

Esdras Benjamín Muj Batz

**Texto Paralelo para el curso Ps29.1 Relaciones Humanas, de la Licenciatura en
Pedagogía e Investigación Educativa de la Facultad de Humanidades,
Universidad de San Carlos de Guatemala**

Asesor: Lic. José Bidel Méndez Pérez



**Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía**

Guatemala, mayo de 2019

Este informe fue presentado por el autor como trabajo de Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, previo a optar al grado de Licenciado en Pedagogía y Administración Educativa.

Guatemala, mayo de 2019

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	<i>i</i>
CAPÍTULO I DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	
1.1 Datos generales de la institución	
1.1.1 Nombre de la institución	1
1.1.2 Tipo de institución	1
1.1.3 Ubicación geográfica	1
1.1.4 Visión	1
1.1.5 Misión	1
1.1.6 Políticas	2
1.1.7 Objetivos	2
1.1.8 Metas	3
1.1.9 Estructura organizacional	3
1.1.9.1 Organigrama	7
1.1.10 Recursos	
1.1.10.1 Humanos	8
1.1.10.2 Físicos	8
1.1.10.3 Financieros	8
1.2. Procedimientos técnicos utilizados para efectuar el diagnóstico	8
1.2.1 Observación	8
1.2.2 Análisis documental	8
1.2.3 Aplicación de los 8 sectores	9
1.2.4 Análisis FODA	9
1.2.5 PNI	9
1.3 Lista de carencias	9
1.4 Análisis de Problemas (cuadro con base a carencias)	11
1.5 Priorización de problemas	18
1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad de la solución del problema	18
1.7 Solución como viable y factible	20
CAPÍTULO II PERFIL DEL PROYECTO	
2.1 Aspectos generales	
2.1.1 Nombre de proyecto	21
2.1.2 Problema	21
2.1.3 Localización	21
2.1.4 Unidad ejecutora	21
2.1.5 Tipo de proyecto	21
2.2. Descripción del proyecto	21
2.3. Justificación	22
2.4. Objetivos del proyecto	
2.4.1 General	22

2.4.2	Específico	22
2.5.	Meta	23
2.6.	Beneficiarios	23
2.6.1	Directos	23
2.6.2	Indirectos	23
2.7.	Fuentes de financiamiento	23
2.8.	Cronograma de actividades	25
2.9.	Recursos	
2.9.1	Humanos	27
2.9.2	Materiales	27
2.9.3	Físicos	27
CAPÍTULO III EJECUCIÓN DEL PROYECTO		
3.1	Actividades y resultados	28
3.2	Productos y logros	29
3.3	Texto paralelo del curso: Ps29.1 Relaciones Humanas	31
CAPÍTULO IV EVALUACIÓN		
4.1	Evaluación del diagnóstico	108
4.2	Evaluación del perfil	108
4.3	Evaluación de la ejecución	109
4.4	Evaluación final	109
CONCLUSIONES		110
RECOMENDACIONES		111
BIBLIOGRAFÍA		112
APÉNDICE 1 PLAN DIAGNÓSTICO		114
APÉNDICE 2 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN		118
APÉNDICE 3 GUÍA DE ANÁLISIS INSTITUCIONAL FAHUSAC, LOS 8 SECTORES		125
APÉNDICE 4 INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN		169

INTRODUCCIÓN

Este informe del Ejercicio Profesional Supervisado de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, contiene el desarrollo de un texto paralelo y la asistencia docente al curso Ps29.1 Relaciones Humanas de la Licenciatura en Pedagogía e Investigación Educativa, la cual ayudará a poder atender de mejor forma a los estudiantes que reciben el curso, para lo cual se realizó un diagnóstico por medio de los ocho sectores donde se puede constatar que uno de los problemas fundamentales es la gran afluencia de alumnos para cada docente.

Por medio de la guía de análisis institucional se pudo determinar que el problema a tratar es sobre las limitaciones que se dan en el proceso de enseñanza aprendizaje causada por la gran afluencia de alumnos, por lo cual se dio paso a una asistencia docente, donde se dio el apoyo al catedrático de curso, facilitando el proceso de enseñanza ante la gran cantidad de alumnos que reciben el curso. Luego de la asistencia docente se realizó un texto paralelo con actividades, temas desarrollados y actividades de evaluación, que fueron ejecutados por el catedrático del curso y que en futuras ocasiones serán de utilidad a la comunidad educativa.

El informe consta de cuatro capítulos, desarrolladas de la siguiente manera: capítulo I, diagnóstico institucional, en la que se menciona los datos generales de la institución beneficiada, también el problema a tratar, las carencias encontradas dentro de la Facultad de Humanidades en el área de Pedagogía y la solución viable al problema seleccionado para tratar.

El proyecto a trabajar trata sobre las acciones que deben de tomarse para poder mejorar la atención estudiantil ante la gran cantidad de estudiantes dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala en el curso asignado. También se presenta el capítulo II donde se desarrolló el perfil del proyecto, el plan de acción, describiendo en específico el proyecto, los objetivos, metas, los recursos, los logros que se quieren cumplir y la forma en que se llevará a cabo el texto paralelo por medio de un presupuesto y cronograma de trabajo.

El capítulo III consiste en la ejecución del proyecto, realizando un texto paralelo de las actividades realizadas y actividades que se pueden desarrollar de acuerdo a lo trabajado en la asistencia con el docente encargado del curso.

Capítulo IV, presenta el proceso de evaluación que muestra los resultados de las distintas etapas del Ejercicio Profesional Supervisado.

Se presenta al final conclusiones, las recomendaciones, bibliografía del informe, apéndice y anexos para luego dar pasó a la impresión y la reproducción de los CDs del texto paralelo del curso: Ps29.1 Relaciones Humanas entregado las copia a las autoridades pertinentes.

CAPÍTULO I

DIAGNÓSTICO

1.1 Datos generales de la institución

1.1.1 Nombre de la institución

Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala

1.1.2 Tipo de institución

Educativa, autónoma, presta servicios de educación superior, en el Departamento de Pedagogía.

1.1.3 Ubicación geográfica

Ciudad Universitaria, Zona 12 de la Ciudad Capital de Guatemala. Edificio S-4 Campus Central de la Universidad de San Carlos de Guatemala, colinda al Este con el Edificio S-5 que pertenece a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; al Norte con el Edificio de Bienestar Estudiantil; al Sur con el parqueo de vehículos que utiliza diversas facultades; al Oeste con el Edificio de Recursos Educativos.

1.1.4 Visión

“La Facultad de Humanidades, es la Unidad Académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, especializada en la formación de profesionales con excelencia académica en las distintas áreas humanísticas, que incide en la solución de los problemas de la realidad nacional.”¹

1.1.5 Misión

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

¹ Aprobado por Junta Directiva en Punto TRIGÉSIMO SEGUNDO, Inciso 32.3, Acta 11-2008 del 15 de julio de 2008.

² idem

1.1.6 Políticas

Se fundamenta en la política definida de la “Ley Orgánica de la USAC”. Es constituida por el reglamento interno, que promueve el funcionamiento de las Facultades Humanísticas, nuevos programas académicos de educación superior aprovecha los recursos de la comunidad en óptica interacción estudiantil.³

1.1.7. Objetivos

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

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

³ Políticas Generales de la USAC, 1991, impreso No. 1504.1

8. Coordinar sus actividades con Bibliotecas, Museos, Academias, Conservatorios y con todas aquellas instituciones que puedan cooperar a la conservación, al estudio, a la difusión y al avance del arte y de las disciplinas humanísticas;
9. Cumplir todos aquellos otros objetivos que por su naturaleza y su orientación le competan.”⁴

1.1.8 Metas

“Lograr que se gradúen el mayor número de profesionales, altamente calificados, con valores éticos y morales en las diferentes ramas humanísticas, para desempeñarse con eficiencia y eficacia en el área del trabajo que le corresponda en la sociedad guatemalteca”⁵

1.1.9 Estructura organizacional

La Facultad de Humanidades es el órgano rector encargado de la educación superior.

Para su mejor funcionamiento y de conformidad con las leyes y estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, está conformada por diferentes dependencias de índole administrativa, académica, extensión y servicio.

En primer instancia cuenta con Junta Directiva, integrada por el Decano quien la preside, el (la) Secretario (a) Académico (a) y cinco vocales de los cuales dos son profesores titulares, un profesional representante del Colegio de Humanidades y dos estudiantiles. Todas las vocalías son electas para un período de cuatro años, exceptuando las estudiantiles que son anuales.

El Decanato es la instancia ejecutiva de la Facultad ejercida por el Decano (profesor titular II-X), quien la representa en actos administrativos y académicos

⁴ Tomado del Estatuto de Estudios y Reglamentos de la Facultad de Humanidades. Universidad de San Carlos de Guatemala. Imprenta Universitaria, págs., 5 y 6. Guatemala septiembre de 1962.

⁵ http://biblioteca.usac.edu.gt/EPS/07/07_1652.pdf

nacionales e internacionales. Es electo tanto por estudiantes como por profesores titulares, para un período de cuatro años prorrogable, con base en el Estatuto Universitario, parte Académica.

Del Decanato dependen todas las demás instancias así: Consejo de Directores, ente asesor del Decanato que reúne a los Directores de los nueve Departamentos: **Arte, Bibliotecología, Extensión, Filosofía, Letras, Pedagogía, Post-grado, Relaciones Públicas y Departamento de Investigación Humanística.**

La Unidad de Planificación, también ente asesor del Decanato, en el área específica del currículo, proyectos, planificación, investigación, programación, capacitación, asesoramiento etc. coordinado por un profesor (a) titular (II – X), asistido por un diseñador (a) de currículo (profesor (a) titular II-X) y un investigador (a) de currículo (profesor (a) titular II-X).

La Secretaría Académica (profesor (a) titular II-X), funge como secretaria de la Junta Directiva quien la elige a propuesta de una terna presentada por el Decano para un período de cuatro años prorrogable.

Sus instancias son:

Control Académico, oficina en donde se lleva record de las asignaturas aprobadas y reprobadas por estudiantes y, archivo de actas por materia; para su desempeño, la coordina un auxiliar de Control Académico I además cuenta con otros auxiliares de control académico I, así como secretarias I y oficinistas II.

Oficina de asuntos estudiantiles a cargo de un profesor(a) titular (II – X), quien se desempeña como orientador (a) estudiantil para primer ingreso y reingreso a la Facultad. La biblioteca a cargo de auxiliares I y II, brindan atención a estudiantes, profesionales y público en general en materia de documentación en jornadas matutina, vespertina, nocturna y sabatina. Audiovisuales, oficina bajo la

responsabilidad de un técnico que provee de equipo educativo a los profesores (as).

La secretaría Adjunta (Profesor titular II-X), es en quien recae el logro de la coordinación, ejecución y control de actividades administrativas, principalmente la elaboración y ejecución del presupuesto anual de la Facultad. Entre sus dependencias están: Recepción e información, atendida por oficinistas II, quienes brindan explicación a las personas que se los demanden respecto al que hacer de la Facultad de Humanidades; además, reciben y tramitan todo tipo de documentación.

Tesorería, unidad que atiende a proveedores y acreedores en materia económica; también, lleva control de la relación laboral de todo trabajador. Entre su personal cuenta con un tesorero (a) III, varios auxiliares de tesorería I, II o III y, con el guardalmacén I.

Impresión, instancia que reproduce en fotocopidora, material de apoyo a la docencia, a las autoridades y demás personal administrativo. Son responsables de ello, operadores (as) de equipo de reproducción de materiales I y II.

Archivo, aquí, se ubican por instancia, fecha y alfabéticamente, la correspondencia y expedientes que fueron resueltos o evacuados. Trabaja en él, un encargado (a) de archivo.

Vigilancia, agrupa a los (las) agentes de vigilancia I y II, quienes laboran 24 por 24, para salvaguardar la integridad física de los y las trabajadoras y estudiantes, así como la infraestructura y equipo del edificio S-4.

Servicio, comprende al grupo de trabajadores encargados de servicios y auxiliares de servicio, efectúan la limpieza, pintura y reparación de las instalaciones físicas de la Facultad de Humanidades.

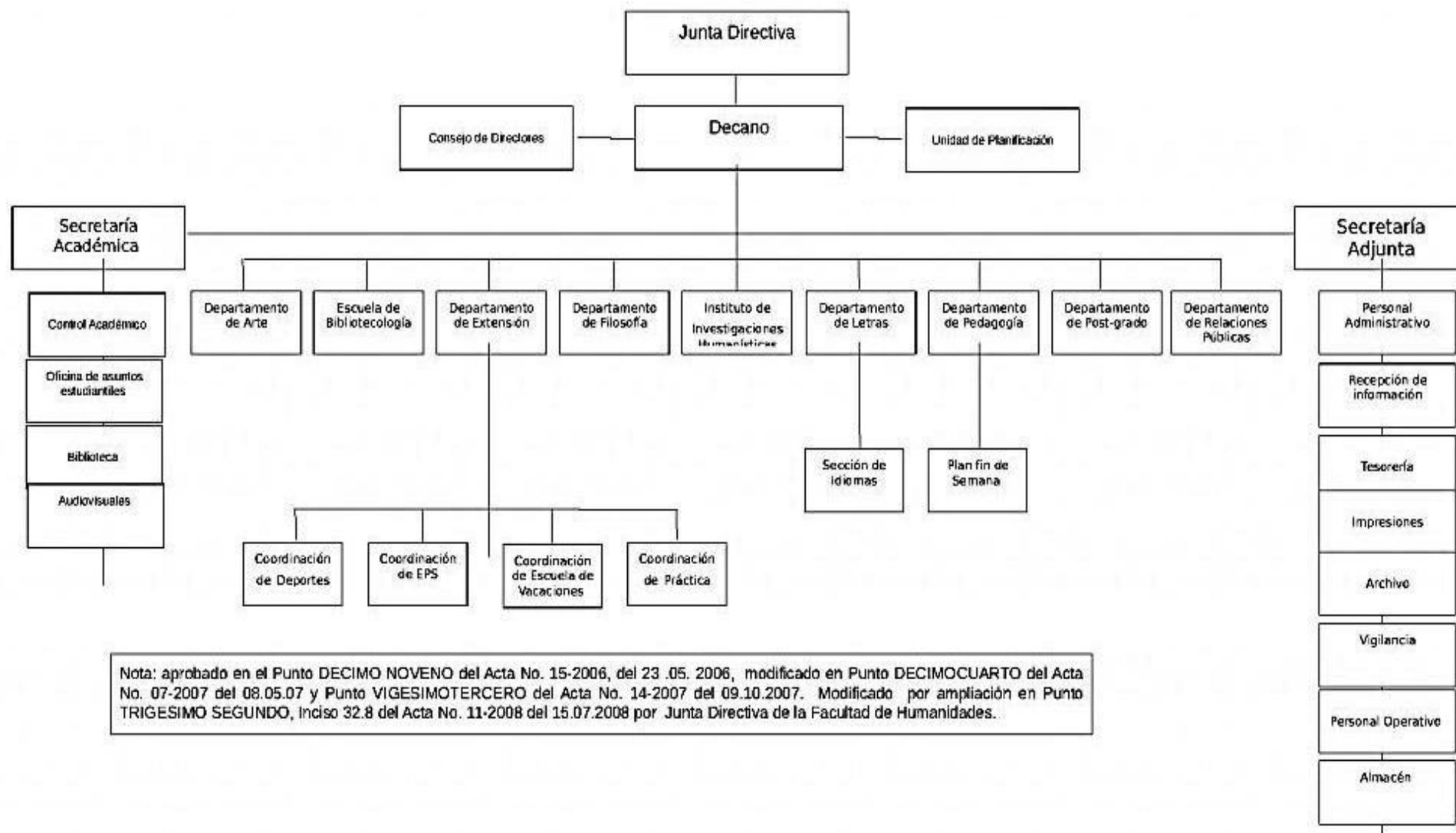
Adicionalmente, se cuenta con un mensajero (a) I, responsable de la recepción y distribución de correspondencia interna y externa de la Facultad.

La Facultad académicamente está organizada en Departamentos así: **Arte, Bibliotecología, Extensión, Filosofía, Letras INESLIN, Pedagogía, Escuela de Estudios de Post-grado, Relaciones Públicas, Departamento de Investigaciones Humanística y Departamento de Planificación.**

Cada uno responde a alguna de las especialidades en las cuales se imparten diversas carreras, a nivel intermedio como lo son el técnico y los profesorados; a nivel de grado las licenciaturas y a nivel de post grado las Maestrías y el Doctorado.

Cada Departamento está a cargo de un Director (a) designado por Junta Directiva, a propuesta del Decano, para un período de cuatro años. Para ser Director (a), ha de ser Profesor titular del II al X, en Arte, Bibliotecología, Filosofía, Letras o Pedagogía, según sea el caso.

1.1.9.1 Organigrama general de la Facultad de Humanidades



1.1.10 Recursos

1.1.10.1 Humanos

Personal Administrativo Departamento de Pedagogía seis personas.

- Personal Docente Departamento de Pedagogía ciento noventa y cinco Titulares y doscientos tres Interinos.
- Personal Operativo Departamento de Pedagogía cuatro personas.
- Personal de Servicios Departamento de Pedagogía dos personas.
- Población Estudiantil 10,739 alumnos en el año 2009.

1.1.10.2 Físicos

El Departamento de Pedagogía tiene un Área de 1250 metros cuadrados ubicado en el segundo nivel de la Facultad de Humanidades. Cuenta con una oficina en donde se encuentra el Director de Departamento.

1.1.10.3 Financieros

El presupuesto asignado a la Facultad de Humanidades asciende a veintiún millones trescientos cincuenta y dos mil ciento ochenta y nueve quetzales exactos (Q. 21,352,189.00). Del cual se le asignan al Departamento de Pedagogía Q. 10,649,394.18. No cuenta con donativos, y los rubros que se desglosan del presupuesto anual son; salarios 97%, materiales y suministros 2% y mantenimiento 1%.⁶

1.2 Procedimiento(s) / técnicas(s) utilizadas para efectuar el diagnóstico.

1.2.1 Observación: se utiliza la observación para poder determinar las diferentes carencias que se pueden encontrar dentro de la Facultad de Humanidades, se realiza esta actividad por medio de una lista de cotejo, dando evidencia del trabajo realizado.

1.2.2 Análisis Documental: se solicita información en el Departamento de Pedagogía, donde se proporciona varios documentos los cuales se analizan para

⁶ <http://www.usac.edu.gt/cip/archivos/cipPRESUPUESTO2012.pdf>

poder redactar la estructura interna y los servicios que brinda el Departamento de Pedagogía.

1.2.3 Aplicación de los 8 sectores: se analizan a profundidad las carencias de la Facultad, obteniendo el problema y las posibles soluciones.

1.2.4 Análisis FODA: se desarrolla un análisis FODA para determinar las fortalezas que posee la Facultad de Humanidades para el desarrollo de las distintas actividades educativas como también las Oportunidades que tiene para que los estudiantes puedan superarse, las Debilidades que posee haciendo que el proceso de enseñanza – aprendizaje no pueda darse en ocasiones de la mejor manera y las Amenazas que puedan enfrentar haciendo que el desarrollo educativo decaiga en ocasiones.

1.2.5 PNI: se desarrolla esta estrategia permitiendo distintas ideas que se puedan generar sobre las distintas carencias o fortalezas que posee la Facultad de Humanidades, dejando en claro lo Positivo, lo Negativo e Interesante que se puede encontrar dentro del desarrollo de las distintas actividades en la Facultad.

1.3 Lista de carencias.

1. Demasiada población estudiantil.
2. Poco conocimiento de la visión y misión de la facultad por parte del sector estudiantil.
3. Atención inadecuada de parte del sector Administrativo.
4. Insuficiencia de espacio físico para el desenvolvimiento de las actividades pedagógicas y administrativas de la Facultad.
5. Inexistencia de un local con uso de computadoras en internet para los alumnos dentro de la Facultad.
6. No existe comedor para el servicio de los estudiantes.
7. Congestionamiento vehicular.
8. Salones pequeños con poca iluminación y sin mayor ventilación.

9. Poco equipo multimedia que llenen las necesidades de la Facultad de Humanidades.
10. No existe para los estudiantes información de cuentas o manejo de las mismas.
11. Pocos recursos educativos.
12. Falta de atención al cliente.
13. El personal es limitado para poder resolver las distintas necesidades de la población estudiantil.
14. Poca variación en los métodos de enseñanza de algunos docentes por la gran cantidad de afluencia de alumnos.
15. Desactualización de algunos docentes en los conocimientos de tecnología.
16. Falta de comunicación de parte de administración e información para los estudiantes.
17. Falta de interés de algunos docentes en participar en las distintas capacitaciones programadas por parte del sector administrativo.
18. Poca diversidad de utilización de materiales didácticos o recursos educativos.
19. Atención inadecuada para los estudiantes de plan fin de semana.
20. Poco material audiovisual en los salones de clases.
21. Mala comunicación entre los entes que conforman el equipo de trabajo de la Facultad.
22. No se conoce en si el organigrama ni quienes lo integran.
23. Irresponsabilidad de algunos docentes en el cumplimiento de sus deberes.
24. Informes internos de manera descuidada.
25. Las supervisiones para docentes se realizan de forma escasa por la cantidad de salones donde se imparten las clases.
26. Tramites que se realizan con lentitud y en ocasiones con errores.
27. Pocas actividades deportivas donde permita mayor desenvolvimiento o relación con otras facultades.
28. Pocas actividades culturales incluyentes de toda la comunidad educativa.
29. Falta de proyección social.

30. Excesiva población estudiantil en los salones de clases.

31. Desinformación sobre aspectos legales que rigen la institución.

1.4 Análisis de problemas (cuadro con base de carencias).

Problemas	Factores que lo Producen	Soluciones
1. Insuficiente infraestructura	<ol style="list-style-type: none">1. Excesiva población estudiantil en los salones de clases.2. Insuficiencia de espacio físico para el desenvolvimiento de las actividades pedagógicas y administrativas de la Facultad.3. Inexistencia de un local con uso de computadoras e internet para los alumnos dentro de la Facultad.4. No existe comedor para	<ol style="list-style-type: none">1. Adquirir un nuevo sitio donde se pueda construir un edificio más de la Facultad de Humanidades.2. Construir nuevas aulas de acuerdo a la cantidad de estudiantes y necesidades presentadas.3. Construir un salón donde pueda prestarse el servicio de computación e internet.4. Adquirir un local o

	<p>el servicio de estudiantes.</p> <p>5. Congestionamiento vehicular.</p> <p>6. Salones pequeños con poca iluminación y ventilación.</p>	<p>construir un local donde puede satisfacer esta necesidad.</p> <p>5. Ampliar y adquirir un parqueo más amplio.</p> <p>6. Ampliar salones, ventiladores en los salones y colocar ventanas en espacios donde se requieran.</p>
<p>2. Limitaciones en la enseñanza aprendizaje.</p>	<p>1. Poca variación en los métodos de enseñanza de algunos docentes por la gran cantidad de alumnos.</p> <p>2. Desactualización de algunos docentes en los conocimientos de tecnología.</p> <p>3. Falta de interés de algunos docentes en participar en las</p>	<p>1. Crear nuevos salones de clases para poder atender de mejor manera a los estudiantes.</p> <p>2. Capacitar a los docentes en el uso del medio audio visual.</p> <p>3. Crear normas y sanciones a los docentes que no</p>

	<p>distintas capacitaciones programadas por parte del sector administrativo.</p> <p>4. Demasiada población estudiantil para cada docente.</p> <p>5. Irresponsabilidad de algunos docentes en el cumplimiento de sus deberes.</p>	<p>estén comprometidos con la educación.</p> <p>4. Elaborar un texto paralelo del curso en específico facilitando la labor docente.</p> <p>5. Mayores controles sobre el desempeño de cada uno de los docentes.</p>
<p>3. Incomunicación entre administración y sector estudiantil.</p>	<p>1. Poco conocimiento de la visión y misión de la Facultad por parte del sector estudiantil.</p> <p>2. No existe para los estudiantes información de cuentas o manejo de las mismas.</p>	<p>1. Tener a la vista la visión y misión de la Facultad y dar conciencia de lo que la Facultad pretende ante la población guatemalteca.</p> <p>2. Dar a conocer documentos legales de la Facultad.</p>

	<p>3. Falta de comunicación de parte de administración e información para los estudiantes</p> <p>4. Mala comunicación entre los entes que conforman el equipo de trabajo de la Facultad.</p> <p>5. No se conoce el organigrama ni quienes los integran.</p> <p>6. Desinformación sobre los aspectos legales que rigen la institución.</p>	<p>3. Mejorar las vías de comunicación empleando a personas capaces de realizar eficazmente su labor.</p> <p>4. Mejorar las Relaciones Humanas entre los entes que conforman el equipo de trabajo de la Facultad.</p> <p>5. Mayor control en las vías de comunicación y publicación del organigrama en puntos específicos.</p> <p>6. Informar sobre los aspectos legales de la Facultad de Humanidades.</p>
--	---	---

<p>4. Administración deficiente</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atención inadecuada de parte del sector Administrativo. 2. Falta de atención al cliente. 3. No hay personal capacitado para poder atender las necesidades de los estudiantes y visitantes de manera adecuada. 4. Atención inadecuada para los estudiantes de plan fin de semana. 5. Informes internos de manera descuidada. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitar al personal Administrativos y de Servicio sobre Relaciones Humanas. 2. Contratar personal adecuado con buenas Relaciones inter personales. 3. Mejorar el personal por medio de un perfil que llene las expectativas de las necesidades humanistas de la Facultad. 4. Capacitar a los docentes en la búsqueda de la calidad educativa. 5. Monitorear los procesos administrativos.
-------------------------------------	--	--

	<p>6. Pocas supervisiones para docentes por la cantidad de salones donde se imparten las clases.</p> <p>7. Tramites que se realizan con lentitud y en coacciones con errores.</p>	<p>6. Evaluar de manera continua.</p> <p>7. Supervisar los procesos y trámites, crear una fuente de consulta eficaz donde se pueda dar a conocer con tiempo los errores en trámites.</p>
<p>5. Pobreza en recursos materiales.</p>	<p>1. Poco equipo multimedia que llenen las necesidades de la Facultad de Humanidades.</p> <p>2. Pocos recursos educativos.</p> <p>3. Poca diversidad de utilización de materiales</p>	<p>1. Adquirir mayor recurso de cómputo y audio.</p> <p>2. Tener un salón en específico donde se puedan realizar y proporcionar el recurso educativo.</p> <p>3. Recalcar en los docentes el uso</p>

	<p>didáticos o recurso educativos.</p> <p>4. Poco material audiovisual en los salones de clases.</p>	<p>de los recursos materiales como herramientas de apoyo en la docencia.</p> <p>4. Adquirir equipo de cómputo y utilizar las nuevas herramientas tecnológicas en cada salón de clases previamente instalados.</p>
<p>6. Malas relaciones sociales</p>	<p>1. Pocas actividades deportivas donde permita mayor desenvolvimiento o relación con otras facultades.</p> <p>2. Pocas actividades culturales incluyentes de toda la comunidad educativa.</p>	<p>1. Organizar diversos eventos donde pueda darse la interacción con otras facultades.</p> <p>2. Incluir a toda la comunidad estudiantil de la Facultad de Humanidades en actividades escolares y culturales.</p>

	3. Falta de proyección social.	3. Proporcionar a conocer la misión, visión y objetivos de la Facultad concientizando a la proyección que ha tenido desde sus inicios.
--	--------------------------------	--

1.5 Priorización de problemas.

Por medio del análisis de los problemas y el consentimiento de las autoridades pertinentes se encuentra como problema principal las Limitaciones en la enseñanza aprendizaje por la cantidad de alumnos que atiende cada docente.

