores

Regularmente en la convivencia pacífica es «el equilibrio de conductas armónicas e idóneas entre los miembros que integran la comunidad educativa, con miras a favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje, la práctica de valores y el fortalecimiento de la identidad personal, étnica y cultura.

Este tipo de convivencia se evidencia cuando hay un trato cortés y amable entre pares y entre estudiantes y docentes, en el que prevalece el respeto, la tolerancia y la práctica de valores. El centro educativo es un espacio para el desarrollo integral de los estudiantes, por lo que es necesario fomentar permanentemente un ambiente seguro y libre de cualquier tipo de violencia.

Los directores y los docentes cuentan con:

- El Programa Nacional de Valores.
- La celebración del Día de la No Violencia.
- El Programa de Educación para la Paz y la Vida Plena. Como medios para dar a conocer y fomentar el clima escolar y la convivencia pacífica.
- Es de suma importancia que se establezcan las responsabilidades, medidas disciplinarias y de seguridad, tanto para el personal como para los estudiantes, con el fin de asegurar la convivencia pacífica.
- Es por ello la gran necesidad de promover la práctica de las relaciones interpersonales entre los directores hacia los maestros para así contribuir al desarrollo educativo y el proceso de la enseñanza aprendizaje baya encaminándose hacia los logros obtenidos. (Dirección General de Evaluación e Investigación Educativa, 2015)

- **Relaciones interpersonales en el trabajo**

En la mayoría de las fábricas bien organizadas existen las relaciones humanas, este factor es muy importante para la buena marcha de la misma ya que el hombre es elemento importante que lo realiza, por lo tanto; las relaciones en el trabajo deben de ser positivas, para todos los empleados y empleadores, desde el más alto cargo, hasta el más sencillo, si esto se realiza de una manera bien ordenada la productividad y el prestigio de la fábrica o empresa, dará lugar a que toda actividad sea un éxito, tanto para la fábrica o empresa como para los empleadores. (Jordan, 2002)

Cuando las relaciones humanas son aplicadas, en todos los sectores de las fábricas o empresas, la producción llega hacer en un momento un éxito, ya que jefes, oficinistas operarios, conserjes, y demás personal trabajan con entusiasmo, para el buen desarrollo de los fines de la empresa o fábrica.

En todo trabajo debe de existir armonía, compañerismo, afectividad, cooperación, un buen trato social, ya que jefes y trabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones dentro de la empresa o fábrica. De igual manera, debe de evitarse ciertas situaciones que influyen negativamente en la labor de ambos, si todo lo anteriormente dicho es lo contrario, por lógica cualquier actividad dentro de la fábrica o empresa será un fracaso, tanto como para el personal como para la empresa. Es muy importante que exista armonía, comprensión, justicia, y benevolencia para lograr un buen cometido.

- **Relaciones Interpersonales en el trabajo, Económico y Social**

Pierre G. Neil. (1976). Opina que: “En todos los ambientes sociales, culturales, económicos, deportivos, políticos, etc., la base fundamental de sus actividades conlleva a la realización de un presupuesto que culminara con la finalización del mismo, por lo tanto, el aspecto económico es base fundamental que todos los administradores tienen que utilizar para llevar a cabo los gastos que genera determinado trabajo. “(p. 2-161).

Por lo tanto, se tomará en cuenta el trabajo, que es parte del aspecto económico y social en cualquier ámbito en donde participa el hombre y la comunidad. Según las leyes de los países latinoamericanos, cuentan con leyes o códigos de trabajo que recomiendan el buen trato humano hacia el obrero, el empresario, el dueño o la asociación. En los cuales hay artículos que favorecen mejoras para el empleado, a través de estas leyes el obrero, el operario, el jefe y el administrador cuentan con distintas prestaciones, ya sea en el aspecto privado o nacional.

Ultimadamente se ha venido utilizando la participación de la mujer ocupando distintos cargos importantes en los que tienen los mismos derechos, en lo que se relaciona al cargo que desempeña.

Lamentablemente, muchos empresarios dueños de fincas, empresas o fabricas evaden todas esas responsabilidades a los grupos de jornaleros, trabajadores y operarios, todo lo anteriormente descrito, no cumpliendo con lo que establece el código de trabajo, utilizando de esta manera a mujeres, ancianos, y niños menores de edad, siendo estos últimos los más perjudicados, porque estos realizan trabajos de jornadas completas, como lo que hace un hombre registrada como peón, todo por no contar con la edad para reclamar ante las autoridades lo que por ley les corresponde.

Se ha comprobado que los administradores y los patronos, se ponen de acuerdo para no proporcionarles a todos los servicios sociales, tales como enfermedad común, y accidentes. Se ha comprobado también en muchas circunstancias que los jornaleros que trabajan por contrato les hacen descuentos económicos de su trabajo, relacionados al Instituto Guatemalteco de Seguridad social – IGSS- no recibiendo de esta institución ninguna ayuda médica, mucho menos económica, lo que da lugar a la discriminación laboral campesina.

- **Relaciones Interpersonales en la familia**

La mayoría de las personas viven en complejos sistemas de relación con otras personas, siendo ella la más pequeña en la integración de dos personas que dan origen a una familia, asociándose con otras personas porque les gusta hacerlo, por la razón que están físicamente más cercanas a ellas, están de acuerdo en algunas

cosas, aparte que satisfacen sus necesidades y tienen necesidades que ellos pueden satisfacer, son competentes, capaces de hacer cosas productivas para su vida, agradables y hacen cosas buenas por el prójimo. La relación interfamiliar es la base fundamental de cualquier relación humana, misma que originara después a otro tipo de relaciones.

Por otro lado, se puede decir que hay factores que limitan las relaciones interpersonales en la familia, entre ellos podemos mencionar, los esposos y esposas celosos, el grado académico de ambos, esposos agresivos y coléricos, la infidelidad, padres rígidos y autoritarios, etc. Por lo tanto, las consecuencias que existen de las buenas relaciones en la familia podemos decir: que hay paz, armonía, confianza, amor, cooperación, comprensión entre padres e hijos, mejor disposición y actitud para resolver conflictos, integración familiar, salud mental, etc.

Una familia es la unión de personas que comparten un proyecto de vida en común, en el que existen fuertes sentimientos de pertenencia a dicho grupo, existe un compromiso personal entre sus miembros y se establecen relaciones de intimidad, afectividad, reciprocidad y dependencia. (Sandoval, 2015)

Por ello podemos decir que los tipos de familia contemplamos la nuclear y la monoparental, familia extensa, por lo que es necesario que en las familias existe la comunicación, los gustos y las preferencias propios de cada uno de los miembros de la familia, derechos y deberes, amor.

Por lo que no debemos olvidar que otros de los tipos de familia tenemos la familia disfuncional, cuando no se respeta la individualidad, no hay flexibilidad ni deberes, ni derechos claros, no existe comunicación, o se invierte la jerarquía donde los hijos mandan a los padres.

Los roles en la familia, es la expectativa que tiene un grupo social respecto a la conducta que tiene una persona que ocupa una posición.

Los modos de ser en la familia podemos decir que la familia centrada en las actividades cotidianas que realizan los hijos, la familia inestable, donde los padres discuten los problemas que tienen frente a los hijos, la familia sobreprotectora en

donde los padres no dejan que los hijos se desarrollen como personas, impidiéndoles que ellos florezcan como seres humanos, familia rígida, está formada por los padres autoritarios dándose el respeto hacia los seres mayores imponiendo la voluntad de ellos, familia permisiva donde los hijos quieren ser la máxima autoridad en la familia, delegándole diversas órdenes a los padres para que ellos las realicen, la familia estable, podemos mencionar que dicha familia manifiesta y pone toda práctica de los valores hacia la familia. (UNICEF, 2002)

La función principal en la familia, abarca la función económica, donde se tiene que ver todas las expectativas para sufragar los diversos gastos que se den dentro de la familia.

La función reproductora, en la cual la pareja de esposos son los únicos responsables de verificar la cantidad de hijos que van a tener.

La función recreativa en la cual los padres manifiestan recreación sana a hacia los miembros de la familia dándose en un marco de tranquilidad, cooperación para poder realizar que se pretende.

La función educadora, es la primera educación que se les da a los hijos en la familia, para que posteriormente se dé la segunda que culmina en la escuela formándose con los contenidos académicos que los maestros les impartan en su proceso enseñanza aprendizaje.

La función socializadora, es la que envuelve a la familia en la sociedad, participando en diversas actividades que se den dentro del marco de la cultura, deportes, etc.

- **Influencias culturales y ambientales**

Estos dos aspectos son importantes en lo social de los pueblos, porque la culturización da lugar al engrandecimiento de todas las comunidades, en los distintos aspectos que se manifiestan a través de los tiempos. Podemos mencionar la implementación de la educación, en todas sus ramas, siendo este un elemento muy importante para los niños, jóvenes y aun para los señores.

Un pueblo sin educación, será un pueblo que vivirá toda la vida en el atraso, porque cuando sus vecinos, se preocupan en sacar adelante específicamente a sus hijos a través de los tiempos, estos van a ser los elementos que van a generar una cultura de mayor potencialidad para los ambientes que los gobiernos se han propuesto.

Podemos mencionar la literatura, que da a conocer la cultura, el desarrollo de la economía de los sectores sociales, fortaleciendo sus relaciones entre directores y docentes. La profesionalización de la educación, contribuye a una cultura solidaria para todas las personas, que tienen ambiciones de conocimientos a través de la literatura. La literatura en leyes, contribuye a la disciplina que normas nos códigos del estado, siendo de suma importancia en el conocimiento de los derechos y obligaciones de todos los ciudadanos, contribuyendo de esta manera a mantener un ambiente de desarrollo, paz y economía.

No está demás hablar de las culturas, en los distintos ambientes del país, contando con gran variedad de etnias indígenas de origen maya, que cuentan con sus propias culturas; en las que se toman en cuenta, los ambientes religiosos, políticos y sociales, contando en Guatemala con veintiún lenguas que cubre una parte del territorio nacional, por lo tanto; se tiene las cuatro etnias mayoritarias, tales como: Keq'chies, Mam, Kaq'chiquel, Quichés, que tienen distintas formas de llevar sus culturas, en sus distintos ambientes, eran politeístas en el orden de sus religiones.

- **Clases de relaciones interpersonales**

Rvda. de Ramírez, Leonor. (1976). Declara que “Las relaciones que existen entre otras personas, que laboran en alguna empresa determinada, se da a conocer en una forma natural, espontánea, ya que el propio trabajo, es la forma en que se puede ayudar a otras personas que lo necesitan y así poder satisfacer cuales quiera de las necesidades que se puedan presentar. (p. 3-136).

El tipo de trabajo, que se tenga en una empresa es permanente, al mismo tiempo, nosotros ocupamos allí la mayor parte de nuestro tiempo, como también la mayor parte de nuestra vida. En una empresa, se puede constatar que las autoridades se dan por jerarquías, misma que ayudara que este bien organizada la empresa, al

mismo tiempo a los trabajadores, las relaciones que de den aquí, dependerá de la autoridad y del poder con que se cuente en ese momento, no olvidándose que dentro de las empresas existen normas y estatutos como que determinan la conducta de las personas, en la cual por el mismo trabajo se encuentran sujetas.

Además, dentro del mismo trabajo de la empresa, se pueden visualizar que existen variedad de actividades a realizar, como de profesiones, que juntándose forman un grupo para poder así llevar a la empresa hacia el éxito, tomando en cuenta, que cada persona tiene intereses personales, mismos que deben acomodarse a las demás personas de trabajo; como a los objetivos de la empresa.

El trabajo de una persona, sirve como experiencia para poder enriquecer su personalidad, así mismo, ser solidario con las demás personas de una manera recíproca dando y recibiendo, sin importar que al final de su labor, no se pueda recibir nada a cambio por el trabajo realizado.

Se ha elaborado una **clasificación general** de los tipos de relaciones interpersonales, que trasciende esta oscilación etaria y que contempla un juego de equilibrio entre las intenciones de las distintas partes que intervienen en el vínculo. Podríamos hablar de:

- **Relaciones íntimas/relaciones superficiales:** las primeras aparecen cuando se busca satisfacer una necesidad afectiva o una necesidad básica a partir del vínculo con otra persona. Pueden producirse asimetrías, como se da en la relación entre un paciente y su médico, ya que mientras para el paciente esta será posiblemente una relación íntima, para el médico tal vez sea, por obvias razones profesionales, más superficial. En el caso de que las relaciones de ambos no estén bien afianzadas, podrá surgir un conflicto.
- **Relaciones personales/relaciones sociales:** la identidad personal suele perder peso ante los modelos que la sociedad a menudo impone sobre el sujeto. El ejemplo antes mencionado, del conflicto que puede surgir entre el médico y el paciente, aplica también en este sentido, ya que el paciente necesita de una atención personalizada y espera ese tipo de atención, pero suele suceder que el médico se comporta como un trabajador que sólo está allí por un vínculo social y

no personal. Es decir, los enfermos componen un grupo social y los médicos otro, y entre ellos predomina la identidad social por sobre la individual. 10

- **Participación laboral en ambos grupos**

La comunicación social dentro de la escuela, únicamente se efectúa dentro del mismo personal docente, que con muchos esfuerzos sacan adelante los proyectos educativos, por carecer de una ayuda económica, por parte del estado que sería a través del ministerio de educación, siendo el factor económico que más dificultades proporciona en los proyectos escolares, viéndose en la penosa obligación de aportar el contingente económico que conlleva a cualquier actividad social dentro del establecimiento.

Los maestros, han llegado al extremo de solicitar apoyo económico a las personas que se encuentran en el extranjero, para sufragar los gastos de las distintas actividades que se realizan durante el periodo de clases, encontrando en ellos un aliciente, que los mantiene con el entusiasmo de mantener el equilibrio de lo programado anteriormente.

Las relaciones interpersonales entre docentes y vecinos de la comunidad son muy escasas, debido a la poca responsabilidad que a ellos se le atribuye, específicamente cuando se trata de ponerse en contacto para la elaboración de proyectos, siendo una minoría los que voluntariamente y con entusiasmo colaboran en varios aspectos, quiere decir; que se dificultan las relaciones entre grupos debido al factor pobreza y el poco roce social entre vecinos y docentes.

Creo de suma importancia, que haya una comunicación directa entre los padres de familia y los docentes, para sacar adelante los distintos trabajos programados en la comunidad, de los cuales no se han realizado debido a la falta de colaboración que demuestran los padres de familia por los proyectos a realizarse. Se ha trabajado de diferentes maneras, haciéndose conciencia a ellos, aduciendo no contar con suficiente tiempo, porque se dedican a sus labores cotidianas.

Es muy importante que los directores como los docentes tengan una estrecha comunicación y poder realizar las diferentes actividades como los proyectos: 11 centro educativo en donde labora, ya que sin ello no se podría llegar a tener los planes y procesos deseados. Por lo tanto, se debe concretizar que ambos grupos participen en la realización de los deberes y acontecimientos que se manejen en el centro educativo, con esto se lleva al desarrollo comunitario como de todos los miembros de la familia educativa.

- **La comunicación y las relaciones interpersonales**

La comunicación, es la manera que tienen las personas en entrar en relaciono contacto con las demás personas, mismas que tienen su origen dentro de la concepción; donde el feto ya tiene comunicación con su madre desde el vientre, posteriormente el niño, el adolescente, el adulto, el trabajador, el profesional, que son capaces de poder dar amistad a las demás personas.

Pierre G. Neil. (1976). opina que “Constantemente, nosotros nos estamos comunicando con las personas, manifestando nuestros sentimientos, ideas, transmitiéndolas a los amigos, familiares, compañeros, etc. Es un proceso de doble vía, no olvidemos que en la comunicación nosotros vamos formando nuestra propia personalidad, que nos ayudará más adelante a tener buenas relaciones con otros seres humanos. “(p. 1-96).

En conclusión, se puede decir que el hombre es un ser comunicativo por naturaleza y su evolución en el mundo va a depender de la buena interacción con su entorno a través de la comunicación. Existe una estrecha conexión entre la comunicación y las relaciones interpersonales, ya que tenemos la gran necesidad de expresarnos, relacionarnos con otras personas, así mismo darnos a conocer, y que las otras personas lo hagan también. Muchas veces nosotros hemos caído en tener comunicación negativa en no tener comunicación con los seres humanos, aislándonos del entorno que nos rodea.

Por otro lado, si tenemos comunicación positiva, tenemos plenamente la experiencia de que hemos sido comprendidos, aceptados por los demás, hemos sentido

aceptación, amor, aprecio, satisfacciones nuestra vida, por ello la comunicación para las relaciones interpersonales, es más bien el corazón que hace que la per: ¹² tenga vida y pueda respirar en un ambiente de desarrollo productivo personal. La comunicación interpersonal, contribuye en el estado anímico de las personas, como los momentos de emoción, sorpresa, tristeza, efectos emotivos del corazón, como el amor, el susto y depresión, que pueden causar hasta la muerte en algunos casos.

Importancia de la comunicación en las relaciones interpersonales. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-comunicacion-en-las-relaciones-interpersonales/>

- **La Comunicación entre directores y los maestros**

La comunicación entre los directores y los maestros, es únicamente a través del lenguaje que en nuestro medio es el español, en la cual se da la comunicación artística y la comunicación corporal, en algunos casos se observa el lenguaje no verbal como medios de comunicación, todo esto contribuye a la comunicación interpersonal, como medios de identificación y formación de nuestro ser.

Las relaciones interpersonales, vienen a ser en nuestra vida los medios de mayores alegrías y de complacencias; que pueden en un momento de llegar a ser de grandes tristezas dentro de la comunicación de directores y maestros. Además, las relaciones interpersonales, pueden ser fuente de alegría al ser comprendidos y conocidos como somos de esta manera pueden surgir el gozo la alegría, la tristeza, la decepción y la ira.

La falta de relaciones interpersonales, que pueden ser un fallo en la comunicación, causa en nosotros decepción y desolación. Dentro de la comunicación no verbal, nos comunicamos con los directores por medio de gestos, cuando en algunas situaciones estas carecen del mismo lenguaje, así mismo, con la expresión facial y la actitud corporal, con movimientos de la boca con la mirada, con los ojos y las cejas.

En muchas oportunidades, se han visto que los docentes no se acercan al director para dialogar, por falta de comunicación, así mismo, por la escasez de carácter y

temperamento conque estos cuentan, la timidez, la expresión verbal, son algunos de los factores que también influyen en la falta de comunicación entre ambos. 13

María Cristina Ocampo Villegas, ed. (2007). Opina que de los pilares actuales de la comunicación en las organizaciones se desprende de los aportes de que, a través de sus estudios dimensionales a la organización como un sistema de cooperación entre los miembros partícipes, identifica que cada miembro tiene por naturaleza la necesidad de relacionarse con sus compañeros de trabajo, abriendo el camino a lo que hoy denominamos comunicación horizontal. (p. 292.)

- **Educación en valores morales y cívicos**

Méndez Camas, Julia Estela (2003) manifiesta que La moral, se manifiesta en los principios y las normas que dirigen en la conducta de la humanidad, su fuente lo tiene desde el origen del hombre, hasta nuestros días, propiciándose sobre los mismos intereses sociales por lo que se toma que la moral y cívica nos enseña las normas que deben manifestarse, haciendo el bien y omitir el mal. (p. 5-36).

El sistema fundamental moral de las relaciones interpersonales, presentan una actitud de valores que hacen de una persona y al grupo de personas que lo rodea alcanzar una vida completamente y satisfactoria. Lo que hace que ha formado la unidad de su ser ante la sociedad que lo rodea. Entre los valores morales, se cuenta la justicia, el respeto, la verdad, la sinceridad, la lealtad, honradez y la realidad de sus actos.

Dentro de la Escuela, Se promulga constantemente en los niños, jóvenes la educación cívica, que vienen a ser parte de la educación moral de los alumnos, que en algunos casos, lo trasmiten a los padres de familia, teniéndose como base algunos símbolos e himnos dedicados a la patria, por acontecimientos de importancia en su historia, de los cuales podemos mencionar el Himno Nacional de Guatemala, el Himno a Centro América, y algunos otros cantos dedicados a los símbolos patrios de los cuales tenemos la Bandera Nacional, el Escudo de Armas, la Monja Blanca, la Ceiba Pentandra, la Marimba, el Quetzal. En algunos casos, el ciudadano guatemalteco, presta el servicio militar, como un acto de civismo hacia la patria.

Lata pi (2003). opina que “la asignatura de educación cívica, que anteriormente tenía sus propósitos orientados hacia la enseñanza de las leyes y las instituciones, e 14 nuevo Plan y Programas de Estudio de Primaria, sus propósitos se enfocaron hacia la formación de valores, actitudes y comportamientos, “Principalmente para que el educando defina su identidad cultural y su interacción social con base de juicios y conductas responsables, y así se procure la cohesión política, social, cultural, económico de nuestro país”. (p.24).

- **Capacidad de expresión entre directores y docentes**

Existe en nuestro medio una variedad de inconvenientes, que da lugar a la escasa comunicación entre directores, docentes y niños escolares. Debido a la poca preparación y refinamiento del lenguaje español, en las comunidades lo que da lugar a que se valla degenerando el tipo de lenguaje; que se utiliza en la mayoría de los lugares del área rural, en donde por la falta de escuelas se ha obstaculizado la comunicación entre los grupos antes mencionados.

Desde la organización de las aldeas, caseríos y parajes, se ha venido obstruyendo el tipo de comunicación, debido a que las propias familias han inventado su propio lenguaje, ocupando infinidad de palabras de diferente significado, misma que no permite una comunicación clara y concreta. Por ejemplo: Un niño pidió regalado un envase de doble litro de Pepsi, su expresión fue la siguiente: ¿Seño, me regala un turumbo? - en lugar de decir- ¿Me regala el envase o la botella?

El tipo de comunicación entre algunos docentes es diferente; porque el maestro ha refinado su lenguaje, durante el estudio que ha realizado, lo que por lógica le da lugar a tener una conversación clara y comprensible ante los alumnos, padres de familia y sus compañeros.

Salvo casos muy esporádicos, se han dado algunas dificultades en el lenguaje por falta de dicción de algunos maestros bilingües, que todavía usan la estructura de su idioma materno tomando algunas letras en las frases u oraciones, tal es el caso de la consonante “S” del plural, ejemplo: “ya son a las cinco”, por decir: “ya son las cinco dela tarde”, por decir: “ándate solo”, dicen “Andaite solo”. Estos casos han sido la

dificultad de comprensión entre distintos grupos, observándose la diferencia entre el grado académico de los maestros y la pobreza del lenguaje de la gente de camp 15

- **Medios de comunicación**

Es la forma de valer el significado de las palabras a segundas, terceras personas, sacando en conclusión que existen tres métodos básicos: La oral, la escrita, y la no verbal. El principal tipo de comunicación es la de transmitir los distintos mensajes que uno quiere hacer, por ejemplo; los diálogos, las conferencias grupales, las sesiones, vienen siendo maneras populares de una comunicación verbal. Los cuales se realizan con rapidez o retroalimentación, se trasmite un mensaje verbal y casi inmediato se recibe la respuesta en un corto tiempo, así permitiendo la pronta detección del emisor y la rápida corrección. Cuando el mensaje pasa a numerosas personas su desventaja de la comunicación oral es que se distorsiona el mensaje que se quiere dar.

En la comunicación escrita, existen los memorándums, cartas, telegramas, que vienen a ser palabras escritas acompañadas de símbolos para su mayor comprensión, muchas de las personas escogen la comunicación escrita porque es comprensible y verificable. Este medio, puede llevarse un escrito y el contenido puede almacenarse por tiempo indefinido. Del proceso viene la comunicación escrita, de esta manera nos damos cuenta, de lo que estamos escribiendo y de lo que queremos comunicar, así los textos quedan mejor pensados, son más lógicos y claros. Existen dos desventajas de la comunicación escrita, una de ellas es que requiere de tiempo y la otra de retroalimentación y la falta de ella. La comunicación oral, permite al oyente contestar con rapidez a lo que cree que oye, careciendo de un mecanismo de retroalimentación.

La comunicación no verbal, son todos aquellos mensajes que no se transmiten de palabra o por escrito, los cuales se manifiestan con miradas, gestos y señales todos estos son movimientos corporales que de cualquier manera transmiten un mensaje, tomándose en cuenta cierta distancia del emisor al receptor, son expresiones faciales. al estudio de los movimientos corporales se le llama ciencia corporal.

De ese modo, también se deriva en una definición genérica, pero necesaria, de la comunicación educativa Sarramona, J. (1988), puesto que el docente en su acción comunicativa ordinaria recurre al lenguaje como herramienta básica de la comunicación y a otros recursos didácticos. De ahí que se afirme que el acto de comunicar es resultante equivalente a transmitir y, como toda actividad de transmisión, se da un contenido (mensaje) y una intención. Por lo que se infiere que la comunicación educativa es un tipo de comunicación humana que persigue logros educativos. Sarramona, J. (ed.) (1988): COMUNICACION Y EDUCACION, eds. CEAC, S.A., Barcelona.

- **Problemática de las relaciones interpersonales**

MINEDUC- FLACSO (2004). Expresan que lo más complicado para un director es tratar con los profesores pues existen bajos niveles de profesionalismo, los docentes se rehúsan al cambio, entre otros. Y es que los centros educativos son en general heterogéneos en cuestiones de edad, experiencia, capacidades y es literalmente un problema cuando los maestros son recién graduados, pues frecuentemente abandonan esta labor cuando encuentran una mejor oportunidad de trabajo, lo que ocasionan que se constituyan equipos inestables y con una rotación de personal alta.

En nuestro medio tenemos tres objetivos básicos, al tratar sobre el problema de las relaciones interpersonales, el primero, es hacer que finalice el problema, para que no afecte de ninguna manera a los que están trabajando, el segundo, es el estar de acuerdo con los trabajadores en cualquier manifestación sindical, la tercera, es tener abiertas las relaciones con las personas, manteniéndose estables armoniosamente dentro del trabajo. Estos fines, son difíciles de alcanzar algunas veces por los administradores, ya que su actitud es muy negativa. La mayoría de los problemas que se dan, son por causas que no le dan importancia alguna. Por lo tanto, los trabajadores discriminan al empleado aduciendo no ser de importancia las peticiones que ellos hacen dentro del horario de trabajo.

Dentro de los problemas de las relaciones interpersonales, podemos mencionar la supervisión constante al empleado, la comunicación inadecuada, prepotencia de los jefes, el vocabulario utilizado, la humillación, la discriminación dentro de los mismos

cargos, la inseguridad de mantener el trabajo, el salario inadecuado, las amenazas, exageración en horarios de trabajo, la falta de prestaciones laborales, despido injustificado, etc.

17

Casi en todas las empresas, existe un gerente o administrador, que se mantiene al pendiente del trabajo de los empleados, que de alguna manera perjudican la moral y los sentimientos de los trabajadores, convirtiéndose este en un acoso laboral, que regularmente viene acompañado de amenazas de despidos, o bien la cancelación de los contratos.

También constantemente la mujer, es objeto de malos trato de palabra y de amenazas de despido laboral, con acoso sexual, así mismo, por ideologías distintas de religión, las mujeres has tenido despidos injustos por parte de sus jefes superiores y en algunos casos, se han llegado al extremo de no cancelar el tiempo laboral; que es una indemnización que reza el código de trabajo.

- **Derechos y Obligaciones de los educadores**

- **Derechos**

- Además de los contemplados en la constitución política, en la ley, en el código único disciplinario y en los reglamentos vigentes para todos los servidores públicos, los docentes tienen los siguientes derechos: Arizmendy (2016) expone (p.17, 18)
- Ser estimulado para la superación y eficiencia mediante un sistema de remuneración acorde con su formación académica y desempeño, de acuerdo con lo dispuesto en la reglamentación gubernamental
- A asociarse libremente en los grupos magisteriales
- Permanecer en los cargos y funciones mientras su trabajo y conducta sean enteramente satisfactorios y realizados conforme a las normas vigentes
- Disfrutar de las licencias por enfermedad, y maternidad de acuerdo con el régimen de seguridad social vigente
- A hacer solicitudes respetuosas ante quien corresponda para eventuales ausencias

- Ejercer legalmente la profesión, de acuerdo con lo consagrado en el artículo 25 de la constitución política y en la ley laboral vigente
- Elegir y ser elegido en igualdad de condiciones, para los diferentes organismos de participación en el gobierno escolar 18
- Participar en el gobierno escolar directamente o por medio de sus representantes en los órganos escolares
- Ser atendido y escuchado oportunamente por las directivas de la institución
- Participar en los cursos de mejoramiento, actualización y profesionalización que organice la institución u otras entidades

- **Obligaciones**
- Arizmendy (2016) expone que además de los contemplados en la constitución política, en la ley, en el código único disciplinario y en los reglamentos vigentes para todos los servidores públicos, los docentes tienen los siguientes deberes:
- Buscar de manera permanente el incremento de la calidad del proceso: enseñanza aprendizaje y sus resultados
- Cumplir con el calendario, la jornada escolar y la jornada laboral, de acuerdo con el reglamento que se expida para tales circunstancias
- Educar a los alumnos en los principios democráticos y en el respeto a la ley y a las instituciones, inculcar el amor a los valores históricos y culturales de la nación
- Observar una conducta acorde con la función educativa y con los fines, derechos, principios, objetivos y criterios establecidos en la ley general de educación y en los planes educativos
- Mantener relaciones cordiales con los padres, acudientes, alumnos, y compañeros de trabajo, promoviendo una firme vinculación y una cooperación vital entre la institución y la comunidad y respetar a las autoridades educativas
- Conocer y cumplir los acuerdos consagrados en el manual de convivencia
- Fomentar instancias de diálogo y de reflexión sobre el desarrollo de la asignatura a su cargo para identificar logros, dificultades y concertar alternativas de solución

- Brindar información veraz y oportuna sobre el rendimiento escolar y convivencia de los estudiantes, cuando así lo requieran los acudientes y de acuerdo con los horarios establecidos por la institución para tal efecto
- Mantener y fomentar la comunicación entre todo el cuerpo docente con el fin de propiciar la unidad de criterios en la formación de valores, niveles de desempeño y rendimiento escolar de los estudiantes 19
- Dar un trato justo y equitativo a los estudiantes, sin evidenciar preferencias
- Informar a los estudiantes los resultados de las evaluaciones periódicas, antes de pasarlas a los medios pertinentes, con el fin de atender los posibles reclamos
- Programar el trabajo de los estudiantes en caso de ausencia para evitar dificultades de convivencia y de pérdida de tiempo
- Participar activamente en la formación y seguimiento de los estudiantes, remitiendo oportunamente al director de grupo, la coordinación o a la instancia respectiva para su adecuado tratamiento
- Tener en todo momento una ética profesional que contemple la prudencia y el respeto por el ser, y el hacer de los demás, observando una buena presentación personal, responsabilidad y tolerancia frente a las actuaciones suyas y las de los demás.
- Conservar el teléfono celular apagado mientras este presentando una actividad académica
 - Abstenerse de retirar estudiantes de su clase, buscando alternativas de solución a los conflictos presentados
 - Abstenerse de retirarse de determinada clase o actividad, por crisis accidentales ocasionadas por un estudiante o grupo de estudiantes
 - Realizar las anotaciones por faltas causadas al manual de convivencia, en el respectivo libro de seguimiento con la fecha y firmas, permitiendo el derecho a realizar los descargos en el momento oportuno e inmediato.

- **Orientadores de grupo**

- Participar en la elaboración del plan de área
- Orientar las actividades de los alumnos para lograr el desarrollo de su personalidad en colaboración con las coordinaciones y el servicio de orientación
- Coordinar con la coordinación los programas diferentes
- Controlar y evaluar la ejecución de las actividades del proceso enseñanza *- aprendizaje del área a su cargo 20
- Orientar actividades para los padres de familia con el fin de tender un puente educativo entre el colegio y el hogar
- Realizar las diferentes actividades del PEI
- Cumplir la jornada laboral de trabajo y la asignación académica de acuerdo con las normas vigentes
- Responder por el uso adecuado, mantenimiento y seguridad de los equipos a su cargo y materiales confiados a su manejo.
- Participar de las reuniones de profesores
- Dar a los alumnos tratamientos y ejemplos formativos
- Cumplir con las demás funciones que se le asignen de acuerdo con la naturaleza de su cargo.

Actividades

Módulo 1: Conformación de grupos de trabajo

- **Actividad 1**

- 1) Si usted tuviera que presentarse a un grupo ¿cómo lo haría? Elija distintas formas.
- 2) ¿Qué entiende por pertenencia? ¿Le parece que es importante pertenecer a un grupo? ¿Por qué?
- 3) ¿A qué grupos pertenece?

- **Actividad 2: el Juego de los Cuadrados**

Objetivos:

Ayudar a los participantes a descubrir la importancia de la cooperación, así como las dificultades que a menudo existen para mantener esta actitud.

1er momento: Desarrollo de la técnica

Se dividen los participantes en grupos de 5 personas.

Cada grupo recibe 5 sobres que contiene las piezas de Tangram para armar 5 cuadrados iguales.

Cada grupo toma un sobre que sólo abrirá después que sean dadas las normas del juego.

Normas:

- En los sobres hay piezas de rompecabezas que corresponden a 5 cuadrados iguales. Estos cuadrados están desordenados y hay que armarlos correctamente.
- El juego no finalizará hasta que cada miembro del grupo haya construido su cuadrado.
- Se pueden cambiar las piezas que cada uno tiene, pero no se puede hablar.
- No se pueden quitar ni pedir las piezas de los compañeros. El único medio de conseguirlas es que él se las dé.

- Se pueden pasar las piezas a los compañeros de grupo todas las veces que se quiera.

Explicadas las normas se inicia el juego. Si los grupos no logran terminar el ejercicio, se interrumpe a los 15 minutos.

2do momento: puesta en común y reflexión acerca de la experiencia

Se comentan en forma colectiva las dificultades encontradas, los sentimientos experimentados y la relación del ejercicio con la vida diaria laboral.



Recuperado de: <https://empresasygestión.wordpress.com/2013/09/04/la-visión-sin-la-ejecución-solo-es-una-alusinación>.

Módulo 2: Roles

Actividad: Técnica “casa-árbol-perro”

- Descripción de la técnica

Dos personas sentadas frente a frente deben tomar un lápiz conjuntamente y realizar un dibujo entre los dos.

Duración estimada: 20 a 30 minutos.

Recursos: lápices y hojas en blanco.

- Objetivos:

Descubrir las dificultades para trabajar en equipo.

Identificar actitudes de dominación y sumisión.

1er momento: Desarrollo de la técnica

1. Se agrupan los participantes de a dos y se sientan enfrentados. Si el grupo de alumnos es numeroso se eligen cinco o seis parejas y los restantes hacen el papel de observadores.
2. Se les entrega una hoja en blanco y un lápiz a cada pareja.
3. Se disponen los observadores alrededor de cada pareja, para que presten atención a las actitudes de los participantes.
4. Se les lee la siguiente consigna:

“Tomen juntos el lápiz, con una mano cada uno y dibujen una casa, un árbol y un perro. Deben hacerlo en silencio. No se deben comunicar con palabras, ni gestos ni miradas.”

Terminado el trabajo se da la segunda consigna:

“Tomen juntos el lápiz, con una mano cada uno y firmen el dibujo. Deben hacerlo en silencio, no se deben comunicar con palabras, ni gestos ni miradas.”

Finalizado este trabajo se da la tercera consigna:

“Tomen juntos el lápiz, con una mano cada uno y coloquen una nota al trabajo. Deben hacerlo en silencio, no se deben comunicar con palabras, ni gestos ni miradas.”

2do momento: Puesta en común y reflexión sobre la experiencia

- Se conversa con cada pareja acerca de los siguientes aspectos:
- Facilidad o dificultad para llevar juntos el lápiz.
- Existencia de situaciones de “tirantez”.
- Sensación de dominación o sometimiento.
- El coordinador puede preguntar directamente, sin enumerar ningún aspecto, “qué han sentido en este trabajo”.



Recuperado de: <https://gruponuno.com/postfolio/servidores-públicos>.

Módulo 3: Comunicación

Actividad: Técnica del dictado de un dibujo

- Descripción de la técnica

Consiste en el dictado de un dibujo geométrico de dos maneras distintas. Primero sin admitir interrupción y luego permitiendo interrupción.

- Objetivos:

Tomar conciencia de la necesidad de la retroalimentación en una buena comunicación.

1er momento: Desarrollo de la técnica

1. Se reparte a los participantes un papel cuadriculado.
 2. Consigna: “Les voy a dictar un dibujo geométrico que ustedes deben realizar en el papel que se les ha entregado. No pueden interrumpir para hacer preguntas o reintentar el dictado. Tampoco pueden consultar a sus compañeros”.
 3. El coordinador dicta el dibujo que lleva realizado previamente en una ficha.
 4. Terminado el dictado hace pasar al pizarrón a tres o cuatro integrantes del grupo a reproducir los dibujos que realizaron en sus papeles. Estos dibujos en general son desiguales. Se les hace observar a los participantes que son diferentes.
- Luego se les hace dar vuelta la hoja y se dicta nuevamente el mismo dibujo u otro, utilizando la misma consigna: “les voy a dictar un dibujo, ustedes pueden interrumpirme para pedir una aclaración o reiteración de una orden. Pueden consultar con sus compañeros.”
5. El coordinador debe dictar el dibujo con la mayor precisión posible y observar el realizado por los participantes para ver si van entendiendo o no. Debe responder a las preguntas realizadas por los participantes.
 6. Terminado el dictado, hace pasar al frente a 3 o 4 participantes a reproducir los dibujos que realizaron en sus papeles. Generalmente todos los dibujos coinciden.

7. Se le pregunta por qué en el primer caso fueron distintos los dibujos y por qué en el segundo no.

Puede ocurrir que en esta oportunidad haya un dibujo distinto a los demás. Este hecho posibilita hacerles tomar conciencia a los participantes de cómo a pesar de haber tenido una buena comunicación pueden producirse interferencias que la distorsionan, como, por ejemplo: la falta de claridad del mensaje, el miedo a preguntar, distracción, el uso de un lenguaje no común, el deseo de no realizar la actividad, etc.

2do momento: Reflexión grupal

Cuadro 15. Dictar una imagen

Dictar una imagen

Observa las siguientes imágenes, escoge una y descríbela a tus compañeros.

Ten en cuenta lo siguiente:

- a) Composición general (hay que dar una idea global)
- b) Localización concreta (a la derecha, en el centro, a lo lejos...)
- c) Primer plano, al fondo ..

<http://www.monografias.com/trabajos93/la-administración-educativa/la-administración-educativa.shtml>.

Módulo 4: Participación

Actividad: Técnica grupal “Concordar y discordar”

- Descripción de la técnica

Consiste en una serie de afirmaciones cuestionables que el asistente debe, primero aceptar o rechazar en forma individual, luego, poner a consideración del grupo hasta ser aceptadas o rechazadas por consenso.

- Objetivos:

1- Aprender a decidir por unanimidad a través de la discusión

2- Tomar conciencia sobre la problemática de un campo determinado: social, laboral, familiar, económico, político, etc.

3- Profundizar un tema específico a través de la discusión.

- Preparación de la técnica

1- El coordinador fija claramente el objetivo que persigue con la utilización de esta técnica. Si desea promover la discusión y el diálogo entre los participantes para que decidan por unanimidad, puede formular afirmaciones correspondientes a distintos temas que den pie a la discusión. Por ejemplo:

- Todos los jóvenes son indisciplinados.
- El hombre es más inteligente que la mujer.
- Etc.

2- Si además de la discusión pretende que los participantes profundicen un tema, deberá escribir afirmaciones sobre distintos aspectos del mismo tema, procurando que constituyan expresiones categóricas que generen aceptación o rechazo en el grupo.

Aclaración: no es conveniente que las frases sean formuladas a modo de preguntas. El número de frases está relacionado con el tiempo de que se disponga para a la

discusión. No conviene que sean más de diez, ya que el ejercicio se prolonga y se torna tedioso. Es necesario imprimir tantas copias como participantes haya.

1er momento: Desarrollo de la técnica

1- Se entrega a cada participante una hoja con las frases para concordar y discordar y la siguiente instrucción: “Lea con atención cada una de las frases y ponga un Sí delante de la que acepta y un NO delante de la que rechaza. Este trabajo es individual.”

2- Cuando los participantes han terminado esta etapa, se organizan pequeños grupos –no más de 6 personas– para discutir y ponerse de acuerdo sobre las frases que aceptan o rechazan. Se indica que el acuerdo o rechazo no debe ser por votación, sino que deben llegar al consenso a través del diálogo y la discusión en un tiempo aproximado a media hora.

3- Una vez concluida esa etapa deben elegir en cada grupo un representante que sea el mejor vocero de las decisiones tomadas.

4- Se organiza un plenario, en el que cada uno de los representantes de los grupos deberá exponer su postura y defender con argumentos válidos los motivos que lo llevaron a concordar o discordar en relación con cada frase.

Lo que se procura en esta etapa es llegar a un acuerdo entre los distintos representantes, es lograr el consenso por unanimidad, si es posible, a través de la argumentación. Es necesario para el mejor desenvolvimiento de la discusión, que alguno de los miembros cumpla el rol de coordinador.

2do momento: Reflexión grupal

Grafica 1: Lo positivo o negativo



Recuperado de: <https://gruponuno.com/postfolio/servidores-públicos>

Módulo 5: Conflicto

Actividad: Técnica grupal

1er momento: Desarrollo de la técnica

1- El animador presenta un asunto a discutir. Los participantes aportan ideas y sugerencias. De pronto, bruscamente, uno previamente concertado, contradice frontalmente una de las afirmaciones de un participante diciendo que sus ideas ni son nuevas ni válidas.

2- La persona contestada, naturalmente se sentirá interrumpida y reaccionará mostrándose desanimada y fastidiada. El impacto ha sofocado su creatividad. Eso no significa que los otros participantes solo tengan una reacción de apoyo a su creatividad creadora.

2do momento: Reflexión acerca del ejercicio

Es de la mayor importancia que todas las reacciones sean realistas. La gratificación resultante de la capacidad de llevar a cabo una tarea es muy grande. En este sentido es en el que se orientarán los comentarios al final del ejercicio.



Grafica 2: Asunto a discutir

Animador presenta un asunto a discutir, docentes aportan ideas
Fuente Flor del Milagro Alonzo Alva

Recuperado de: <https://gruponuno.com/postfolio/servidores-públicos>

Módulo 6: Resolución de conflictos
Actividad: Ejercicio de examen personal

- Objetivos:
- Tomar conciencia de las estrategias que usamos en la resolución de conflictos.
- Examinar los métodos que usamos para resolver los conflictos.
- Introducir estrategias negociadoras y aprender habilidades para negociar.
- Duración estimada: 30 minutos
- Recursos: papel y birromes

1er momento: Desarrollo de la técnica

1- El animador explica que van a hacer un ejercicio de imaginación para poder examinar sus estrategias en la solución de los conflictos individuales. Durante unos 5 minutos, estando los participantes con los ojos cerrados, el animador conducirá al grupo a través de la fantasía imaginativa siguiente:

2- “Estamos ahora todos andando por la calle; de repente vemos que a cierta distancia se acerca hacia nosotros una persona que es familiar a cada uno de nosotros, la reconocemos.

Es una persona con la que estamos en conflicto, caemos en la cuenta de que tenemos que decidir rápidamente cómo afrontar este encuentro. A medida que se nos acerca la persona una infinidad de alternativas pasan por nuestra cabeza. Tenemos que decidir ahora mismo qué vamos a hacer y cómo vamos a orientar el encuentro...

Ya ha pasado la persona. ¿Cómo se sienten? ¿Qué nivel de satisfacción sienten en este momento?

3- El animador pide a todos que vuelvan a la realidad, que abran los ojos, etc.

4- Durante unos 5 minutos todos responderán por escrito a estas preguntas:

¿En qué alternativas pensé sobre todo?

¿Qué alternativa elegí?

¿Qué nivel de satisfacción sentí al final?

5- Cada participante comenta ahora con otros dos compañeros las respuestas que han dado y uno de ellos se encarga de hacer una síntesis escrita de lo que se diga.