1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad de la(s) solución(es) del problema

Opciones:

1. Crear nuevos salones de clases para poder atender de mejor manera a los estudiantes.
2. Capacitar a los docentes en el uso del medio audio visual.
3. Crear normas y sanciones a los docentes que no estén comprometidos con la educación.
4. Elaborar un texto paralelo del curso en específico facilitando la labor docente.
5. Establecer mecanismos de control sobre el desempeño de cada uno de los docentes.

No.	Indicadores	1		2		3		4		5	
		SI	NO								
	Financieros										
1.	¿Se cuenta con suficientes recurso?		X	X			X	X			X
	Administrativo Legal										

2.	¿Se tiene autorización legal?		X		X		X	X			X
3.	¿Se cuenta con la tecnología para el proyecto?	X		X		X		X			X
	Mercadeo										
4.	¿Existen proyectos similares en el medio?		X		X		X	X			X
5.	¿Se cuenta con el personal adecuado para la ejecución del proyecto?		X	X			X	X			X
	Técnico										
6.	¿Se tiene los insumos necesarios para el proyecto?		X		X		X	X			X
7.	¿El tiempo es suficiente para realizar el proyecto?	X			X		X	X			X
	Cultural										
8.	¿Responde a las expectativas culturales de la Facultad?	X		X		X		X		X	
	Físico										
9.	¿Se tiene instalaciones eficientes para la ejecución del proyecto?	X		X		X		X			X
	Totales	4	5	5	4	3	6	9	0	1	8

1.7 Solución como viable y factible.

Realizando el análisis de viabilidad y factibilidad se propone como solución elaborar un texto paralelo del curso Ps29.1 Relaciones Humanas.

CAPÍTULO II

PERFIL DEL PROYECTO

2.1 Aspectos Generales

2.1.1 Nombre del proyecto

Texto paralelo del curso Ps29.1 Relaciones Humanas, de la Licenciatura en Pedagogía e Investigación Educativa de la Facultad de Humanidades.

2.1.2 Problema

Limitaciones en la enseñanza aprendizaje por la cantidad de alumnos que atiende cada docente.

2.1.3 Localización

Departamento de Pedagogía, Facultad de Humanidades Sede Central, edificio S4 Ciudad Universitaria, zona 12.

2.1.4 Unidad ejecutora

Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala.

2.1.5 Tipo de proyecto

Proyecto de proceso - producto.

2.2 Descripción del proyecto

Consiste en crear un Texto Paralelo que será de ayuda para el o la docente del curso Ps29.1 Relaciones Humanas de la Licenciatura en Pedagogía e Investigación Educativa como material de apoyo para el desarrollo pleno del curso, solventando la necesidad de cubrir los contenidos para la gran cantidad de alumnos de la Facultad de Humanidades.

El contenido del mismo será:

- El programa del Curso
- Competencias
- Las lecciones subdivididas en:

a) Plan de Clase

b) Desarrollo de la Clase

c) Aportes personales

d) Actividad de Evaluación

e) Bibliografía, e-grafía

2.3 Justificación

El proyecto consiste en la elaboración de un texto paralelo que le será de utilidad al docente como material de apoyo para el desarrollo del curso Ps29.1 Relaciones Humanas, de la Licenciatura en Pedagogía e Investigación Educativa, que se imparte en la Sede Central de la Facultad de Humanidades, de esa forma facilitar la enseñanza – aprendizaje y obtener buenos resultados en los alumnos que reciben el curso mencionado.

2.4 Objetivos del proyecto

2.4.1 General

Contribuir con el apoyo a la docencia por medio de la creación de un Texto Paralelo para el Curso Ps29.1 Relaciones Humanas, de la Licenciatura en Pedagogía e Investigación Educativa de la Facultad de Humanidades, siendo de apoyo al docente y estudiante para el desarrollo efectivo del curso.

2.4.2 Específico

Crear un Texto Paralelo como apoyo al docente y alumnos del Curso Ps29.1 Relaciones Humanas, de la Licenciatura en Pedagogía e Investigación Educativa de la Facultad de Humanidades.

Socializar el Texto Paralelo elaborado como apoyo al docente y a los estudiantes del Curso Ps29.1 Relaciones Humanas, de la Licenciatura en Pedagogía e Investigación Educativa de la Facultad de Humanidades.

2.5 Meta

3 copias de Texto Paralelo y 10 copias digitales al Departamento de Pedagogía para ser distribuidos entre la biblioteca de la Facultad, Biblioteca Central o bien distribuirlo a los estudiantes y docente encargado del curso de la Licenciatura en Pedagogía e Investigación Educativa.

2.6 Beneficiarios

2.6.1 Directos

- Docente titular del curso Ps29.1 Relaciones Humanas de la Licenciatura en Pedagogía e Investigación Educativa.
- Estudiantes del curso Ps29.1 Relaciones Humanas de la Licenciatura en Pedagogía e Investigación Educativa.

2.6.2 Indirectos

- Departamento de Pedagogía, Facultad de Humanidades. Universidad de San Carlos de Guatemala.

2.7 Fuentes de financiamiento y presupuesto

El costo total de proyecto será cubierto por el Epesista encargado del mismo.

Materiales	Descripción	Costo Unitario	Costo Total
Material de oficina	<ul style="list-style-type: none"> • 2 Cartuchos de tinta para impresora (negro y 	Q.180.00	Q.360.00

	colores)		
3 copias físicas de Texto Paralelo	<ul style="list-style-type: none"> • 3 Resmas de Hojas Bond tamaño carta 	Q.30.00	Q. 90.00
	<ul style="list-style-type: none"> • Impresión de 600 hojas 	Q. 0.50	Q. 300.00
	<ul style="list-style-type: none"> • 3 Empastados 	Q. 15.00	Q. 45.00
10 copias digitales de Texto Paralelos	<ul style="list-style-type: none"> • 10 Discos 	Q. 3.00	Q. 30.00
	<ul style="list-style-type: none"> • Quemado con Impresión sobre el Disco 10 	Q. 10.00	Q. 100.00
Transporte	<ul style="list-style-type: none"> • Movilidad de la casa hacia la Universidad 	Q. 30.00	Q. 300.00
Reserva	<ul style="list-style-type: none"> • Imprevistos que equivalen al 10% adicional del proyecto 		Q. 60.00
		Total	Q. 1, 285.00

2.8 Cronograma de actividades de ejecución del proyecto

		Enero				Febrero				Marzo		Mayo			Junio	
Actividades		4	11	18	25	1	8	15	22	1	22	17	24	31	7	14
1	Reunión para el planteamiento del proyecto.															
2	Reunión para la asignación de Curso.															
3	Comienzo de clases para elaborar Texto Paralelo.															
4	Elaboración del plan para la realización del proyecto.															
5	Estructura bitácora, y diseño de planes para texto paralelo.															
6	Estructuración y aplicación de parcial.															

7	Revisión de trabajos finales con el docente y acumulación de zonas.																
8	Aplicación de examen final, final de la asistencia docente.																
9	Información adicional y culminación de texto paralelo-																

2.9 Recursos

2.9.1 Humanos

Departamento de Pedagogía

- Docente del Curso
- Estudiantes

2.9.2 Materiales

- Impresora
- Computadora
- Fotocopiadora
- Discos
- Libros y material investigativo

2.9.3 Físicos

- Edificio S-4, Ciudad Universitaria
- Biblioteca Central USAC

CAPÍTULO III

EJECUCIÓN DEL PROYECTO

Actividades	Resultados
<ul style="list-style-type: none"> • Reunión para el planteamiento del proyecto. • Reunión para la asignación de Curso. • Comienzo de clases para elaborar Texto Paralelo. • Elaboración del plan para la realización del proyecto. • Estructura bitácora, y diseño de planes para texto paralelo. • Estructuración y aplicación de parcial. • Revisión de trabajos finales con el docente y acumulación de zonas. • Aplicación de examen final, finalización de la asistencia docente. • Información adicional y culminación de texto paralelo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se plantea el proyecto y se acepta la propuesta para poder dar inicio a la asistencia docente. • Asignación del curso ps29.1 Relaciones Humanas. • Presentación de las tareas a desarrollar y asistencia a las mismas. • Dirección más clara de las actividades a desarrollarse durante el proyecto. • Desarrollo y comienzo del texto paralelo como la asistencia a clases. • Verificación de los conocimientos adquiridos. • Orden de la zona y actividades desarrollada durante el semestre. • Recopilación de los últimos datos y apoyo en la actividad realizada en la evaluación. • Se buscó información de apoyo necesaria para la elaboración del texto paralelo.

Productos	Logros
<ul style="list-style-type: none"> • Texto Paralelo de apoyo en el curso de Ps29.1 Relaciones Humanas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Redacción Final de Texto Paralelo de apoyo en el curso Ps29.1 Relaciones Humanas. • Desarrollo correcto de los contenidos. • Satisfacción por parte del docente en el apoyo a las diferentes actividades desarrolladas en el proceso de enseñanza aprendizaje. • Facilitación de contenidos. • Mayor control de la zona y punteos sobre los trabajos • Mayor calidad y eficiencia en los contenidos desarrollados • Facilitación de los contenidos en su desarrollo por medio de material de apoyo. • Calidad educativa y facilitación al docente de las actividades desarrolladas dentro del proceso de aprendizaje. • Apoyo en todas las actividades docentes. • Orden en los punteos y trabajos realizados. • Ampliación de los contenidos y uso de material de apoyo



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de  **Humanidades**
Educación superior, incluyente y proyectiva

Texto Paralelo

Relaciones Humanas

Ps29.1 Relaciones Humanas



Esdras Benjamín Muj Batz
Carné: 200911324

ÍNDICE

Introducción	<i>i</i>
Programa del Curso	1
Lección 1	6
Lección 2	11
Lección 3	17
Lección 4	24
Lección 5	35
Lección 6	37
Lección 7	46
Lección 8	51
Lección 9	57
Lección 10	62
Lección 11	66
Lección 12	70
Lección 13	72

INTRODUCCIÓN

Es importante considerar que la educación es fundamental para cada persona ya que conlleva el desarrollo de los conocimientos para poder ponerlos en práctica dentro de la sociedad y realizar los cambios que en ella se requiere.

Este trabajo se realiza con el fin de llevar y facilitar los contenidos del curso Ps 29.1 Relaciones Humanas a los alumnos como al docente para llevar de manera eficaz el proceso de enseñanza aprendizaje. Las relaciones humanas son fundamentales en todos los ámbitos de la vida ya que se trabaja con personas, por ello es importante conllevar y tener en claro los aspectos que afectan la personalidad de cada persona al tratar con otras.

Se presentan varios temas que se desarrollaron durante un semestre y también se dieron sugerencias acerca de las actividades para una mayor comprensión, siendo de ayuda para el docente y efectiva en la aplicación de las mismas, se presenta un plan de clase en la que se desarrollan los diferentes temas a dar, las actividades, evaluación e información más amplia a cerca de los contenidos desarrollados cada sábado con los estudiantes.

Este texto paralelo es un trabajo desarrollado para poder facilitar al docente los contenidos ante tanta afluencia de estudiantes, se presenta como un apoyo no como una normativa o manual a desarrollarse, es de manera flexible y también cambiable siempre manteniendo la relación con lo que se pretende enseñar.

PROGRAMA DE ESTUDIOS

DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA
Ps.29.1 RELACIONES HUMANAS

LICENCIADA MARIA ESTER CASTILLO MEJIA

I. PRESENTACIÓN

Los procesos de diseño y programación curricular de la Facultad de Humanidades hicieron necesaria la incorporación del curso **Relaciones Humanas**. El mismo se inscribe dentro del pensum y constituye parte importante en la formación del estudiante, porque se vincula con la Visión, Misión y los Objetivos Institucionales. El curso se potencializa en el enfrentamiento de problemáticas diversas, el desarrollo de estructuras integradas y la construcción de conocimientos relevantes surgidos de necesidades e intereses compartidos, en interacción permanente con el contexto.

El programa es producto de la consulta a diversos actores. En virtud de ello su contenido goza de validez general que deberá ser desarrollado, evaluado y lógicamente, retroalimentado. Sin embargo, su carácter flexible permite la inclusión de experiencias de aprendizaje, que la demanda estudiantil y el entorno local, objetivamente sugieren.

II. PERFIL

De la naturaleza del curso

Aplica las relaciones humanas interactuando en contextos diferentes, con ética, sentido comprensivo y corresponsable.

III. DESCRIPCIÓN

Ps29.1 Relaciones Humanas. El curso ofrece al estudiante los conocimientos básicos para actuar en forma armónica, evitando el conflicto, con base al respeto y reconocimiento de las diferentes individuales, de los sujetos integrantes de los demás grupos, incluyendo laboratorios vivenciales para el desarrollo de actitudes positivas, en su desempeño como profesor o promotor de los Derechos Humanos.

IV. CONTENIDO

UNIDAD I

- Definiciones generales de relaciones humanas
- Historia, desarrollo y evolución de las Relaciones Humanas
- Clasificación de las relaciones humanas en las ciencias sociales

UNIDAD II

La personalidad

- Definición según contexto
- Teorías de la personalidad
- Tipos de personalidad
- Diferencias sociales, económicas, étnicas y de género

UNIDAD III

Liderazgo

- Definiciones
- Tipos de liderazgo
- Liderazgo y la participación interactiva
- Riesgos latentes de un liderazgo competitivo y social

UNIDAD IV

La teoría de las necesidades de Abraham Maslow y la comprensión organizativa en relaciones humanas

- Necesidades fisiológicas
- Necesidades de seguridad

- Necesidades de asociación
- Necesidades de estimación
- Necesidades de autorrealización

UNIDAD V

Habilidades administrativas en el contexto de las relaciones humanas

- Habilidades técnicas
- Habilidades interpersonales
- Habilidades de conceptualización
- Habilidades de comunicación
- Habilidades de razonamiento crítico
- Habilidades complejas actuales

UNIDAD VI

El fenómeno del conflicto en las relaciones humanas

- Emergencia del conflicto en la estructura organizacional
- El conflicto y el rompimiento de relaciones interpersonales
- Causas del apareamiento de conflictos
- El conflicto y el poder de la comunicación comprensiva
- Tratamiento negociado y pacífico de los conflictos

V. ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE*

Las estrategias de aprendizaje deberán reforzarse con la investigación del contexto, la interacción y la participación activa del estudiante. El soporte del curso lo constituye el desarrollo de experiencias vivenciales, las observaciones guiadas, la crítica de textos, los estudios dirigidos, en función de módulos educativos virtuales, talleres, laboratorios y otras experiencias de conocimiento que el profesor juzgue importantes para potenciar procesos de desarrollo. Entre estos procesos el análisis, la síntesis, la discriminación, la comparación, la problematización, la generalización, el descubrimiento, el planteamiento de hipótesis y otras estructuras específicas del curso.

Es importante arribar a productos concretos mediante la docencia en forma de investigación y la integración efectiva de la teoría y la práctica, todo ello mediante el enfoque integrador e interdisciplinario que los objetivos institucionales, los ejes curriculares, las competencias (básicas, genéricas o transversales y específicas) y otros fenómenos de la vida cotidiana puedan reforzar.

VI. RECURSOS*

El profesor y los estudiantes deberán privilegiar recursos que enriquezcan experiencias directas. Los recursos son fundamentales para reforzar eficazmente las estrategias de aprendizaje, para desarrollar saberes integrados, facilitar su comprensión y aplicación simultánea. La selección adecuada de los recursos permitirá incorporar los recursos del medio, generar vocaciones en el aprender haciendo, en el aprender a aprender, y en la contextualización de aprendizajes que las situaciones geográficas imponen.

La utilización de la tecnología de punta es importante, sin perder de vista la interacción para robustecer la dinámica interna del aula, todo ello para la comprensión de nuevas representaciones simbólicas.

VIII. EVALUACIÓN*

Los procesos de aprendizaje deberán ser verificados mediante la incorporación del auto, de la hetero y la coevaluación, la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa constituyen la propuesta permanente de diseño. La integración de la evaluación alternativa es de importancia fundamental, mediante el uso de instrumentos de observación cualitativa para evaluar capacidades de desempeño traducidas en habilidades y destrezas, así como actitudes, expectativas, intereses, aspiraciones y valores. El diseño no desestima otras formas de evaluación que el profesor considere necesarias para medir procesos, cognitivos y otros productos específicos de aprendizaje.

- I parcial..... 10 pts.
- II parcial..... 10 pts.
- Trabajo de investigación..... 20 pts.
- Trabajos de grupo..... 20 pts.
- Exposiciones..... 10 pts.
- Final..... 30 pts.
- Total..... 100 pts.

VIII REFERENCIAS

VIRTUALES

www.biblioteca.usac.edu.gt

www.eduteka.org

BIBLIOGRÁFICAS

1. ALDERSON, G., BLAKEY, G MILLWOOD, R. y Deane, S. (1993)

Transformatios, chepslow, AVP

2. BEECH, G. (1981). "Syllabuses for the future", en Lewis, R, y Tagg, E. D. (Eds.)
Computers in Education, Amsterdam, North – Holland, pages 671-676.

3. COPE, P. y Walsh, T. (1990). "Programming in schools: 10 years on" journal of
computer assisted Learning, 6, (1) pages 119 - 127



PLAN DE CLASE

I. PARTE INFORMATIVA

Nombre del Profesor: María Esther Castillo Mejía **Código del curso:** Ps29.1 **Nombre del curso:** Relaciones Humanas **Ciclo:**
Carrera: Licenciatura en Pedagógica e Investigación Educativa **Jornada:** Sabatina **Sección:** A **Fecha:** 8 de febrero del 2014

II. Desarrollo

Nombre de la unidad: Relaciones Humanas

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Define los conceptos sobre relacione humanas y comparte con los demás la importancia que ha tenido a través de la historia.	Definición general de las relaciones humanas. Historia, desarrollo y evolución de las relaciones humanas.	Introducción al curso. Clase magistral. Lectura de documento. Discusión de las ideas principales del documento. Asignación de tarea.	Pizarrón. Folletos. Marcadores. Almohadilla. Libro de relaciones humanas.	Define correctamente las relaciones humanas. Identifica la importancia que ha tenido las relaciones humanas a través de la historia.	Elaboración de un ensayo del documento.

f. 
Esdras Benjamín Muj Batz
 Epesista asistente

Vo.Bo 
Lic. María Esther Castillo Mejía
 Licenciada encargada del curso

Clase Número 1

Fecha: 8 de febrero del 2014

Desarrollo de la clase:

Se da a conocer el programa del curso y las actividades a desarrollarse. Se da el tiempo a preguntas por parte de los alumnos dejando en claro las actividades a desarrollarse. Luego se procede al desarrollo introductorio al curso.

Resumen de la clase:

Se desarrolla una introducción al curso, definiendo el término de relaciones humanas, tomando en cuenta la Taxonomía de Bloom, las cuales son: cognitiva, afectiva y psicomotriz. Se mencionan también a Frederick Taylor y Abraham Maslow quienes desarrollaron varias teorías como se mencionan más adelante. También se da una lectura a las primeras páginas del documento, relaciones humanas, la cual servirá para el desarrollo del curso en general.

Evaluación:

Se asigna el realizar un ensayo sobre las primeras hojas leídas del documento que trata sobre diversas definiciones de las relaciones humanas.

Comentario:

Es importante el dejar en claro la forma en que se trabajará para poder desarrollar las actividades correctamente, en ocasiones el programa no presenta las metas que se quieren conseguir haciendo que el curso no tenga un propósito claro. La forma en que se dio la presentación de los temas fue de una manera correcta y por tal razón se desarrollan las actividades sin ningún inconveniente. El que tengan los alumnos experiencias en cuanto a las relaciones humanas hace que todo lo aprendido se lleve de una manera práctica.

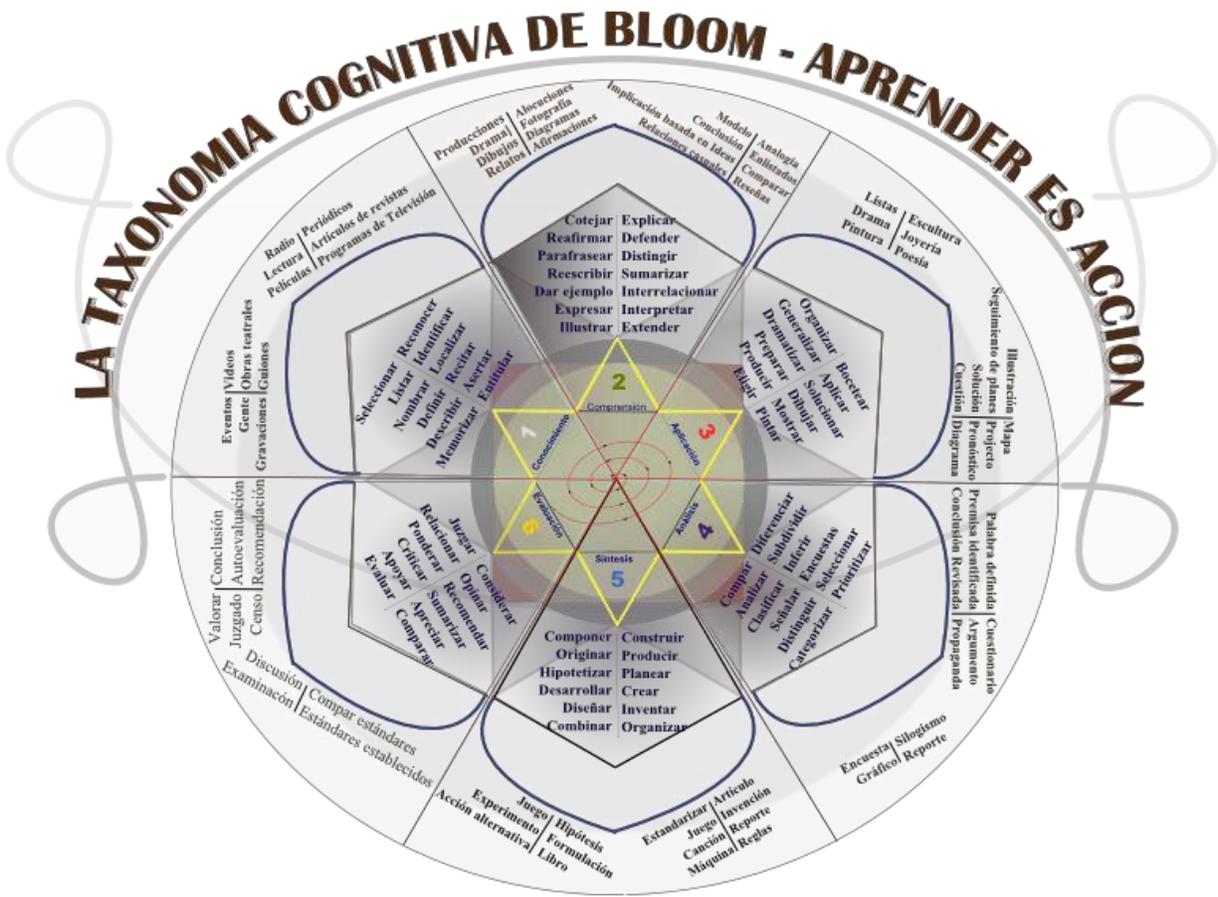
Aporte al curso:

Benjamín Bloom: (Lansford, Pensilvania, 21 de febrero de 1913 - 13 de septiembre de 1999)



Fuente: disponible en: <http://eaterrelbenjaminbloom.blogspot.com> localizado el 20 de abril del 2014

Influyente psicólogo y pedagogo estadounidense que hizo contribuciones significativas a la taxonomía de objetivos de la educación. Otras contribuciones suyas estuvieron relacionadas con el campo del aprendizaje y el desarrollo cognitivo.



Fuente: disponible en: <http://es.m.wikipedia.org/wiki/>
 Archivo: la_rosa_de_bloom.png 2 de agosto 2007, última modificación 2014.

Frederick Winslow Taylor: (20 de marzo de 1856 - 21 de marzo de 1915)



Fuente: disponible en: <http://es.m.wikipedia.org/wiki/>
 Archivo: Frederick_Winslow_Taylor.jpg, imagen actualizada 17 de junio 2005

Fue un ingeniero mecánico y economista estadounidense, promotor de la organización científica del trabajo y es considerado el padre de la Administración Científica. En 1878 efectuó sus primeras observaciones sobre la industria del trabajo en la industria del acero.

Los cuatro principios del autor que darían el giro a la manera de cómo se hacía el trabajo en aquella época, es así como las personas que administran la producción deben adquirir nuevas responsabilidades como se verá a continuación. Según él, la gerencia:

1. Elaboran una ciencia para la ejecución de cada una de las operaciones del trabajo, la cual sustituye al viejo modelo empírico.
2. Seleccionan científicamente a los trabajadores, les adiestran, les enseñan y les forman, mientras que en el pasado cada trabajador elegía su propio trabajo y aprendía por sí mismo como podía mejorar.
3. Colaboran cordialmente con los trabajadores para asegurarse de que el trabajo se realiza de acuerdo con los principios de la ciencia que se ha elaborado
4. El trabajo y la responsabilidad se reparten casi por igual entre la gerencia y los obreros. La gerencia toma bajo su responsabilidad todo aquel trabajo para el que está más capacitada que los obreros, mientras que, en el pasado, casi todo el trabajo y la mayor parte de la responsabilidad se echaban sobre las espaldas de los trabajadores



PLAN DE CLASE

I. PARTE INFORMATIVA

Nombre del Profesor: María Esther Castillo Mejía **Código del curso:** Ps29.1 **Nombre del curso:** Relaciones Humanas **Ciclo:**
Carrera: Licenciatura en Pedagógica e Investigación Educativa **Jornada:** Sabatina **Sección:** A **Fecha:** 15 de febrero del 2014

II. Desarrollo

Nombre de la unidad: Relaciones Humanas

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Define los conceptos sobre relacione humanas y comparte con los demás la importancia que ha tenido a través de la historia.	Historia, desarrollo y evolución de las relaciones humanas. Clasificación de las relaciones humanas en las ciencias sociales.	Clase magistral. Lectura de documento. Elaboración de un ensayo en cuanto a las diversas teorías de las relaciones humanas. Discusión grupal. Asignación de tarea.	Pizarrón. Folletos. Marcadores. Almohadilla. Libro de relaciones humanas. Hojas.	Identifica la importancia que ha tenido las relaciones humanas a través de la historia. Amplía sus conocimientos por medio de un ensayo grupal.	Elaboración de un FODA y PNI sobre su personalidad

f. 
Esdrás Benjamín Muj Batz
 Epesista asistente

Vo.Bo. 
Lic. María Esther Castillo Mejía
 Licenciada encargada del curso

Clase número 2

Fecha: 15 de febrero del 2014

Desarrollo de la clase:

El curso comienza con la organización de los distintos grupos a trabajarse durante todo el desarrollo del curso, luego de ello se procede a una clase magistral donde se toman en cuenta, la historia, desarrollo y evolución de las relaciones humanas, como también la clasificación de las relaciones humanas en las ciencias sociales y la pirámide de Abraham Maslow.

Resumen de la clase:

Relaciones Humanas

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

Historia de relaciones humanas:

Las relaciones humanas se iniciaron desde que Dios creó al hombre. Adán, antes de conocer a Eva, se relacionaba con las plantas y los animales. También hablaba con su Creador. Cuando éste le dio una compañera, él se sintió muy feliz. Y fue entonces cuando comenzaron las primeras relaciones humanas.

Desde el comienzo de nuestra historia, el hombre recibió el don del habla. Adán le puso el nombre a las aves y a los animales. Hablaba con su esposa. También Caín y Abel conversaban. Vivían como hermanos hasta el día en que la envidia se infiltró en el corazón de Caín.

Evolución de las relaciones humanas:

El primer movimiento importante y definitivo en la generación de nuevas formas de estudio del mundo organizacional fue el enfoque de las Relaciones humanas que surgió como reacción al enfoque clásico formal que enfatiza su atención en los elementos de la organización que el enfoque clásico trató poco o nada. Por ello, la

teoría de las Relaciones humanas se identifica como neoclásica y no como moderna ya sigue la forma teórica de la teoría clásica, y se desarrolla como disciplina enfatizando la dimensión humana de la administración como un proceso dialectico contra la despersonalización de la teoría clásica.

Clasificación de las relaciones humanas en las ciencias sociales:

Las disciplinas sociales se relacionan con las Relaciones Humana, porque en todas se plantea la interacción humana.

1. Historia. Estudia el pasado del hombre, puesto que lo que hoy vivimos es resultado de acontecimientos de épocas anteriores.
2. Geografía. Es la ciencia que a través del espacio trata de la descripción, ubicación y topografía de la superficie terrestre. Nos auxilia para explicar de qué manera estos aspectos impactan al ser humano en sus relaciones con los demás.
3. Sociología. Estudia las relaciones del hombre con su medio ambiente, la vida en comunidad, la familia y la sociedad.
4. Economía. Es la ciencia que trata de la producción, distribución y consumo de bienes y servicios, de tal manera que a través del conocimiento de los sistemas económicos, se puede comprender el papel del hombre en los procesos de estas tres actividades económicas y la forma en que impactan su estilo de vida, así como el estrato social en el que construye sus relaciones humanas.
5. Antropología. Estudia al hombre desde el punto de vista de su evolución física y también desde la perspectiva de la cultura que ha generado los productos culturales que ha creado para resolver sus necesidades y como estos se relacionan con sus tradiciones y sus costumbres dentro de las cuales se establecen y construyen las Relaciones Humanas.
6. Derecho. Estudia el conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta del hombre en sociedad, lo que nos permite comprender la necesidad de que el hombre, en su relación con los demás, requiere del cumplimiento de ciertas normas de conducta que garanticen la convivencia social.
7. Psicología. Explica las motivaciones de la conducta de los seres humanos, sus reacciones y su vinculación con elementos hereditarios y adquiridos. Es una

auxiliar fundamental en las Relaciones humanas, porque le permite estudiar y comprender los estados psicológicos del hombre en su proceso de relación con los demás seres humanos y el mundo que le rodea.

Evaluación:

Se asigna a los estudiantes el realizar un FODA y un PNI a cerca de su personalidad, haciendo una autoevaluación sobre como aplica las relaciones humanas de acuerdo a su forma de ser. También se realiza un ensayo sobre el documento leído pasando luego a una discusión grupal llegando a una conclusión de la importancia de las relaciones humanas.

Comentario:

Las relaciones humanas son importantes para el ser humano desde el inicio de la historia humana, sin las relaciones humanas no se podrían desarrollar actividades que se requieren, es importante recalcar que las relaciones humanas al aplicarlas en ciencias sociales se vuelve mas aplicable a la vida de las personas.

Aporte al curso:

Necesidades de las Relaciones Humanas

Desde que comenzamos a relacionarnos social y cristianamente, se nos hace imprescindible usar las relaciones humanas como guía de una amistad de educación, hacer el bien y no mirar a quien. Las teorías de las Relaciones Humanas contribuyeron a solventar las necesidades de las relaciones humanas, las investigaciones de Hoxie⁷ fue uno de los primeros avisos a la autocracia del sistema de Taylor. Dios nos regala la oportunidad de buscar la manera de valorar a las personas como son al igual que como de seguro los hacen muchas personas con nosotros mismos, que también tenemos nuestras debilidades. La paciencia es un don maravilloso que la vida nos ofrece para que aprendamos a luchar no a darnos por vencidos.

⁷ R.F. Hoxie, "Scientific Management and Labor", Journal of Political Economy, vol.24, p. 838, nov. 1916



Fuente: disponible en: <http://www.importancia.org/wp-content/uploads/relacioneshumanas.jpg>

Elementos para unas Buenas Relaciones Humanas

El Concepto de Si Mismo

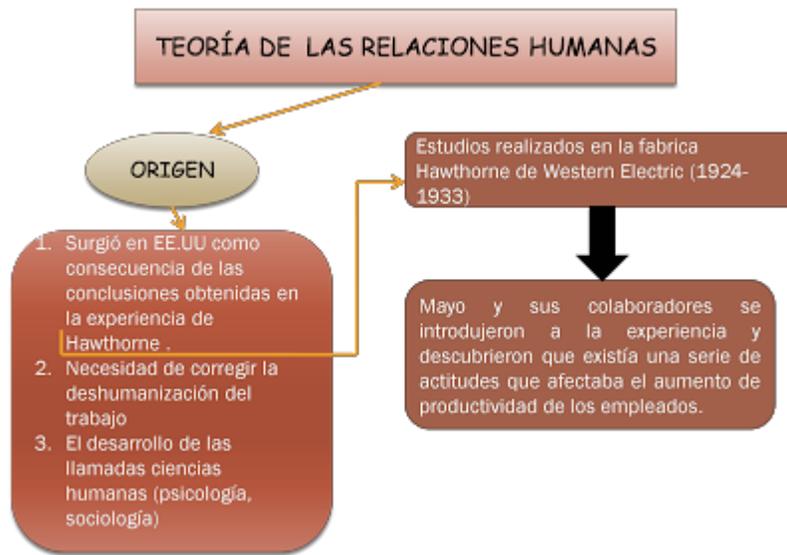
El concepto de sí mismo es la forma en que me identifico como persona, como soy, que hago en las dificultades como actuó en ella. Es importante saber quién y cómo soy, conocerme a mí misma es la mejor manera de conocer y comprender a los demás.

Como lograr Relaciones Interpersonales

A partir del concepto de sí mismo es una buena manera de comenzar a tener buenas relaciones interpersonales, puesto a que como decía anteriormente, si me conozco a mi misma y reconozco que tengo varias dificultades y lo admito entonces es más fácil entender al prójimo, aceptarlo como es y así agradecerle.

Las Relaciones Humanas en una Sociedad Rural

En este sentido se nos hace preciso decir que las relaciones humanas son más que una necesidad emplearla, ya que este nos ayuda a subsistir en ella de una manera que todos me respeten. Por otro lado es una guía para hacer buenos vecinos, amigos y nos ayuda a irnos relacionando en la sociedad que de seguro los vamos a necesitar de algún modo. Y si yo en mi sociedad demuestro mis buenas relaciones humanas seré un ejemplo para mis hijos, hermanos, vecinos, etc.



Fuente: disponible en:

<http://lorena92.blogspot.com/2008/09/escueladelasrelacioneshumanas.html> localizado el 2014

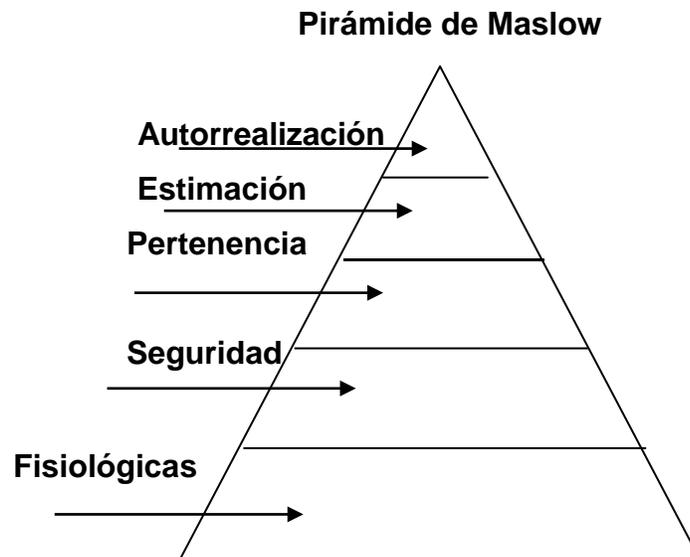
Clase número 3

Fecha: 22 de febrero del 2014

Desarrollo de la clase:

Se inicia la clase con actividades motivaciones, relacionadas a la relajación, las cuales ayudan a que los alumnos se mantengan activos y atentos a la clase, se procede a la lectura al documento sobre relaciones humanas, desarrollo del tema acerca de la personalidad y la elaboración de la pirámide de Maslow.

Resumen de la clase:



Fuente: disponible en: Psicología General, Texdigua, p. 132

Fisiológicas: respiración, alimentación, descanso, sexo, homeostasis

Seguridad: Físico: empleo, recursos. Moral: familiar, de salud, propiedad privada.

Pertenencia: amistad, afecto, amor, intimidad sexual.

Estimación: auto reconocimiento, confianza, respeto, éxito.

Autorrealización: moralidad, creatividad, espontaneidad, falta de prejuicios, aceptación de hechos, resolución de problemas.

Evaluación:

Se elabora un cuadro comparativo a cerca de las necesidades que presenta la pirámide de Maslow, también se resuelve un test de la personalidad:

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Departamento de Pedagogía
 PEM en Pedagogía e Investigación Educativa
 Licenciada: María Ester Castillo Mejía



SU PERFIL DE PERSONALIDAD

Instrucciones: en cada una de las siguientes líneas de cuatro palabras, coloque una X delante de la palabra que más se aplica a usted. Continúe hasta terminar las cuarenta líneas.

FORTALEZAS

- | | | | |
|------------------------|-------------------|----------------------|-------------------|
| 1. ___ Animado | ___ Aventurero | ___ Analítico | ___ Adaptable |
| 2. ___ Persistente | ___ Juguetón | ___ Persuasivo | ___ Plácido |
| 3. ___ Sumiso | ___ Abnegado | ___ Sociable | ___ Decidido |
| 4. ___ Considerado | ___ Controlado | ___ Competitivo | ___ Convincente |
| 5. ___ Entusiasta | ___ Respetuoso | ___ Reservado | ___ Inventivo |
| 6. ___ Contento | ___ Sensible | ___ Autosuficiente | ___ Enérgico |
| 7. ___ Planificador | ___ Paciente | ___ Positivo | ___ Activista |
| 8. ___ Seguro | ___ Espontáneo | ___ Puntual | ___ Tímido |
| 9. ___ Ordenado | ___ Atento | ___ Abierto | ___ Optimista |
| 10. ___ Amigable | ___ Fiel | ___ Humorístico | ___ Dominante |
| 11. ___ Osado | ___ Encantador | ___ Diplomático | ___ Detallista |
| 12. ___ Alegre | ___ Constante | ___ Culto | ___ Confiado |
| 13. ___ Idealista | ___ Independiente | ___ Inofensivo | ___ Inspirador |
| 14. ___ Cálido | ___ Decisivo | ___ Humor seco | ___ Introspectivo |
| 15. ___ Conciliador | ___ Músico | ___ Instigador | ___ Cordial |
| 16. ___ Considerado | ___ Tenaz | ___ Hablador | ___ Tolerante |
| 17. ___ Escucha | ___ Leal | ___ Líder | ___ Vivaz |
| 18. ___ Contento | ___ Jefe | ___ Organizador | ___ Listo |
| 19. ___ Perfeccionista | ___ Tolerante | ___ Productivo | ___ Popular |
| 20. ___ Jovial | ___ Atrevido | ___ Se comporta bien | ___ Equilibrado |

DEBILIDADES

- | | | | |
|------------------------|--------------------|-----------------------|-----------------|
| 21. ___ Estridente | ___ Mandón | ___ Apocado | ___ Soso |
| 22. ___ Indisciplinado | ___ Antipático | ___ Sin entusiasmo | ___ Implacable |
| 23. ___ Reticente | ___ Resentido | ___ Resistente | ___ Repetidor |
| 24. ___ Exigente | ___ Temeroso | ___ Olvidadizo | ___ Franco |
| 25. ___ Impaciente | ___ Inseguro | ___ Indeciso | ___ Interrumpe |
| 26. ___ Impopular | ___ No compromete | ___ Imprevisible | ___ Frío |
| 27. ___ Terco | ___ Descuidado | ___ Difícil contentar | ___ Vacilante |
| 28. ___ Insípido | ___ Pesimista | ___ Orgullosa | ___ Tolerante |
| 29. ___ Iracundo | ___ Sin motivación | ___ Argumentador | ___ Taciturno |
| 30. ___ Ingenuo | ___ Negativo | ___ Nervioso | ___ Desprendido |
| 31. ___ Ansioso | ___ Abstraído | ___ Adicto al trabajo | ___ Egocéntrico |
| 32. ___ Susceptible | ___ Indiscreto | ___ Tímido | ___ Manipulador |
| 33. ___ Dudoso | ___ Desorganizado | ___ Dominante | ___ Escéptico |
| 34. ___ Inconsistente | ___ Introverso | ___ Intolerante | ___ Emocional |
| 35. ___ Desordenado | ___ Moroso | ___ Quejumbroso | ___ Atolondrado |
| 36. ___ Lento | ___ Testarudo | ___ Ostentoso | ___ Precipitado |
| 37. ___ Solitario | ___ Prepotente | ___ Perezoso | ___ Variable |
| 38. ___ Sin ambición | ___ Suspicaz | ___ Malgeniado | ___ Divagador |
| 39. ___ Vengativo | ___ Inquieto | ___ Reacio | ___ Precipitado |
| 40. ___ Comprometido | ___ Crítico | ___ Astuto | ___ Variable |

Ahora anote cada X en la hoja de resultados y sume cada columna

HOJA DE RESULTADOS**FORTALEZAS****SANGUINEO**

1. ___ Animado
2. ___ Juguetón
3. ___ Sociable
4. ___ Convincente
5. ___ Entusiasta
6. ___ Enérgico

COLERICO

- ___ Aventurero
- ___ Persuasivo
- ___ Decidido
- ___ Competitivo
- ___ Inventivo
- ___ Autosuficiente

MELANCÓLICO

- ___ Analítico
- ___ Persistente
- ___ Abnegado
- ___ Considerado
- ___ Respetuoso
- ___ Sensible

FLEMÁTICO

- ___ Adaptable
- ___ Plácido
- ___ Sumiso
- ___ Controlado
- ___ Reservado
- ___ Contento

7. ___Activista	___Positivo	___Planificador	___Paciente
8. ___Espontaneo	___Seguro	___Puntual	___Tímido
9. ___Optimista	___Abierto	___Ordenado	___Atento
10. ___Humorístico	___Dominante	___Fiel	___Amigable
11. ___Encantador	___Osado	___Detallista	___Diplomático
12. ___Alegre	___Confiado	___Culto	___Constante
13. ___Inspirador	___Independiente	___Idealista	___Inofensivo
14. ___Cálido	___Decisivo	___Introspectivo	___Humor seco
15. ___Cordial	___Instigador	___Músico	___Conciliador
16. ___Hablador	___Tenaz	___Considerado	___Tolerante
17. ___Vivaz	___Líder	___Leal	___Escucha
18. ___Listo	___Jefe	___Organizador	___Contento
19. ___Popular	___Productivo	___Perfeccionista	___Tolerante
20. ___Jovial	___Atrevido	___Se comportabien	___Equilibrado
Total _____	_____	_____	_____

SANGUINEO**COLERICO****MELANCOLICO****FLEMATICO****DEBILIDADES**

21. ___Estridente	___Mandón	___Apocado	___Soso
22. ___Indisciplinado	___Antipático	___Sin entusiasmo	___Implacable
23. ___Repetidor	___Resistente	___Resentido	___Reticente
24. ___Olvidadizo	___Franco	___Exigente	___Temeroso
25. ___Interrumpe	___Impaciente	___Inseguro	___Indeciso
26. ___Imprevisible	___Frío	___No compromete	___Impopular
27. ___Descuidado	___Terco	___Difícil contentar	___Vacilante
28. ___Tolerante	___Orgullosa	___Pesimista	___Insípido
29. ___Iracundo	___Argumentador	___Sin motivación	___Taciturno
30. ___Ingenuo	___Nervioso	___Negativo	___Desprendido
31. ___Egocéntrico	___Adicto al trabajo	___Abstraído	___Ansioso
32. ___Hablador	___Indiscreto	___Susceptible	___Tímido
33. ___Desorganizado	___Dominante	___Deprimido	___Dudoso
34. ___Inconsistente	___Intolerante	___Introvertido	___Indiferente

35. ____Desordenado	____Manipulador	____Moroso	____Quejumbroso
36. ____Ostentoso	____Testarudo	____Escéptico	____Lento
37. ____Variable	____Prepotente	____Solitario	____Perezoso
38. ____Atolondrado	____Malgeniado	____Suspica	____Sin ambición
39. ____Inquieto	____Precipitado	____Vengativo	____Poca voluntad
40. ____Variable	____Astuto	____Comprometido	____Crítico
Total _____	_____	_____	_____
Total unido _____	_____	_____	_____

Comentario:

Las clases al ser emotivas y con aplicación de acuerdo a la carrera que se lleva, se vuelve significativa, en la pirámide de Maslow se puede observar varias necesidades que al ser humano le es imprescindible para su desarrollo pleno con las demás personas, en relaciones humanas es importante el pasar y satisfacer esas necesidades para poder tratar a las demás personas correctamente.