6- Se tiene luego un debate en plenario partiendo de la exposición de las síntesis realizadas. En general se observa que las estrategias más empleadas son evitar, aplazar y enfrentar los conflictos.

7- Se termina con una puesta en común de las reacciones de cada uno ante el ejercicio realizado.

Grafica 3: Compartiendo ideas



BIBLIOGRAFIA

<http://trabajo.gob.ar/downloads/formacionSindical/Manual%20de%20Relaciones%20Humanas.pdf> Extraído el 15 de julio de 2017

Recuperado de: <https://gruponuno.com/postfolio/servidores-públicos>

✓ **Evidencias**

Agenda de las capacitaciones brindadas

Agenda Primera Charla

PROFESIONAL. Licenciada Lourdes Guísela Félix Ruiz Universidad Mariano Gálvez.

CHARLA: con los siguientes temas

- 1.- La Comunicación entre los docentes y directores
- 2.- Practica de los Valores
- 3.- Clases de valores que se practican en los centros educativos

FECHA: viernes 4 de agosto de 2017

HORARIO: de 8:00am a 13:00pm

- 1.- Bienvenida.....Epesista
- 2.-Oración.....Ma. Migdalia Azucena Cifuentes García
- 3.- Presentación del disertante.....Epesista
- 4.-Inicio de la charla.....Profesional
- 5.- Espacio para preguntas al final de cada tema.....Participantes
- 6.-Agradecimiento a los presentes.....Epesista
- 7.- Invitación a una refacción para todos los presentes..... Epesista

Chiantla 4 de agosto de 2017

Agenda Segunda Charla

PROFESIONAL. Licenciado Carlos Ordoñez Educador de Derechos Humanos.

CHARLA: con los siguientes temas

- 1.- Relaciones interpersonales entre los Docentes y Directores
- 2.- Los Derechos Humanos.

FECHA: lunes 7 de agosto de 2017

HORARIO: de 8:00am a 13:00pm

- 1.- Bienvenida.....Epesista
- 2.-Oración.....Ma. Migdalia Azucena Cifuentes García
- 3.- Presentación del disertante.....Epesista
- 4.-Inicio de la charla.....Profesional
- 5.- Espacio para preguntas al final de cada tema.....Participantes
- 6.-Agradecimiento a los presentes.....Epesista
- 7.- Invitación a una refacción para todos los presentes.....Epesista
- 8.- Entrega de diplomas a cada Director y Docentes.....Epesista

Chiantla 7 de agosto de 2017



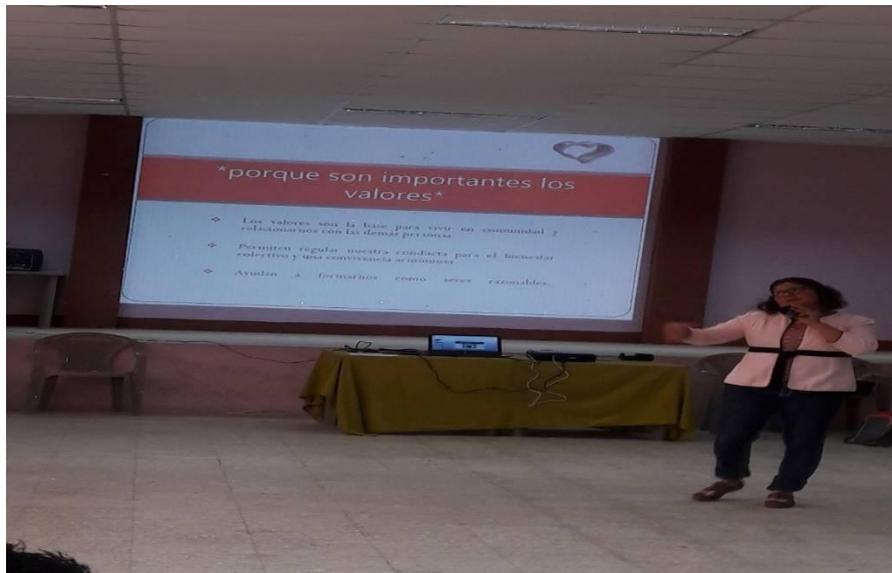
Fotografía 1. Presentación y oración de la capacitación a cargo de Ma. Migdalia Azucena Cifuentes García.
Epesista Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha agosto de 2017



Fotografía 2. Información General a cargo de la Coordinadora Técnico Administrativa Licenciada Ma. Migdalia Azucena Cifuentes García.
Epesista Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha agosto de 2017



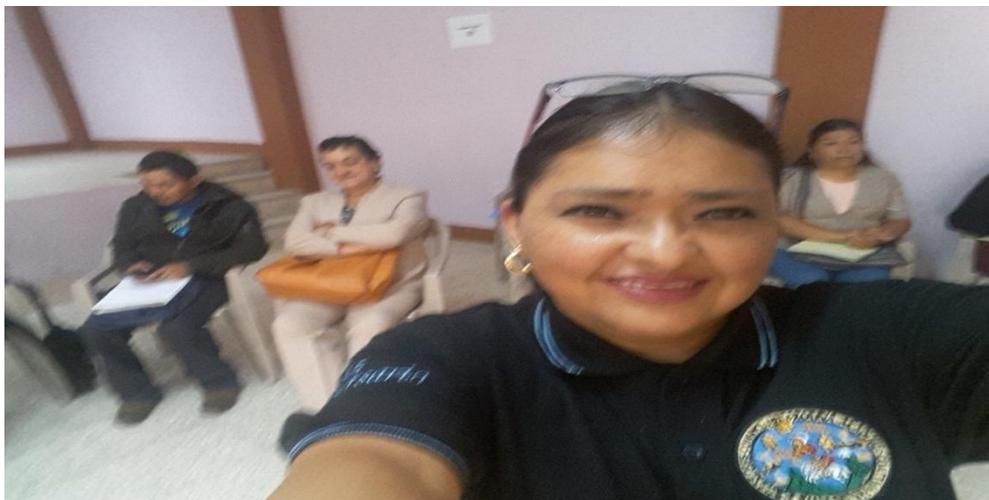
Fotografía 3. Desarrollo de la capacitación por la Capacitadora
Licenciada Lourdes Guisela Felix Ruiz
Epesista Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha agosto de 2017



Fotografía 4. Desarrollo de la capacitación por la Capacitadora
Licenciada Lourdes Guisela Felix Ruiz
Epesista Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha agosto de 2017



Fotografía 5. Participación de la Directoradel INEBACH
Licda. Carolina Mazariegos en la capacitación
Epesista Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha agosto de 2017



Fotografía 6. Participación de la Asesora del EPS
Licda. Carolina Mazariegos
Epesista Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha agosto de 2017



Fotografía 7. Participación activa de directores y docentes
Epesista Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha agosto de 2017



Fotografía 8. Presentación del Capacitador Licenciado Carlos Ordoñez de DH
Epesista Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha agosto de 2017



Fotografía 9. Desarrollo de la capacitación por el Capacitador
Licenciado Carlos Ordoñez de DH
Epesista Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha agosto de 2017



Fotografía 10. Participación activa de docentes y directores
en la capacitación de Relaciones Interpersonales
Epesista Flor del Milagro Alonzo Ava
Fecha agosto de 2017

4.3 Sistematización de la experiencia

El martes 23 de mayo del presente año, llegué a la Coordinación Técnico Administrativa del distrito escolar 13-02-005. A las quince horas había acordado entrevistarme con la Coordinadora Técnica Administrativa Licenciada Migdalia Azucena Cifuentes García, quién en la primera impresión daba a conocer que era una mujer muy seria, enojada, de muy pocas palabras, sin embargo, poco se necesitó para encontrar en ella a una de las personas más colaboradoras, abiertas hacia el diálogo y centrada en su forma de entablar el diálogo; junto a ella se encontraba un grupo de jóvenes que también estaban en su proceso final del Estudio de la Práctica Supervisada, algunos docentes y directores realizando diversidad de trámites de su centro educativo como de trámites personales.

El 29 de mayo, luego de estar realizando el diagnóstico de la Institución, aparecieron algunos docentes y directores como también se reflejó la presencia de dos de los Coordinadores Técnicos Administrativos siendo ellos el Licenciado Hugo Gonzales Salvador, el Licenciado Juan Carlos Tebalán que desconocían los propósitos de mi presencia y trabajo en la Institución en donde me informaron que no intervendrían en las cosas de la Coordinación Técnico Administrativa ya que este estudio y proyecto era muy bueno y de gran ayuda educativa como también en los diferentes sectores de la comunidad y que si se encontraba alguna carencia ellos estaban a las órdenes para poder superarlas en el marco de fortalecimiento de lo que se pudiera encontrarse más adelante.

El 30 de mayo se realizó el trabajo del diagnóstico de los diferentes sectores, en el cual se recabo información de la comunidad de Chiantla, como también se apoyó en la coordinación técnico administrativo con confrontaciones a los diferentes docentes, directores y otros de los usuarios que necesitaban realizar dicho trámite, siendo uno de ellos la Providencia al Colegio Juan Pablo, la recepción de constancias de los docentes en las diferentes citas al IGSS, mismos que se archivaron en el expediente respectivo en sus fechas realizadas.

31 de mayo se realizó la actividad de visita a la municipalidad con el propósito de obtener información de la casa del maestro, en la cual se hizo la solicitud al secretario del despacho del alcalde Municipal Licenciado Carlos Armando Alvarado Figueroa como también se me hizo entrega con documentos físicos el plano, croquis, historia sobre la creación de la casa del maestro, como también algunos hechos y acontecimientos de la Vila de Chiantla.

El 2 de junio, se realizó la entrevista a la Licenciada Migdalia Azucena Cifuentes García, Coordinador Técnico Administrativa en la cual se pudo obtener más información del diagnóstico de la institución, siendo uno de ellos que la Visión y Misión de la Institución no se encontraba con alguna fotografía ni nada puesto en la pared, por lo que solamente se pudo constatar la misma físicamente en archivos guardados de la Coordinación.

El 13 de junio, se apoyó a la oficina de la Coordinación Técnico Administrativa con unas mantas vinílicas que la Epesista Flor del Milagro Alonzo Alva mandó a encargar y fue colocada en la pared el 16 de junio, para que los diferentes usuarios, docentes, directores, autoridades gubernativas y no gubernativas pudieran observar cual es la Misión y Visión de la Institución.

El 19 de junio, en la oficina de la Coordinación Técnica Administrativa con presencia de la Licenciada Migdalia Azucena Cifuentes García, nos reunimos con el propósito de verificar cuales eran las carencias detectadas y empezamos a decidir la acción a realizar en beneficio de todos los miembros de la familia educativa, colaboradores, vecinos, instituciones gubernamentales y no gubernamentales, grupos sociales, etc., cabe mencionar que en un principio la Licenciada no estaba muy de acuerdo con las propuestas a realizarse pero comprendió de que se trataba, además ella también era parte del proceso como protagonista del proceso.

El 22 de junio, La Licenciada Migdalia luego de sus primeras oposiciones manifestadas se convirtió en buena colaboradora y facilitadora del proceso, brindando ideas para la realización del mismo.

Del 23 de junio al 13 de julio se realizó la fundamentación teórica, en la cual la etapa del diagnóstico permitió conocer algunos aspectos de la Institución, sus carencias, fortalezas y debilidades que de alguna manera fueron identificadas por medio de la observación, de entrevistas a los directores y docentes y la elaboración de un FODA con directores y docentes, lo anteriormente permitió construir las bases en la cual se estará trabajando la Fundamentación Teórica; dentro de los datos obtenidos, se pudo constatar la falta de las relaciones interpersonales entre los docentes y los directores, ya que se observó que en algunas ocasiones faltaban el respeto y no tenían la práctica de los diferentes valores con lo que se elaboraría un manual de actividades en el cual tanto los docentes como los directores pudieran beneficiarse.

Es así como el 17 de julio fui recopilando información sobre el tema, apoyándome con diferentes medios bibliográficos, observaciones, entrevistas, con la cual estructuré la información obtenida y fundamento necesario.

El 25 de julio solicité a la Licenciada Lourdes Guísela Félix Ruíz de la Universidad Mariano Gálvez, y al Licenciado Carlos Ordóñez Educador de los Derechos Humanos como capacitadores, ya que era muy necesario que unas personas expertas fuesen los idóneos para realizar las charlas a los directores y docentes de los diferentes centros educativos.

La ejecución del proyecto se realizó en dos etapas una charla fue realizada el viernes 4 de agosto contemplándose el horario en jornada matutina de 8:00 am a 13:00 pm, dándose inicio a la primera charla, con una duración de cinco horas, para tal efecto se preparó el salón de usos múltiples de la casa del maestro,

equipos audiovisuales, computadora, con la participación de la Autoridad Educativa Licenciada Ma. Migdalia Azucena Cifuentes García, directores y docentes de los diferentes centros educativos, Epesista, Capacitadora, en la cual la Licenciada Migdalia me presentó como Epesista y desde ese momento se vio el apoyo y colaboración de los directores y docentes en la realización de la entrevista previa a dichas capacitaciones y obtener información que me serviría para orientar la investigación obteniéndose buenos resultados, finalizándose dicha capacitación con una refacción para los asistentes.

El lunes 7 de agosto, se realizó la segunda actividad contemplándose el horario en jornada matutina de 8:00 am a 13:00 pm, dándose inicio la misma con una duración de cinco horas; se preparó el salón de usos múltiples de la casa del maestro, equipos audiovisuales, computadora, micrófonos inalámbricos, con la participación de la Autoridad Educativa debido a que los temas a tratar fueron interesantes para los participantes, se tuvo la participación y colaboración de todos los directores y docentes, se aclararon dudas por parte de los profesionales en la cual se tuvo una muy buena respuesta al haber seleccionado los temas para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los directores y docentes de los diferentes centros educativos dicha capacitación finalizó con la entrega de diplomas a cada uno de los participantes y con una refacción para los asistentes.

En cuanto a la evaluación del proyecto se realizó al finalizar las charlas por medio de trabajo en grupo, preguntas escritas. E relación a los participantes se puede mencionar que la Licenciada Migdalia Azucena Cifuentes García Coordinadora Técnico Administrativa, fue la que más me apoyo en las diferentes actividades a realizarse como en los diferentes puntos de vista y en beneficio de los directores y docentes.

La colaboración de la Municipalidad de la Vila de Chiantla, a través de la oficina Forestal Municipal, fue unos de los medios que me apoyo en la realización de una

de las etapas como lo es el voluntariado, donde muchos de los compañeros Epepista realizaban de igual manera acciones del Medio Ambiente, como parte del proceso y como prioridad municipal; asimismo la intervención de la Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades en la plantación de pilones de ciprés y pino en la comunidad de la aldea de Patio de Bolas, en la cual varias comunidades fueron beneficiadas.

Fue muy gratificante notar cómo poco a poco los directores, colaboradores y docentes fueron involucrándose en el proyecto y es satisfactorio dejar en la institución, una organización mejor estructurada, ordenada, mejor entendida, y sobre todo más eficiente en sus procesos cómo es la comunicación entre los docentes, directores hacia la Coordinación Técnica Administrativa en cuanto a los diferentes medios de información como lo es la Tecnología del celular como lo es el wasap.

A nivel personal, el tratar con personas de condiciones económicas sociales, culturales diversas, me ha permitido valorarlas más por lo que son y representan como sus realizaciones y no olvidándonos sus aspiraciones.

En lo técnico he podido practicar mucho de lo que se me enseñó en mi formación académica, pero al mismo tiempo, la convivencia humana, el reto diario de animar a las demás personas, como el de velar por cada uno de los procesos se realizará y se cumpliera a cabalidad con las diferentes actividades emanadas de la Dirección Departamental de Educación me ha dado una capacitación que sólo la vida y los seres humanos en relación son capaces de proporcionar.

Aseguré de mejor manera mis conocimientos adquiridos de investigación, asimismo, me vi obligada a ser más sistemática, estar atenta a los acontecimientos, tomar nota de detalles, practicar la administración en vivo cómo darles solución a diferentes problemas educativos de los usuarios.

Esta experiencia también le da más sentido a mi profesión y del ejercicio que de ella espero realizar. De verdad, aunque resulte un poco riesgoso, por la

inexperiencia a causa de mi edad, el intervenir en la realidad dentro de un grupo de personas, produce madurez y crecimiento, un poco día a día, siendo lo mejor el darle solución a los diferentes procesos de la educación mediante un perfil que deseamos implementar en los educandos que es a ello y por ello nos estamos formando, para que exista una gran cobertura y los programas educativos los gocen la niñez en general.

4.3.1 Actores

Las personas que intervenimos en el proceso de Ejercicio Profesional Supervisado son los siguientes: PEM Flor del Milagro Alonzo Alva (Epesista), Licenciada Gilda Carolina Mazariegos Tánches de Cano (Asesora del Ejercicio Profesional Supervisado EPS), Licencia Ma. Migdalia Azucena Cifuentes García Coordinadora Técnico Administrativa del Distrito Escolar 13-02-005, Licenciada Licenciado Carlos Ordoñez Procurador de los Derechos Humanos, Personal docente y directores de los diferentes centros educativos, la colaboración de la Municipalidad de la Vila de Chiantla, a través de la oficina Forestal Municipal,

4.3.2 Acciones

Todos los procesos que se ejecutaron en el Ejercicio Profesional Supervisado se enfocan en acciones que permitieron recopilar diferente información dentro de las cuales están: solicitud realizada a diferentes personas e instituciones para elaborar el diagnóstico contextual e institucional; búsqueda de información para la elaboración de la fundamentación teórica que sustenta la información de los temas y sub temas expuestos durante la ejecución del plan de acción, se capacitó a directores y docentes sobre el contenido del documento

Se realizó la plantación de 600 pilones de pino y cipreses como actividad principal del voluntariado con el apoyo de estudiantes del Colegio Integral Humanístico Chiantleco, Colegio Juan Pablo, docentes y Directores, la colaboración de la Municipalidad de la Vila de Chiantla, a través de la oficina

Forestal Municipal, se ejecutó el plan de acción a través de cinco capacitaciones dirigidas a Directores y docentes del distrito escolar 13-02-005 del municipio de Chiantla, del departamento de Huehuetenango.

4.3.3 Resultados

- Dentro de los resultados tenemos la investigación de las relaciones interpersonales entre directores y docentes, mismos que han sido plasmados en un documento que contiene un manual de actividades para directores y docentes del distrito escolar 13-02-005 del Municipio de Chiantla.
- Se capacito a directores y docentes sobre relaciones interpersonales, mismas que se encuentran en el manual y en la fundamentación teórica, con lo anterior, se fortalece el conocimiento de los docentes y estudiantes, así como se muestra el contenido del documento, que será de utilidad en la práctica de las buenas relaciones interpersonales y fortalecimiento de la comunicación entre ambos grupos.
- Se realiza una charla con directores y docentes sobre las relaciones interpersonales, con el fin de practicarla entre ambos grupos y fortalecer los valores éticos y cívicos, tomando en cuenta que el trabajo de los directores y docentes tienen relación con la comunicación bipartita por lo que es muy importante que se fortalezcan los lazos y las buenas relaciones interpersonales, teniendo como fuente de guía el manual de actividades el cual fue entregado a la Coordinación Técnico Administrativa, a los directores y docentes.

4.3.4 Implicaciones

Las implicaciones que conlleva esta parte del Ejercicio Profesional Supervisado, son de suma importancia para los involucrados en el desarrollo y ejecución de cada una puesto que la intervención se logra en el momento justo y necesario con lo cual se contribuye en gran manera a la aplicación de valores y la práctica de las relaciones interpersonales entre directores y docentes.

Algo que facilitó el trabajo del EPS, fue la colaboración que se obtuvo de la Coordinadora Técnico Administrativa Licenciada Ma. Migdalia] Azucena Cifuentes García y la disponibilidad de los directores y docentes para cooperar en las actividades planificadas.

Se pudo colaborar con las acciones propias de la Coordinación Técnico Administrativa, como una colaboración y agradecimiento por el tiempo y espacio cedido para la realización del Ejercicio Profesional Supervisado

4.3.5 Lecciones aprendidas

Durante la práctica del Ejercicio Profesional Supervisado, pude poner en práctica alguno de los conocimientos adquiridos durante la formación académica de mi carrera, especialmente en el área administrativa; tuve la oportunidad de colaborar con la Coordinadora Técnico Administrativa en la revisión de expedientes personales de los directores y docentes, ordenamiento del archivo, recepción de diferentes documentos, llenado de las diferentes actividades programadas en la agenda del Ministerio de Educación,

En las actividades administrativas se me dio la oportunidad de suscribir actas, conocimientos, oficios internos de información de la CTA dirigido a los directores, circulares dirigidos a los directores sobre las actividades que se realizan durante la semana, resoluciones, así como llevar el control de las asistencias de los directores a reuniones programadas por la Coordinación. A través del estudio efectuado, me pude percatar que los docentes y directores carecen de las relaciones interpersonales entre ambos grupos; puesto que en un momento determinado hubo conflicto en un grupo determinado, faltándose al respeto perdiéndose la comunicación e interpretación de documentos leídos en reunión.

Con las capacitaciones impartidas sobre las relaciones interpersonales para directores y docentes se abordaron temas de interés para la aplicación de las diferentes técnicas y actividades para una práctica amena de la misma, así como la práctica que debe darse para resolver problemas que se presentan en ambos grupos. Así también se hizo ver los derechos y obligaciones que se tiene

como empleados públicos en educación y así poder cumplir con cabalidad con a practica y erradicación de conflictos en el trabajo.

En este proceso tuve la oportunidad de acompañar a la Coordinadora Técnico Administrativa a supervisar algunas escuelas bajo su distrito, pudiéndose observar el rol de apoyo orientando el proceso de gestión para la ampliación del programa de la Organización de Padres de Familia (OPF) acompañándose de la Técnico encargada de dicho programa.

Socialmente pude tener comunicación con algunos miembros de la Corporación Municipal de la Villa de Chiantla, especialmente con el Ingeniero Pablo García encargado de la oficina de ambiente forestal con quien varias ocasiones me reuní para solicitar información de la comunidad y la aprobación de la realización del voluntariado; como las diversas gestiones tanto de la donación de los pilones y cipreses, como de la solicitud de pedir personal que pudiera capacitar a los estudiantes durante la plantación de los 600 pilones de pino y cipreses, así mismo la gestión del predio comunal o terreno para realizar dicha plantación, el convoy municipal para el traslado del vivero hacia la aldea de Patio de Bolas.

Luego tuve comunicación con el comandante de la policía Nacional Civil Darwin Fuentes para gestionar su apoyo en la realización del ahoyado con los personeros de la academia de la Policía, quienes realizaron dicho trabajo satisfactoriamente después de una pequeña refacción donada por la Funeraria Retorno a la Otra Vida.

Para la realización de la plantación de los pilones de pino y ciprés, el ingeniero Pablo García realizó la inducción de la manera correcta de plantar a los estudiantes y docentes participantes.

Al realizar el Ejercicio Profesional Supervisado amplio mis conocimientos sobre los procesos que se desarrollan en los establecimientos y conocer un poco más sobre el municipio de Chiantla.

CAPITULO V

EVALUACIÓN DEL PROCESO

5.1 Del Diagnóstico. Luego de haber presentado el plan de diagnóstico, el objetivo general propuesto, se logró en un 100%, ya que se elaboró todos los instrumentos aplicados a directores y docentes para identificar un proyecto que coadyuve el mejoramiento del proceso de la institución, evaluándose cada necesidad y su carencia, en la Coordinación Técnico Administrativa del distrito escolar 13-02-005, enlistando todas las necesidades existentes, contemplando cada una de las actividades programadas como el conocimiento de la Coordinación Técnico Administrativa en todas las áreas de su contexto. Al interactuar con los docentes, directores, usuarios, autoridades educativas y municipales, identifique cada falencia que hay en la institución mediante las técnicas de evaluación aplicadas como: los instrumentos de acopio de datos, cuestionarios, encuestas a directores y docentes, la observación a través de una bitácora, entrevistas a los usuarios, el Foda, listas de cotejo, mismos que me ayudaron a evaluar cada uno de los capítulos, enlisté todas las carencias y prioricé de acuerdo a la urgencia de solución de cada una de las carencias y realicé un análisis de viabilidad contando con el respectivo permiso legal para poder realizar el proyecto y factibilidad donde gestioné los recursos económico, humano y material. Después de haber priorizado, presenté el resultado de la priorización a la institución en donde estaba realizando mi EPS, que dio como resultado ser avalada mi propuesta de mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes y directores, para lo cual utilicé los recursos como los humanos, siendo las Autoridades Educativas, Autoridades Municipales, Comunales, como estudiantes y los usuarios de la Coordinadora Técnico Administrativa, dentro de los recursos físicos utilicé los instrumentos de investigación o recolección de datos, el plan del diagnóstico, documentos administrativos del proceso, agenda diaria, conocida como una bitácora, guías metodológicas, trabajo en equipo, utilización de expertos, el carné de identificación como Epesista.

5.2 De la Fundamentación Teórica. Luego de haber encontrado mi hipótesis-acción a implementar por medio del proyecto, ya podemos referirnos a un tema en específico y a las leyes que ampara mi fundamentación teórica, que se asociaron a dicho tema, ya que en esta parte de la fundamentación constituye un análisis documental, me sirvió de información como archivos que pude obtener de la Coordinación Técnico Administrativa del distrito escolar 13-02-005 y de la Municipalidad; se realizó una investigación, selección del tema, ordenación de temas, investigación teórica, depurar la información con elementos teóricos y legales que ampararon mi investigación; utilicé la técnica documental, libros, que como Epesista tuve mucho cuidado de utilizar, las citas como fuente bibliográfica y la utilización de los diferentes autores contemplados en las normas APA, que ayudaron a facilitar la comprensión lectora

5.3 Del diseño del plan de la intervención. Después de haber realizado un diseño técnicamente de lo enunciado en la hipótesis, se elaboró y ejecuto las actividades en un 100%, como resultado de un proceso participativo con autoridades educativas,

docentes y directores. Dicho diseño contempló tomar en cuenta los objetivos de mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes y directores, metas cuantitativas, dando como resultado cinco capacitaciones, la entrega de un manual conteniendo una guía de sugeridas de diferentes actividades en la práctica de las relaciones interpersonales del proyecto que ejecutamos resultado del problema que seleccionamos durante un periodo de seis meses según el cronograma, con la utilización de las diferentes técnicas metodológicas y los recursos necesarios y no olvidando el presupuesto y los responsables de la ejecución de dicho diseño, el cual se logró satisfactoriamente.

Luego de realizar el plan de acción, se realizó acciones como plan de acción, solicitudes a diferentes instituciones para gestión y apoyo de mi proyecto, como resultado la investigación de las relaciones interpersonales, la capacitación a 65 docentes y directores, la fuente de guía que es un manual de las actividades como fuente de consulta a realizar teniéndose como implicaciones dentro del eps el desarrollo y ejecución de cada una de la intervención de lo positivo y de lo negativo que viví en el desarrollo del eps, las lecciones aprendidas poner en práctica los conocimientos adquiridos en la Coordinación Técnico Administrativa colaborando en la revisión de expedientes de los directores y docentes de los diferentes niveles, ordenamiento del archivo, recepción de los diferentes archivos, los cuales fueron puestos en su folders respectivo y rotulado, el llenado de los diferentes programas de apoyo por parte de la Organización de Padres de Familia del Ministerio de Educación, recepción y entrega de libros a los diferentes establecimientos, como enseres de limpieza, confrontación de documentos para convocatorias y otros trámites personales, así mismo recepción de circulares y oficios emanados de la Dirección Departamental de Educación.

5.4. Evaluación final el EPS. Dicha evaluación se realizó paralelamente a las diferentes etapas del Ejercicio Profesional Supervisado, en la cual se logró planificar y ejecutar los objetivos planteados, asimismo la portada del informe son los señalados, el tipo de letra, interlineado, son los indicados en el presente informe, cada capítulo está debidamente desarrollado para que el lector pueda comprenderlo, en los apéndices aparecen todos los instrumentos de investigación que se utilizaron, dentro del informe fueron usados correctamente las citas de las normas APA sugeridas como las referencias de las fuentes fueron dadas con los datos correspondientes, utilizando para su ejecución las listas de cotejo sugeridas, como también pueden haberse realizado otras como las escalas de valoración, cuestionarios, entrevistas, etc.

La evaluación de la ejecución del proyecto fue en su totalidad ejecutada satisfactoriamente, efectuar cada actividad del cronograma de actividades a realizar, cumpliéndose con las orientaciones dadas, lográndose los objetivos, resultados, metas, recursos, actividades y como producto un manual de guía para el uso de los directores y docentes en la práctica de las relaciones interpersonales, llegando a la conclusión que los objetivos propuestos fueron alcanzados, por lo que dicho informe está corregido y listo para ser publicado.

Capítulo VI **El voluntariado**

Descripción

Esta etapa consiste en realizar una actividad que beneficie a las diferentes comunidades o Institución donde se lleva a cabo el EPS, con esta actividad se pretende contribuir en la posible solución a uno de los tantos problemas identificados, debe de ser un proyecto sostenible, sustentable y principalmente VOLUNTARIO especialmente relacionado con el medio ambiente, ejemplo: reforestar terrenos baldíos municipales, limpieza y conservación de fuentes naturales de agua, senderos ecológicos.

Como estudiante Epesista, consciente de la realidad del municipio de Chiantla, y de las múltiples necesidades que en él prevalecen, tras haber terminado el proceso del diagnóstico y estudio contextual, se enlistaron las carencias, deficiencias, problemáticas, planteé, hipótesis-acción, priorizando como una de las necesidades urgentes la de “Plantación de pilones de pino y ciprés en la comunidad de la Vila de Chiantla”-

Debido a la dimensión del proyecto, la Epesista decidió gestionar a la Corporación Municipal de la Villa de Chiantla, como también de la Academia de la Policía Nacional, presentando una solicitud para plantar pilones de pino y ciprés con el ahoyado respectivo. El alcalde municipal Licenciado Carlos Armando Figueroa delegando funciones hacia el Ingeniero Oscar García quien es el representante de la oficina de medio ambiente fue la persona que me facilitó los 600 pilones

La Epesista solicitó a la corporación municipal la donación de 600 pilones de pino y ciprés, como también se solicitó un terreno municipal para poder plantar dichos pilones, y así poder favorecer a muchas de las comunidades vecinas.

La Epesista explicó el propósito de la ejecución del proyecto como voluntariado del Ejercicio Profesional Supervisado a los integrantes de la oficina del medio ambiente dicho propósito es contribuir al desarrollo y necesidades de las diferentes comunidades alrededores de Chiantla.

Dichos pilones, se recogieron mediante otra de las solicitudes a la municipalidad para poderlos trasladar de donde se encontraban hacia la comunidad de la aldea Patio de Bolas en el Convoy autorizado de la municipalidad.

Se llegó a la necesidad de realizar otra solicitud para realizar el ahoyado a Darwin fuentes Director de la Academia de la Policía Nacional Civil, para la primera semana de agosto, gestionándose para el traslado de las personas: bus, gasolina, refacción para los elementos de la academia de la policía nacional, herramientas como piochas y azadones para que el ahoyado fuese hondo.

La Epesista, a través de la Coordinación Técnica Administrativa, solicitó a la Licenciada MA. Migdalia Azucena Cifuentes García su apoyo y colaboración para que docentes, directores y alumnos de diferentes centros educativos apoyaran a la plantación de dichos pilones, obteniéndose el apoyo de los estudiantes del Colegio Humanístico Chiantleco; con la participación del Colegio Juan Pablo Segundo, docentes y directores de los mismos establecimientos, en el cual se gestionó para la donación de 450 refacciones a la Funeraria Retorno a Otra vida, transporte de ida y vuelta de los estudiantes hacia la comunidad de la aldea patio de Bolas.

Durante la reunión con los personeros de la municipalidad, COCODE de la aldea Patio de Bolas y policía nacional civil se realizó un plan del voluntariado con su respectivo cronograma para dar seguimiento y sostenibilidad y fortalecimiento al proyecto.

Al finalizar el Proyecto del Voluntariado, se planificó una cena de agradecimiento con el representante de la municipalidad de la oficina de medio ambiente, patrocinantes, autoridades civiles, educativas, y Epesista. Quedaron todos con la satisfacción de haber contribuido a la preservación y mejora del medio ambiente y rescate de áreas afectadas por la deforestación. Con esto se pretende crear conciencia ambiental en las personas y que el proyecto sea de impacto y beneficio para futuras generaciones, como también el compromiso de sostenibilidad del proyecto.

6.1 PLAN DE ACCIÓN REALIZADA

A. IDENTIFICACIÓN

NOMBRE DEL EPESISTA

Flor del Milagro Alonzo Alva

No. DE CARNÉ

9530918

INSTITUCIÓN SEDE DEL EPS

Coordinación Técnica Administrativa Distrito 13-02-005

NOMBRE DEL ENCARGADO DE LA INSTITUCIÓN

Ma. Migdalia Azucena Cifuentes García

B. TÍTULO

Voluntariado (Plantación de Pilonos de Pino y Ciprés)

C. UBICACIÓN FÍSICA DEL LUGAR PARA REALIZAR EL VOLUNTARIADO

Aldea Patio de Bolas, Chiantla, Huehuetenango

D. OBJETIVOS

❖ General:

Contribuir a la conservación del medio ambiente a través de la plantación de pilonos de pino y ciprés en un área seleccionada previa observación y estudio del terreno.

❖ Específicos:

- Seleccionar el área en donde se hace necesaria la plantación de 600 pilonos de pino y ciprés.
- Involucrar a miembros de la comunidad educativa en la ejecución de la plantación de los 600 pilonos, creando conciencia ambiental en los docentes y

alumnado del Colegio Integral Humanístico Chiantleco y Colegio Juan Pablo Segundo.

- Dar continuidad al proyecto de plantación involucrando a miembros de la comunidad en donde se realiza el proyecto de plantación.

E. JUSTIFICACIÓN:

En vista de la urgente necesidad de contribuir al mejoramiento al medio ambiente, es de suma importancia diseñar, planificar, ejecutar proyectos ambientales que contribuyan a la mejora del mismo, involucrando para tal efecto a buena parte de la sociedad, en este caso, estudiantes del Colegio Integral Humanístico Chiantleco y Colegio Juan Pablo Segundo, vecinos de la aldea Patio de Bolas, Chiantla, Coordinadores Técnicos Administrativos, Academia de la Policía Nacional Civil, Epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Corporación Municipal, realizando trabajo en equipo para lograr la plantación de pilones de pino y ciprés, en un área que requiere atención y seguimiento para lograr el éxito de la plantación, colaborar a la preservación del medio ambiente y rescate de áreas reforestadas. Con esto se pretende crear conciencia ambiental en las personas y que el proyecto sea de impacto y beneficio para futuras generaciones como también el compromiso del sostenimiento del proyecto atención y seguimiento del mismo.

F. ACTIVIDADES GENERALES:

- Realizar un recorrido para observar áreas con necesidad de reforestación.
- Ubicar el área a reforestar, previa observación.
- Reunión con el cocode, Corporación Municipal y vecinos de la comunidad de la Aldea Patio de Bolas.
- Gestionar a quien corresponda, la autorización para realizar la plantación.
- Buscar Instituciones que donen pilones de pino y ciprés.

- Gestionar la donación de 600 pilones de pino y ciprés en la Corporación Municipal.
- Recibir la donación de los 600, en la Corporación Municipal.
- Transportar a la comunidad de la aldea Patio de Bolas los 600 pilones.
- Ejecutar el proyecto de plantación de 600 pilones de pino y ciprés.
- Realizar visitas constantes al terreno de la comunidad reforestada.
- Dar seguimiento al proyecto de plantación con ayuda del Colegio Juan Pablo Segundo y del Colegio Integral Humanístico Chiantleco

G. TIEMPO:

Inicio del voluntariado: 19 de julio del año 2017.

Finalización del voluntariado 7 de agosto del año 2017

H. Cronograma

Esta etapa consiste en Ejecución del proyecto del voluntariado (plantación de pilones de pino y ciprés).

CRONOGRAMA

Cuadro 16. Cronograma del Voluntariado

N o.	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	AÑO 2017																		
			JULIO									AGOSTO									
			SEMANA 3					SEMANA 4				SEMANA 1					SEMANA 2				
			L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J
1	- Realizar un recorrido para observar áreas con necesidades de reforestación	Epesista																			
2	- Ubicar el área reforestar, previa observación	Epesista																			
3	- Estudiar el área para determinar el éxito de la plantación	Epesista																			
4	- Gestionar la donación de 600 pilones de pino y ciprés	Epesista																			

I. TECNICAS UTILIZADAS EN LA PLANTACION DE PILONES

Cuadrado: Esta técnica se utilizó porque la mayoría del terreno es plano y se utilizó de tres metros cuadrados

El tres voleo o tipo A: Esta técnica se utilizó porque una mínima parte del terreno es en parte inclinada y se plantó los pilones de pino y ciprés a una distancia de dos metros y medio.

J. RECURSOS:

HUMANOS:

- Epesista
- Municipalidad de Chiantla
- Cocode
- Coordinadores Técnicos Administrativos
- Docentes y Directores
- Estudiantes
- Ingeniero del medio ambiente

MATERIALES:

- Hojas de papel bond
- Lapiceros
- Computadora
- Impresora

K. RESPONSABLES:

- Flor del Milagro Alonzo Alva Epesista de la Universidad de San Carlos De Guatemala, Facultad de Humanidades Sección Huehuetenango.

Presupuesto

Cuadro 17. Presupuesto del Voluntariado

No.	Actividad	costo
01	600 pilones Q.1.50.00 c/u	Q. 900.00
02	Pago de viaje para traslado de los pilones	Q.100.00
03	Refacción para los participantes	Q.500.00
04	Combustible para gestión	Q.100.00
05	Llamadas telefónicas	Q.100.00
06	Impresión de notas para permisos de los estudiantes	Q.50.00
	TOTAL	Q.1750.00

EVALUACIÓN:

Cuadro 18. Evaluación de Productos y logros

PRODUCTOS	LOGROS
<ul style="list-style-type: none">➤ Capacitación sobre “Protección del medio ambiente y reforestación”➤ Terreno Municipal para la plantación de 600 pilones de pino y ciprés.➤ Q.1750.00 logrados para la ejecución de la plantación de pilones pino y ciprés➤ 600 pilones de pino y ciprés plantados	<ul style="list-style-type: none">➤ Se generó dentro de la comunidad educativa conciencia e interés por la naturaleza.➤ Plantar pilones de pino y ciprés y contrarrestarse la deforestación.➤ Presupuesto para realizar el voluntariado.➤ Contribuir con el mejoramiento con el medio ambiente y concientización a la comunidad educativa➤ Comunidad beneficiada con la plantación de los 600 pilonas de pino y ciprés

LUGAR Y FECCHA:

Aldea Patio de Bolas, Chiantla, Huehuetenango Martes 8 de agosto de 2017.

Lista de Cotejo

Cuadro 19. Lista de cotejo del voluntariado

LISTA DE COTEJO			
CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
¿El Epesista cuenta con estudiantes para realizar la plantación?	X		
¿Se orientó al personal para realizar la plantación?	X		
¿El Epesista tiene bien claro cuáles son las metas sobre el proyecto de plantación?	X		
¿Tiene los materiales necesarios para realizar la plantación?	X		
¿Colaboran con el Epesista, las personas de la comunidad educativa y de la municipalidad?	X		
¿Cuenta con el apoyo de la municipalidad y del Cocode en realizar el proyecto de plantación de pilones?	X		
¿El Epesista cuenta con los 600 pilones para realizar el proyecto?	X		
¿El Epesista cuenta con los agujeros para la realización de la plantación de pilones?	X		
¿El Epesista cuenta con el tiempo necesario para realizar la plantación de pilones?	X		
¿Se finalizó el proyecto de la plantación en el tiempo seleccionado?	X		

f. _____
 Flor del Milagro Alonzo Alva
 Epesista

Vo.Bo. _____
 Licda. Gilda Carolina Mazariegos Tánches de Cano
 Asesora del EPS

EVALUACION DEL PROYECTO
“PINTAN DEL VERDE EL PAISAJE”

FACULTAD DE HUMANIDADES
SECCIÓN HUEHUETENAGO
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Epesista Flor del Milagro Alonzo Alva
Carné 9530918

Dirigido a estudiantes del Colegio Humanístico y Juan Pablo, Chiantla, Huehuetenango.

Introducción. Se le solicita responder las siguientes interrogantes, colocando una X en SI o NO, explicando si su respuesta es negativa. Lo anterior permitirá evaluar la actividad de la Plantación de pilones de pino y ciprés en la comunidad de Patio de Bolas, Chiantla, Huehuetenango.

1.- ¿La actividad se inició a la hora prevista?

SI _____ NO _____ EXPLIQUE: _____

2.- ¿Se dieron instrucciones precisas sobre la actividad antes de iniciar la caminata?

SI _____ NO _____ EXPLIQUE: _____

3.- ¿Se encontró en el terreno el ahoyado respectivo para la siembra de los pilones?

SI _____ NO _____ EXPLIQUE: _____

4.- ¿Se brindó la capacitación sobre la manera de plantar los pilones?

SI _____ NO _____ EXPLIQUE: _____

5.- ¿Se contó con personal de municipalidad durante la realización de la actividad?

SI _____ NO _____ EXPLIQUE: _____

6.- ¿Acompañaron padres de familia a la comunidad?

SI _____ NO _____ EXPLIQUE: _____

7.- ¿La hora de regreso fue la indicada?

SI _____ NO _____ EXPLIQUE: _____

8.- ¿Fue buen su experiencia en esta actividad?

SI _____ NO _____ EXPLIQUE: _____

6.2 Sistematización

Esta etapa consiste en realizar una actividad que beneficie a las diferentes comunidades o Institución donde se lleva a cabo el EPS, con esta actividad se pretende contribuir en la posible solución a uno de los tantos problemas identificados, debe de ser un proyecto sostenible, sustentable y principalmente VOLUNTARIO especialmente relacionado con el medio ambiente, ejemplo: reforestar terrenos baldíos municipales, limpieza y conservación de fuentes naturales de agua, senderos ecológicos.

Como estudiante Epesista, consciente de la realidad del municipio de Chiantla, y de las múltiples necesidades que en él prevalecen, tras haber terminado el proceso del diagnóstico y estudio contextual, se enlistaron las carencias, deficiencias, problemáticas, planteé, hipótesis-acción, priorizando como una de las necesidades urgentes la de “Plantación de pilones de pino y ciprés en la comunidad de la Vila de Chiantla”-

Debido a la dimensión del proyecto, la Epesista decidió gestionar a la Corporación Municipal de la Villa de Chiantla, como también de la Academia de la Policía Nacional, presentando una solicitud para plantar pilones de pino y ciprés con el ahoyado respectivo. El alcalde municipal Licenciado Carlos Armando Figueroa delegando funciones hacia el Ingeniero Oscar García quien es el representante de la oficina de medio ambiente fue la persona que me facilitó los 600 pilones

La Epesista solicitó a la corporación municipal la donación de 600 pilones de pino y ciprés, como también se solicitó un terreno municipal para poder plantar dichos pilones, y así poder favorecer a muchas de las comunidades vecinas.

La Epesista explico el propósito de la ejecución del proyecto como voluntariado del Ejercicio Profesional Supervisado a los integrantes de la oficina del medio ambiente dicho propósito es contribuir al desarrollo y necesidades de las diferentes comunidades alrededores de Chiantla.

Dichos pilones, se recogieron mediante otra de las solicitudes a la municipalidad para poderlos trasladar de donde se encontraban hacia la comunidad de la aldea Patio de Bolas en el Convoy autorizado de la municipalidad.

Se llegó a la necesidad de realizar otra solicitud para realizar el ahoyado a Darwin fuentes Director de la Academia de la Policía Nacional Civil, para la primera semana de agosto, gestionándose para el traslado de las personas: bus, gasolina, refacción para los elementos de la academia de la policía nacional, herramientas como piochas y azadones para que el ahoyado fuese hondo.