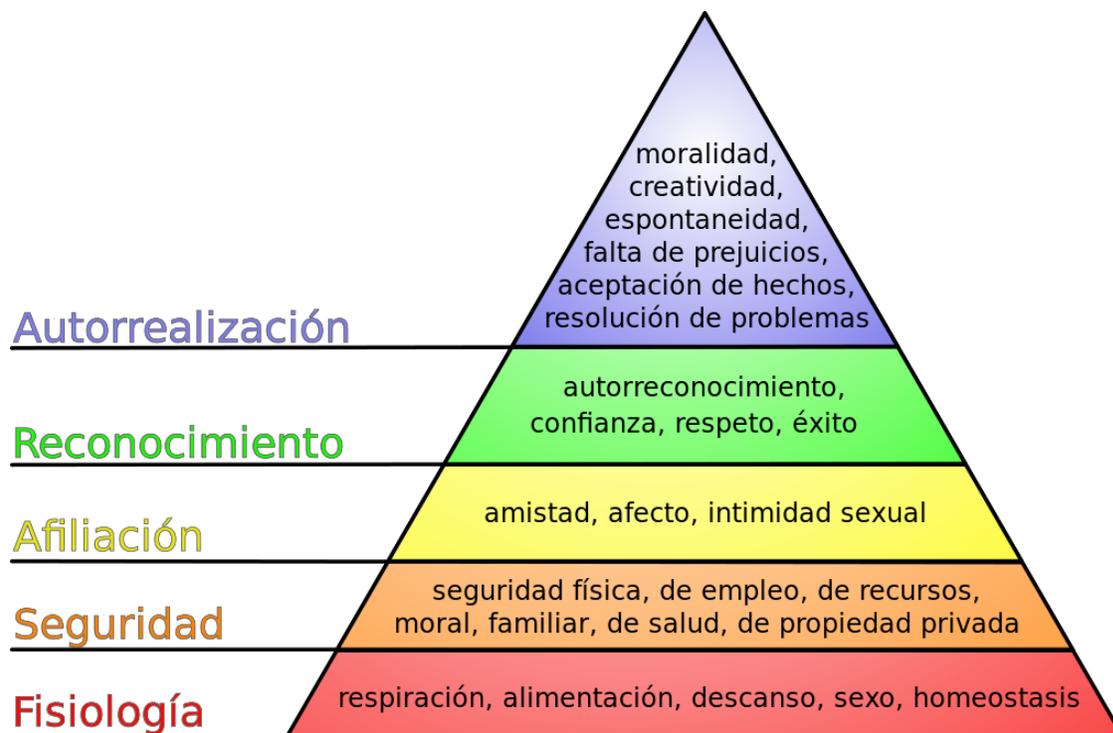
Aporte al curso:

Abraham Maslow: (Brooklyn, Nueva York, 1 de abril de 1908-8 de junio de 1970 Palo Alto, California)



Fuente: disponible en: <http://en.m.wikipedia.org/wiki/> 15 de diciembre 2011, encontrado en 2014

Fue un psicólogo estadounidense conocido como uno de los fundadores y principales exponentes de la psicología humanista, una corriente psicológica que postula la existencia de una tendencia humana básica hacia la salud mental, la que se manifestaría como una serie de procesos de búsqueda de auto actualización y autorrealización. Su posición se suele clasificar en psicología como una tercera fuerza, y se ubica teórica y técnicamente entre los paradigmas del conductismo y el psicoanálisis. Sus últimos trabajos lo definen además como pionero de la psicología transpersonal. El desarrollo teórico más conocido de Maslow es la pirámide de las necesidades, modelo que plantea una jerarquía de las necesidades humanas, en la que la satisfacción de las necesidades más básicas o subordinadas da lugar a la generación sucesiva de necesidades más altas o superordinadas.⁸



Fuente: disponible en: [http://es.m.wikipedia.org/wiki/Jerarquía de las necesidades](http://es.m.wikipedia.org/wiki/Jerarqu%C3%ADa_de_las_necesidades), encontrado en 2014

⁸ George Boerece. Teorías de la personalidad, de Abraham Maslow. (2003)
<http://www.emotionalliteracyeducation.com/abraham-maslow.theory-human-motivation.shtml>



PLAN DE CLASE

I. PARTE INFORMATIVA

Nombre del Profesor: María Esther Castillo Mejía **Código del curso:** Ps29.1 **Nombre del curso:** Relaciones Humanas **Ciclo:**
Carrera: Licenciatura en Pedagógica e Investigación Educativa **Jornada:** Sabatina **Sección:** A **Fecha:** 1 de marzo del 2014

II. Desarrollo

Nombre de la unidad: La personalidad

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Descubre los cambios de personalidad en distintas etapas de la vida, de esa forma lograr un control sobre sus emociones y el trato con las demás personas.	Tipos de la personalidad Desarrollo de la personalidad.	Explicación sobre el desarrollo de la personalidad. Presentación de un video documental sobre el desarrollo de la personalidad durante la vida de la persona.	Pizarrón. Folletos. Marcadores. Almohadilla. Libro de psicología. Computadora. Equipo audiovisual (cañonera, bocinas).	Reconoce la importancia de formar una personalidad Aprende a controlar su personalidad para bien de otras personas	Elaboración de un ensayo sobre los cambios que se desarrollan en la personalidad.

f. 
Esdras Benjamín Muj Batz
 Epesista asistente

Vo.Bo. 
Lic. María Esther Castillo Mejía
 Licenciada encargada del curso

Clase número 4

Fecha: 1 de marzo del 2014

Desarrollo de la clase:

Inicia la clase con una dinámica grupal y ejercicio de confianza, donde se dice a la persona que se encuentra a la par sus características positivas y cualidades especiales, un ejercicio que ayuda a la personalidad de la persona, se realiza luego una lectura del documento, se da el desarrollo del tema por medio de un video documental.

Resumen de la clase:

La personalidad

Puede ser definida como un conjunto organizado de características que posee una persona que influye en forma única sobre su cognición, su motivación, y comportamiento en diferentes situaciones. La palabra personalidad tiene origen en el término latino persona, que significa máscara.

Tipos de la personalidad:

Según Hipócrates, define cuatro humores corporales: **la sangre, la bilis negra, la bilis amarilla y la pituita.**

1. Sanguíneo: se caracteriza por un tono vital alegre, con una gran capacidad para superar los problemas y ver el lado bueno de las cosas. Son personas tolerantes y que se adaptan con facilidad a situaciones nuevas. Se entusiasman con facilidad, pero son relativamente superficiales, y pasan rápidamente a interesarse por otra cuestión. Son personas con una gran facilidad para las relaciones sociales, activos y generalmente con dotes para la comunicación en todas sus vertientes. Suelen derrochar seguridad y optimismo, por lo que, a menudo, se comportan de forma poco prudente e incluso con temeridad.

2. Los flemáticos: son personas ecuanímes y equilibradas, aunque pueden caer con cierta facilidad en la indiferencia o el escepticismo. Suelen ser

comprensivos, pacientes, tolerantes, constantes y prudentes. No se precipitan a la hora de tomar una decisión, por lo que tradicionalmente se les considera de sangre fría. A veces son excesivamente lentos en sus reacciones e incluso son incapaces de tomar una determinación. Pueden dar la sensación de que no tienen interés por nada, y a veces dependen demasiado de los demás. Tienen cierta dificultad para adaptarse a situaciones nuevas.

3. Colérico: son apasionados y se entusiasman con facilidad. Viven sus experiencias con profundidad y suelen ser muy constantes. Son personas que destacan por su gran tenacidad y por estar muy seguros de sí mismos. Se irritan con mucha facilidad, produciéndose explosiones de cólera por estímulos de poca relevancia, ya que, a menudo, pierden el autocontrol. Son intolerantes e incluso despóticos.

4. Melancólico: se caracterizan por ser personas serias y responsables, con un gran sentido del deber. Viven sus experiencias con profundidad y suelen tener intensa vida interior. Generalmente son personas bastante sensibles y afectuosas, aunque a veces no se les note. Tienen un alto sentido de la fidelidad, se preocupan con facilidad y tienden a ser escrupulosos. Suelen ser poco seguros, con tendencia a la angustia, la tristeza, el pesimismo, a los sentimientos de culpa y de inferioridad. Se enfadan con facilidad, ya que son muy susceptibles y desconfiados. Se adaptan con cierta dificultad y suelen evitar las relaciones sociales, prefiriendo, muchas veces, la soledad.

Desarrollo de la personalidad:

Hay un paso por una serie de etapas psicosexuales. Son psicosexuales porque van en función de la región del cuerpo en que se concentre la libido (energía sexual) al progresar el desarrollo psicológico.

1. Etapas oral: primer año de vida, los bebés obtienen el placer por la boca, comiendo succionando mordiendo etc.

2. Etapa anal: segundo año de vida, el placer se obtiene principalmente de la región anal, mediante la disminución de la tensión a causa de la expulsión de heces, o la retención voluntaria de las mismas ya que este proceso presiona las paredes intestinales y por lo tanto podría ser considerado como cierto tipo de placer. Si en esta etapa se acumula gran cantidad de libido, al ser adultos y para resolver sus frustraciones generales se valdrán del desaliño, ataques hostiles o acaparamiento, terquedad, tacañería y desafío.

3. Etapa fálica: entre el tercer y el quinto año de vida, los niños descubren que los genitales producen placer, lo que hace que la mayoría de ellos se masturbe. El niño ama excesivamente al progenitor del sexo opuesto y siente rivalidad hacia el progenitor del mismo sexo. A este conflicto se le llama “Complejo de Edipo” en el caso de los niños, y “Complejo de Electra” en el caso de las niñas. Al final de esta etapa, la personalidad está formada ya a grandes rasgos.

4. Etapa de latencia: Del quinto al séptimo año de vida. Las necesidades sexuales se adormecen

5. Etapa genital: incluye Adolescencia, Edad Adulta y Principios de la Vejez. Las personas se ven impulsadas a establecer relaciones sexuales que los satisfagan. Para Freud, el vínculo heterosexual maduro era la señal por excelencia de la madurez.

Evaluación:

Elaboración de un ensayo sobre los cambios que se desarrollan en la personalidad elaborando y viendo algunos rasgos que afecta su personalidad.

Comentario:

Es importante el ver que los alumnos y personas con quienes se trabajan hayan superado las etapas del desarrollo de la personalidad, de lo contrario siempre tendrán complejos y problemas que afectaran su actuar con las demás personas. También es importante ver y descubrir el tipo de personalidad que se tiene para poder controlar los aspectos negativos que se tiene.

Aporte personal:

Características de la personalidad

Sanguíneo

Fortalezas	Debilidades
<p>Emociones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalidad atractiva - Conversador, anecdotista - El alma de la fiesta - Buen sentido del humor - Ojo para los colores - Toca a la gente cuando habla - Entusiasta y demostrativo - Alegre y burbujeante - Curioso, buen actor, ingenuo e inocente - Vive por el momento - Un carácter variable - En el fondo es sincero - Siempre es un niño <p>Como Padre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hace que la vida en casa sea divertida - Los amigos de su hijos lo quieren - Convierte los desastres en situaciones divertidas <p>En su trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se ofrece a trabajar - Planea nuevos proyectos - Creativo 	<p>Emociones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hablador compulsivo - Exagerado - Se entretiene en trivialidades - No puede recordar nombres - Asusta a otros - Demasiado feliz para otros - Enérgico - Egoísta - Jactancioso y quejumbroso - Ingenuo, se deja engañar - Se ríe y habla en voz alta - Controlado por la circunstancias - Se pone bravo fácilmente - Para algunos parece insincero - Nunca madura <p>Como padre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mantiene el hogar en estado de frenesí - Olvida las citas de los hijos - Desorganizado - No escucha el asunto completo

<ul style="list-style-type: none"> - Tiene energía y entusiasmo - Causa buena impresión inicial - Inspira a los demás - Convince a otros a que trabajen <p>Como amigo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hace amigos con facilidad - Tiene don de gentes - Le encantan los cumplidos - Envidiado por los demás - No guarda rencor - Se disculpa rápidamente - Anima las reuniones - Le gustan las actividades espontáneas 	<p>En su trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prefiere hablar - Olvida sus obligaciones - No persiste - Su confianza se desvanece - Indisciplinado - Sus prioridades están fuera del orden - Toma decisiones llevado por sus sentimientos - Se distrae fácilmente - Malgasta el tiempo hablando <p>Como amigo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Odia estar a solas - Necesita ser el centro de atención - Quiere ser popular - Busca recibir el crédito por sus acciones - Domina la conversación - Interrumpe y no escucha - Contesta por otros - Olvidadizo - Siempre encuentra excusas - Repite sus historias
---	--

Melancólico

Fortalezas	Debilidades
<p>Emociones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profundo y pensador - Analítico - Serio y determinado - Propenso a ser un genio - Talentoso y creativo - Filósofo y poeta - Aprecia todo lo bello - Sensible a otros - Abnegado - Meticuloso - Idealista <p>Como Padre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establece normas elevadas - Quiere que todo se haga correctamente - Mantiene ordenada su casa - Recoge el desorden de los hijos - Se sacrifica por los demás - Fomenta el talento y el estudio <p>En su trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prefiere seguir un horario - Perfeccionista - Detallista - Persistente y concienzudo - De hábitos ordenados - Económico 	<p>Emociones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recuerda lo negativo - Amanerado y deprimido - Le agrada que lo hieran - Falsa humildad - Vive en otro mundo - Tiene mala imagen de sí mismo - Escucha lo que le conviene - Se concentra en sí mismo - Demasiado introspectivo - Tiene sentimientos de culpabilidad - Sufre complejos de persecución - Tiende a ser hipocondriaco <p>Como padre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coloca metas demasiado altas - Puede llegar a desanimar a los niños - Puede ser demasiado meticuloso - Se convierte en mártir - Le echa la culpa a los niños - Se amohína ante los desacuerdos <p>En su trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se orienta hacia las

<ul style="list-style-type: none"> - Anticipa problemas potenciales - Descubre soluciones creativas - Necesita terminar lo que empieza - Le encanta las gráficas, mapas, listas, etc. <p>Como amigo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escoge a sus amigos cuidadosamente - Prefiere quedar entre bastidores - Evita llamar la atención a sí mismo - Fiel y leal - Atento a las quejas - Soluciona los problemas ajenos - Se interesa por los demás - Se conmueve fácilmente - Busca la pareja ideal 	<p>personas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se deprime ante las imperfecciones - Escoge trabajos difíciles - Vacila al empezar proyectos nuevos - Emplea demasiado tiempo planeando - Prefiere analizar antes que trabajar - Se auto – desaprueba - Difícil de complacer - Estándar demasiado altos - Siente una gran necesidad de aprobación <p>Como amigo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vive a través de otros - Socialmente inseguro - Retraído y remoto - Critica a otros - Rechaza muestras de afecto - Le disgusta los que se le oponen - Sospecha de las personas - Antagonista y vengativo - No perdona - Lleno de contradicciones - Recibe los cumplidos con escepticismo.
---	---

Colérico

Fortalezas	Debilidades
<p>Emociones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Líder nato - Dinámico y activo - Una necesidad compulsiva para el cambio - Actúa con rapidez - Quiere corregir las injusticias - Impasible - No se desanima fácilmente - Independiente y autosuficiente - Confiado en sí mismo - Puede manejar cualquier proyecto. <p>Como Padre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ejerce liderazgo sólido - Establece metas - Motiva su familia a actuar - Sabe la respuesta correcta - Organiza el hogar <p>En su trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se propone metas - Organiza bien - Busca soluciones prácticas - Actúa con rapidez - Delega el trabajo - Exige productividad 	<p>Emociones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mandón - Impaciente - Temperamental - Tenso - Demasiado impetuoso - Se deleita en la controversia - No se rinde a pesar de perder - Inflexible - Le disgustan las lágrimas y las emociones - No muestra simpatía hacia los demás <p>Como padre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tiende a ser dominante - Demasiado ocupado para dar tiempo a la familia - Contesta demasiado rápido - Se impacienta con los que no tienen buen desempeño - Impide que los hijos se relajen - Puede hacer que los hijos se depriman <p>En su trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intolerante ante los errores - No analiza los detalles

<ul style="list-style-type: none"> - Cumple lo propuesto - Estimula actividad - Le interesa poco la oposición <p>Como amigo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poco amigable - Organiza el trabajo en grupo - Dispuesto a liderar - Casi siempre tiene razón - Se destaca en emergencia 	<ul style="list-style-type: none"> - Las trivialidades le aburren - Puede ser rudo y sin tacto - Manipula las personas - El fin justifica los medios - El trabajo puede llegar a ser su dios - Demanda lealtad de parte de sus subordinados <p>Como amigo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tiende a usar las personas - Domina a los demás - Decide por otros - Sube todo - Todo lo puede hacer mejor - Demasiado independiente - Posesivo con los amigos y compañeros - No puede decir lo siento - Puede estar en lo correcto y ser impopular
---	---

Flemático

Fortalezas	Debilidades
<p>Emociones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalidad tranquila - Sereno y relajado - Imperturbable - Paciente, equilibrado - Una vida consistente - Callado pero de buen humor 	<p>Emociones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apático - Temeroso y preocupado - Indeciso - Evita tomar responsabilidades - Voluntad de hierro - Egoísta

<ul style="list-style-type: none"> - Amable y compasivo - No muestra sus emociones - Contento con su vida <p>Como Padre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es buen padre - Dedicar tiempo a sus hijos - No tiene afán - No se inquieta fácilmente <p>En su trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competente y estable - Apacible y simpático - Tiene capacidades administrativas - Mediador - Evita conflictos - Trabaja bien bajo presión - Busca el camino fácil <p>Como amigo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es de buen talante - Discreto - Dispuesto a escuchar - Disfruta observando a la gente - Tiene muchos amigos - Es compasivo y comprensivo 	<ul style="list-style-type: none"> - Tímido y reticente - Se compromete demasiado - Santurrón <p>Como padre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flojo en la disciplina - No organiza el hogar - Toma la vida demasiado fácil <p>En su trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sin metas - Falta de auto motivación - Le es difícil mantenerse en acción - Le disgusta que lo acosen - Perezoso y sin cuidado - Desanima a otros - Prefiere observar antes que actuar <p>Como amigo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impide el entusiasmo - No se involucra - Impasible - Indiferente a los planes - Juzga a los demás - Sarcástico - Se resiste a los cambios
---	---

Fuente: Psicología General, TEXDIGUA, p.151



PLAN DE CLASE

I. PARTE INFORMATIVA

Nombre del Profesor: María Esther Castillo Mejía **Código del curso:** Ps29.1 **Nombre del curso:** Relaciones Humanas **Ciclo:**
Carrera: Licenciatura en Pedagógica e Investigación Educativa **Jornada:** Sabatina **Sección:** A **Fecha:** 8 de marzo del 2014

II. Desarrollo

Nombre de la unidad: La personalidad

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Descubre los cambios de personalidad en distintas etapas de la vida, de esa forma lograr un control sobre sus emociones y el trato con las demás personas.	Trastornos de la personalidad. Autoverificación. Desordenes conductuales. Desarrollo de la personalidad.	Introducción a la personalidad. Video de la autoverificación. Lectura del folleto. Desarrollo de los trastornos de la conducta y de la personalidad.	Pizarrón. Folleto. Marcadores. Almohadilla. Libro de psicología. Computadora. Equipo audiovisual (cañonera, bocinas).	Identifica los tipos de personalidades Domina su propia forma de ser no afectando a los demás	Elaboración de un ensayo y cuadro sinóptico.

f. 
Esdras Benjamín Muj Batz
 Epesista asistente

Vo.Bo. 
Lic. María Esther Castillo Mejía
 Licenciada encargada del curso

Clase número 5

Fecha: 8 de marzo del 2014

Desarrollo de la clase:

En esta fecha se da la suspensión de clases por motivos actividades de la universidad.

Comentario:

Se debe de tener muy en cuenta que en ocasiones se darán circunstancias en las que nos e podrán dar las actividades planificadas dentro del salón de clase, por tal motivo se debe de tener muy en cuenta actividades complementarias o que lleguen a cubrir las necesidades del curso.

Clase número 6

Fecha: 15 de marzo del 2014

Desarrollo de la clase:

Se da una Introducción a la personalidad, dándole seguimiento a los videos del desarrollo de la personalidad, se da lectura del material del curso, se muestran los desarrollos de los trastornos de la conducta y se culmina con el desarrollo de la personalidad con algunas explicaciones pendientes del período anterior, culminando con el video de la auto-verificación.

Resumen de la clase:

Trastornos de la personalidad:

Son un grupo de afecciones de salud mental en las cuales una persona tiene un patrón prolongado de comportamientos, emociones y pensamientos muy diferentes a las expectativas de su cultura. Estos comportamientos interfieren con la capacidad de la persona para desempeñarse en las relaciones interpersonales, el trabajo y otros escenarios.

Se pueden mencionar entre los trastornos de la personalidad a los siguientes:

Trastorno de la personalidad antisocial: es una afección de salud mental por la cual una persona tiene un patrón prolongado de manipulación, explotación o violación de los derechos de otros. A menudo este comportamiento es delictivo. Se piensa que los psicópatas tienen este trastorno en su personalidad

Trastorno de la personalidad por evitación: es una afección psiquiátrica en la cual una persona tiene un patrón vitalicio de sentirse muy tímida, inadecuada y sensible al rechazo.

Trastorno límite de la personalidad: es una afección de salud mental por la cual una persona tiene patrones prolongados de emociones turbulentas o inestables. Estas experiencias interiores a menudo los llevan a tener acciones impulsivas y relaciones caóticas con otras personas.

Trastorno de la personalidad dependiente: es una afección de salud mental en la cual las personas dependen demasiado de otras para satisfacer sus necesidades físicas y emocionales.

Trastorno histriónico de la personalidad: es una afección de salud mental por la cual las personas actúan de manera muy emocional y dramática que atrae la atención hacia ellas.

Trastorno narcisista de la personalidad: es una afección por la cual las personas tienen un sentido exagerado de egocentrismo, una extrema preocupación por sí mismas y una falta de empatía con otras personas.

Trastorno de la personalidad obsesivo-compulsiva: es una afección de salud mental en la cual una persona está preocupada por las reglas, el orden y el control.

Trastorno de la personalidad paranoica: es una afección de salud mental en la cual una persona tiene un patrón de desconfianza y celos de los demás en forma prolongada, pero no tiene un trastorno psicótico completo como la esquizofrenia.

Trastorno esquizoide de la personalidad: es una afección de salud mental en la cual una persona tiene un patrón vitalicio de indiferencia hacia los demás y de aislamiento social.

Auto-verificación.

Es una propuesta creada por psiquiatras europeos, esta teoría supone la forma en que las personas quieren que los vean. Indican también que el individuo hará lo posible para conseguir una coherencia psicológica entre la imagen que tiene de sí mismo y la imagen que los demás tienen de él y valorara las circunstancias que logren ese cometido. Al lograr esa imagen de sí mismo y lograr que las demás personas lo traten como es, tratara de mantener esa imagen, si es extrovertido, querrá mantener esa imagen y si es introvertido hará lo posible para que lo traten de esa forma. En grupo mayor, se mantiene las características de un grupo determinado, la persona mantiene sus propias culturas y tradiciones y sobrevalorara esas aptitudes ante otras culturas.

Desórdenes conductuales:

Los desórdenes de la conducta en los jóvenes constituyen un grupo de problemas emocionales y del comportamiento. Los niños y adolescentes que sufren de estos desórdenes tienen mucha dificultad en seguir las reglas y comportarse socialmente aceptable. Se les consideran como malos o delincuentes y que deberían de estar en

un lugar de enfermos mentales. Muchos factores pueden contribuir al desarrollo de los desórdenes de la conducta en el niño, incluyendo un daño al cerebro, el haber sufrido abuso, vulnerabilidad genética, el fracaso escolar y las experiencias traumáticas de la vida. Las personas con estos trastornos realizan diferentes acciones:

Hacia las personas y los animales: acosa, intimida o amenaza a los demás, a menudo inicia peleas físicas, ha usado un arma que puede causar daño físico serio a otros, es físicamente cruel con las personas o animales, roba a sus víctimas mientras las confronta, obliga a otro a llevar a cabo una actividad sexual.

Destrucción de la propiedad: deliberadamente prende fuegos con la intención de causar daño, destruye la propiedad de otros, fuerza la entrada en el edificio, casa o automóvil de otros, miente para que le den las cosas, para obtener favores o para evitar las obligaciones, roba artículos sin confrontar a la víctima.

Violación seria a las reglas:

Se queda la noche fuera de la casa aun pese a la objeción de sus padres, se escapa de la casa, deja de asistir a la escuela cuando le parece.

Las investigaciones demuestran que los jóvenes con desórdenes de la conducta tendrán problemas de continuo si ellos y sus familias no reciben un tratamiento comprensivo a tiempo.

Evaluación:

Elaboración de un ensayo sobre los factores que afectan su personalidad, las diferentes formas en como lo quisieran ver (aplicando la auto verificación) y la forma en que se puede cambiar los trastornos conductuales de los jóvenes y adolescentes. También realizar un cuadro sinóptico sobre los diferentes trastornos de la personalidad.

Comentario:

En ocasiones se llega a los salones de clase y se imparten las clases sin darse cuenta que dentro del mismo grupo se encuentran personas que tienen alguna

alteración o trastorno en su personalidad, es interesante ver como una maestro, profesor o licenciado se preocupa por sus alumnos y aun mas cuando deja un cambio en ellos que les será de un gran beneficio para su futuro.

Aporte personal:

Pruebas de la personalidad

Test Proyectivo:

Se caracteriza por que tienen estímulos ambiguos que pueden producir un número ilimitado de respuestas. Se puede mostrar a la persona que se está evaluando un material carente de significado o con una imagen vaga y pedirle que explique lo que el material significa para el. La idea es que la persona evaluada proyecte su personalidad en los materiales del test.