La Epesista, a través de la Coordinación Técnica Administrativa, solicitó a la Licenciada MA. Migdalia Azucena Cifuentes García su apoyo y colaboración para que docentes, directores y alumnos de diferentes centros educativos apoyaran a la plantación de dichos pilones, obteniéndose el apoyo de los estudiantes del Colegio Humanístico Chiantleco; con la participación del Colegio Juan Pablo Segundo, docentes y directores de los mismos establecimientos, en el cual se gestionó para la donación de 450 refacciones a la Funeraria Retorno a Otra vida, transporte de ida y vuelta de los estudiantes hacia la comunidad de la aldea patio de Bolas.

Durante la reunión con los personeros de la municipalidad, COCODE de la aldea Patio de Bolas y Policía Nacional Civil se realizó un plan del voluntariado con su respectivo cronograma para dar seguimiento y sostenibilidad y fortalecimiento al proyecto.

Al finalizar el Proyecto del Voluntariado, se planificó una cena de agradecimiento con el representante de la municipalidad de la oficina de medio ambiente, patrocinantes, autoridades civiles, educativas, y Epesista. Quedaron todos con la satisfacción de haber contribuido a la preservación y mejora del medio ambiente y rescate de áreas afectadas por la deforestación. Con esto se pretende crear conciencia ambiental en las personas y que el proyecto sea de impacto y beneficio para futuras generaciones, como también el compromiso de sostenibilidad del proyecto.

6.3 Evidencias y comprobantes

ACTIVIDADES QUE SE REALIZARON ANTES DURANTE Y DESPUES DE LA PLANTACIÓN DE LOS PILONES DE PINO Y CIPRÉS EN LA ALDEA PATIO DE BOLAS DEL MUNICIPIO DE CHIANTLA DEL DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO.

- ❖ Entrega de solicitud para capacitación a los estudiantes del Colegio Humanístico y Colegio Juan Pablo
- ❖ Se realizó la visita a los diferentes colegios para solicitar la participación de los estudiantes en la capacitación sobre “Pintan de verde el Paisaje”
- ❖ Como resultado se tuvo la autorización para que los estudiantes participaran en la inducción del 7 de agosto del año 2017
- ❖ Ubicación dl terreno para la realización del ahoyado por parte de la policía Nacional Civil
- ❖ Como resultado se logró realizar 2000 ahoyados para la plantación de 2000 árboles gestionados, que dentro del voluntariado eran 600 pilones a plantar.
- ❖ Solicitud del terreno al Ingeniero Pablo García encargado de la Oficina Municipal del Medio Ambiente
- ❖ Traslado de los pilones en el convoy de la Municipalidad hacia la aldea Patio de Bolas
- ❖ Plantación final de 2000 pilones de pino y ciprés en la aldea Patio de bolas por estudiantes y docentes de los colegios educativos.

PLAN DE SOSTENIBILIDAD

La sostenibilidad del proyecto, corre a cargo de la municipalidad del municipio de chiantla, departamento de Huehuetenango, quienes por medio de la oficina forestal tiene elaborado un plan que permite asegurar que los pilones de pino y ciprés sean sembrados en la Sierra de los Cuchumatanes sean protegidos y que crezcan de acuerdo a lo establecido con su protocolo (ver anexos). Se realizó un acta, donde hace constar que la Oficina Forestal Municipal, se compromete a darle seguimiento y asegurar el éxito del proyecto de los pilones en el área de la comunidad Patio de Bolas, Chiantla, Huehuetenango.



Chiantla 05 de agosto de 2017

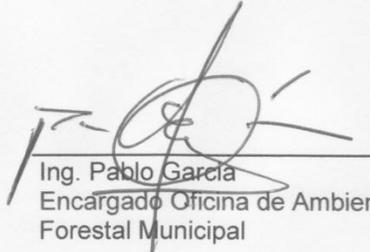
A:
Flor del Milagro Alonzo Alva
Carné 9530918
Epesista Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Presente

Reciba un cordial saludo, sirva la presente para darle respuesta a la solicitud de fecha 28 de junio del presente año, en donde solicitó la donación de 600 arbolitos que serán plantados en un área comunal de esta Villa, por lo que dicha actividad la realizarán los alumnos del Colegio Humanístico Chiantleco y Colegio Juan Pablo, como también la asignación del personal de esta dependencia para capacitar a los estudiantes y docentes en la forma correcta de plantar los árboles.

Al respecto, hago de su conocimiento, que el señor Alcalde Municipal Licenciado Carlos Armando Alvarado Figueroa le donará 2,000 árboles, los cuales le serán entregados en el vivero municipal de esta municipalidad localizados en la finca de los Regadillos Chiantla, en cuanto al personal solicitado para la capacitación, se le asignará al ingeniero Pablo García quien estará impartiendo la capacitación de la forma correcta de plantar los árboles en horario de 9:00 a 9:45 am del presente año.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente:


Ing. Pablo García
Encargado Oficina de Ambiente
Forestal Municipal



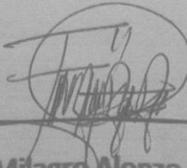


Villa de Chiantla, 09 de Agosto 2,017.

Señor Ciriaco Alvarado
Encargado del vivero Municipal

Por este medio la Oficina Municipal de Recursos Naturales solicita se entreguen 2,000 arbolitos a Flor del Milagro Alonzo Alva, Carne No. 9530918 Epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, quien se identifica con DPI No. 1761 68656 0901, dichos arbolitos serán plantados en Terreno Municipal del Cantón Buena Vista, Aldea Patio de Bolas, Chiantla, (las letras)

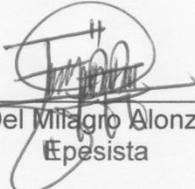
RECIBI:


Flor del Milagro Alonzo Alva

Cel. 57196290

CONVENIO DE SEGUIMIENTO ENTRE LA ESTUDIANTE FLOR DEL MILAGRO ALONZO ALVA Y EL INGENIERO PABLO GARCÍA, REPRESENTANTE DE LA OFICINA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES DE LA MUNICIPALIDAD DE LA VILLA DE CHIANTLA.

En la villa de Chiantla, reunidos en las instalaciones de la oficina de Ambiente y Recursos Naturales de la Villa de Chiantla, el 9 de agosto de dos mil diecisiete, por una parte la estudiante, Epesista Flor del Milagro Alonzo Alva de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa con carné No. 9530918 , de la Facultad de Humanidades de la Universidad de san Carlos de Guatemala, en adelante la Epesista y por la otra el Ingeniero Pablo García, y en representación de la Oficina de Medio Ambiente y Recursos Naturales, para establecer el presente convenio de seguimiento al proyecto denominado “ **PLANTACIÓN DE PILONES DE PINO Y CIPRÉS, EN EL TERRENO COMUNITARIO DE LA ALDEA PATIO DE BOLAS, MUNICIPIO DE CHIANTLA, DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO**” De acuerdo a las siguientes clausulas: **PRIMERA**, Compromiso de la oficina: se compromete a: a) Darle seguimiento al proyecto citado anteriormente. b) brindarle los cuidados necesarios que se requieren durante dos años. c) Limpieza alrededor de las siembras que se hicieron. d) Resguardo de las siembras para que no sean dañadas por personas o animales. f) visitar el lugar una vez al mes para ver el crecimiento y desarrollo de los pilones. **SEGUNDA, Compromiso del Epesista:** la Epesista se compromete a: a) Apoyar cuando sea necesario y este en sus posibilidades visitar el lugar donde se realizó la siembra. b) Proporcionar información de los cuidados del medio ambiente cuando se solicite al Epesista. **TERCERA, aceptación de los compromisos:** Habiendo leído íntegramente el presente convenio y enterados de su contenido, objeto, validez y demás efectos, lo aceptamos ratificamos y firmamos.


PEM. Flor Del Milagro Alonzo Alva
Epesista


Inge. Pablo García
Encargado Oficina de Ambiente
Forestal Municipal



FINIQUITO

A quién interese:

Por medio de la presente se hace constar que, la EPESISTA **Flor del Milagro Alonzo Alva**, carné No. **9530918**, inscrito en la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades, Sección Huehuetenango de la Universidad de San Carlos de Guatemala; culminó satisfactoriamente el proceso de la práctica del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), en la Coordinación Técnico Administrativa del Distrito Escolar 13-02.005, del Municipio de Chiantla del departamento de Huehuetenango. Por lo que se encuentra solvente en la entrega de enseres de oficina pertenecientes a la Coordinación Técnico Administrativa.

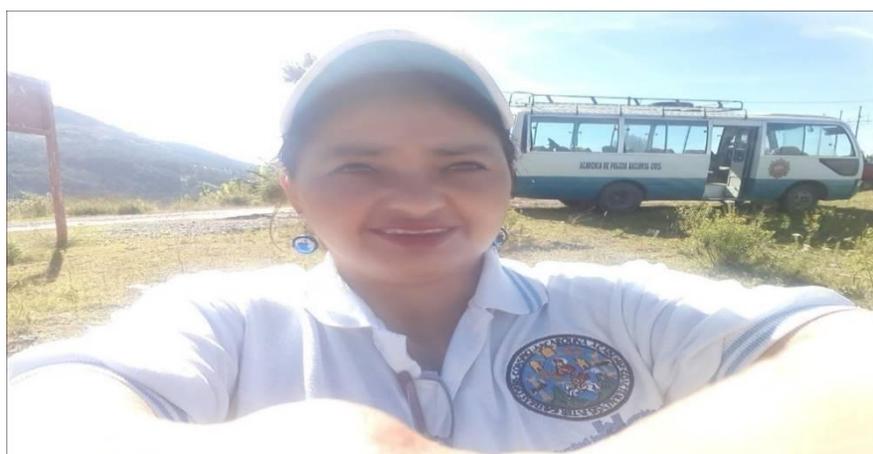
Chiantla, Huehuetenango, 30 de septiembre de 2017.


MA. Migdalia Azucena Cifuentes Garcia.
Coordinadora Técnico Administrativa
Distrito No. 13-02-005.
Chiantla, Huehuetenango





Fotografía 11. Epesista con piocha para realizar el ahoyado de los pilones de pino y ciprés en el lugar seleccionado. Fecha 24/7/2017 Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva.



Fotografía 12. Epesista esperando el bus de la Academia de Policía Nacional Civil
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva.
Fecha 24/7/2017



Fotografía 13. Personeros de la Academia de Policía Nacional Civil preparándose a realizar el ahoyado.

Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva

Fecha 24/7/2017



Fotografía 14. Personeros de la Academia de Policía Nacional Civil preparándose a realizar el ahoyado.

Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva

Fecha 24/7/2017



Fotografía 15. Personeros de la Academia de Policía Nacional Civil dirigiéndose a realizar el ahoyado
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha 24/7/2017



Fotografía 16. Comandante de la Academia de la Policia Nacional Civil Darwin Fuentes
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha 24/7/2017



Fotografía 17. Personeros de la Academia de Policía Nacional Civil realizando el ahoyado

Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva

Fecha 24/7/2017



Fotografía 18. Personeros de la Academia de Policía Nacional Civil preparándose a refaccionar

Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva

Fecha 24/7/2017



Fotografía 19. Entrega de los pilones de pino y ciprés el 3 de agosto del año 2017
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva



Villa de Chiantla, 09 de Agosto 2,017.

Señor Ciriaco Alvarado
Encargado del vivero Municipal

Por este medio la Oficina Municipal de Recursos Naturales solicita se entreguen 2,000 arbolitos a Flor del Milagro Alonzo Alva, Carne No. 9530918 Epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, quien se identifica con DPI No. 1761 68656 0901, dichos arbolitos serán plantados en Terreno Municipal del Cantón Buena Vista, Aldea Patio de Bolas, Chiantla, (las letras)

RECIBI:

Flor del Milagro Alonzo Alva

Cel. 57196290

Fotografía 20. Solicitud para la entrega de los pilones
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha 9 de agosto de 2017

Chiantla 23 de agosto de 2017

CONSTANCIA

La presente HACE CONSTAR que la Epesiste Flor del Milagro Alonzo Alva carné 9530918, inscrita en el departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades sección Huehuetenango de la Universidad de San Carlos de Guatemala, ejecuto satisfactoriamente la plantación de seiscientos (600) árboles en la comunidad de la aldea de Patio de Bolas de esta Villa como parte del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).

Dicha actividad se realizó el 9 de agosto del año en curso con la colaboración de los estudiantes del Colegio Integral Humanístico Chiantleco, y del Colegio Juan Pablo como acompañamiento de los docentes y de los Coordinadores Técnicos Administrativos de los distritos escolares 13-02-007 y 13-02-005.

Atentamente:

F.



Ma. Migdalia Azucena Cifuentes García
Coordinadora Técnico Administrativo.
Distrito Escolar 13-02-005
Chiantla, Huehuetenango





Villa de Chiantla 12 de septiembre de 2017

A QUIEN INTERESE

Por este medio la oficina Municipal de Recursos Naturales y Ambiente de la municipalidad de Chiantla hace constar que el joven EPESISTA Flor del Milagro Alonzo Alva quien se identifica con DPI No. 1761 68656 0901 y quien es estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, Sección Huehuetenango, portador del Carné No. 9530918 tubo acercamiento a esta oficina para solicitar apoyo con árboles para realizar su proyecto de reforestación, encontrando una respuesta favorable se le apoyó con 600 arbolitos solicitados y la mano de obra correspondiente para realizar la debida plantación en terreno municipal, quedando bajo la responsabilidad de esta oficina municipal brindar el seguimiento necesario a la reforestación.

Y para los usos que al interesado convengan, extendiendo, firmo y sello la presente en una hoja de papel bond tamaño carta, a los doce días del mes de Septiembre del año dos mil diecisiete.



T. U. Pablo García

Coordinador



Oficina Municipal de Recursos Naturales y Ambiente



Fotografía 21. Estudiantes preparándose para la plantación de pilones de pino y ciprés el 3 de agosto del año 2017
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva



Fotografía 22. Estudiantes preparándose para la plantación de pilones de pino y ciprés.
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha 3 de agosto de 2017



Fotografía 23. Estudiantes recibiendo instrucciones para la plantación de los pilones pino y ciprés

Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva

Fecha 3 de agosto de 2017



Fotografía 24. Estudiantes recibiendo instrucciones para la plantación de los pilones pino y ciprés

Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva

Fecha 3 de agosto de 2017



Fotografía 25. Participación de los Coordinadores Técnicos Administrativos de los dos distritos escolares.
Licenciado Hugo Gonzales y Licenciada Migdalia Azucena Cifuentes
Epesista Flor del Milagro Alonzo Alva preparándose para plantar
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha 3 de agosto de 2017



Fotografía 26. Coordinadora Técnico Administrativa Licenciada Ma. Migdalia Azucena Cifuentes García, dando palabras de bienvenida a todos los participantes
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha 3 de agosto de 2017



Fotografía 27. Epesista y estudiante lista para plantar
 Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
 Fecha 3 de agosto de 2017

Sábado, 12 de agosto de 2017 • Nuestro Diario •

PINTAN DE VERDE EL PAISAJE

Alumnos reforestan aldea con 2 mil árboles

HUENHETENANGO
 114,387 habitantes
 CABECERA HUENHETENANGO
 MUNICIPIOS: 32

Maynor Mérida
 COLABORADOR

Chiantla. Estudiantes de dos centros educativos privados y de la Facultad de Humanidades del Cunorochicieron su contribución al medio ambiente en la aldea Pátio de Boías.
 Flor Alonzo, alumna de esa facultad, expresó que sembraron 2 mil árboles.

"Nos apoyaron dos 345 educandos de nivel básico, docentes y padres, agentes de la PNC, autoridades de educación y de la

municipalidad", refirió.
 Aseguró que con esto contribuyen al entorno, para que haya oxígeno limpio y recursos hídricos.
 "Da tristeza ver que cada año se registran entre tres y cinco incendios", lamentó Alonzo.

Trabajo en conjunto
 Cada estudiante plantó los arbolitos en los agujeros que dos días antes habían hecho los aspirantes de la Academia de la Policía.

Rudy Chávez, oficial segundo de la PNC, coordinó con los universitarios y ofreció ayuda con el fin de conservar el ecosistema del planeta.

Vecinos de la comunidad expresaron su alegría con la actividad y esperan que los árboles crezcan para que den sus frutos a generaciones venideras.

Cada estudiante plantó entre siete y nueve matas.

Vecinos mostraron su alegría por el proyecto, pues el bosque aledaño a la aldea registra entre dos y tres incendios al año. M. MÉRIDA

DE VIVA VOZ

"Es importante, porque los árboles sirven para el futuro del país".
 Araceli Tello
 Docente

"Fue una gran experiencia reforestar es lo mejor para el mundo".
 Neel Villaseca
 Estudiante

Fotografía 28. Epesista ejecutando el proyecto de voluntariado el 9 de agosto de 2017
 Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
 Fecha 3 de agosto de 2017



Fotografía 29. Docentes preparándose para la plantación de pilones y cipreses
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha 3 de agosto de 2017



Fotografía 30. Docentes recogiendo los pilones y cipreses para plantar
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha 3 de agosto de 2017



Fotografía 31. Alumnos dirigiéndose a plantar los pilones de pino y ciprés al lugar seleccionado
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha 3 de agosto de 2017



Fotografía 32. Alumno plantando los pilones de pino y ciprés en el lugar seleccionado
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha 3 de agosto de 2017



Fotografía 33. Alumnos plantando los pilones de pino y ciprés en diferentes puntos seleccionados

Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva

Fecha 3 de agosto de 2017



Fotografía 34. Profesor Ovidio Mérida plantando los pilones de pino y ciprés

Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva

Fecha 3 de agosto de 2017



Fotografía 35. Estudiantes y maestros preparándose para refaccionar después de plantar los pinos y cipreces

Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva

Fecha 3 de agosto de 2017

Conclusiones

- Se elaboró un manual de las relaciones interpersonales

- Se capacitó a Directores y docentes en actividades afines a las relaciones interpersonales

- La Coordinación Técnico Administrativa, suscribió un acta para que el proyecto sea sostenible en la práctica de las relaciones interpersonales entre directores y docentes.

Recomendaciones

- La Dirección Departamental de Educación le corresponde preocuparse por establecer talleres y conferencias para que los docentes y directores fortalezcan las relaciones interpersonales entre ellos mismos.

- Efectuar el uso adecuado del manual y llevar a la práctica las buenas relaciones interpersonales entre docentes y directores

- Formular y ejecutar capacitaciones constantes con el apoyo de la Coordinación Técnica Administrativa para docentes y directores y mejorar las relaciones interpersonales

- Otorgar sostenibilidad al proyecto basado por la Coordinación Técnica Administrativa en donde debe suscribir un acta para que tenga seguimiento la práctica de las relaciones interpersonales entre directores y docentes utilizando el manual.

Bibliografía

- Chiantla, M. d. (16 de febrero de 2017). Municipio de Chiantla. Chiantla, Huehuetenango, Guatemala.
- Chiantla, M. d. (2015). *Historia y origen del municipio de Chiantla*. Chiantla.
- Chiantla, O. M. (13 de febrero de 2017). Gobierno municipal. *Gobierno local*. Chiantla, Huehuetenango, Guatemala.
- Chiantla, O. M. (13 de febrero de 2017). Gobierno municipal. *Gobierno local*. Chiantla, Huehuetenango, Guatemala.
- Guatemala, I. G. (2000). Geografía de Chiantla. En I. G. Guatemala, *Diccionario Geográfico de Guatemala* (págs. 657-658). Guatemala de la Asunción.
- Juarez, J. C. (27 de Febrero de 2017). Relaciones humanas entre el personal. (E. 2017, Entrevistador)
- Martinez Escobedo, A. A. (2015). *Legislacion Basica Educativa*. Huehuetenango.
- Salazar, P. R. (2013). *Caracterizacion de lugares turísticos del municipio de Chiantla*. Chiantla.
- Saucedo, W. (2016). *Sector Comunidad, EPS. 2016*. Chiantla.
- Valle, J. E. (13 de Febrero de 2017). Historia institucional. (E. 2017, Entrevistador)
- BIBLIOGRAPHY \ 4106 2017, E. (21 de febrero de 2017). Grupos Religiosos en Chiantla. *Religión*. Chiantla, Huehuetenango, Guatemala.
- Martinez, I. (20 de febrero de 2017). Salud en Chiantla. (E. 2017, Entrevistador)
- Saucedo, R. (13 de febrero de 2017). Gobierno municipal. (E. 2017, Entrevistador)
- Saucedo, R. (13 de febrero de 2017). Gobierno municipal. (E. 2017, Entrevistador)

E-grafía

Autores: Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2008. Actualizado: 2008.

Definición de: Definición de relaciones interpersonales

(<https://definicion.de/relaciones-interpersonales/>).

Bran Melgar Ayeen. (2015, noviembre 13). Importancia de la comunicación en las relaciones interpersonales. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-comunicacion-en-las-relaciones-interpersonales/>

Dirección General de Evaluación e Investigación Educativa. (2015). *Folleto informativo para directores y docentes*. Guatemala: Supervinsa S.A.

Enciclopedia de Clasificaciones (2017). "Tipos de Relaciones Interpersonales". Recuperado de: <http://www.tiposde.org/ser-humano/842-tipos-de-relaciones-interpersonales/>

Enciclopedia de Clasificaciones. (2017). *Tipos de relacion*. Recuperado el 20 de 10 de 2017, de <http://www.tiposde.org/ser-humano/842-tipos-de-relaciones-interpersonales/>

Jordan, V. (15 de 02 de 2002). *Monografías*. Recuperado el 18 de 10 de 2017, de <http://www.monografias.com/usuario/perfiles/vinicijordan/monografias>

Lata pi, Pablo 2003 un Siglo de Educación en México I. Editorial Fondo de cultura económica. México.

Leer más: <http://www.monografias.com/trabajos15/comunic-didactica/comunic-didactica.shtml#ixzz4xnbFrMX3>

María Cristina Ocampo Villegas, ed. (2007). «Humanizar la comunicación, la mejor apuesta de la organización». Comunicación empresarial (1ra edición). Bogotá, Colombia: Universidad de la Sabana. p. 292.