Test Rorschach:

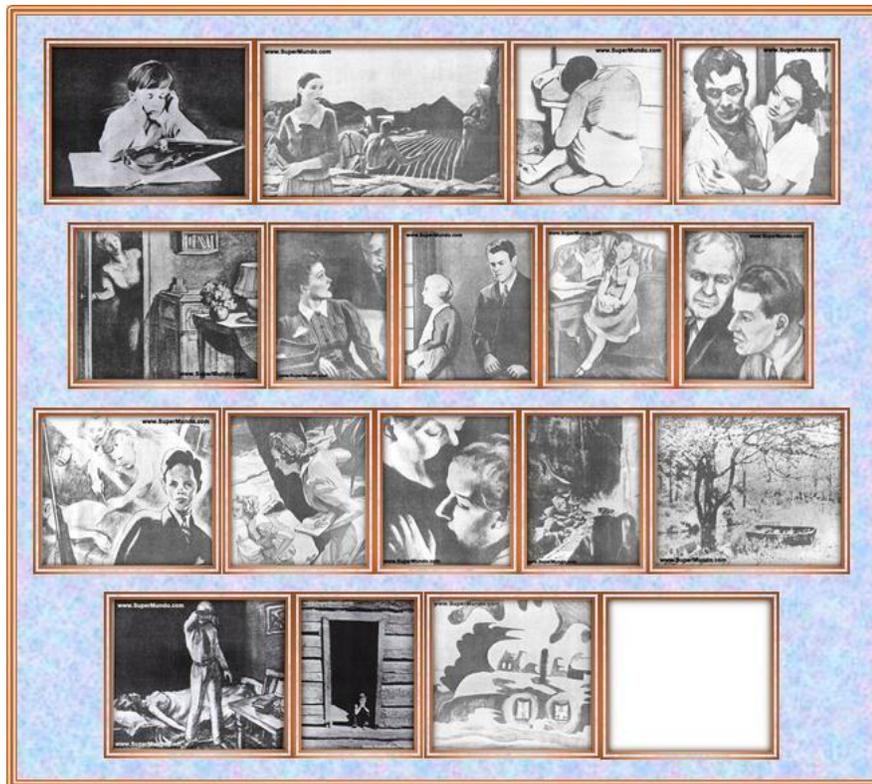
El test se utiliza principalmente para evaluar la personalidad. Consiste en una serie de 10 láminas que presentan manchas de tinta, las cuales se caracterizan por su ambigüedad y falta de estructuración. El psicólogo pide al sujeto que diga qué podrían ser las imágenes que ve en las manchas, como cuando uno identifica cosas en las nubes o en las brasas. A partir de sus respuestas, el especialista puede establecer o contrastar hipótesis acerca del funcionamiento del sujeto



Fuente: disponible en: Psicología General, TEXDIGUA, edición 2004. P 155

Test de apercepción Temática (TAT)

Esto significa que a través de la interpretación que el sujeto da a una serie de láminas con dibujos, el entrevistador pretende profundizar en algunos aspectos de la personalidad del individuo. Por este motivo también recibe el nombre de técnica de la interpretación de imágenes. A través de esta técnica se pretende conocer cuales son los impulsos que guían a la persona, sus emociones, sentimientos, conflictos y complejos. Puede ser una prueba de selección de personal, aunque normalmente no se completa con la serie completa, sino que simplemente se enseñan algunas láminas (2 ó 3) para que el entrevistado invente una historia. Además de los factores de personalidad, se puede estudiar mediante esta técnica la capacidad verbal, la imaginación, la creatividad. Conviene por lo tanto ser bastante explícitos y dar detalles descriptivos de los personajes, para que no parezca que nos ocultamos o que carecemos de creatividad.



Fuente: disponible en: <http://personalidadevaluación.blogspot.com/2014/11/test-de-apercepción.tematica-o-tat.html> citado en julio 2014

Test del árbol:

El Test del árbol es, sin duda, uno de los instrumentos proyectivos más simples de efectuar por parte de niños, jóvenes y también adultos. Normalmente no hay las resistencias que pueden aparecer con el test de la familia u otros que representan figuras humanas.

Dibujar un árbol es, a simple vista, inofensivo, inocuo, poco intrusivo, por tanto, suele ser muy bien aceptado, incluso para aquellos niños que no dibujan bien.

Pero detrás de la simpleza del árbol van apareciendo plasmados en el papel los diferentes elementos básicos que configuran la estructura del propio “yo”. El árbol toma la personalidad del autor y nos deja contemplar la riqueza de su paisaje personal y sus matices. Es un lienzo único que refleja la verdadera esencia de quien lo ha dibujado.⁹

Partes del árbol

Copa: ideas, pensamiento, auto concepto.

Ramas: contacto social, aspiraciones y nivel de satisfacción o frustración.

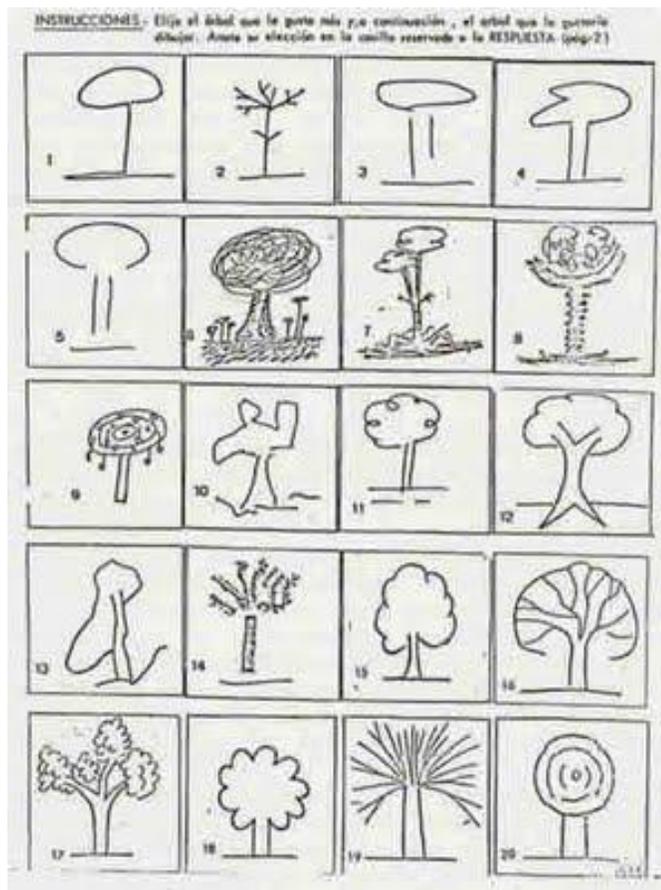
Tronco: es el sostén de la personalidad.

Raíces: está vinculado con su mundo instintivo, inconsciente y necesidad de arraigo.

Suelo: contacto con la realidad y la estabilidad.¹⁰

⁹ Xandró –“El Estilo Personal del dibujo del árbol” edit. Kapelusz Buenos Aires.

¹⁰ Karl Koch “El Test del ArbolIII - Edit. Kapelusz- Buenos Aires



Fuente: disponible en: http://grafologiauniversitaria.com/test_arbol_vels.html visitado en junio 2014

Test de la familia

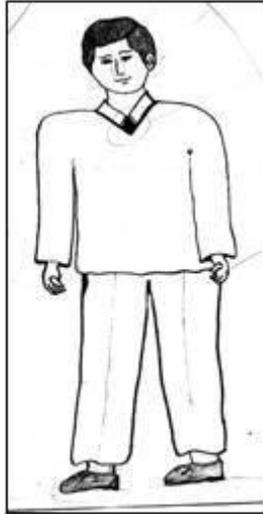
Se le entrega a la persona a evaluar una hoja en blanco y se le solicita que dibuje a su familia. Según un patrón, se analiza ítem por ítem presente en el dibujo y se interpretan los resultados obtenidos.



Fuente: disponible en: <http://grafoyarte-alejandra.blogspot.com/2003/10/test-de-la-familia-interpretacion.html> visitado en julio del 2014

Test de la figura humana

Su forma es similar al test de la familia, se entrega una hoja en blanco a la persona que se va evaluar y se le solicita que dibuje a una persona. Según el dibujo realizado por la persona evaluada, se analiza ítem por ítem con una guía ya establecida



Test de la Figura Humana

Fuente: disponible en:

http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/7/74/Rorschach_blot_06.jpg citado en agosto 2014

Test de frases incompletas de Rotter

Se entrega a la persona a evaluar una prueba donde tiene varias oraciones que falta completar y un espacio para que la persona lo ejecute con la primera idea que se tiene.¹¹

¹¹ Silvia Poggio de Herrera, Psicología General, editorial TEXDIGUA, edición 2004 p.154 – 156 pruebas de la personalidad.

Clase número 7

Fecha: 22 de marzo del 2014

Desarrollo de la clase: se inicia la clase con una dinámica grupal sobre los números y el abecedario desarrollando la agilidad mental, la actividad consiste en formar un círculo entre todos los estudiantes, luego se van mencionando las letras del abecedario de manera rápida, al terminar a la z, se van mencionando de nuevo las letras del abecedario pero en viceversa al orden teniendo como objetivo llegar a la letra A, de igual forma se aplica a los números únicamente estableciendo el límite del número. Luego de la dinámica se da lectura al documento dado, sobre la realización y elaboración de un ensayo, se desarrolla la clase explicando las partes y la estructuración de un ensayo, luego aplicando lo aprendido en la elaboración de un ensayo estructurado con las indicaciones dadas.

Resumen de la clase:

Ensayo

El ensayo es un género literario que se caracteriza por permitir desarrollar un tema determinado de una manera libre y personal. Comúnmente, las personas escriben ensayos para manifestar alguna opinión o idea, y sin tener que preocuparse de ceñirse a una estructura rígida de redacción o documentarlo exhaustivamente.

Escribir un ensayo siempre implica esa expresión personal del autor en sus ideas. No existe un método a seguir o unas reglas precisas. Sin embargo, es posible tener en cuenta algunos consejos y sugerencias, especialmente en los casos para aquellas personas que por primera vez desean adentrarse al estilo ensayístico.

Partes y estructura de un ensayo:

Organizar las partes de un ensayo depende de su autor. En la mayoría de ellos se aprecia la clásica división de:

Introducción: en la primera parte se realiza una presentación del tema a desarrollar. El autor, además puede dar a conocer ya de antemano su opinión o tesis y que más adelante intentará demostrar.

Desarrollo: aquí el ensayista presenta sus principales argumentos acerca del tema. Ya depende de él la forma y el estilo que en redactará su argumento. Generalmente se emplea una gran cantidad de datos, ejemplos, comparaciones, y otros recursos.

Conclusión: en la conclusión se resume la idea o las ideas principales del ensayista. Condensa y reafirma su posición de una manera clara.

También se pueden mencionar otras características del ensayo, las cuales se mencionan las siguientes:

Estructura y forma flexible: no se sigue una rigurosa estructura formal en la exposición del contenido, como ocurriría en el caso de una monografía. Tampoco es obligatorio que todas las ideas del autor estén acompañadas de alguna cita bibliográfica. La esencia de todo ensayo es la libertad de expresar el pensamiento de una manera personal. Esto no impide, obviamente, que el escritor decida estructura su ensayo siguiendo el clásico orden de una introducción, un contenido o desarrollo, y una conclusión

Variación temática: el ensayista puede escribir sobre cualquier tema. Existen ensayos sobre temas sociales, ambientales, filosóficos, científicos. etc.

Un estilo personal: el estilo de la obra ensayística es, subjetivo. La redacción del ensayista dista de ser una exposición impersonal acerca de ciertos hechos. Se trata de la voz del escritor. El lector de ensayos, generalmente, buscará identificar la particular voz del escritor a lo largo de su obra.

Evaluación:

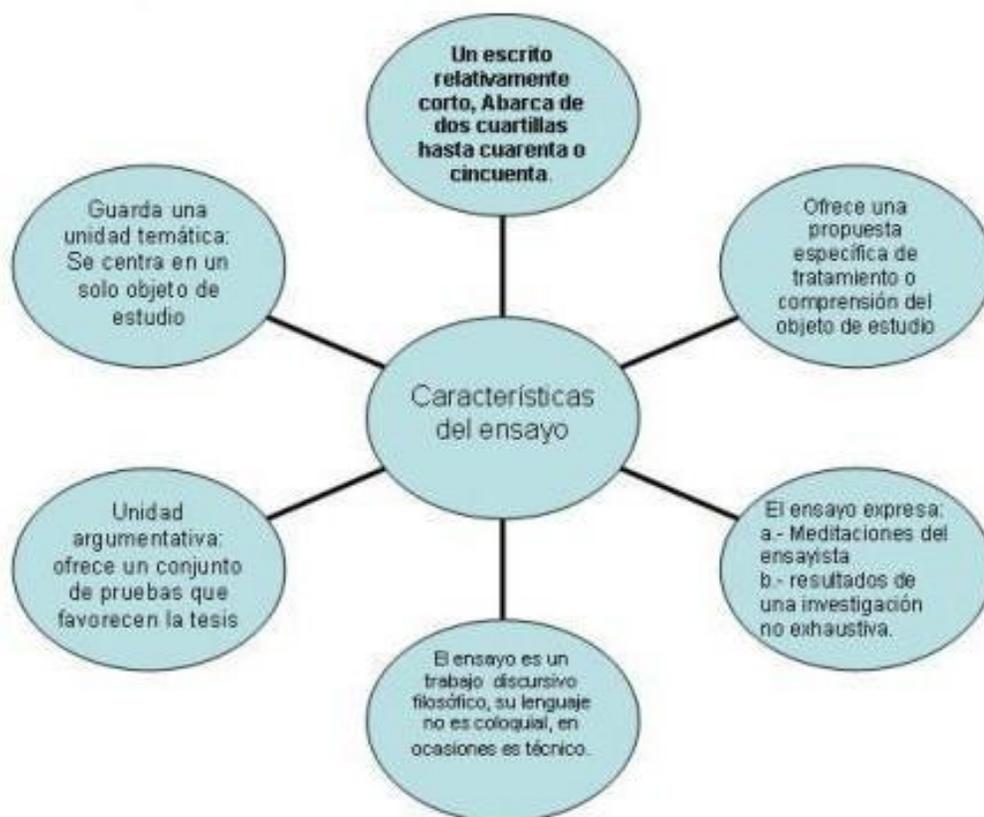
Elaboración de un ensayo poniendo en práctica lo aprendido en clase, se califica estrictamente la forma de redacción, ortografía, secuencia en lo escrito, aporte de forma personal y la estructuración.

Comentario:

En este nivel académico y de estudios en los alumnos, se debe de tener muy en claro ya el cómo realizar un ensayo, es lamentable observar que se llega a un nivel de estudios alto y que aún no se sepa formas de redacción y estructuración de un

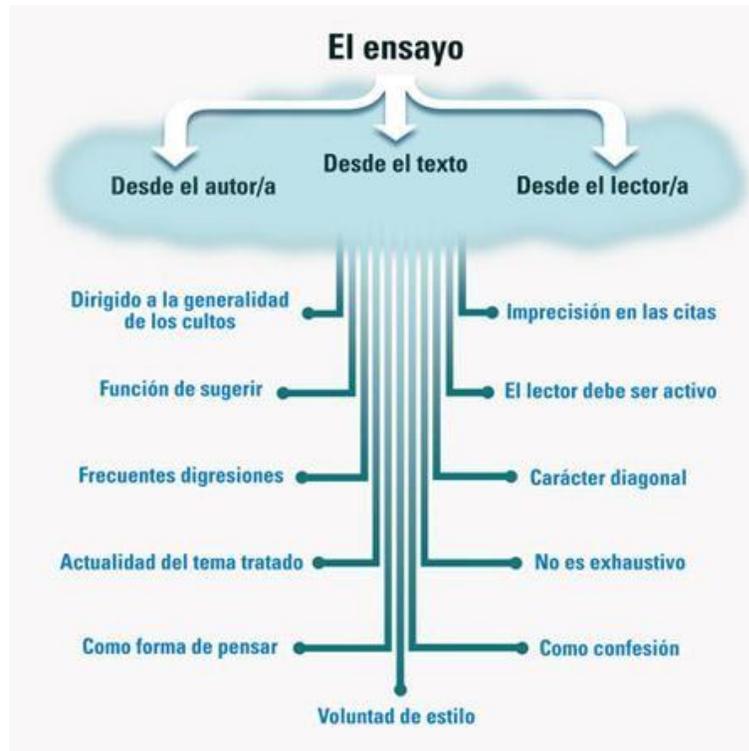
ensayo, se elaboran resúmenes y no se menciona esa redacción personal. Como parte de la formación de alumnos es una obligación el enseñar normas básicas y estructurales de un ensayo para que puedan desarrollar ampliamente diversos temas, una correcta enseñanza de redacción de ensayos les ayudara a poder desarrollar temas en la finalización de su carrera (elaboración de tesis, privado, etc.).

Aporte personal:



Fuente: disponible en: <http://vega->

todosparatodos.blogspot.com/2012/03/caracteristicas_estructurale.html citado en agosto del 2014



Fuente: disponible en: <http://www.ensayistas.org/curso3030/genero/ensayo/> citado en agosto del 2014



PLAN DE CLASE

I. PARTE INFORMATIVA

Nombre del Profesor: María Esther Castillo Mejía **Código del curso:** Ps29.1 **Nombre del curso:** Relaciones Humanas **Ciclo:**
Carrera: Licenciatura en Pedagógica e Investigación Educativa **Jornada:** Sabatina **Sección:** A **Fecha:** 29 de marzo del 2014

II. Desarrollo

Nombre de la unidad: Liderazgo

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Identifica las características de un buen líder y por medio de ello dirige diversas actividades a su cargo de forma correcta.	Definiciones. Tipos de líderes El liderazgo y la participación interactiva. Riesgos de un liderazgo competitivo y disociado.	Lectura de documento. Redacción propia sobre lo que es un líder. Elaboración de cuadro comparativo de un buen líder y sus características. Presentación de video sobre liderazgo.	Pizarrón. Folletos. Marcadores. Almohadilla. Libro de liderazgo. Computadora. Equipo audiovisual (cañonera, bocinas).	Redacta su propio concepto sobre el liderazgo. Identifica características sobre un buen líder. Dirige de manera adecuada grupos de trabajo.	Trabajo colaborativo. Instrumentos de evaluación, lista de cotejo.

f. 
Esdras Benjamin Muj Batz
 Epesista asistente

Vo.Bo. 
Lic. María Esther Castillo Mejía
 Licenciada encargada del curso

Clase número 8

Fecha: 29 de marzo del 2014

Desarrollo de la clase:

Se proporciona a los estudiantes un documento sobre el tema del liderazgo, luego se les pide a que redacten en sus propias palabras el concepto que tiene sobre un líder para luego elaborar un cuadro comparativo sobre un líder y sus características dentro de un grupo y un equipo, y por último se da una presentación motivacional sobre liderazgo.

Resumen de la clase:

Líder

Un líder es la persona que conduce, aplica valores, guía, es un ejemplo para los demás, rige todas las actividades para llevarla en un buen camino, orienta y organiza para que todo salga bien. Sobre el depende si una actividad va en un buen desarrollo o se dará de una mala forma.

Diferencia entre grupo y equipo:

Grupo	Equipo
<ul style="list-style-type: none"> - Tiene un líder que únicamente dirige, ordena y manda. - Se da una comunicación de forma cerrada. - En el grupo los miembros tienen funciones que nunca cambian. - Un solo líder 	<ul style="list-style-type: none"> - El líder ordena o dirige sabiendo las opiniones de los demás, buscando el bien común. - En el equipo los roles de los miembros van cambiando o van involucrándose según la necesidad para poder cubrirla. - Liderazgo compartido.

Tipos de líderes:

Líderes autoritarios, paternales, emotivos, autocráticos, negativos, democráticos, participativos y autoritarios.

Líderes que han impactado en la historia: Martin Luther King, Martín Lutero, Papa Francisco, Juan Pablo II, Napoleón Bonaparte.

Evaluación:

Elaboración de dos equipos en la cual se desarrolla el trabajo colaborativo donde aplicaran técnicas de investigación sobre las relaciones humanas que se dan dentro de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos. Se elaboran los instrumentos de evaluación y las listas de cotejo con los distintos aspectos que estarán calificando. También con el tema del liderazgo se toma muy en cuenta a dos personas y se elije las características del un líder para poder desempeñar el trabajo colaborativo, los alumnos evalúan a sus compañeros y eligen el líder de cada grupo.

Comentario:

Es importante tener muy en cuenta que el líder es el responsable de llevar la dirección de todas las actividades y depende de él y de su organización el poder tener buenos resultados, pero es importante ver que no sean líderes negativos, dentro de la universidad y grupos de trabajo, se observan a alumnos que dirigen a la sección de forma negativa haciendo que pierdan el interés hacia el estudio, afectando no solo al docente sino a todo el grupo de estudio.

Aporte personal:**Tipos de líderes**

Liderazgo natural: se entiende como líder natural aquella persona que, pese a tener una actual sobresaliente en la mayoría de los casos, su figura no está reconocida como tal. Se caracteriza por tener grandes habilidades comunicativas y motivadoras entre las personas, así como satisfacer eficientemente las necesidades de su equipo de trabajo. Se le distingue del resto, y sobre todo del autocrático, en que no impone nada y todas las decisiones son llevadas a cabo con el consentimiento y

participación de todas las personas, siendo en este caso muy parecido al liderazgo participativo.

Liderazgo participativo: muy parecido al anterior, este tipo de liderazgo, pese a tener él mismo la última decisión, no duda en consultar y evaluar las opiniones del resto de equipo de personas en el proceso de toma de decisiones. Su motivación principal es crear un gran espíritu de equipo donde cada individuo se sienta importante dentro de la organización y sobre todo valorado, teniendo así un impacto muy positivo en la motivación del grupo de trabajo.

Liderazgo autocrático: totalmente opuesto al liderazgo natural o participativo. Su principal características es el poder absoluto que tiene en la toma de decisiones, dando indicaciones precisas de cómo y cuándo llevar a cabo las tareas. Le gusta tenerlo todo bajo su control y gestiona a las personas con mano de hierro. En muchos casos, este estilo de liderazgo impacta negativamente en la motivación de las personas. Este tipo de liderazgo está recomendado por los expertos en aquellos momentos de crisis donde hay que tomar decisiones duras en beneficio de la compañía.

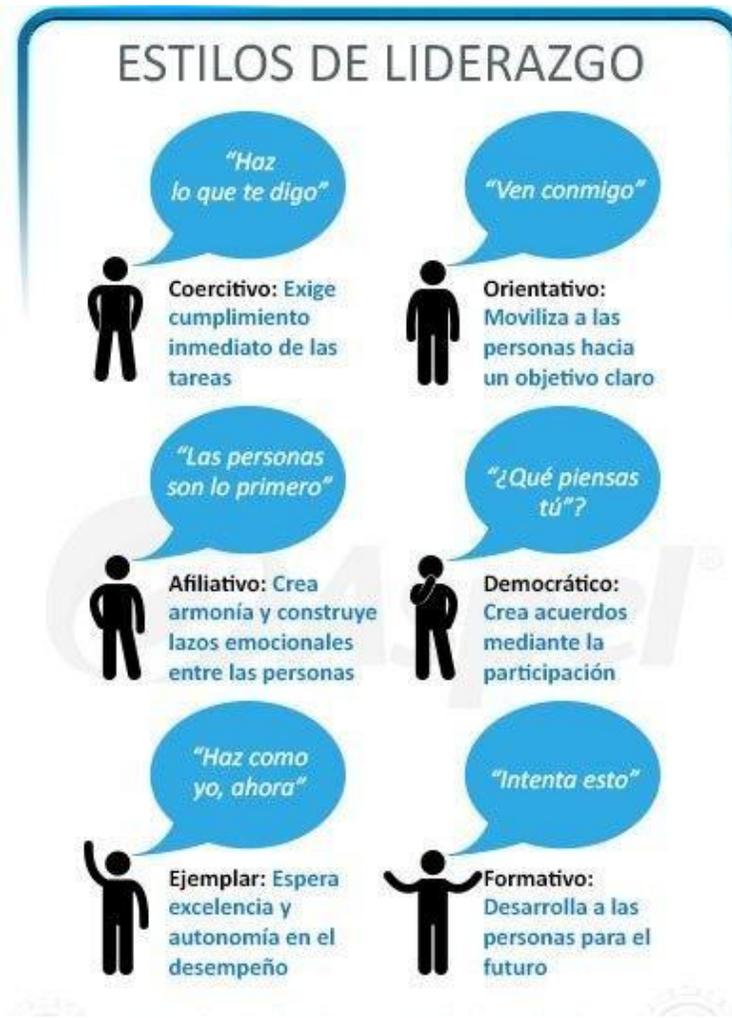
Liderazgo burocrático: se caracteriza por llevar a cabo las tareas según marcadas ya en su estilo. No contemplan ningún cambio y en caso de surgir imprevistos cuenta con soluciones ya preparadas. No muestra demasiado interés en la personalidad de las personas ni en su motivación, siendo su empatía casi inexistente. Este tipo de liderazgo está recomendado principalmente en empresas donde siempre haya cierto tipo de riesgo laboral y se tengan que tomar medidas especiales. No tiene demasiado sentido dentro del trabajo de oficina.

Liderazgo carismático: el líder carismático sobresale del resto por sus cualidades innatas de inspiración y su poder de atracción hacia las personas. Se muestran siempre muy enérgicos al transmitir sus ideas generando satisfacción y entusiasmo dentro del grupo de trabajo; llegando incluso a pensar que sin la figura del líder

carismático dentro de la organización no hay éxito. Entre sus principales deficiencias está el centrar demasiados los esfuerzos alrededor de esta figura puede llegar a ser un problema para la compañía el día que este abandone la organización.

Liderazgo transformacional: puede parecerse bastante al liderazgo carismático en el entusiasmo que transmiten a las personas, aunque al final su ego no es tan grande y antepone el beneficio del grupo al suyo propio. Son una fuente de inspiración para sus equipos pero a la vez necesitan sentirse apoyados por el resto de personas. El líder transformacional, aparte de cumplir con los objetivos marcados de la mejor manera posible, es el encargado de proponer nuevas iniciativas y agregar valor a las decisiones tomadas.

Líder tradicional: es el líder que obtiene el poder por poseer un cargo o por ser perteneciente a un grupo de poder establecido antaño, es el caso que suele darse en monarquías y empresas familiares, en donde el liderazgo es heredado a un miembro, independientemente de que el individuo en cuestión posea las cualidades necesarias o no para dirigir y liderar a sus subordinados.



Fuente: disponible en: <http://www.emprendices.com/> citado en agosto del 2014



PLAN DE CLASE

I. PARTE INFORMATIVA

Nombre del Profesor: María Esther Castillo Mejía **Código del curso:** Ps29.1 **Nombre del curso:** Relaciones Humanas **Ciclo:**
Carrera: Licenciatura en Pedagógica e Investigación Educativa **Jornada:** Sabatina **Sección:** A **Fecha:** 26 de abril del 2014

II. Desarrollo

Nombre de la unidad: Fenómeno del conflicto en las relaciones humanas

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Identifica las causas de las malas relaciones dentro de la administración y así poder crear mecanismos que ayuden a un buen trato hacia los demás.	Emergencia del conflicto en la estructura organizacional. Causa de las malas relaciones. Causas del apareamiento de conflictos.	Lectura y explicación del mapa mental sobre la solución de conflictos. Lluvia de ideas. Delimitación de problemas. Corrección sobre trabajo de campo.	Pizarrón. Folleto. Marcadores. Almohadilla. Copias.	Reconoce las causas de conflictos y malos tratos dentro de la administración. Amplia sus conocimientos en cuanto a los conflictos en las relaciones humanas.	Revisión del trabajo colaborativo. Instrumentos de evaluación, lista de cotejo.

f. 
Esdras Benjamín Muj Batz
 Epesista asistente

Vo.Bo. 
Lic. María Esther Castillo Mejía
 Licenciada encargada del curso

Clase número 9

Fecha: 26 de abril del 2014

Desarrollo de la clase:

Se da una lectura y explicación sobre un mapa mental sobre la solución de conflictos, de como aplicar las relaciones humanas en medio de un conflicto, se dan lluvia de ideas sobre el tema a desarrollar, luego se da tiempo a que los alumnos realicen el trabajo grupal, delimitando todos los problemas, para luego dar correcciones sobre el trabajo de campo, guiando al grupo a realizar un buen trabajo.

Resumen de la clase:

Conflicto en la estructura organizacional.

En toda organización el conflicto es inevitable e incide significativamente en el comportamiento organizacional y según como se manipule los resultados pueden ser desastrosos. Es por eso la relevancia de que un líder logre que la administración del conflicto constituya una parte fundamental del trabajo. Algunos concluyen señalando que para definir la naturaleza del conflicto es preciso alcanzar los propios objetivos, aunque a veces puede ser muy difícil, debido a que nuestros objetivos suelen ir más allá del problema que se manifiesta en un momento dado.

Causa de las malas relaciones.

Se pueden tener muchas causas, tanto como personales, como familia, sentimientos, hasta los externos como los sociales y culturales. Algunas causas son las siguientes:

Instrucción impersonal

Mala comunicación entre personas, puede darse, una mala relación entre maestro – alumno, como también entre trabajadores y con quienes se atiende.

Falta de dedicaciones

Es considerable cuando un trabajador toma la idea de un "simple trabajo" y realmente no le importan las demás personas, creando una mala comunicación y mala relación con las demás personas. Las personas dedicadas a lo que hacen desarrollan

relaciones fuertes efectivas con los demás, demuestran entusiasmo y se ganan la confianza de los demás

Falta de respeto

Es una de las grandes causas del porque se dan las malas relaciones, muchas veces los estudiantes no se sienten respetados por sus docentes lo que hace que las malas relaciones se den, en los trabajadores en ocasiones sienten invadido sus derechos y se crean conflictos al tratar de defenderlos.

Bajas expectativas

En los trabajadores son más adeptos a trabajar por los jefes que los miran con respeto y que imponen altas expectativas

Evaluación:

Se da paso a la revisión del trabajo colaborativo, la cual va de la mano con los temas vistos, se utiliza instrumento de evaluación para poder revisar los temas.

Comentario:

Se hace énfasis en la relación que debe de permanecer entre trabajadores con las demás personas como también el de los docentes para con los alumnos, vemos que cada vez se da una mala relación por parte de docentes a alumnos, pero también en ocasiones los alumnos exceden esos límites insultando a los docentes, debe ser una relación bilateral donde se respeten los derechos de cada uno y no darle lugar a las malas relaciones humanas.

Aporte personal:

Dentro de las organizaciones se presentan varios conflictos los cuales se deben de resolver para poder desarrollar un buen ambiente de trabajo.

Causas de Conflictos



- Conflicto con uno mismo.
- Necesidad o deseo no satisfecho.
- Disputa de valores.
- Percepciones
- Conjeturas
- Poca información
- Expectativas muy bajas o muy altas.
- Diferencias en estilos de personalidad, raza y género.

Fuente: disponible en: <http://acualtendencias.com.html> citado en agosto del 2014

Algunas causas de las malas relaciones humanas son las siguientes:

1. La mentira: es el anti valor más conocido de todos y resquebraja relaciones humanas cuando quien miente o pone pretextos para ocultar una verdad o verdades por fines específicos (miedo, egoísmo, comodidad, ego, ambición, etc) actúa de manera deshonesta eligiendo así dañar a alguien que no lo merece porque nadie merece ser víctima de una mentira y mucho menos si aquellas personas han brindado honestidad.

2. Invasión del espacio y la privacidad: la prudencia, pertinencia y don de gente tiene que ver con la bondad y valores sembrados desde niños, pero existen personas que por inmadurez, conflictos no resueltos, falta de escrúpulos, impulsividad, ansiedad, ira, ego, competencia, entre otros, hace caso omiso al respeto que merecemos todos y por diversas razones actúan sin escrúpulos y deciden invadir el espacio y privacidad de sus semejantes.

3. Falta de gentileza y educación: si bien no es correcto esperar nada de nadie, las personas gentiles sienten incomodidad con las personas extrañas de conducta e impulsivas o ambiguas, las personas que se comunican de manera normal y

saludable, no empatizan con quienes no inspiran confianza o son cambiantes como el clima porque los códigos de comunicación son distintos.

4. Agresividad: se puede ser agresivo con palabras, actitudes o con acciones específicas y las mismas van lastimando y si bien se pueden comprender, compadecer y perdonar, desgastan relaciones humanas y cada quien es libre de elegir con quien lidiar.

5. Arrogancia, ego: cuando las personas buscan minimizarse unas a otras, desean controlar, doblegar, competir, dominar demuestran su incapacidad de nobleza y sentimientos puros. Por ego tantos hombres y mujeres de hoy buscan jugar con los sentimientos de las personas que escogen como si fuese un ave de caza, por ego y deseo de control tanta gente equivocada usa a personas débiles de espíritu y carentes de autoestima para sentirse especiales y únicos. Por ego y egoísmo tanta gente lleva doble vida, caretas y no puede sostener una mirada limpia y mucho menos admitir una sola falta.

6. Egoísmo: el egoísmo brota en las personas que solo piensan en ellas mismas y son incapaces de solidarizarse con su prójimo y es mucho más complejo cuando esta actitud se da entre personas de roles más cercanos como familiares, amigos personales, etc. El egoísmo es la incapacidad de dar y la ausencia de nobleza para poder amar con dicha porque posiblemente no se aprendió, no es innato en la esencia o por daños del ayer surgió como mecanismo de defensa.

Clase número 10

Fecha: 3 de mayo del 2014

Desarrollo de la clase:

Se da inicio a la clase con actividades motivacionales, las cuales sirven de relajación para los alumnos, también se da un espacio para la recepción de tareas para luego desarrollar una mesa redonda donde se toman en cuenta algunos puntos que no han sido trabajados en la investigación. Los alumnos divididos en dos grupos revisan el trabajo, aplican encuestas, tabulan datos y dan conclusión al proceso investigativo. También se desarrolla temas faltantes por cubrir.

Resumen de la clase:

Consecuencias de conflictos

El desacuerdo entre empleados, departamentos, administradores o grupos de personas dentro de la entidad empresarial. Los desacuerdos pueden surgir debido a diferencias en los puntos de vista, ideología o competencia malsana que pueden producir consecuencias positivas o negativas. Independientemente del tipo o nivel del conflicto, puede surgir una serie de importantes consecuencias funcionales y disfuncionales del conflicto.

Algunos conflictos entre los empleados no tienen nada que ver con las personalidades, sino que se deben a circunstancias relacionadas con sus funciones y deberes.

Un conflicto puede llevar a un final positivo o negativo según como se pueda solucionar y la capacidad de solucionarlo, una crítica es para una mejoría, en un conflicto se puede aprender para mejorar en otras circunstancias. En una organización a veces en vez de concentrarse en el cumplimiento de objetivos, los empleados pierden tiempo en problemas divisivos. El uso indebido de fondos y materiales es bastante rampante cuando las partes en conflicto participan en conflictos. Las disputas, el estrés y las confrontaciones emocionales reducen la productividad de los trabajadores y finalmente, la rentabilidad de un negocio.

Comunicación comprensiva

La comunicación humana es un tema más complicado de lo que se piensa. La personas como seres racionales y libres, lo que nos hace tener un abanico de contenidos y miles de formas de expresarlos. Lo primordial es aprender a tomar en cuenta a todos, aplicando normas de cortesía y valores para poder relacionarse bien. Este compromiso sale adelante aplicando el criterio más efectivo frente a todos los problemas relacionales: conseguir que el otro cambie pasa, necesariamente, por cambiar uno antes.

Evaluación:

Se realiza una lluvia de ideas donde luego se realizan análisis de las distintas formas en las que se dan malas comunicaciones entre personas y pueden afectar toda una organización. Se verifica el trabajo colaborativo de los estudiantes, dándoles observaciones para mejorar el trabajo.

Comentario:

Es importante una buena comunicación para poder resolver conflictos, muchas veces por una mala comunicación un trabajo, un evento hasta inclusive planes realizados llegan a concluir mal. Tanto docente como alumno también deben tener una buena comunican, en el curso de relaciones humanas se fomenta es interacción y es provechoso para los estudiantes.

Aporte personal:



<http://apuntesparaestudiar.com/lengua-y-literatura/%C2%BFque-es-la-comunicacion-%C2%BFcuales-son-sus-elementos/> citado en agosto 2014

Importancia de la buena comunicación para las buenas relaciones humanas

EL VIEJO CUENTO DEL TELÉFONO DESCOMPUESTO

Todo empezó en la verdulería. Flora le dijo a Carlota, la verdulera:

- Sabe una cosa, Carlota, anoche mi gato se subió al techo para maullarle a la luna.
- ¡No me diga! -le respondió Carlota, que era medio sorda y, como buena verdulera, escuchaba todo para el lado de los tomates. Al rato, Carlota, la verdulera, llamó por teléfono al trabajo de su marido para contarle la noticia.
- Hola, querido, habla Carlota. Te llamo para contarte que el gato de Flora se subió al helecho y se cayó en la laguna.
- ¿Cómo? -preguntó el marido -Había más fuerte porque el teléfono está medio roto y



no te oigo bien.

- Que el gato de Flora se cayó a la laguna por treparse al helecho -contestó Carlota a los gritos pelados.
- ¡Ah!, que el gato de Flora se comió una aceituna y quedó satisfecho. Gracias por la noticia, mi amor. Voy a contarle a Palmiro.

El marido de Carlota cortó y desde la oficina le mandó un fax a su amigo Palmiro que trabajaba en el diario. El fax decía:

“El gato de Flora se comió una aceituna y se tragó el carozo.”

Palmiro usaba unos anteojos regresos. Así y todo no veía un elefante a cinco centímetros. Cuando recibió el fax leyó:

- ¡El gato de Flora perdió su fortuna y se comió un oso! ¡Esto hay que publicarlo en el diario ya mismo!

A la mañana siguiente la noticia salió publicada en la tapa del diario. El diariero de la esquina cantaba:

- ¡Extra, extra! ¡Última noticia! ¡El gato de Flora se comió un oso de gran tamaño! Pedro Buenasuevas, el periodista que trabajaba en el noticiero de la televisión, escuchó al diariero y fue corriendo al canal para televisar la noticia.

-Buenos días a toda la población -dijo



mirando a cámara-

No se alarmen, pero

hoy tenemos una

noticia increíble: el gato de la señora Flora encontró un oso adentro de un caño.

La abuela Clara estaba viendo el noticiero por televisión. No alcanzó a subir el volumen, por eso escuchó lo que escuchó:

- ¡Flora tiene un gato hermoso que cumple los años! Voy a hacerle una torta con velitas.

La abuela Clara hizo la torta y pasó a buscar a todos los vecinos para ir al cumpleaños del gato de Flora.

Cuando Flora abrió la puerta vio a los vecinos con globos y bonetes. Estaban todos, hasta la verdulera Carlota, que había cerrado la verdulería para ir al cumpleaños. Flora dijo:

- Creo que aquí hubo una confusión.
- ¿Qué? ¿Comienza la función? -dijo Carlota, que escuchaba como si tuviera una papa en la oreja -Voy corriendo a avisarle a mi marido.

Y todo volvió a empezar.

Se da una presentación de video la cual es llamada, breve historia de la comunicación con Cantinflas, la cual se encuentra por el siguiente link:

https://www.youtube.com/watch?v=FRXrd_z1zJU



PLAN DE CLASE

I. PARTE INFORMATIVA

Nombre del Profesor: María Esther Castillo Mejía **Código del curso:** Ps29.1 **Nombre del curso:** Relaciones Humanas **Ciclo:**
Carrera: Licenciatura en Pedagógica e Investigación Educativa **Jornada:** Sabatina **Sección:** A **Fecha:** 10 de mayo del 2014

II. Desarrollo

Nombre de la unidad: Fenómeno del conflicto en las relaciones humanas

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Identifica las causas de las malas relaciones dentro de la administración y así poder crear mecanismos que ayuden a un buen trato hacia los demás.	Emergencia del conflicto en la estructura organizacional. Causa de las malas relaciones. El conflicto y el poder de la comunicación comprensiva.	Actividades motivacionales. Corrección de puntos que no han sido trabajados en la investigación.	Pizarrón. Folletos. Marcadores. Almohadilla. Copias.	Reconoce las causas de conflictos y malos tratos dentro de la administración. Amplía sus conocimientos en cuanto a los conflictos en las relaciones humanas.	Revisión del trabajo colaborativo. Revisión por medio de un mapa conceptual.

f. 
 Esdras Benjamín Muj Batz
 Epesista asistente

Vo.Bo. 
 Lic. María Esther Castillo Mejía
 Lincepiada encargada del curso

Clase número 11

Fecha: 10 de mayo del 2014

Desarrollo de la clase:

Como es de cada clase, se da una charla motivacional, actividades de relajamiento, como dinámicas para darle paso al tema pendiente, y luego darle tiempo a los grupos de trabajo para poder desarrollar su tarea investigativa.

Resumen de la clase:

Tratamiento pacífico de los conflictos

Los resultados que obtenemos en la vida dependen en gran medida de cómo aprendemos a arreglar los problemas, y la preparación individual completa requiere también que estudiemos las mejores maneras de relacionarnos con los demás, en especial cuando surgen conflictos entre personas. Las actitudes que adoptemos ante ellos y las habilidades que demos son críticas para seguir nuestro camino con satisfacción y no apartarnos de nuestras más preciadas metas. Aprender a manejar mejor los conflictos requiere separar las emociones irracionales, detectar las necesidades de los demás, tolerar las diferencias con respeto, saber escuchar, reaccionar con creatividad e imaginación constructiva. Requiere el deseo de encontrar un mejor reacomodo para el futuro de nuestras relaciones. Un conflicto no debe simplemente resolverse sino encontrar puntos en común en él.

Un conflicto bien resuelto ayuda a fortalecer las relaciones humanas y a elevar la autoestima. Puede ser una fuente muy rica en información para el aprendizaje.

Evaluación:

Se dan comentarios sobre el tema desarrollado, luego aplicando al trabajo colaborativo en proceso de elaboración, se da revisión del trabajo colaborativo y corrección a la misma.

Comentario:

Es importante solucionar los conflictos de una forma correcta para poder llevar de buena forma las relaciones humanas, es importante también que dentro de nuestro ambiente en el que nos desenvolvemos podamos desarrollar y solucionar los conflictos aprendiendo de ellos para no poder cometer el mismo error.

Aporte personal:

Para no tener malas relaciones humanas se recomienda lo siguiente:

Qué no hacer:

- Ofrecer disculpas prematuramente.
- Evadir la discusión, manejarla con silencio o abandonarla.
- Utilizar el conocimiento íntimo de la otra persona para dar golpes bajos y humillar.
- Traer a colación asuntos no relacionados.
- Fingir acuerdo cuando en realidad se alberga resentimiento.
- Decir cómo se está sintiendo la parte contraria.
- Atacar de manera indirecta al criticar a alguien o a algo que la otra persona aprecia.
- Debilitar al otro intensificando su inseguridad o amenazando con el desastre.

Qué hacer:

- Discutir en privado y no en la presencia de los niños.
- Definir el punto claramente y repetir los argumentos del otro con las propias palabras.
- Exteriorizar los sentimientos positivos y negativos que uno tiene.
- Recibir de buen grado la retro-alimentación respecto al comportamiento de uno.
- Aclarar en qué puntos se está de acuerdo y el cuales en desacuerdo y que es lo más importante para cada uno.
- Hacer preguntas que ayuden al otro a encontrar palabras que expresen

su inquietud.

- Esperar a que las explosiones espontáneas se calmen antes de responder.
- Hacer sugerencias positivas en beneficio mutuo.



<http://es.slideshare.net/Gonzalo12345/manejo-de-conflictos-9300578>



PLAN DE CLASE

I. PARTE INFORMATIVA

Nombre del Profesor: María Esther Castillo Mejía **Código del curso:** Ps29.1 **Nombre del curso:** Relaciones Humanas **Ciclo:**
Carrera: Licenciatura en Pedagógica e Investigación Educativa **Jornada:** Sabatina **Sección:** A **Fecha:** 17 de mayo del 2014

II. Desarrollo

Nombre de la unidad: Fenómeno del conflicto en las relaciones humanas

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Identifica las causas de las malas relaciones dentro de la administración y así poder crear mecanismos que ayuden a un buen trato hacia los demás.	Emergencia del conflicto en la estructura organizacional. Causa de las malas relaciones.	Presentación de trabajo investigativo-colaborativo. Exposición grupal. Presentación de resultados finales	Pizarrón. Folleto. Marcadores. Almohadilla. Copias. Cañonera. Computadora.	Elabora una conclusión personal de acuerdo a lo investigado. Amplía sus conocimientos en cuanto a los conflictos en las relaciones humanas.	Revisión del trabajo colaborativo. Lista de cotejo Rubrica

f. 
Esdras Benjamín Muj Batz
 Epesista asistente

Vo.Bo 
Lic. María Esther Castillo Mejía
 Licenciada encargada del curso

Clase número 12

Fecha: 17 de mayo del 2014

Desarrollo de la clase:

En esta clase se daba paso a la evaluación final que consistía en la presentación del trabajo colaborativo de los grupos, por motivos de actividades no se da la evaluación en la fecha prevista, se deja para la próxima clase, únicamente quedando en darle detalles finales a la presentación de cada grupo, haciendo los trámites necesarios para conseguir el equipo necesario.

Comentario:

Las diversas gestiones en la Universidad de San Carlos se realizan con anticipación lo cual hace que todo marche de la mejor manera, en la facultad se da una atención adecuada, pero en ocasiones es escaso el equipo necesario por lo que debería de gestionarse mas equipo para poder solventar las necesidades de todos.



PLAN DE CLASE

I. PARTE INFORMATIVA

Nombre del Profesor: María Esther Castillo Mejía **Código del curso:** Ps29.1 **Nombre del curso:** Relaciones Humanas **Ciclo:** —
Carrera: Licenciatura en Pedagógica e Investigación Educativa **Jornada:** Sabatina **Sección:** A **Fecha:** 24 de mayo del 2014

II. Desarrollo

Nombre de la unidad: Fenómeno del conflicto en las relaciones humanas

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Identifica las causas de las malas relaciones dentro de la administración y así poder crear mecanismos que ayuden a un buen trato hacia los demás.	Causa de las malas relaciones.	Presentación de trabajo investigativo-colaborativo. Exposición grupal. Presentación de resultados finales	Pizarrón. Folletos. Marcadores. Almohadilla. Copias. Cañonera. Computadora.	Elabora una conclusión personal de acuerdo a lo investigado. Amplía sus conocimientos en cuanto a los conflictos en las relaciones humanas.	Revisión del trabajo colaborativo. Lista de cotejo Evaluación final

f. 
 Esdras Rejman Muj Batz
 Epesista asistente

Vo.Bo. 
 Lic. María Esther Castillo Mejía
 Licenciada encargada del curso

Clase número 13

Fecha: 24 de mayo del 2014

Desarrollo de la clase:

En esta clase se da la evaluación final, que consiste en la presentación del trabajo investigativo, se dan las conclusiones sobre la aplicación de las Relaciones Humanas en la Facultad de Humanidades en el departamento de Pedagogía. Los alumnos concluyen según la investigación realizada que en el departamento de Pedagogía se aplican Relaciones Humanas pero que aún falta por aplicarlas más para que todo marche mejor. También se observa que algunos trabajadores dentro de la facultad, exasperan el trato hacia los alumnos y visitantes en la facultad. La encuesta únicamente se realiza a alumnos y docentes del edificio s4 del segundo nivel.

Se presenta el informe final dando como concluido el curso de Ps29.1 Relaciones Humanas.

Evaluación:

Se aplica una lista de cotejo para calificar la exposición y el trabajo colaborativo realizado:

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Departamento de Pedagogía
 Licenciatura en Pedagogía e Investigación Educativa
 Ps29.1 Relaciones Humanas
 Licenciada: María Ester Castillo Mejía



Grupo numero: _____

Tema: _____

ASPECTOS	PUNTAJE						OBSERVACIONES
	1	2	3	4	5	T	
Desarrollo del tema investigativo tomando en cuenta los pasos y procesos de investigación							
Uso y material de apoyo							
Motivación							
Expresión verbal							
Presentación personal							
Conclusión de la investigación realizada							

Comentario:

Es interesante el poder saber el sentir de los alumnos sobre las relaciones humanas que se dan dentro de la Facultad de Humanidades, del edificio S4 del segundo nivel, encontrando que las relaciones humanas es fundamental para el buen trato de las

personas y desarrollo académico, ya que todo va encaminado hacia un fin, y sin apoyo de todos la educación no puede darse de la mejor manera. Desde trabajadores hasta todos los alumnos deben de aplicar relaciones afectivas para que todo encamine bien.

Capítulo IV EVALUACIÓN

4.1 Evaluación del Diagnóstico

Esta evaluación la realizó el epesista por medio de una lista de cotejo que se puede observar en el apéndice y la técnica de observación, para poder encontrar las carencias de la institución y poder darle una solución, el diagnóstico fue de mucha importancia ya que permitió la distribución de las actividades en el tiempo, obteniendo de esa manera un trabajo ordenado, sin olvidar los recursos.