Merino, M., & Perez Porto, J. (2014). *Definiciones.De*. Recuperado el 15 de 10 de 2017, de Definiciones.De: <https://definicion.de/director/>

Newton, J. 2011. Comportamiento Humano en el trabajo, (13 ed.) México DF.: McGraw Hill

Perez Porto, J., & Gardey, A. (2008). *Definicion.De*. Recuperado el 15 de 10 de 2017, de Definicion.De: <https://definicion.de/relaciones-interpersonales/>

Sandoval, E. (2015). *Prezi*. Recuperado el 18 de 10 de 2017, de <https://prezi.com/2ue5vce20ayx/relaciones-interpersonales-en-la-familia>

-Sandra Liliana Gordillo Rodríguez 2012. Comunicación entre docentes y directivos docentes: una propuesta para su cualificación

Sarramona, J. (ed.) (1988): COMUNICACION Y EDUCACION, eds. CEAC, S.A., Barcelona.

UNICEF. (01 de 2002). *Unicef*. Recuperado el 19 de 10 de 2017, de https://www.unicef.org/argentina/spanish/Proponer_y_Dialogar2.pdf

APÉNDICE

PLAN GENERAL DE EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

I IDENTIFICACIÓN

NOMBRE DEL EPESISTA

FLOR DEL MILAGRO ALONZO ALVA

INSTITUCIÓN

Coordinación Técnica Administrativa Distrito 13-02-005

NOMBRE DEL ENCARGADO DE LA INSTITUCIÓN:

Ma. Migdalia Azucena Cifuentes García

NOMBRE DEL ENCARGADO DE LA INSTITUCIÓN:

Ma. Migdalia Azucena Cifuentes García

PERIODO DE EJECUCIÓN:

22 de mayo al 18 de agosto de 2017

HORAS EFECTIVAS: 200

II JUSTIFICACIÓN:

El Ejercicio Profesional Supervisado EPS, es un proceso consecutivo que permite interactuar en las instituciones administrativas y/o pedagógicas, durante este proceso se utilizarán los lineamientos para identificar un proyecto que coadyuve al mejoramiento del proceso en la institución y la respectiva evaluación, mediante el diagnóstico se evaluará cada necesidad y su viabilidad en la institución, con el Ejercicio Profesional Supervisado, se concretan las expectativas del Epesista y la institución.

III OBJETIVOS:

GENERAL

- ✓ Desarrollar proyectos que coadyuven al mejoramiento de la institución y respondan a las necesidades culturales, educativas e informativas de la comunidad mediante su ejecución.
- ✓ Ratificar los conocimientos adquiridos en el transcurso de la Carrera, mediante la práctica técnica del Ejercicio Profesional Supervisado.
- ✓ Prestar servicios técnicos y administrativos a la comunidad educativa, desarrollando sistemas, métodos y procedimientos de trabajo que permitan actuar con eficiencia y eficacia.
- ✓ Lograr la participación de todos los sectores involucrados en el proceso administrativo con el fin de mejorar el desempeño laboral y la calidad de servicio que se presta en la institución.
- ✓ Realizar un proyecto que permita mejorar los procesos desarrollados en la institución para alcanzar la calidad educativa y administrativa.

ETAPA/FASE	ACTIVIDADES	FECHA DE EJECUCIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
1. DIAGNÓSTICO	Conocer la institución. Interactuar con el personal. Identificar las falencias que hay en la institución.	Del 22 de mayo al 2 de junio.	Observación Diálogo Entrevistas dirigidas Encuestas Foda	Visitas del asesor Entrega de informes Entrega del proyecto
2. PERFIL DEL PROYECTO	Priorización del proyecto Factibilidad del proyecto Costo del proyecto	Del 12 de junio al 7 de julio	Humanos Materiales Pedagógicos	Presentación del proyecto
3. PROCESO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO	Ubicación Geográfica de ejecución. Obtención de	Del 10 al 28 de julio	Cañonera Material impreso Trifoliales	Hoja evaluativa

	materiales. Contratación de personal. Capacitaciones		Manuales	
4. EVALUACIÓN	Análisis de indicadores Evaluación de logros	Del 31 de julio al 11 de agosto	Material impreso Manual	Presentación de informe final

LUGAR Y FECHA Huehuetenango 22 de mayo de 2017

f. Flor del Milagro Alonzo Alva
EPESISTA

Vo.Bo. Lic. Gilda Carolina Mazariegos Tánchez de Cano
Asesora de EPS



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
SECCIÓN HUEHUETENANGO
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

PLAN GENERAL EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO 2,017

I. PARTE INFORMATIVA

INSTITUCIÓN:	Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, sección Huehuetenango.
CARRERA:	Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
ACTIVIDAD:	Ejercicio Profesional Supervisado EPS.
EPESISTA:	Flor del Milagro Alonzo Alva
CARNE:	9530918
INSTITUCIÓN PARA EL EPS:	Coordinación Técnica Administrativa
DIRECCIÓN:	Cantón Chuscaj zona 4
HORARIO:	De 13:30 pm a 17:30 pm horas.
FECHA DE INICIO:	23 de mayo de 2017.
FECHA DE FINALIZACIÓN:	30 de septiembre de 2017.

II. PRESENTACIÓN

En la Misión de la Universidad de San Carlos de Guatemala, reza literalmente en su segunda parte: “Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales”. El Ejercicio Profesional Supervisado, es uno de los medios, para lograr que la Misión de la Universidad pueda cumplirse; desarrollando cada una de las fases o etapas

que se contemplan en el mismo, de una manera profesional y con excelencia y sobre todo humanista.

III. JUSTIFICACIÓN

La razón de la planificación es para plasmar todas las actividades que se realizarán durante los meses que dure el Ejercicio Profesional Supervisado, ya que no se pretende la improvisación, pero si optimizar el tiempo, aun con los imprevistos y errores que puedan surgir.

IV. OBJETIVOS

- GENERAL:
Planificar todas las fases y prever las diferentes actividades a ejecutar durante el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado, acorde al normativo establecido por la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- ESPECÍFICOS:
 - ✓ Contar con un instrumento que fije el rumbo del EPS.
 - ✓ Establecer un cronograma de las diferentes fases y actividades del EPS.
 - ✓ Cumplir con cada una de las etapas que establece el normativo del Ejercicio Profesional Supervisado.

V. ETAPAS

En la concretización para los propósitos del EPS se determinan a realizar las siguientes:

1. Diagnóstico: contexto e institución/comunidad
2. Determinación de carencias/deficiencias/debilidades
3. Problematización
4. La hipótesis acción
5. La fundamentación teórica
6. El plan de acción/intervención
7. Ejecución o intervención
8. Sistematización de la experiencia y lecciones aprendidas
9. Evaluación

Cuadro 20. Cronograma general del EPS

VI. CRONOGRAMA GENERAL DEL EPS

No.	ACTIVIDAD	2,017						
		M	J	J	A	S	O	N
1	Elaboración del plan general del EPS							
2	Fase Presencial del EPS							
3	Etapa Diagnóstica							
4	Problematización							
5	La hipótesis acción							
6	La fundamentación teórica							
7	El plan de acción/intervención							
8	Sistematización de la experiencia y lecciones aprendidas							
9	Fase de Elaboración y presentación del Informe Final del EPS							
10	Examen Técnico Profesional							

VII. METODOLOGÍA

En el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado se harán uso de diferentes métodos de investigación, no obstante, se mencionarán aquellos que por su importancia se utilizarán:

La metodología usada para lograr estos objetivos y para la elaboración del informe, se llevó a cabo mediante un proceso que involucró las siguientes actividades: participación del estudiante en seminarios de orientación general y específico, selección de métodos e instrumentos de investigación, visita preliminar de campo, traslado y permanencia en el Municipio asignado, recolección de información

mediante entrevista con productores, inspecciones a las áreas de cultivo, asesorías técnicas con expertos agrícolas e investigaciones bibliográficas locales.

- **Inductivo-deductivo:** consiste en ir de lo fácil a lo difícil, o de lo simple a lo complejo. Se empleará para realizar las investigaciones y en general recabar informaciones de utilidad para el Epesista.
- **Descriptivo:** este método como su nombre lo indica consiste en describir los hechos que se están realizando.
- **Cuantitativo:** la finalidad de este método es presentar resultados contables o numéricos que nos ayudan a tener una idea de la opinión de un porcentaje de la población. Además, nos permite tener un dato exacto y confiable, dado que su naturaleza es objetiva por lo tanto es un método fidedigno.
- **Cualitativo:** como su nombre lo indica la finalidad de este método es indicarnos cualidades.
- **Científico:** este método es el más completo, se desarrollará durante el proceso del EPS.
- **De proyectos:** como su nombre lo indica consiste en plantear un proyecto y ejecutarlo tomando en cuenta necesidades, costos, beneficiarios, alcances, limitantes, entre otros factores.
- **Método sintético:** mediante este método se relacionarán hechos aparentemente aislados y se formulará una teoría que unifica los diversos elementos. El método permite la reunión racional de varios elementos dispersos en una nueva totalidad, este se presenta más en el planteamiento de los objetivos. El investigador sintetiza las superaciones en la imaginación para establecer una explicación tentativa que someterá a prueba.

- **Método analítico:** por medio de este método se van a distinguir los elementos de un fenómeno y se procederá a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado. Consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, para ver, por ejemplo, las relaciones entre las mismas.

VIII. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Se utilizarán las siguientes técnicas e instrumentos durante el desarrollo del E.P.S.:

INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS: con el nombre genérico de instrumentos de acopio de datos se denomina a todos los instrumentos que pueden servir para medir las variables, recopilar información con respecto a ellas o simplemente observar su comportamiento.

Documentos

Cuestionarios

Encuesta

Observación

Entrevista

IX. RECURSOS

HUMANOS:

- ✓ Autoridades Universitarias
- ✓ Autoridades Educativas
- ✓ Autoridades de la Comunidad
- ✓ Autoridades Municipales
- ✓ Estudiante del EPS

✓ Padres de familia de la Comunidad

✓ Estudiantes

FÍSICOS

✓ Instrumentos de investigación o recolección de datos

✓ Plan general del proceso de Ejercicio Profesional Supervisada

✓ Documentos administrativos del proceso

✓ Cuaderno o agenda diaria

✓ Guías metodológicas

✓ Carné de identificación del Epesista

TECNOLÓGICOS

✓ Computadora

✓ Tablet

✓ USB

✓ Proyector de imágenes

✓ Equipo de audio

Cuadro 21. Presupuesto general del EPS

X. PRESUPUESTO GENERAL DEL EPS.

No.	DESCRIPCIÓN	COSTO	SUBTOTAL
1	Gastos de la Etapa Diagnóstica	Q 300. ⁰⁰	Q 300. ⁰⁰
2	Gastos en la elaboración de la Problematicación	Q 200. ⁰⁰	Q 200. ⁰⁰
3	Gastos en la elaboración de la hipótesis acción	Q 100. ⁰⁰	Q 100. ⁰⁰
4	Gastos en la fundamentación teórica	Q 300. ⁰⁰	Q 300. ⁰⁰
5	Gastos de El plan de acción/intervención	Q 5,500. ⁰⁰	Q 5,500. ⁰⁰
6	Gastos en la Sistematización de la experiencia y lecciones aprendidas	Q 200. ⁰⁰	Q 200. ⁰⁰
7	Gastos de Elaboración y presentación del Informe Final del EPS	Q 300. ⁰⁰	Q 1,800. ⁰⁰
	GRAN TOTAL		Q 8,400. ⁰⁰

XI. EVALUACIÓN

- ✓ La misma se hará durante el desarrollo y al final del Ejercicio Profesional Supervisado para reajustar las fases y etapas por el Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado y el Epesista.
- ✓ También se hará por las autoridades educativas y por las autoridades locales de la comunidad.

PEM. Flor del Milagro Alonzo Alva
Epesista

Huehuetenango, mayo de 2017.

PLAN DE DIAGNÓSTICO DE LA COORDINACIÓN TÉCNICO ADMINISTRATIVA

IDENTIFICACIÓN

Nombre del Epesista: **Flor del Milagro Alonzo Alva**

Inscrito en el departamento de **Pedagogía** carné **9530918**

Carrera. **Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.**

Institución donde realizará el EPS. **Coordinación Técnico Administrativa**

Distrito: **13-02-005**

Dirección. **Casa del Maestro zona 4 Chuscaj** Teléfono **30422930**

Nombre del jefe inmediato: **Ma. Migdalia Azucena Cifuentes García**

Área donde se realizará el EPS: **Educación**

Jefe inmediato en el EPS: **Ma. Migdalia Azucena Cifuentes García**

Cargo: **Coordinadora Técnico Administrativa**

OBJETIVOS:

2. Determinar las necesidades y las carencias que tiene la Coordinación Técnico Administrativa.
2. Identificar las deficiencias de manera general.
3. Listar todas las necesidades existentes en la Coordinación Técnico Administrativa.

JUSTIFICACIÓN:

El diagnóstico realizado en la Coordinación Técnico Administrativa del Distrito Escolar No. 13-02-005 del municipio de Chiantla, del Departamento de Huehuetenango, es para plasmar todas las actividades que se realizarán durante los meses que dure el Ejercicio Profesional Supervisado, ya que no se pretende la improvisación, pero si optimizar el tiempo, aun con los imprevistos y errores que puedan surgir. Dio como resultado la identificación de varias necesidades o problemas que al priorizarlas mismas se detectó que en la actualidad el medio ambiente se está deteriorado por muchas causas la principal es la falta de educación ambiental, en los centros educativos; la educación y concientización sobre el tema es escasa y los alumnos desde el nivel Preprimaria, Primaria y Nivel Medio no se les inculca educación ambiental, sabiendo que ellos son el futuro de nuestro país, es de suma importancia tratar estos temas esenciales para el sostenimiento del medio ambiente.

ACTIVIDADES	TIEMPO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	RECURSOS	RESPONSABLES	EVALUACIÓN
<p>Conocer la institución.</p> <p>Interactuar con el personal.</p> <p>Identificar las falencias que hay en la institución.</p>	<p>Del 22 de mayo al 29 de septiembre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instrumentos de acopio de datos, ✓ Documentos ✓ Cuestionarios ✓ Encuesta ✓ Observación ✓ Entrevista 	<p>HUMANOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Autoridades Universitarias ✓ Autoridades Educativas ✓ Autoridades de la Comunidad ✓ Autoridades Municipales ✓ Estudiante del EPS ✓ Padres de familia de la Comunidad ✓ Estudiantes <p>FISICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Instrumentos de investigación o recolección de datos ✓ Plan general del proceso de Ejercicio Profesional Supervisada 	<p>Epesista Flor del Milagro Alonzo Alva</p>	<p>✓ La misma se hará durante el desarrollo y al final del Ejercicio Profesional Supervisado para reajustar las fases y etapas por el Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado y el Epesista.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ También se hará por las autoridades educativas y por las autoridades locales de la comunidad.

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Documentos administrativos del proceso ✓ Cuaderno o agenda diaria ✓ Guías metodológicas ✓ Carne de identificación del Epesista <p>TECNOLÓGICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Computadora ✓ Tablet ✓ USB ✓ Proyector de imágenes ✓ Equipo de audio 		
Priorización del proyecto			Humanos		
Factibilidad del proyecto	Del 12 de junio al 7 de julio		Materiales		
Costo del proyecto			Pedagógicos		
Ubicación Geográfica de ejecución.			Cañonera		
Obtención de materiales.	Del 10 al 28 de julio		Material impreso		
			Trifoliales		

Contratación de personal.			Manuales		
Capacitaciones					
Análisis de indicadores					
Evaluación de logros	Del 31 de julio al 30 de septiembre		Material impreso Manual		

PEM. Flor del Milagro Alonzo Alva
Epesista

Huehuetenango, mayo de 2017.

Chiantla 12 de Septiembre de 2016

Licenciado:
Julio Escobedo del Valle
Coordinador Técnico Administrativo
Distrito 13-02-007
Chiantla, Huehuetenango.

Respetable Licenciado:

Por éste medio me permito saludarlo y desearle toda clase de bendiciones de nuestro creador en tan prestigiada labor que realiza.

Yo, Flor del Milagro Alonzo Alva con cierre de cursos de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, me identifico con Numero de Carné 9530918, estudiante de la Facultad de Humanidades sección Huehuetenango de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Qué como estudiante finalista es un requerimiento de la Universidad de San Carlos de Guatemala; Facultad de Humanidades Sección Huehuetenango, necesito desarrollar el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), que consta de 400 horas hábiles en la Coordinación Técnica Administrativa del distrito 007, respetuosamente vengo ante su honorable persona a solicitar su autorización en el sentido de poder iniciar con dicha práctica en su Coordinación en la fecha que nos asigne el Coordinador de dicha Facultad a partir del ciclo escolar del año 2,017.

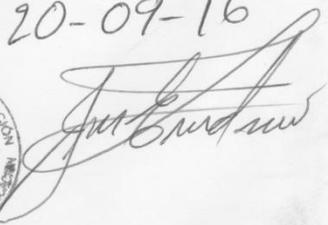
Sabiendo que usted es una persona que apoya los procesos educativos, de estudiantes universitarios, por lo anteriormente expuesto y en espera de una resolución favorable quedo de usted atentamente agradecida.

Atentamente:



Flor del Milagro Alonzo Alva
EPESISTA

R. 20-09-16





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 09 de Mayo 2017

Licenciada
GILDA CAROLINA MAZARIEGOS TANCHEZ
Asesora de EPS
Facultad de Humanidades
Presente

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

FLOR DEL MILAGRO ALONZO ALVA
9530918

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

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

Licda. Mayra Damaris Solares Salazar
Directora Departamento Extensión



C.C expediente
Archivo.

Recibí
20105/2017
Jaqueline Mejía

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

Facultad de Humanidad



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
COORDINACIÓN TÉCNICO ADMINISTRATIVA
DISTRITO ESCOLAR 13-02-005

Oficio No. 205-2017
Chiantla 23 de mayo de 2017

A:
Licda. Gilda Carolina Mazariegos Tánchez de Cano
Asesora EPS
Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades.
Huehuetenango

Reciba un cordial saludo a nombre de la Coordinación Técnica Administrativa del Distrito Escolar Número 13-02-005 con sede en el municipio de Chiantla, deseándole éxitos en las actividades que diariamente realiza.

Por medio del presente me permito informarle que se resuelve favorablemente la solicitud de Fecha 22 mayo de 2017, presentada por la profesional Flor del Milagro Alonzo Alva para realizar el Ejercicio Profesional Supervisado en ésta dependencia, por lo que se aprueba que la estudiante Epecista Flor del Milagro Alonzo Alva, identificada con carné número 9530918 realice su Ejercicio Profesional Supervisado en esta Institución.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente:

MA. Migdalia Azucena Cifuentes García.
Coordinadora Técnico Administrativa.
Distrito Escolar. 13-02-005



Guatemala 22 de Mayo de 2017

Ma. Migdalia Azucena Cifuentes García
Coordinadora Técnico Administrativa
Distrito Escolar 13-02-005
Presente.

Estimada:

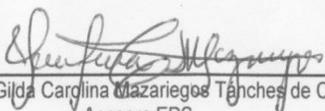
Atentamente la saludo y a la vez le informo que la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objetivo de participar en la solución de los problemas educativos a nivel nacional, realiza el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, con los estudiantes de la carrera de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

Por lo anterior, solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado a la estudiante **FLOR DEL MILAGRO ALONZO ALVA** quien se identifica con su número de Carné **9530918** en la Institución que usted dirige.

La Asesora- Supervisora asignada realizará visitas constantes durante el desarrollo de las fases de diagnóstico, perfil, ejecución, y evaluación del proyecto.

Deferentemente:

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

F. 
Licda. Gilda Carolina Mazariegos Ténches de Cano
Asesora EPS



Chiantla 28 de junio de 2017

Señor Alcalde Municipal
Licenciado Carlos Armando Alvarado Figueroa
Villa de Chiantla
Su Despacho
Presente.

Estimada Licenciado

De manera atenta me dirijo a usted deseándole toda clase de éxitos al frente de sus actividades administrativas en favor del pueblo Chiantleco.

Por este medio hago de su conocimiento que soy estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades siendo la extensión en Huehuetenango, en la carrera de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa; identificándome con mi número de carné 9530918, actualmente realizo mi EPS en la Coordinación Técnico Administrativa del distrito escolar 13-02-005 de la Villa de Chiantla.

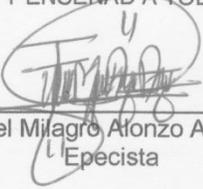
En virtud del alto índice de deforestación con el cual se encuentra nuestra comunidad, es mi deseo como epecista participar en la reforestación, por lo que le solicito se me pueda proporcionar la donación de 800 árboles para la ejecución de mi proyecto y así contribuir en el desarrollo de la comunidad.

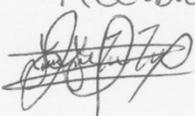
Por lo anteriormente expuesto, sirvase informarme al número telefónico 57196290 como referencia.

Agradeciéndole de antemano, y una resolución favorable a la presente, me suscribo de usted.

Atentamente lo saludo

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"

F. 
Flor del Milagro Alonzo Alva
Epecista

Recibido
 28-06-2017





Oficina Información Pública
"Ley de Acceso a la Información Pública" **DECRETO 5708.**



Villa de Chiantla, 13 de Julio 2017.

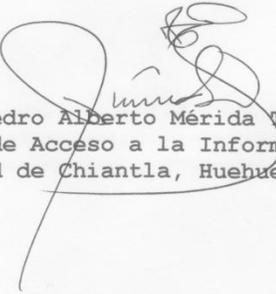
A:
Flor del Milagro Alonzo Alva
EPS, Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Chiantla.

Atentamente me dirijo a Usted, para saludarle deseándole éxitos y bendiciones en las actividades que a diario realiza.

El motivo de la presente es para hacerle entrega de la información que solicito a esta dependencia en relación a la Construcción del Proyecto Casa del Maestro en esta localidad, los documentos fueron requeridos a la Dirección Municipal de Planificación por lo cual se le hace formal entrega por este medio.