Según la lista de cotejo se puede determinar que dentro del diagnóstico el proyecto se logra realizar con viabilidad y factibilidad teniendo los apoyos necesarios para el desarrollo del mismo, se pudo determinar que se cuentan con los recursos, el apoyo respectivo y los recursos necesarios.

4.2 Evaluación del Perfil.

En esta etapa se verificó que las actividades planificadas y llevadas por medio de un control con la lista de cotejo que se puede observar en el apéndice, fueran llevadas a cabo para obtener los resultados esperados. Esta evaluación se llevó a cabo en forma permanente, desde la selección de las actividades hasta la elaboración del texto paralelo.

Se utilizaron criterios cualitativos que dieran como resultado la elaboración del texto paralelo, determinándose a su vez el cumplimiento de la viabilidad y la factibilidad considerándose satisfactoria para la institución. Por medio de la lista de cotejo se pudo determinar que el proyecto es justificable el proyecto beneficiando a la comunidad educativa, se pudo constatar que el proyecto es factible llevando a cabo a cabalidad las diferentes actividades dentro del proyecto. El proyecto ayudará al docente del curso el cual podrá aplicar de forma efectiva.

4.3 Evaluación de la Ejecución

La evaluación de la ejecución permite comprobar los avances de las actividades en la realización de un proyecto. Esta evaluación fue de mucha importancia ya que permitió la adecuada distribución de las actividades y los recursos.

En la evaluación de esta fase se verificó que todas las actividades propuestas para la ejecución del proyecto se llevaran a cabo por medio de una lista de cotejo que se incluye dentro del apéndice. Esta fase se establece en el cronograma verificando la eficiencia y eficacia que den como resultado la elaboración del producto que viene a mejorar la labor docente que está al servicio de la Facultad de Humanidades.

Se logró cumplir con todas las actividades requeridas, determinándolas por medio de la lista de cotejo en la cual se verifica que todos los procesos se hayan realizado de forma correcta. Fue de gran apoyo el trabajo de asistencia docente como también la elaboración del texto paralelo, los estudiantes se sintieron cómodos en el trabajo asistencial por parte del alumno epesista.

4.4 Evaluación Final.

Luego de la evaluación aislada de cada etapa realizada durante el Ejercicio Profesional Supervisado, se utiliza el instrumento de lista de cotejo que se puede observar en el apéndice y técnica de observación para verificar el producto final, realiza la evaluación final en base al programa del curso que se imparte, siendo así un aporte al docente que da dicha clase.

Se lleva a cabo todas las actividades logrando en su totalidad las propuestas y actividades realizadas, se hace entrega de una copia y Cd necesario a las autoridades pertinentes con el informe descrito.

Gracias al proyecto se ha logrado llevar a cabo una mejor calidad académica, se ha facilitado el desarrollo de las actividades logrando así cumplir con los objetivos trazados al iniciar el proyecto.

CONCLUSIONES

1. Se contribuyó con el apoyo a la docencia por medio de la creación del texto paralelo para el curso Ps29.1 Relaciones Humanas y una asistencia docente.
2. Se creó un Texto Paralelo para el curso Ps29.1 Relaciones Humanas de la Licenciatura en Pedagogía e Investigación Educativa de la Facultad de Humanidades, donde se brinda información necesaria sobre temas a desarrollarse, siendo de apoyo para la impartición y desarrollo del curso.
3. Se socializó el Texto Paralelo elaborado como apoyo al docente y a los estudiantes del curso Ps29.1 Relaciones Humanas, de la Licenciatura en Pedagogía e Investigación Educativa de la Facultad de Humanidades.

RECOMENDACIONES

1. Al Decano de la Facultad de Humanidades, tenga en cuenta la cantidad de estudiantes que hay para cada docente y de esa forma emplear estrategias para poder facilitar la enseñanza aprendizaje a los estudiantes.
2. Al Docente del curso ps29.1 Relaciones Humanas de la Licenciatura en Pedagogía e Investigación Educativa de la Facultad de Humanidades, es vital que siga efectuando su trabajo de manera eficiente sabiendo que está preparando personas y estudiantes de la Facultad de Humanidades quienes deben de hacer un cambio dentro de su ámbito social.
3. A los Docentes de la Facultad de Humanidades, es importante el uso de la tecnología en el desarrollo de las diferentes clases dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sabiendo que es vital para el desarrollo pleno de los conocimientos de cada estudiante, es importante que cada docente se pueda capacitar y de esa forma poder utilizar los recursos tecnológicos.

BIBLIOGRAFÍA

1. García López, Marcía de Jesús. *Módulo de EPS Historia General de Educación*, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2011.
2. Iscart Isern, María Teresa. *“Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina”* España 2006
3. Méndez Pérez, José Bidel. *Proyectos Elementos propedéuticos 10 edición*, Ciudad de Guatemala, 2013
4. *Propedéutica para el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-*, Universidad de San Carlos de Guatemala, Departamento de Pedagogía, Guatemala 2010
5. Poggio de Herrera, Silva. *Psicología General*, Editorial Texdigua, Edición 2004
6. *Técnicas de Estudio e Investigación*, ciclo diversificado, Editora Educativa, Ciudad de Guatemala.

APÉNDICE

1

PLAN DEL DIAGNÓSTICO

1. IDENTIFICACIÓN

- **Institución:** FACULTAD DE HUMANIDADES, UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
- **Nombre del estudiante:** ESDRAS BENJAMIN MUJ BATZ
- **Carné:** 200911324
- **Título:** “Diagnóstico de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala”.

2. UBICACIÓN:

Ciudad Universitaria, Edificio S-4 Campus Central de la Universidad de San Carlos de Guatemala, zona 12 Ciudades de Guatemala, Guatemala.

3. OBJETIVO GENERAL:

Descripción de la situación institucional de la Facultad de Humanidades, a través de las técnicas de investigación aplicables en la fase diagnóstica.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Enumerar las fortalezas de la Facultad de Humanidades.
- Identificar factores externos favorables que contribuyan al mejoramiento de la Facultad de Humanidades.
- Enumerar condiciones internas no favorables que debilitan el funcionamiento de la Facultad de Humanidades.
- Identificar factores externos que limitan el funcionamiento institucional de la Facultad de Humanidades.

5. JUSTIFICACIÓN:

Las instituciones siempre presentan situaciones que representan retos, búsqueda de soluciones integrales, es por ello que se realizara el diagnostico

respectivo en busca de posibles salidas inteligentes a las mencionadas situaciones, debido a la relevancia de la institución debemos ser muy objetivos en todo el proceso para tener los resultados deseados.

6. ACTIVIDADES:

- Observación de la Institución.
- Investigación bibliográfica.
- Elaboración de instrumentos.
- Aplicación de instrumentos.
- Elaboración de la guía de sectores.
- Procesar la información.
- Identificación, priorización y definición del problema.
- Identificación de alternativas de solución.
- Análisis de viabilidad y factibilidad de las alternativas de solución.
- Definición de la alternativa de solución más viable y factible.
- Redacción del informe diagnóstico.
- Entrega del informe diagnóstico.
- Revisión del informe diagnóstico.

7. RECURSOS:

Para poder desarrollar las distintas actividades se deben de tener en cuenta que se debe de contar con el apoyo de personas, recursos materiales y físicos los cuales se pueden describir de la siguiente manera:

7.1 Humanos

- Departamento de Pedagogía
- Docente de curso
- Estudiantes

7.2 Materiales

- Impresora

- Computadora
- Fotocopiadora
- Discos
- Libros y material investigativo

7.3 Físicos

- Edificio S-4, Ciudad Universitaria
- Biblioteca Central USAC

8. EVALUACIÓN:

La evaluación la realiza el epesista por medio de distintas listas de cotejo donde se podrán observar cada uno de los procesos que se han desarrollado y los resultados que se han adquirido, dicho proceso se realiza como una forma de verificar que aquellas cosas que no se han dado de manera correcta y de una u otra forma poder corregirlas.

APÉNDICE

2

APÉNDICE 2
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Característica a Observar	Si	No	Algunas veces
Las instalaciones de la Facultad acaparan la gran afluencia de estudiantes.		X	
Se observa una buena convivencia entre estudiantes miembros de la Facultad.	X		
Los docentes son aptos para poder desarrollar cada una de las actividades.			X
Los distintos parámetros de educación son los adecuados para poder desarrollar cada una de las actividades de aprendizaje.	X		
Se tiene conocimiento de las planificaciones que se tienen por parte de las autoridades educativas para el desarrollo estudiantil.		X	
El espacio físico para recibir las clases son las adecuadas.		X	
Se llega a interrumpir el proceso de enseñanza aprendizaje por la gran cantidad de alumnos para cada docente.	X		
El medio audio visual está en buen estado.			X
Los materiales audiovisuales están para el uso de cada uno de los docentes y alumnos.	X		
El personal administrativo atiende de buena forma a cada uno de los estudiantes.			X
Se tiene algún comedor para los estudiantes y docentes.		X	
Se desarrollan distintas actividades para poder tener convivencia entre alumnos y administración.			X

FICHAS ANÁLISIS DOCUMENTAL

Nombre de la institución: **Facultad de Humanidades, Departamento de Pedagogía.**

Documento revisado:

1. Visión y Misión de la Facultad

Documento	Se tiene	
	Si	No
Visión de la Facultad	(
Misión de la Facultad	(
Se tiene visible la Visión y Misión	(
Los estudiantes tienen conocimientos sobre la visión y misión de la Facultad		X

2. Políticas y Objetivos

Documento	Se tiene	
	Si	No
Políticas de la institución	(
Objetivos de la institución	(
Se tiene visible las políticas y objetivos		X
Los estudiantes tienen conocimientos sobre la las políticas y objetivos		X

3. Metas

Documento	Se tiene	
	Si	No
Metas de la facultad	(
Se tiene visible las metas de la Facultad		X
Los estudiantes tienen conocimientos sobre la visión y misión de la Facultad		X

4. Estructura Organizacional

Documento	Se tiene	
	Si	No
Estructura Organización	(

Se tiene visible quienes integran la estructura de la organización de la Facultad.		X
5. Organigrama		
Documento	Se tiene	
	Si	No
Organigrama	<	
Se tiene visible el organigrama	<	
Se tiene muy claro quienes integran el organigrama y las funciones que desempeñan cada uno de los que forman parte del organigrama		X

MATRIZ FODA DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

<p>F (ortalezas)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal con estudios avanzados. - Personas conocedoras sobre educación. - Son dados al cambio. - Se tiene apertura a diversas carreras. - Se atiende a cualquier persona no importando su género sexo, edad o alguna dificultad física. - Se busca siempre ser la entidad máxima que instruya a nuevos profesores en Educación. 	<p>O (portunidades)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyo internacional. - Becas estudiantiles. - Ayuda a estudiantes en el extranjero. - Beneficios en el desarrollo de trabajos. - Apertura a oportunidades de empleo para los estudiantes. - Distintas capacitaciones sobre áreas en específico. - Apertura a nuevas carreras para los nuevos estudiantes. - Desarrollo intelectual.
---	---

<ul style="list-style-type: none"> - Se busca el cambiar la sociedad y buscar el cambio de actitud en las personas. - Se tiene en cuenta el velar por la naturaleza de Guatemala, sabiendo que es la Madre Naturaleza y que nos debemos a ella. - Se tienen el sentido crítico para el desarrollo de distintas actividades. - Afluencia de estudiantes. 	<p>eficiente para los estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidades de desarrollarse de una manera eficiente en el campo laboral. - Cambio de actitud personal para cada uno de los estudiantes.
<p>D (debilidades)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aglomeración de personas. - Salones de clases no aptos para gran cantidad de estudiantes. - Catedráticos no comprometidos con el crecimiento personal del área intelectual del estudiante. - Estudiantes con diversos problemas de estudio. - Estudiantes con diversos problemas de estudio. - Carencia de recursos educativos. - Las metodologías docentes no llegan a darse de la manera que se quiere por la gran cantidad de estudiantes. 	<p>A (amenazas)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Becas estudiantiles por parte de otras universidades. - Cierre de distintas carreras. - Inestabilidad de las carreras. - Apertura de las carreras de la Facultad de Humanidades en otras Facultades o Escuelas dentro de la Universidad de San Carlos o alguna otra universidad. - Cambios constantes en la educación guatemalteca. - La excesiva población estudiantil, provocando que no se pueda aprender de forma correcta.

<ul style="list-style-type: none"> - El sector administrativo en ocasiones no llega a atender de forma correcta a los estudiantes y personas visitantes a la Facultad. - Carencia de valores por parte de algunas personas. - Falta de espacio físico. 	<ul style="list-style-type: none"> - Malos tratos. - Estudiantes insatisfechos. - Pleitos entre maestros y alumnos o sector administrativo.
---	--

PNI DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

Positivo	Negativo
<ul style="list-style-type: none"> - Variedad de carreras. - Distintas formas de mejorar. - Apertura el cambio en Guatemala. - Nuevas formas de educación. - Estudios a toda la población estudiantil. - Respeto entre miembros de la Facultad. - Hermandad. - Se tiene muy claro el ser profesionales humanistas. - Una Facultad con varios de fundación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Docente quienes no se comprometen con la Facultad y la población estudiantil. - La falta de espacio físico. - Carencias en distintas áreas. - Poca comunicación entre las autoridades de la Facultad con la población estudiantil. - Propensos a tener una inestabilidad. - Propensos a tener una inestabilidad. - Personas en atención al cliente de forma negativa. - Problemas en documentos administrativos. - Desorganización de algunos

	<p>Docentes.</p> <ul style="list-style-type: none">- Malos tratos de algunos docentes y sector administrativo.
--	--

Interesante

- Se llega a conocer muchas personas nacionales e internacionales.
- Es parte de la Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, por lo que muchos estudiantes de diversos lugares llegan para poder cambiar las formas de pensamiento de las distintas comunidades.
- Ser una facultad con muchos años de fundación.
- Se trata de estar a la par de la Tecnología.
- Se busca el contrarrestar los problemas que afectan la naturaleza, tales como la contaminación ambiental y la tala de árboles.
- Por medio de distintos proyectos se quiere el alcanzar una mejor Guatemala.

APÉNDICE

3

APÉNDICE 3
GUÍA DE ANÁLISIS INSTITUCIONAL DE LA FAHUSAC

I
SECTOR COMUNIDAD

ÁREAS	INDICADORES
1. GEOGRÁFICA	<p>1.1 Localización:</p> <p>Ciudad Universitaria, Zona 12 de la Ciudad Capital de Guatemala. Edificio S-4 Campus Central de la Universidad de San Carlos de Guatemala, colinda al Este con el Edificio S-5 que pertenece a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; al Norte con el Edificio de Bienestar Estudiantil; al Sur con el parqueo de vehículos que utiliza diversas facultades; al Oeste con el Edificio de Recursos Educativos.</p> <p>1.2 Tamaño:</p> <p>La Facultad de Humanidades contiene un área de 3,500 metros cuadrados, 45 metros son destinados para oficinas del área administrativa; 12.50 metros para las oficinas de ayuda audiovisuales y 4,542 metros cuadrados para aulas, corredores, sanitarios y jardines.</p> <p>1.3 Clima:</p> <p>Templado.</p>

	<p>1.4 Recursos naturales:</p> <p>El Edificio S4 posee un jardín en el interior con diversas plantas, entre ellas están: Alocacia, Afelandra, Hierba de Papagayo, Crotón, entre otras.</p>
<p>2. HISTORICA</p>	<p>2.1 Primero pobladores:</p> <p>Varios personajes importantes fueron fundamentales para los inicios de la Facultad de Humanidades, el 17 de Septiembre de 1945, dentro de ellos podemos encontrar a Juan José Arévalo Bermejo, José Rolz Bennet, Raúl Osegueda Palala, Carlos Martínez Durán, Feliciano Fuentes Alvarado, Miguel Ángel Gordillo, Julio Solares, Adolfo Monsanto, Julio Valladares, Juan José , Alfredo Carrillo, Luis Martínez Mont.</p> <p>2.2 Sucesos históricos importantes:</p> <p>La Universidad de San Carlos de Guatemala, fue fundando a solicitud del Rey de España en el año de 1681, inicialmente hechas por el Obispo Francisco Marroquín y Fray Payo Enríquez de Rivera funcionando inicialmente en el convento de Santo domingo de Antigua Guatemala, trasladándose por los sucesos del terremoto de 1973 a la Nueva Guatemala de las Asunción. En 1944 la Junta Revolucionaria emite el Decreto 12-44 que declara la autonomía de la Universidad de</p>

	<p>San Carlos. Luego de varios años se han incorporado distintas Facultades con estudiantes conocidos por la lucha en defensa del pueblo guatemalteco.</p> <p>2.3 Lugares de orgullo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plaza de los Mártires. - Edificio de Rectoría. - Biblioteca Central. - El Iglú. - Centro de aprendizaje de Lenguas de la Universidad –CALUSAC-. - Estadio Revolución.
<p>3. POLITICA</p>	<p>3.1 Gobierno local:</p> <p>La máxima autoridad de la Facultad de Humanidades es la Junta Directiva, que lo integra el señor Decano, funge como Presidente, Vocal 1º. , Vocal 2º. , Vocal 3º. , dos vocales estudiantes (4º. Y 5º.) Y Secretaria Académica específica.</p> <p>3.2 Organización Administrativa.</p> <p>La Facultad de Humanidades esta organizada administrativamente comenzando por el Organismo de Coordinación y Planificación Académica –OCPA- quien tiene a un Coordinador específico encargado y un grupo de profesionales, delegados de cada uno de los departamentos.</p>

	<p>Instituto Nacional de Estudios de la Literatura Nacional –INESLIN- que fue fundando el 28 de febrero de 1980, con un Director y grupo de profesionales investigadores.</p> <p>Departamentos: Arte, Bibliotecología, Extensión Filosofía, Investigaciones, Letras, (sección de idiomas), Pedagogía, Postgrado y Relaciones Públicas.</p> <p>Junta de Directores: conformada por Directores de Departamentos, Escuelas y un Jefe de Sección.</p> <p>Secretaría Adjunta: conformado por un Secretario Administrativo quien se encarga de la Administración de personal.</p> <p>Secretaría Académica: a cargo de la Secretaría de Junta Directiva, quien planifica, organiza, dirige, ejecuta y controla las tareas técnicas y docentes de la Facultad.</p> <p>3.3 Organizaciones políticas. Existen dos agrupaciones políticas estudiantiles dentro de la facultad llamadas: Evolucionista y Movimiento Humanista de Acción Responsable</p>
<p>4. SOCIAL</p>	<p>4.1 Ocupaciones de los habitantes. Profesionales en distintas ramas, en su mayoría maestros, ingenieros, técnicos y otros.</p>

	<p>4.2 Producción.</p> <p>Profesionales en diferentes ramas de Humanidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Departamento de Arte - Departamento de Bibliotecología - Departamento de Filosofía - Departamento de Letras - Departamento de Pedagogía - Departamento de Postgrado - Facultades - Escuelas no Facultativas - Secciones departamentales <p>4.3 Salud, Recreación, Transporte.</p> <p>Salud: Clínica de Servicio Social.</p> <p>Recreación: Canchas deportivas, Piscinas olímpicas, Estadio, Juegos recreativos.</p>
<p>Carencias del sector</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mucha población educativa. - Mayor índice de deserción de parte de la comunidad educativa. - Poco conocimiento de la visión y misión de la facultad por parte del sector estudiantil. - Atención inadecuada de parte del sector Administrativo.

II

SECTOR DE LA INSTITUCIÓN

<p>1. Localización Geográfica</p>	<p>1.1 Ubicación (dirección). Edificio S-4, Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Ciudad Universitaria, zona 12, ciudad capital de Guatemala.</p> <p>1.2 Vías de Acceso. Hay dos vías de acceso las cuales son: Por el Norte Anillo Periférico y al Este por la Avenida Petapa.</p>
<p>2. Localización Administrativa</p>	<p>2.1 Ubicación (ubicación). Edificio S4, Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala ciudad Universitaria, zona 12 de la ciudad capital de Guatemala.</p> <p>2.2 Región, Área, Distrito. Región metropolitana, área urbana, distrito central.</p> <p>2.3 Vías de acceso: Por el Norte Anillo Periférico y al Este por la Avenida Petapa.</p>
<p>3. Historia de la Institución</p>	<p>3.1 Origen El 9 de noviembre de 1944, la Junta Revolucionaria de Gobierno, emitió el decreto No. 12 en cual se otorgaba</p>

	<p>autonomía a la Universidad de San Carlos de Guatemala. El decreto en mención entró en vigencia el 1 de diciembre de este año e indicaba en el Artículo 3º la integración de la Universidad por siete Facultades, entre ellas nuestra Facultad.</p> <p>El proyecto de creación de la Facultad de Humanidades fue presentado al CSU el 5 de diciembre del mismo año y el 9 de dicho mes, el Rector de la Universidad integra provisionalmente la Junta Directiva de la Facultad.</p> <p>El 17 de septiembre de 1945, el Consejo Superior Universitario funda la Facultad de Humanidades y se declara aquella ocasión como “Día de la Cultura Universitaria”.</p> <p>En este breve recorrido histórico, aparecen personajes propulsores del anhelado proyecto de fundación. Quedan grabados en nosotros como símbolos de una generación representada por ellos, los nombres de: Juan José Arévalo, Raúl Osegueda Palala, Adolfo Monsanto, Juan J. Orozco Posadas, Jorge Luis Arriola, José Rölz Bennett, Mardoqueo García</p>
--	---

	<p>Asturias, Edelberto Torres, Alfredo Carrillo Ramírez, Luis Martínez Mont.</p> <p>La Facultad nace a la vida académica con el funcionamiento de cuatro secciones: Filosofía, Historia, Letras y Pedagogía. El profesorado se obtenía luego de cuatro años de estudio y dos años más para el doctorado. Además de esos títulos, que se otorgaba a los estudiantes regulares, la Facultad ofrecía certificaciones de asistencia a estudiantes no inscritos formalmente.</p> <p>La primera Junta Directiva de la Facultad de Humanidades estuvo integrada de la siguiente forma: Decano, Licenciado José Rólz Bennett; como vocales interinos, del primero al quinto: señores, Luis Cardoza y Aragón, Ricardo Castañeda Paganini, Antonio Goudbaud Carrera, Edelberto Torres, Alberto Velásquez. El primer secretario fue el doctor Raúl Osegueda Palala, luego el licenciado Enrique Chaluleu Gálvez.</p> <p>En sus inicios la Facultad de Humanidades estuvo ubicada en el edificio de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales: 9ª. Av. sur y 10ª. Calle, Zona 1.</p>
--	---

	<p>Posteriormente se trasladó a la 9ª. Av. y 14 calle, zona 1, hoy Bufete Popular. A finales de la década de los sesenta se trasladó al Campus de la Ciudad Universitaria, Zona 12, edificio S-5. En la actualidad se ubica en el edificio S-4.</p> <p>El Decano José Rölz Bennett cumplió su primer período, de 1945 a 1950, tiempo durante el cual se dieron valiosas realizaciones.</p> <p>En reconocimiento a su labor fue electo para el período, de 1950-54.</p> <p>En 1947, se creó la Escuela Centroamericana de Periodismo adscrita a la Facultad de Humanidades. Tiempo después las secciones de Arte, Bibliotecología, Idiomas, Historia y Psicología.</p> <p>En 1974 y 1975, los Departamentos de Psicología y de Historia, así como la Escuela Centroamericana de Periodismo pasaron a constituir unidades independientes.</p> <p>En 1998, el Consejo Superior autorizó la separación de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media EFPEM.</p>
--	---

El Programa que inicialmente se llamó Secciones Departamentales fue cambiado por Programa Fin de Semana.

3.2 Fundadores u organizadores:

Los primero fundadores y organizadores de la Junta Directiva de 1928 fueron: Alfredo Carillo Ramírez, Decano, Secretario: Adolfo Pérez Menéndez, además figuraban los profesores graduados: Señorita Alicia Aguilar Castro, Jorge Luis Arriola y Juan José Arévalo.

Entre otros personajes importantes encontramos a: Luis Martínez Mont, Raúl Osegueda, Adolfo Monzantos, Carlos Martínez Durán, Lázaro Chacón, José Roiz Benneti.

3.3 Sucesos o Épocas especiales.

15 de julio 1929 Se fundó como dependencia del Ministerio de Instrucción Pública, la Escuela Normal de Educación Superior.