Sin otro particular y dando cumplimiento a la Ley de Acceso a la Información Pública, me suscribo de Usted,

Deferentemente;

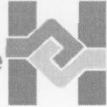

P.C.C. Pedro Alberto Mérida Tello
Encargado Unidad de Acceso a la Información Pública
Municipalidad de Chiantla, Huehuetenango.



Municipalidad de la Villa de Chiantla, Huehuetenango
Tel: 7764-4184
Email: acinfochiantla@gmail.com



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de  Humanidades

Chiantla 25 de julio 2017.

Darwin Fuentes.
Academia de la Policía Nacional Civil
Extensión Huehuetenango.

Apreciable Director de la Academia:

Por este medio me dirijo a usted deseándole que el creador y formador le derrame bendiciones y éxitos en sus actividades que a diario desempeña.

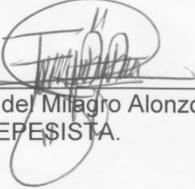
Yo: Flor del Milagro Alonzo Alva, originaria del municipio de Chiantla, estudiante Epesista de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa con carné No: 9530918. De la Universidad San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, Sección Huehuetenango.

El motivo de la presente es para solicitarle lo siguiente:

Que se me pueda colaborar con cierto personal que tenga a disposición para la realización de 800 agujeros, para la siembra de árboles y así realizar el proyecto de reforestación en el municipio de Chiantla. En la primera semana del mes de agosto del presente año. El lugar está ubicado en cantón buena vista, aldea patio de bolas, en el cerro de las letras.

Anticipadamente agradezco el valor de su fina y amable atención. Esperando una respuesta positiva.

Atentamente:


PEM Flor del Milagro Alonzo Alva.
EPESISTA.

ACADEMIA DE POLICIA NACIONAL CIVIL EXTENSION REGIONAL OCCIDENTAL
HUEHUETENANGO, HUEHUETENANGO
SECRETARIA DE DIRECCION
RECIBIDO
25 JUL 2017
HORA: 11:47 No. REC:
FIRMA:

Chiantla 2 de agosto de 2017

Señor Alcalde Municipal
Licenciado Carlos Armando Alvarado Figueroa
Villa de Chiantla
Su Despacho
Presente.

Estimada Licenciado

De manera atenta me dirijo a usted deseándole toda clase de éxitos al frente de sus actividades administrativas en favor del pueblo Chiantleco.

Por este medio hago de su conocimiento que soy estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades siendo la extensión en Huehuetenango, en la carrera de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa; identificándome con mi número de carné 9530918, actualmente realizo mi EPS en la Coordinación Técnico Administrativa del distrito escolar 13-02-005 de la Villa de Chiantla.

En virtud de que se realizó ya el ahoyado para poder plantar los árboles que solicite como parte de la ejecución de mi proyecto y así contribuir en el desarrollo de la comunidad, ante usted de favor solicito:

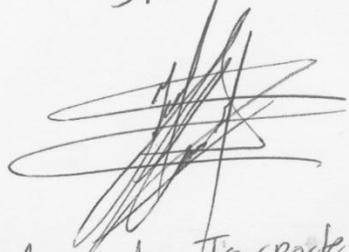
- 1.- Que se dé por recibida la presente solicitud.
- 2.- Que se me pueda brindar el apoyo con algunos de los vehículos propiedad de la Municipalidad para transportar los arbolitos hacia el terreno municipal del Cantón Buena Vista, de la aldea Patio de Bolas, más conocido como las letras para el día martes 08 de agosto del corriente año. Ya que en su totalidad son 2,000 árboles a transportar.

Por lo anteriormente expuesto, sírvase informarme al número telefónico 57196290 como referencia.

Agradeciéndole de antemano, y una resolución favorable a la presente, me suscribo de usted.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

F. 
Flor del Milagro Alonzo Alva
Ejecista

5973 5844

Autorizado Transporte

FINIQUITO

A quién interese:

Por medio de la presente se hace constar que, la EPESISTA **Flor del Milagro Alonzo Alva**, carné No. **9530918**, inscrito en la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades, Sección Huehuetenango de la Universidad de San Carlos de Guatemala; culminó satisfactoriamente el proceso de la práctica del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), en la Coordinación Técnico Administrativa del Distrito Escolar 13-02.005, del Municipio de Chiantla del departamento de Huehuetenango. Por lo que se encuentra solvente en la entrega de enseres de oficina pertenecientes a la Coordinación Técnico Administrativa.

Chiantla, Huehuetenango, 30 de septiembre de 2017.


MA. Migdalia Azucena Cifuentes Garcia.
Coordinadora Técnico Administrativa
Distrito No. 13-02-005.
Chiantla, Huehuetenango





UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 FACULTAD DE HUMANIDADES, SECCION HUEHUETENANGO
 LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y ADMINISTRACION EDUCATIVA
 EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO
 ASESORA: LICDA. GILDA CAROLINA MAZARIEGOS TÁNCHEZ DE CANO



REGISTRO DE ASISTENCIA DE EPS

NOMBRE DEL PRACTICANTE: Flor del Milagro Alonzo Alva CARNÉ 9530918

DEPENDENCIA DE APLICACIÓN: Coordinación Técnico Administrativa, Distrito Escolar 13-02-005

DIRECCIÓN: Zona 4 Chuscaj, Chiantla

JORNADA Y HORARIO DE EPS: Jornada Vespertina
 MES Y AÑO AL QUE CORRESPONDE: Semana 22 al 26 de mayo de 2017

HORARIO	ASISTENCIA					Total ausencias	Total Horas
	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES		
13:30 a 17:30						5	25

Vo.Bo.
 Ma. Migdalia Azucena Cifuentes García
 Coordinadora Técnica Administrativa
 Distrito 13-02-005
 Chiantla Huehuetenango





Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 19 de marzo del 2018

Licenciada
Mayra Damaris Solares Salazar
Directora del Departamento de Extensión
Facultad de Humanidades

Hago de su conocimiento que la estudiante: **Flor del Milagro Alonzo Alva**

Con carné: **9530918**
Dirección para recibir notificaciones: **8av. 8-48 zona 1 Chiantla, Huehuetenango**

No. de Teléfono: **57196290**
Estudiante de Licenciatura en: **Pedagogía y Administración Educativa**

Ha realizado informe final de EPS Tesis ()

Titulado: Manual para la buena aplicación de las Relaciones Interpersonales entre Docentes y Directores del Distrito Escolar 13-02-005 Chiantla, Huehuetenango.

Por lo que se dictamina favorablemente para que le sea nombrada COMISIÓN REVISORA.

Licda: Gilda Carolina Mazariegos Llanes de
Asesor.



mygo/nmc

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva

Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 2418 8601 24188602 24188620
2418 8000 ext. 85301-85302 Fax: 85320

Facultad de  Humanidades



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 04 de Abril 2018

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:

FLOR DEL MILAGRO ALONZO ALVA
9530918

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

Título del trabajo: **MANUAL PARA LA BUENA APLICACIÓN DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE DOCENTES Y DIRECTORES DEL DISTRITO ESCOLAR 13-02-005 CHIANTLA, HUEHUETENANGO.**

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

El Comité Revisor está integrado por los siguientes profesionales:

Asesor LICDA. **GILDA CAROLINA MAZARIEGOS TÁNCHEZ**
Revisor 1 LIC. **RIGOBERTO RAMÓN GONZÁLEZ DÍAZ**
Revisor 2 LIC. **OSCAR DOMINGO LÓPEZ RAFAEL**


Lic. Santos de Jesús Dávila Aguirre
Director Departamento Extensión




So. 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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Huehuetenango, 18 de agosto de 2018.

Licenciado
Santos de Jesús Dávila Aguilar, Director
Departamento de Extensión
Facultad de Humanidades
Presente

Estimado Director:

Hacemos de su conocimiento que la estudiante: **Flor del Milagro Alonzo Alva**
CUI: 1761686560901 Registro Académico (carné): **9530918**.

Ha realizado las correcciones sugeridas al trabajo de

EPS (X) TESIS ()

Titulado: "Manual de Relaciones Interpersonales entre Directores y Docentes del Distrito Escolar 13-02-005 del Municipio de Chiantla, del Departamento de Huehuetenango".

Por lo anterior, se dictamina favorablemente para que se le asigne fecha de **EXAMEN PRIVADO**


Licda. Gilda Carolina Mazariegos Sánchez de Cano
ASESORA



Lic. Rigoberto Ramón Gonzáles Díaz
Revisor

Lic. Oscar Domingo López Rafael
Revisor

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 2418 8601 24188602 24188620
2418 8000 ext. 85301-85302 Fax: 85320

Facultad de Humanidades



UNIVERSIDAD DE SANCARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO
SUPERVISOR ASESOR Licda. Gilda Carolina Mazariegos Tánches de Cano

HOJA DE REPORTE

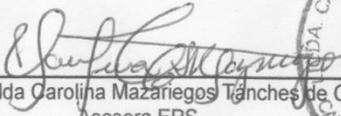
Nombre de Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Inscrito en el departamento de Pedagogía Carné No. 9530918
Institución donde labora Escuela Oficial Urbana para Niñas Chiantla
Horario de labores Jornada Matutina de 8:00am a 13.00pm Jornada Vespertina 13:30 a 17:30 horas
Institución en donde realizará el EPS Coordinación Técnico Administrativo CTA Distrito 13-02-005
Dirección Casa del Maestro zona 4 Chuscaj Teléfono 30422930
Nombre del jefe inmediato Ma. Migdalia Azucena Cifuentes García
Dirección donde labora 5 Av. 4-13 zona 1 Chiantla, Huehuetenango Teléfono 77645327
Domicilio y Teléfono 8ª Av. 8-48 zona1 Chiantla Huehuetenango 77659126- 57196290
Área donde realizará el EPS Área Urbana Oficina No. Distrito 13-02-005
Jefe inmediato en el EPS Lic. Gilda Carolina Mazariegos Tanchez de Cano
Cargo Asesora del Ejercicio Personal Supervisado

Horario del EPS

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
13:30 p.m				
17:30 p.m.				

Observaciones _____

f. 
Flor del Milagro Alonzo Alva
Carné 9530918
Epesista

F. 
Licda. Gilda Carolina Mazariegos Tánches de Cano
Asesora EPS



Sello



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO
SUPERVISOR ASESOR Lic. Hugo Mendoza Vásquez

Sección Huehuetenango

INFORMACION BASICA

Nombre del Estudiante Flor del Milagro Alonzo Alva
Inscrito en el departamento de Pedagogía Carné No. 9530918
Carrera Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Dirección de Residencia 8ª Av. 8-48 zona 1 Chiantla.
Teléfono de casa 77659126 Teléfono móvil 57196290 -54337562
Institución donde labora Escuela Oficial Urbana para Niñas Chiantla
Departamento Huehuetenango, Municipio Chiantla
Horario de labores Jornada Matutina de 8:00 am a 13:00pm
Institución donde realizará el EPS Coordinación Técnica Administrativa Distrito 13-02-005
Departamento de Huehuetenango, Municipio de Chiantla
Dirección CTA Casa del Maestro zona 4 Chuscaj Teléfono 30422930
Nombre del jefe inmediato Ma. Migdalia Azucena Cifuentes García
Dirección donde labora 5 Av. 4-13 zona 1 Chiantla Teléfono 7764 5327
Actividad que realiza Docente
Área donde realizara el EPS Urbana Oficina No. Distrito 13-02-005
Número de personas a su cargo 49 números de directores por escuela
Nombre del jefe inmediato en el EPS MA. Migdalia Azucena Cifuentes García

Fecha de inicio 23 de mayo de 2017

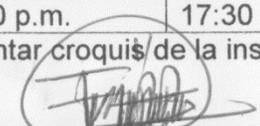
Fecha de Finalización 30 de septiembre de 2017

Horario del EPS

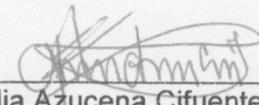
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
13:30 p.m				
17:30 p.m.				

Adjuntar croquis de la institución del EPS

f.


Flor del Milagro Alonzo Alva
Carne 9530918
Epecista

F.


MA. Migdalia Azucena Cifuentes García
Coordinadora Técnico Administrativa Distrito 13-02-005



ANEXOS

COORDINACIÓN TÉCNICO ADMINISTRATIVA DISTRITO ESCOLAR NUMERO TRECE GUION CERO DOS GUION CERO CERO CINCO, CON SEDE EN EL MUNICIPIO DE CHIANTLA, DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO, Chiantla, Huehuetenango, veintitrés de mayo de dos mil diecisiete -----

**RESOLUCIÓN No. 046 – 2017
LA COORDINADORA TÉCNICO ADMINISTRATIVA**

CONSIDERANDO:

Que la profesional Flor del Milagro Alonzo Alva epecista y estudiante en Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con sede en Huehuetenango. Ha solicitado realizar el Ejercicio Profesional Supervisado en ésta dependencia, en el periodo comprendido del 23 de mayo al 30 de septiembre de 2017.

CONSIDERANDO:

Que es competencia de esta Coordinación Técnico Administrativa Distrito Escolar No. 13-02-005, garantizar la seguridad de las estudiantes del Distrito y del personal administrativo y docente.

CONSIDERANDO:

Que al revisar el expediente respectivo, el mismo cumple con los requisitos técnicos legales establecidos en la normativa vigente de registros y controles.

POR TANTO:

Con fundamento en lo establecido en el artículo 1º. Literal c), artículo 23 y 24 literales a), b) y c) artículo 33 literal d), del Decreto Legislativo No. 12-91 Ley de Educación Nacional, Resolución No. 1465-A-2012, de fecha 30 de noviembre de 2012, Resolución No. 480-2004 Manual de Procedimientos para tramitar expedientes en los sectores Oficial y Privado y por Cooperativa de Educación y Resolución Departamental 562-2017, esta Coordinación Técnico Administrativa 13-02-005.

RESUELVE

ARTICULO 1º. Autorizar a la profesional Flor del Milagro Alonzo Alva estudiante epecista, identificada con el carné No. 9530918, realizar el Ejercicio Profesional Supervisado en la Coordinación Técnico Administrativa 13-02-005 con sede en el municipio de Chiantla, en el periodo comprendido del 23 de mayo al 30 de septiembre de 2017, por lo que se le sugiere a la epecista respetar los principios éticos y morales para una convivencia armónica.

ARTICULO 2º. Cualquier cambio de procedimientos debe legalizarse ante las autoridades educativas competentes en el tiempo estipulado, e informar a esta dependencia de forma escrita para llevar registro y controles.

ARTÍCULO 3º. La presente surte efectos a partir del 23 de mayo de 2017.

COMUNÍQUESE:


MA. Migdalia Azucena Cifuentes García.
Coordinadora Técnico Administrativa
Distrito No. 13-02-005.
Chiantla, Huehuetenango



Guatemala 31 de mayo de 2017

Ma. Migdalia Azucena Cifuentes García
Coordinadora Técnico Administrativa
Distrito Escolar 13-02-005
Presente.

Estimada Licenciada:

La saludo cordialmente deseándole éxitos en las actividades que a diario realiza.

El motivo de la presente es para solicitarle el debido permiso para que el día jueves 01 de junio del presente año, se me conceda autorización de pasar a los directores y docentes de algunos de los centros educativos de su distrito una herramienta para obtener información sobre las fortalezas, oportunidades, debilidades que se puedan encontrar dentro de la Coordinación Técnico Administrativa y así poder obtener la información para priorizar el proyecto a realizar.

Agradeciéndole de antemano su autorización me suscribo de usted.

Atentamente:

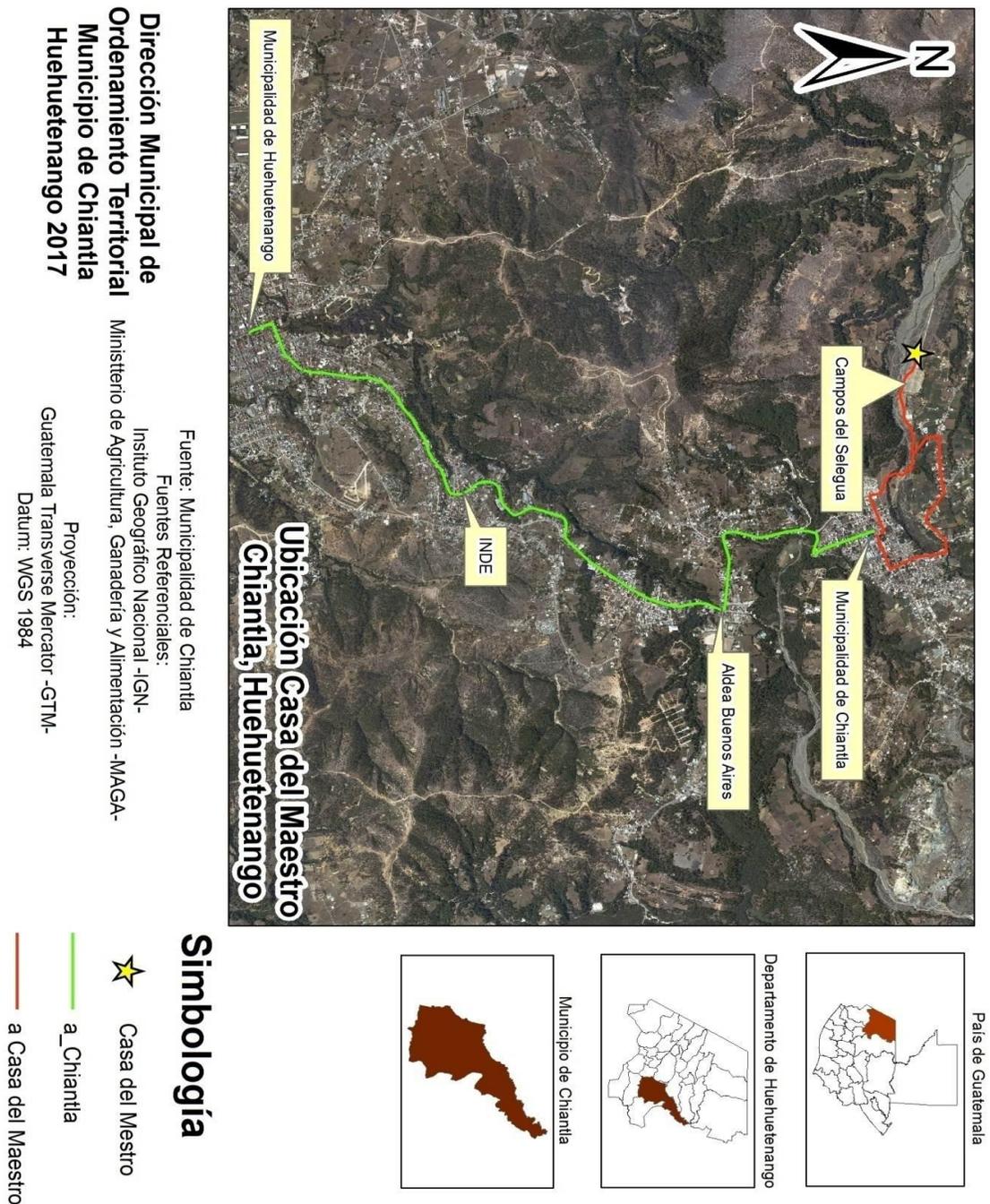
f. 
Flor del Milagro Alonzo Alva
Carné 9530918
Epesista

Cuadro 22. Croquis de la institución

Croquis de la Institución

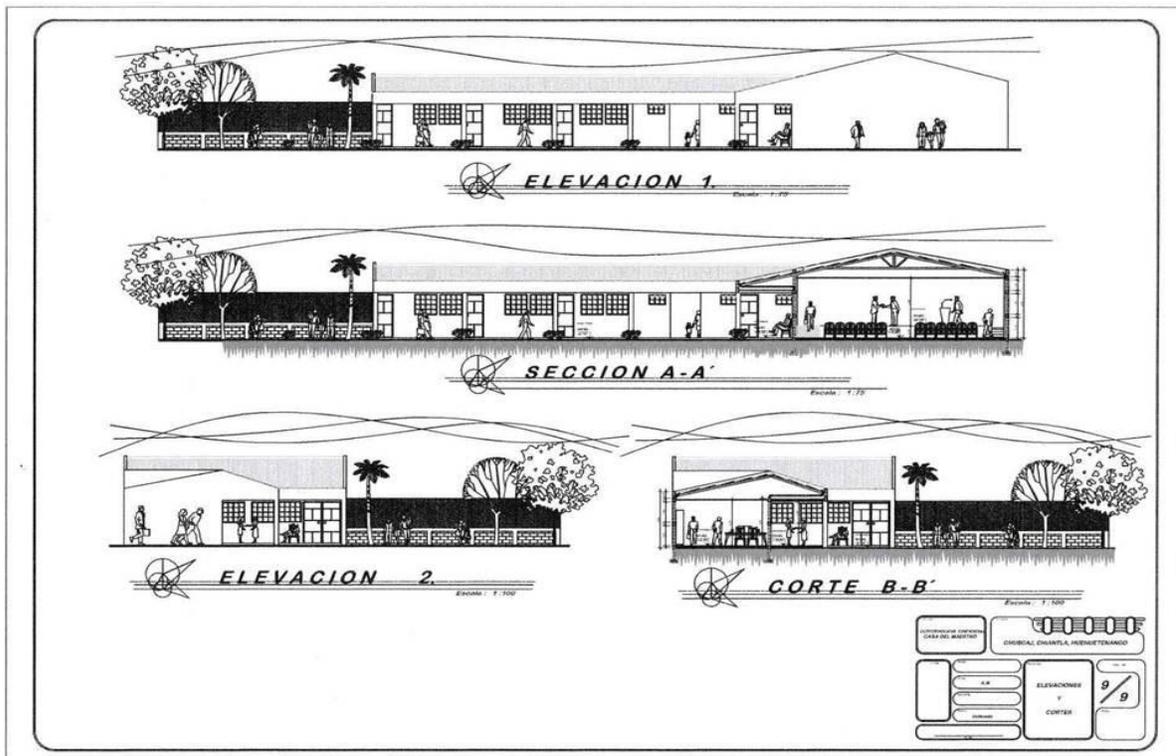
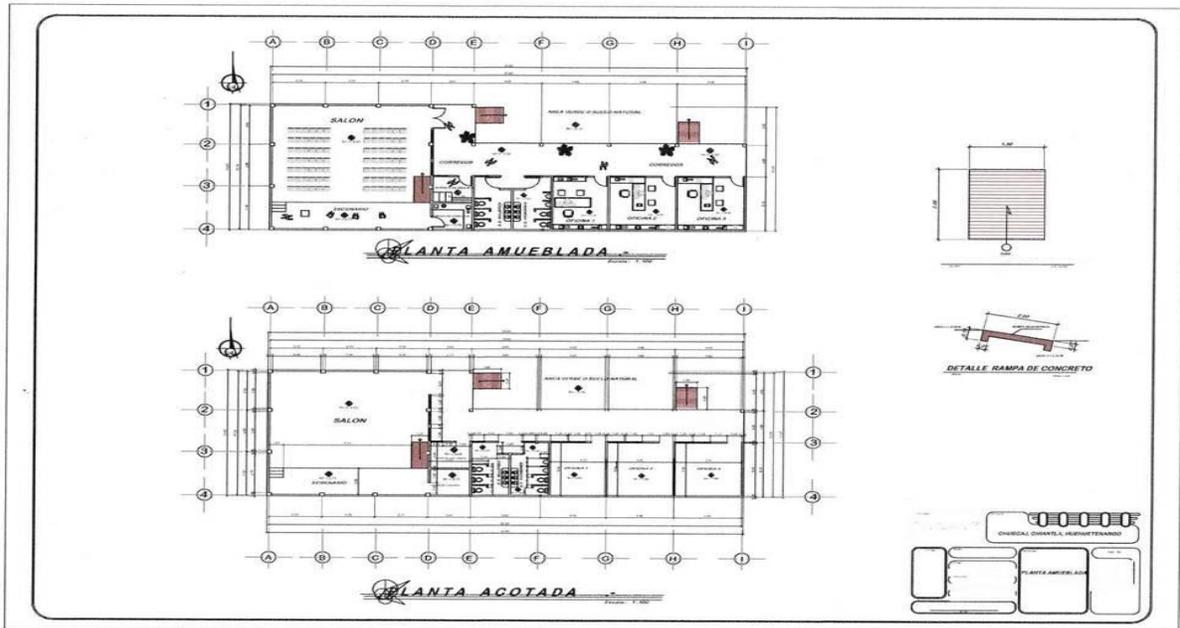
Es un plano de información sobre coordenadas y ubicación geográfica de un punto específico, el cual se utiliza para tener una referencia más concreta de donde está ubicado y hacia donde podemos llegar de una forma más sencilla. Este croquis fue proporcionado por OMP de la Villa de Chiantla.

Cuadro 29: Croquis de la Institución



Cuadro 23. Plano de la Institución

- Plano de la institución



Grafica 4. Mapa de la Villa de Chiantla



Mapa de la Vila de Chiantla
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha 28 de mayo de 2017

Fotografía 36. Iglesia Católica de la Villa de Chiantla



Iglesia Católica de Chiantla
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha 28 de mayo de 2017

Fotografía 37. El Unicornio Azul



El Unicornio Azul, Chancol, área turística
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha 3 de junio de 2017

Fotografía 38. Laguna de Magdalena



Laguna de Magdalena
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha 3 de junio de 2017

Fotografía 39. El Mirador Juan Diéguez Olaverri



Parque El Mirador Juan Diéguez Olaverri
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha 5 de junio de 2017

Fotografía 40. El Mirador Juan Diéguez Olaverri



Parque El Mirador Juan Diéguez Olaverri
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha 5 de junio de 2017

Fotografía 41. Municipalidad de Chiantla



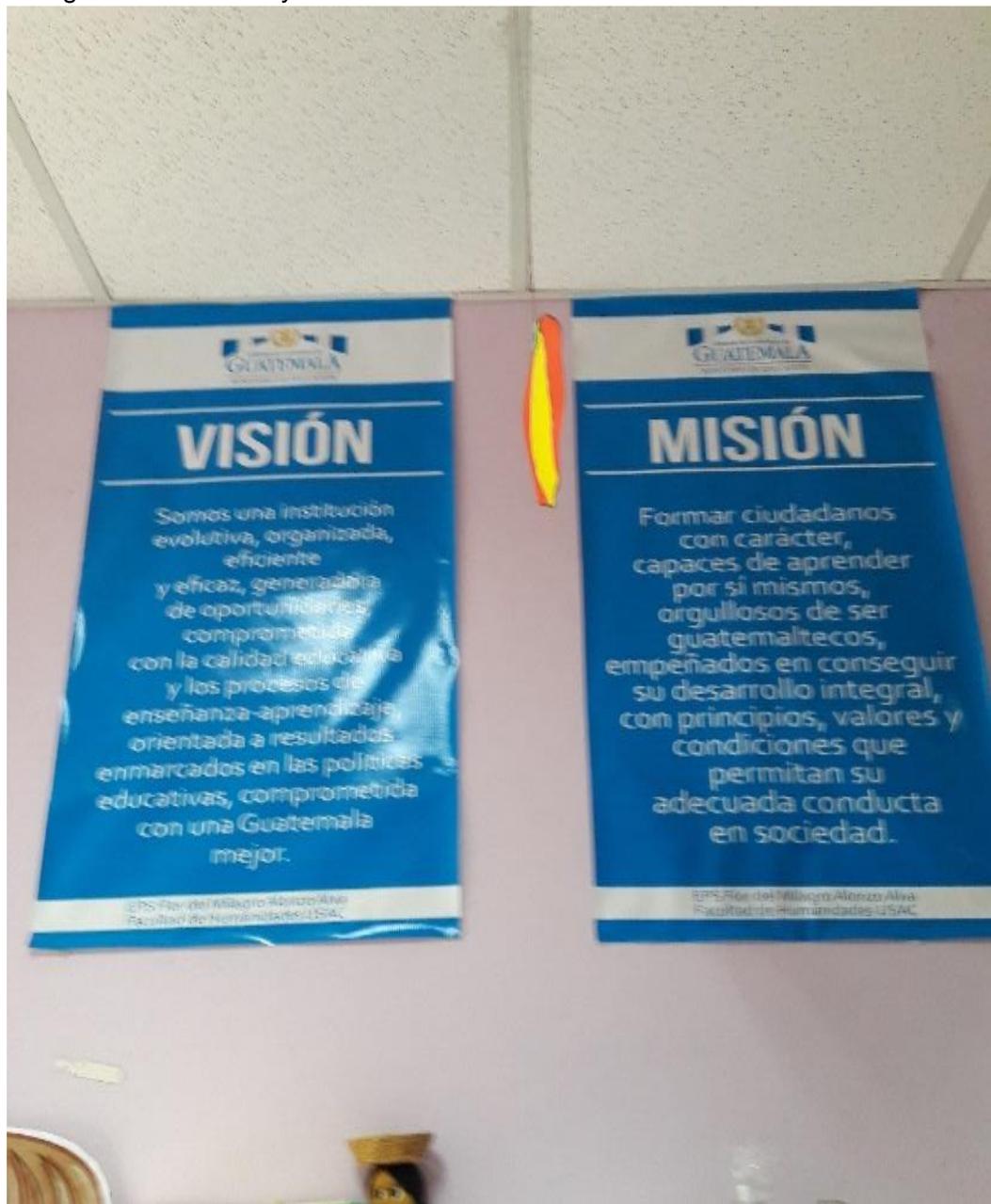
Municipalidad de Chiantla
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha 9 de junio de 2017

Fotografía 42. Alcalde Municipalidad de Chiantla



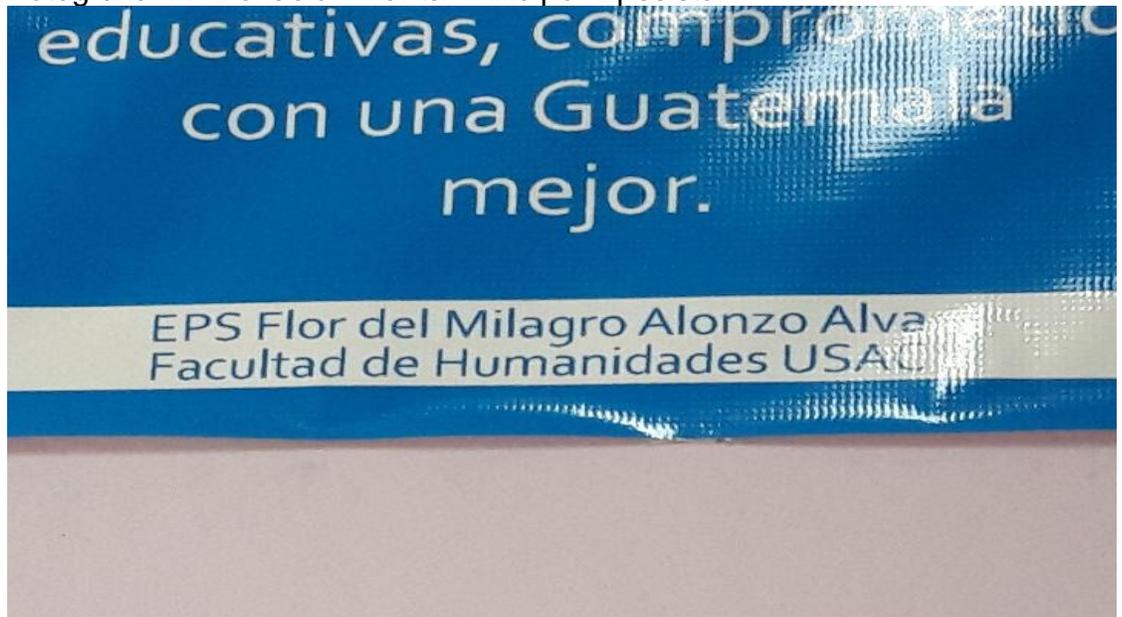
Carlos Armando Alvarado Figueroa
Alcalde Municipal de Chiantla
2016-2020
Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha 9 de junio de 2017

Fotografía 43. Misión y Visión de la Coordinación Técnico Administrativa



Visión y Misión de la CTA, donación manta vilifica de la Epesista Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha 10 de junio de 2017

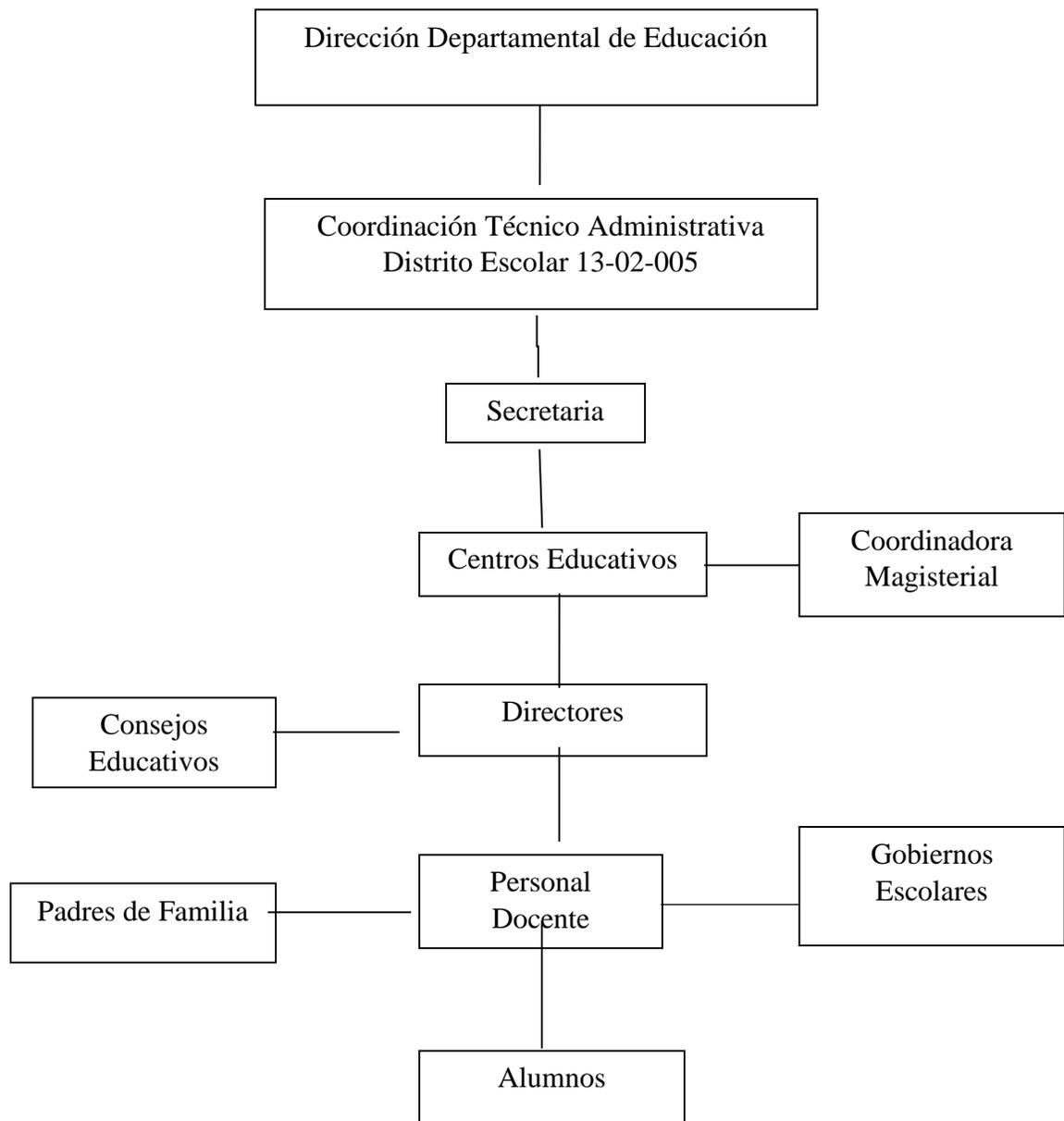
Fotografía 44. Donación manta vinilic por Epesista



Epesista: Flor del Milagro Alonzo Alva
Fecha 10 de junio de 2017

Grafica 5. Organigrama de la Institución

Organigrama



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
SECCIÓN HUEHUETENAGO
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

ENCUESTA DIRIGIDA A MAESTROS Y DIRECTORES

INSTRUCCIONES: Con el objeto de determinar las relaciones interpersonales entre docentes y directores del distrito escolar 13-02-005 del municipio de Chiantla, departamento de Huehuetenango, le pedimos responder los cuestionamientos marcando con una X donde corresponda.

Por su colaboración y objetividad muchas gracias.

1.- ¿Considera que existe colaboración y apoyo entre docentes y directores?

SI _____
NO _____
A VECES _____

2.- ¿Las relaciones interpersonales entre docentes y directores son efectivas?

SIEMPRE _____
A VECES _____
NUNCA _____

3.- ¿Existe colaboración entre docentes y directores en la realización de actividades culturales?

SIEMPRE _____
A VECES _____
NUNCA _____

4.- ¿Cree que debe de darse una coordinación en las actividades laborales entre docentes y directores?

SI _____
NO _____
A VECES _____

5.- ¿Las peticiones laborales de los docentes son atendidas en forma efectiva?

SIEMPRE _____
A VECES _____
NUNCA _____

6.- ¿Cree que se respeta la cultura e idioma de los docentes y directores?

SI _____
NO _____
A VECES _____

7.- ¿Ha brindado en alguna oportunidad sugerencias que beneficien al gremio magisterial?

SI _____
NO _____
A VECES _____

8.- ¿Cree que es necesaria la participación de los docentes en actividades de beneficio de la comunidad educativa?

SI _____
NO _____
A VECES _____

9.- ¿Considera importante la formación de valores morales de los docentes y directores?

SI _____
NO _____
A VECES _____

10.- ¿Considera importante colaborar económicamente en la relación de las actividades comunales?

SIEMPRE _____
A VECES _____
NUNCA _____

11.- ¿Considera importante fomentar el respeto mutuo entre docentes y directores?

SI _____
NO _____
A VECES _____

12.- ¿Cómo considera actualmente la comunicación entre los docentes y directores?

MUY BUENA _____
REGULAR _____
MALA _____

13.- ¿Considera que el idioma materno es una barrera que obstaculiza la comunicación entre docentes y directores?

SI _____
NO _____
A VECES _____

14.- ¿Cree que los directores se expresan abiertamente ante los maestros?

SIEMPRE _____
AVECES _____
NUNCA _____

15.- ¿Existe en su comunidad una comunicación de doble vía entre los directores?

SI _____
NO _____
A VECES _____

16.- ¿Cree que es importante su participación en las actividades socioculturales programadas en su establecimiento?

SIEMPRE _____
A VECES _____
NUNCA _____

17.- ¿Piensa que es necesaria la educación cívica para los padres de familia y alumnos?

SI _____
NO _____
A VECES _____

18.- ¿Participa en las diferentes actividades cívicas programadas en el Plan Operativo Anual?

SIEMPRE _____
A VECES _____
NUNCA _____

19.- ¿Promueve los valores cívicos y morales a sus alumnos y padres de familia?

MUCHO _____
POCO _____
NADA _____

20.- ¿Considera que es importante la participación de los docentes y directores en actividades cívico morales?

SI _____
NO _____
A VECES _____

Cuadro 24. Evaluación del diagnóstico

Para evaluar el diagnóstico se utilizó la lista de cotejo que abarca el plan y los productos realizado:

Actividad/aspecto/elemento	SI	NO	Comentario
¿Los objetivos del plan fueron pertinentes?			
¿Las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes?	X		
¿Las técnicas de investigación previstas fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico?	X		
¿Los instrumentos diseñados y utilizados fueron apropiados a las técnicas de investigación?	X		
¿El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente?	X		
¿Se obtuvo colaboración de personas de la Institución/comunidad para la realización del diagnóstico?	X		
¿Las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico?	X		
¿Se obtuvo la caracterización del contexto en que se encuentra la institución/comunidad?	X		
¿Se tiene la descripción del estado y funcionalidad de la institución/comunidad?	X		
¿Se determinó el listado de carencias, deficiencias, debilidades de la institución/comunidad?	X		
¿Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias, debilidades?	X		
¿Fue adecuada la priorización del problema a intervenir?	X		
¿La hipótesis acción es pertinente al problema a intervenir?	X		
¿Se presentó el listado de las fuentes consultadas?	X		

Para la fase de fundamentación teórica también se utilizó la siguiente lista de cotejo

Cuadro 25. Evaluación de la fundamentación teórica

Actividades/aspecto/elemento	Si	No	Comentario
¿La teoría presentada corresponde al tema contenido en la hipótesis acción?	X		

¿ El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema?	X		
¿Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema?	X		
¿Se hacen citas correctamente dentro de las normas de un sistema específico?	X		
¿Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuente?	X		
¿Se evidencia aporte del Epesista en el desarrollo de la teoría presentada?	X		

Para evaluar el diseño del plan de intervención se usó lo siguiente

Cuadro 26. Evaluar el diseño de la intervención

Elemento del plan	Si	No	Comentario
¿Es completa la identificación institucional del (la) Epesista?	X		
¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?	X		
¿La hipótesis-acción es la que corresponde al problema priorizado?	X		
¿La ubicación de la intervención es precisa?	X		
¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?	X		
¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se quiere provocar con la intervención?	X		
¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del	X		

objetivo general?			
¿Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos?	X		
¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?	X		
¿Los beneficios están bien identificados?	X		
¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?	X		
¿El tiempo asignado a cada actividad es apropiado para su realización?	X		
¿Están claramente determinados los responsables de cada acción?	X		
¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?	X		
¿Se determinó en el presupuesto el renglón de imprevistos?	X		
¿Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitaran la ejecución del presupuesto?	X		

Para evaluar la ejecución y sistematización de la intervención, se utilizó.

Cuadro 27. Evaluación de la ejecución y sistematización

Aspecto	Si	No	Comentario
¿Se da con claridad un panorama de la experiencia vivida en el eps?	X		
¿Los datos surgen de la realidad vivida?	X		
¿Es evidente la participación de los	X		

involucrados en el proceso de eps?			
¿Se valoriza la intervención ejecutada?	X		
¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?	X		

Evaluación final del eps con base al informe final se sugiere:

Cuadro 28. Evaluación final del EPS

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

Para evaluar la ejecución del proyecto se utilizó.

Cuadro 29. Evaluación de la ejecución del proyecto

EVALUACIÓN DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO			
CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
Realización del cronograma de actividades	X		
Se cumplió con las orientaciones planificadas	X		
Se lograron con los objetivos del proyecto	X		
Los resultados obtenidos son satisfactorios	X		
Se contempla las metas del proyecto	X		
Se ejecutaron cada una de las actividades propuestas	X		
Se establecen los recursos necesarios para el proyecto	X		
Se establecen el producto que se espera lograr	X		
La guía contempla acciones para mejorar los conocimientos en los instrumentos administrativos	X		


GOBIERNO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA
 MINISTERIO DE EDUCACION

El Ministerio de Educación, Coordinación
 Facultad de Humanidades
Técnico Administrativa Distrito Escolar
13-02-005 y la Facultad de Humanidades de
la Universidad de San Carlos de Guatemala

Otorgan la presente
CONSTANCIA DE PARTICIPACIÓN

A: Leonarda Norma Cano Cano

Por su participación en la Capacitación, con el tema "Relaciones Interpersonales entre Director y Docentes", impartido por el Lic. Carlos Ordóñez, con una duración de 5 horas

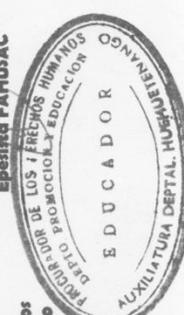
Universidad de San Carlos de Guatemala
 Desarrollado en el municipio de Chiantla, a los 9 días del mes de octubre de 2017


Lic. Carlos Ordóñez
 Educador
 Derechos Humanos
 Huehuetenango


Flor del Milagro Alegro Alva
 Especialista FAHUSAC


MA. Migdalia Asuena Cifuentes García
 Coordinadora Técnico Administrativa
 Distrito Escolar 13-02-005
 Chiantla, Huehuetenango


Lic. Hugo Mendoza Vázquez
 Coordinador FAHUSAC



Reportaje en CD del Voluntariado