En 1935 al asumir el Licenciado Antonio Villa Corta el Ministerio de Educación Pública le preparo un proyecto para la

	<p>fundación de un Instituto de Investigación Histórica anexo a la Facultad de Ciencias Jurídicas.</p> <p>El 28 de noviembre de 1934 se presenta un nuevo proyecto de fundación de la Facultad de Humanidades para estudios de Pedagogía, Letras, Filosofía, Historia.</p>
<p>4. Edificio</p>	<p>4.1 Área Construida.</p> <p>El área aproximadamente abarca 3,500 metros cuadrados.</p> <p>4.2 Área descubierta.</p> <p>278.64 metros cuadrados aproximadamente.</p> <p>4.3 Estado de Conservación.</p> <p>Está en óptimas condiciones.</p> <p>4.4 Locales Disponibles.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tienda. ▪ Fotocopiadora. ▪ Biblioteca. ▪ Centro de cómputo para administración. <p>4.5 Condiciones y Usos.</p> <p>Las condiciones de los locales son óptimas de acuerdo un estudio realizado por un profesional calificado.</p>

<p>5. Ambiente y Equipamiento (incluye mobiliario, equipamiento y materiales)</p>	<p>5.1 Salones Específicos (clases de sesiones). 14 salones.</p> <p>5.2 Oficinas. Cubículos: 40. Oficinas Administrativas: 17.</p> <p>5.3 Cocina. Exclusivo para docentes y personal administrativo.</p> <p>5.4 Comedor. Exclusivo para docentes y personal administrativo.</p> <p>5.5 Servicio Sanitario. Se cuenta con este servicio para estudiantes y visitantes. Estos se encuentran en el primer y segundo nivel, de hombres y mujeres de manera separada.</p> <p>Para los docentes existen dos servicios disponibles en el segundo nivel frente a la Sala de Junta Directiva.</p> <p>5.6 Biblioteca. Existe una biblioteca en el primer nivel con horarios específicos para diversas jornadas.</p>
--	---

	<p>5.7 Bodega. Existen cinco bodegas, dos en cada nivel, útiles para almacenar materiales de la Facultad. También esta a la disposición una para la Asociación de Estudiantes.</p> <p>5.8 Salón Multiusos. Un salón de usos múltiples (Aula Magna).</p> <p>5.9 Salón de Proyecciones. No cuenta con este servicio.</p> <p>5.10 Talleres. Existen talleres de Arte.</p> <p>5.11 Canchas. No tiene.</p> <p>5.12 Centros de Producciones o Reproducciones. 1 taller de electro-impresión.</p> <p>5.13 Otros. Servicio de cómputo y uso de internet privado. Existe una sala de profesores.</p>
Carencias del sector	<ul style="list-style-type: none"> - Insuficiencia de espacio físico para el desenvolvimiento de las actividades

	<p>pedagógicas y administrativas de la Facultad.</p> <ul style="list-style-type: none">- Local con uso de computadoras e internet para los alumnos.- No existe comedor para servicio de los estudiantes.- Falta de parqueo de la facultad.- Salones cerrados sin mayor ventilación.- Salones pequeños.
--	--

III
SECTOR FINANZAS

<p>1. Fuentes de Financiamiento</p>	<p>1.1 Presupuesto de la Nación. El presupuesto que se le asigna a la Facultad de Humanidades asciende a veintiún millones trescientos cincuenta y dos mil ciento ochenta y nueve quetzales (Q21,352,189.00)</p> <p>1.2 Iniciativa Privada. No cuenta con ningún rubro</p> <p>1.3 Cooperativa. No cuenta con ningún rubro</p> <p>1.4 Venta de Productos y servicios, rentas, donaciones, servicios y otros. No existe.</p>
<p>2. Costos</p>	<p>2.1 Salarios. Se asigna el sueldo según el trabajo que se realice, para los docentes dependerá del número de periodos asignados, y numero de partida presupuestaria a la que pertenece.</p> <p>2.2 Materiales y Suministros. Cuando se necesite se solicita llenando un formulario.</p>

	<p>2.3 Servicios Profesionales. Sin evidencia</p> <p>2.4 Reparaciones y Construcciones Corre a cargo del decano.</p> <p>2.5 Mantenimiento. Se hace un estudio de prioridades y de acuerdo al presupuesto se ejecutan.</p> <p>2.6 Servicios Generales. (electricidad, teléfono, agua, otros) Están contemplados como gastos prioritarios.</p>
<p>3. Control de Finanzas</p>	<p>3.1 Estado de Cuenta. Se llevan a cabo en Tesorería.</p> <p>3.2 Disponibilidad de Fondos. El presupuesto anual de la Facultad.</p> <p>3.3 Auditoria Interna y externa. La auditoría interna la ejecuta el Auditor de la Facultad y el Departamento de Auditoria de la Universidad de San Carlos de Guatemala y la externa la ejecuta la Contraloría de Cuentas de la Nación.</p>

	<p align="center">3.4 Manejo de Libros Contables Se trabajan en Tesorería</p>
<p>Carencias del sector</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de recursos que llenen las necesidades de la facultad de Humanidades. - No se cuenta para los estudiantes información de cuentas o manejo de las mismas. - Pocos recursos educativos. - Poca proporción de recursos.

IV
SECTOR RECURSOS HUMANOS

1. Operativo Personal	<p>1.1 Total de laborantes. El total de empleados es de 442 empleados.</p> <p>1.2 Total de laborantes fijos e Interinos. 442 empleados.</p> <p>1.3 Porcentaje de personal que se incorpora o se retira anualmente. El porcentaje es del 1%.</p> <p>1.4 Antigüedad del Personal. La antigüedad del personal es de 8 a 20 años.</p> <p>1.5 Tipo de laborantes. Profesionales Universitarios.</p> <p>1.6 Asistencia de personal. Se realiza de manera diaria, a través de hojas de control.</p> <p>1.7 Residencia de personal. L a mayoría tiene residencia en diversos puntos de la ciudad capital de Guatemala.</p>
------------------------------	---

	<p>1.8 Horario, otros.</p> <p>El horario es de 8:00 AM a 20:30 horas, dos jornadas, matutina y vespertina plan diario.</p> <p>7:30 AM a 17:30 horas plan fin de semana.</p>
<p>2. Personal Administrativo</p>	<p>2.1 Total de laborantes.</p> <p>54 empleados.</p> <p>2.2 Total de laborantes fijos o internos.</p> <p>54 empleados.</p> <p>2.3 Porcentaje de personal que se retira o se incorpora anualmente.</p> <p>El porcentaje es de 1%.</p> <p>2.4 Antigüedad de personal.</p> <p>La antigüedad del personal es de 8 a 20 años.</p> <p>2.5 Tipo laboral profesional o técnico.</p> <p>Profesionales, técnicos y administrativos.</p> <p>2.6 Asistencia de personal.</p> <p>La asistencia del personal es diaria.</p> <p>2.7 Residencia de personal.</p> <p>La mayoría reside en diversos puntos de la ciudad capital.</p>

	<p>2.8 Horarios, otros.</p> <p>El horario es de 8:00 AM a 20:30 horas en doble jornada, matutina y vespertina plan diario.</p> <p>7:30 AM a 17:30 horas plan fin de semana.</p>
<p>3. Usuarios</p>	<p>3.1 Cantidad de usuarios.</p> <p>La cantidad de usuarios es de 18,100 aproximadamente.</p> <p>3.2 Comportamiento anual de los usuarios.</p> <p>No existe evidencia.</p> <p>3.3 Clasificación de usuarios por sexo, edad y procedencia.</p> <p>No existe evidencia</p> <p>3.4 Situación socioeconómica.</p> <p>En su mayoría de clase media y baja.</p>
<p>4. Personal de Servicio</p>	<p>4.1 Total de laborantes.</p> <p>Son 8 en su totalidad.</p> <p>4.2 Total de laborantes fijos o internos.</p> <p>9 empleados.</p> <p>4.3 Porcentaje de personal que se retira o incorpora.</p> <p>El porcentaje es del 1%.</p>

	<p>4.4 Antigüedad de personal. La antigüedad del personal es de 8 a 20 años.</p> <p>4.5 Tipo laboral (profesional – técnico). De servicio.</p> <p>4.6 Asistencia de personal. Se realiza diariamente.</p> <p>4.7 Residencia de personal. La mayoría reside en diversos puntos de la ciudad capital de Guatemala.</p>
<p>Carencias del sector</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de atención al cliente. - No hay personal capacitado para poder atender a las necesidades de los estudiantes y visitante de manera adecuada. - Poca variación en los métodos de enseñanza de algunos docentes por la gran cantidad de afluencia de alumnos - Desactualización de algunos docentes en cuanto al uso de la tecnología - Falta de comunicación de parte de administración e información para los estudiantes.

V
SECTOR CURRÍCULO

<p>1. Plan de estudios servicios.</p>	<p>1.1 Niveles que atiende.</p> <p>Nivel de Educación Superior</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Pre-Grado.▪ Grado.▪ Post-Grado. <p>1.2 Áreas que cubre.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Pedagogía y Ciencias de la Educación.▪ Bibliotecología.▪ Filosofía.▪ Arte.▪ Letras. <p>1.3 Programas Especiales.</p> <p>La Facultad tabre escuela de vacaciones en el mes de junio y de diciembre para que los estudiantes tengan la oportunidad de adelantar o recuperar un máximo de tres cursos que sean cursos prácticos y cumplan con el pre-requisito.</p> <p>1.4 Actividades curriculares</p> <p>Los estatutos se regulan según los estatutos de la Facultad de Humanidades, las cuales se mencionan las cuales se mencionan:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Reglamento de evaluación
--	--

	<p>aprobado por el Consejo Superior Universitario.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reglamento de la Práctica Docente Supervisada de los Seminarios y de la Práctica Social Comunitaria. <p>1.5 Tipo de acciones que realiza</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Práctica docente. ▪ Práctica Administrativa. ▪ Práctica Social-comunitaria.
<p>2. Horario institucional</p>	<p>2.1 Tipo de horario. El tipo de horario de atención al estudiante es flexible.</p> <p>2.2 Manera de elaborar el horario. El horario de los empleados esta estipulado en el contrato de los trabajadores.</p> <p>2.3 Hora de atención para los usuarios. De 8:00 AM a 19:30 horas de lunes a sábado. De 8:00 AM a 17:00 horas días domingos.</p> <p>2.4 Horas dedicadas a actividades normales. Las mismas de atención al público.</p>

	<p>2.5 Horas dedicadas a actividades especiales. Dependen de la actividad que se realice.</p> <p>2.6 Tipo de jornada (matutina, vespertina, nocturna, mixta, intermedia). La jornada de trabajo es matutina, vespertina y nocturna.</p>
<p>3. Material Didáctico</p>	<p>3.1 Docentes que confeccionan su material. Los docentes realizan el material de acuerdo a lo requerido por cada curso, utilizando varios recursos.</p> <p>3.2 Docentes que utilizan texto. En su mayoría se auxilia con material de textos para consultas, se incluyen en el programa de estudio.</p> <p>3.3 Tipos de textos que se utilizan. Nacionales y extranjeros.</p> <p>3.4 Materias/materiales utilizados. Retroproyector, documentos bibliográficos, cartulina, sistemas de video, audio y cómputo.</p>

<p>4. Métodos, Técnicas y procedimientos</p>	<p>4.1 Metodología utilizada por los docentes. Método deductivo, participativo, inductivo, deductivo, clases magistrales.</p> <p>4.2 Criterios para agrupar a los alumnos. Por número de carne, por afinidad.</p> <p>4.3 Frecuencias de visitas o excursiones con los estudiantes. 1 o 2 veces al año.</p> <p>4.4 Tipos de técnicas utilizadas. Observación, Investigación participativa.</p> <p>4.5 Planeamiento. Se elabora un plan semestral del curso entregándole una copia a cada estudiante, también se entrega calendarización de actividades del curso.</p> <p>4.6 Capacitación. Reciben una capacitación cada mes dirigida a los docentes y personal administrativo de la facultad.</p> <p>4.7 Inscripciones o membrecías. Únicamente en el Colegio de Humanidades.</p> <p>4.8 Ejecución de actividades de diversa</p>
---	--

	<p>finalidad.</p> <p>Estas se ejecutan de acuerdo a cada curso.</p> <p>4.9 Convocatoria, selección, contratación e inducción de personal (y otros propios de cada institución).</p> <p>Anualmente en el mes de junio.</p>
<p>5. Evaluación</p>	<p>5.1 Criterios utilizados para evaluar en general.</p> <p>Procesos integrados e integrales que permitan determinar un juicio para la toma de decisiones pertinentes.</p> <p>5.2 Tipos de evaluación.</p> <p>Evaluación procesal: considera los resultados de la evaluación y el proceso requerido para arribar resultados.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación Integral: evaluación de objetivos, competencia, estrategias, recursos, etc. - Evaluación cooperativa: participación integral de todos los sujetos (actores del currículo) - Evaluación Continua: su realización permanente a lo largo de todo el proceso. - Evaluación del producto: obtención de información de los alcances de los

	<p>objetivos del diseño.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación semestral: se alternan con varios parciales planificados por el docente, integrados dentro del programa del curso. <p>5.3 Características de los criterios de evaluación.</p> <p>Es continua, confiable, dinámica y observable.</p>
<p>Carencias del sector</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de interés de algunos docentes en participar en capacitaciones programadas por administración. - Poca diversidad de utilización de materiales didácticos o recursos educativos. - Planificaciones no tan claras de parte de los catedráticos. - Atención inadecuada para los estudiantes de plan fin de semana. - Poco material audiovisual en los salones de clases.

VI
SECTOR ADMINISTRATIVO

1. Planeamiento	<p>1.1 Tipos de planes (corto, mediano, largo plazo).</p> <p>Se manejan planes a corto, mediano y largo plazo.</p> <p>1.2 Elementos de los planes, políticas, estrategias, objetivos o actividades)</p> <p>La base de los planes son todas las actividades que se llevaran a cabo. Las propuestas o planes de índole administrativa y circular ofrecen condiciones de pertinencia, factibilidad y validez del punto de vista legal, técnico experimental y presupuestario.</p> <p>1.3 Presentación, competencias, actividades, recursos y evaluación.</p> <p>1.4 Formas de implementar los planes, bases</p> <p>De los planes de acuerdo a la necesidades de cada curso.</p> <p>1.5 Planes de contingencia</p> <p>Se establecen análisis en grupo de tema relacionados al tema visto con anterioridad.</p>
------------------------	---

<p>2. Organización</p>	<p>2.1 Niveles jerárquicos</p> <p>Junta Directiva</p> <p>Se encuentra dividido por departamentos iniciando por junta directiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Decano - Secretaría Académica - Secretaría Adjunta - Personal Docente - Estudiantes. <p>2.2 Organigrama.</p> <p>El organigrama de la facultad es lineal. Organigrama adjunto.</p> <p>2.3 Manual de funciones y procedimientos.</p> <p>Se dan a conocer atribuciones y derechos en cada nombramiento.</p> <p>2.4 Régimen de trabajo.</p> <p>Es el que estipula el código de trabajo para los empleados administrativos y para los docentes, dependiendo de la cantidad de períodos asignados por semestre.</p>
-------------------------------	---

<p>3. Coordinación</p>	<p>3.1 Existencia o no de informativos internos. Se realiza por medio de circulares o memos.</p> <p>3.2 Existencia o no de carteleras. Existen carteleras en los dos niveles de la facultad al servicio de docentes y estudiantes.</p> <p>3.3 Formularios para comunicaciones escritas. Hay formularios</p> <p>3.4 Tipos de comunicación. Verbal o escrita (Teléfono, internet, fax, notas).</p> <p>3.5 Periodicidad de reuniones técnicas de personal. Por lo menos una vez al mes.</p> <p>3.6 Reuniones de programación. Solo cuando es necesario.</p>
<p>4. Control</p>	<p>4.1 Normas de control. Existe un Reglamento Interno que rige las entradas y salidas a la Facultad.</p> <p>4.2 Evaluación personal, inventario de. Actividades realizadas: Se realiza la observación a través del</p>

	<p>jefe inmediato del departamento y los por medio de formulario.</p> <p>El Inventario de actividades realizadas.</p> <p>Se efectúa anualmente.</p>
5. Supervisión	<p>5.1 Mecanismos de Supervisión, personal que supervisa.</p> <p>Se realiza por medio del jefe de cada departamento, pero este únicamente como observación.</p> <p>5.2 Periodicidad de supervisiones.</p> <p>Se efectúa dos veces al año.</p> <p>5.3 Personal encargado de cada supervisión.</p> <p>Jefe de cada Departamento</p> <p>5.4 Tipo de Supervisión.</p> <p>Observación.</p> <p>5.5 Instrumentos de Supervisión.</p> <p>Para el caso de los docentes los estudiantes emplean un formulario.</p>
Carencias del sector	<p>- Mala comunicación entre los entes que conforman el equipo de trabajo de la facultad.</p>

	<ul style="list-style-type: none">- No se conoce en si el organigrama ni quienes lo integran.- Incumplimiento de algunos catedráticos.- Informes internos de manera descuidada.- Supervisiones escasas por la gran cantidad de salones que se atiende.- Tramites que se realizan con lentitud y en ocasiones con errores.
--	---

VII
SECTOR DE RELACIONES

<p>1. Institución-Usuarios</p>	<p>1.1 Estado/ forma de atención a los usuarios.</p> <p>Se atiende a los estudiantes según sus necesidades y cuando lo soliciten en las oficinas de Información General, Control Académico, Tesorería, Secretaría y Departamentos.</p> <p>1.2 Intercambios Deportivos.</p> <p>La Asociación de Estudiantes de Humanidades (AEH) y la Asociación de Estudiantes de Bellas Artes (AEBA) organizan actividades deportivas inter facultades las que se realizan a finales de abril y principio de mayo.</p> <p>1.3 Actividades Sociales.</p> <p>Fiesta de aniversario de la Facultad, feria del libro y otras que se programan o requieren.</p> <p>1.4 Actividades Culturales (concursos exposiciones).</p> <p>Diversos talleres con diversos temas. Festival del Arte. Intercambios culturales con otras facultades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.</p>
---------------------------------------	--

	<p>Periódico estudiantil.</p> <p>1.5 Actividades Académicas (seminarios, conferencias, capacitaciones).</p> <p>Talleres de música y arte plan sábado.</p> <p>Programaciones de conferencias, talleres, foros y seminario a docentes</p> <p>Talleres, Foros o Seminarios a catedráticos, programación de conferencias.</p>
<p>2. Área de Institución con otras instituciones</p>	<p>2.1 Cooperación.</p> <p>Actualmente el Ministerio de Educación firmo un convenio para la Formación de Docentes.</p> <p>2.2 Culturales.</p> <p>Se realizan talleres con diversos estudiantes y docentes de otras secciones departamentales de la cede central, se resaltan los departamentos de arte y letras, presentado cada año diversas actividades culturales. También se realizan encuentros deportivos, culturales y artísticos a nivel inter facultades.</p>
<p>3. Institución con la comunidad</p>	<p>3.1 Con agencias locales, departamentales, municipales, nacionales y otros.</p> <p>Con las extensiones departamentales</p>

	<p>3.2 Asociaciones Locales (clubs, asociaciones de desarrollo, etc.).</p> <p>Asociación de Estudiantes de Humanidades (AEH)</p> <p>Asociación de Estudiantes de Bellas Artes. (AEBA)</p> <p>3.3 Proyecciones.</p> <p>Por medio de sus servicios sociales que tienen como objetivo fomentar y desarrollar el pensamiento humanístico, manteniendo una estrecha relación con todas las personas, las ciencias, la técnica y el arte y una estrecha relación con el pensamiento contemporáneo con la realidad económica, social y cultural. Estas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ejercicio Profesional Supervisado. - Actualización y capacitación de un promedio de 500 docentes. - Divulgación de conocimiento.
<p>Carencias del sector</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pocas actividades deportivas donde se permita mayor desenvolvimiento o relación con otras facultades.

	<ul style="list-style-type: none">- Pocas actividades culturales incluyentes de toda la comunidad educativa. - Falta de proyección social.
--	---

VIII
SECTOR FILOSÓFICO, POLÍTICO Y LEGAL

<p style="text-align: center;">1. Filosofía de la Institución</p>	<p>1.1 Principios Filosóficos de la Institución. No se evidencia.</p> <p>1.2 Visión. Egresar profesionales en las distintas ramas de las humanidades, con preparación intelectual para el desarrollo y participación en el área social humanística con proyección y servicio para solucionar problemas de la realidad nacional en una permanente actitud prospectiva.</p> <p>1.3 Misión. Formar profesionales universitarios a nivel técnico y licenciatura para cubrir las necesidades y fines del Sistema Educativo Nacional e Instituciones afines.</p>
<p style="text-align: center;">2. Políticas de la Institución</p>	<p>2.1 Políticas Institucionales. Proporcionar el desarrollo de la Institución en sus programas académicos, administrativos y financieros con el oportuno intelecto participativo del estudiante, optimizando interacciones con instituciones y unidades de apoyo.</p>

	<p>Promover el mecanismo de adecuación para el seguimiento de formación profesional y ocupacional de sus egresados, fuentes de trabajo para solventar en gran parte las necesidades económicas, políticas acorde a la realidad en beneficio de la sociedad guatemalteca.</p> <p>Promover programas para actualizar la red curricular del pensum de estudios de la Facultad de Humanidades.</p> <p>2.2 Estrategias.</p> <p>No existen evidencias-</p> <p>2.3 Objetivos (o metas).</p> <p>Fomentar y desarrollar el pensamiento humanista, manteniendo una vinculación permanente entre las humanidades, la ciencia, la técnica y el arte, y una relación estrecha con el pensamiento contemporáneo y la realidad económica, social y cultural.</p> <p>Enseñar las ramas del saber humano enunciadas en el inciso anterior en los grados conforme a los planes de estudio.</p>
--	--

	<p>Desarrollar la formación humanística en la Universidad, tanto la que corresponde específicamente a los estudios que imparte, como a otras áreas de enseñanza o profesionales.</p> <p>Formar, en colaboración con las demás facultades de la Universidad de San Carlos de Guatemala al profesor universitario.</p> <p>Formar y titular a los profesores para la educación media en las especialidades requeridas por dicho nivel educativo. Para este propósito recibirá la colaboración de las demás facultades y otros organismos académicos que integran la Universidad de San Carlos de Guatemala. Así mismo solicitará conservatorios e instituciones que puedan cooperar en la conservación, estudio, difusión y el avance y el avance del arte y de las disciplinas humanísticas.</p>
<p>3. Aspectos Legales</p>	<p>3.1 Personalidad Jurídica.</p> <p>La Universidad de San Carlos es autónoma con su personalidad jurídica quien lo representa. En su carácter como universidad estatal le corresponde dirigir, organizar y desarrollar la Educación Superior del Estado y la educación</p>

estatal universitaria.

**3.2 Marco Legal que abarca la Institución
(leyes generales, acuerdos,
reglamentos, otros)**

Cuenta con Ley Orgánica, Estatutos y Reglamentos.

Se rige por las Leyes y Reglamentos de la USAC.

Ley de Colegiación Profesional obligatoria.

Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Decreto No. 325.

Normas y Procedimientos para la Concesión de Licencias, otorgamiento de ayuda a becarias y pago de prestaciones especial al personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Constitución Política de la República de Guatemala.

Estatuto de la Carrera de Universitaria del personal académico.

Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala. (nacional y autónoma)

	<p>Reglamento del Consejo de Evaluación, Promoción y Desarrollo del personal Académico.</p> <p>Reglamento de concursos de oposición del Profesor Universitario.</p> <p>Reglamento para la Contratación del personal visitante.</p> <p>Reglamento del Consejo Editorial de la Universidad de San Carlos de Guatemala.</p> <p>Reglamento General de los Centros Regionales Universitarios de la Universidad de San Carlos de Guatemala.</p> <p>Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico.</p> <p>Reglamento de la Junta Directiva del Personal Académico.</p> <p>Reglamento de la Junta Universitaria del Personal Académico.</p> <p>Reglamento de la Escuela de Vacaciones CCQQYF.</p>
--	---

	<p>Reglamento General de Requisitos CCQQYF.</p> <p>Reglamento General del Programa de Experiencia Docentes.</p> <p>Reglamento General del Programa Sabático del Personal Académico.</p> <p>Reglamento de Exámenes para Profesorado CUNOC</p> <p>Reglamento para los exámenes Técnicos profesionales.</p> <p>Reglamento de elecciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.</p> <p>Reglamento de Formación de Desarrollo del Personal Académico.</p> <p>Reglamento de los Concursos de Oposición para profesores Auxiliares de la Universidad de San Carlos de Guatemala.</p> <p>Reglamento de la Tasa Estudiantil.</p> <p>Reglamento Interno de Funcionamiento y</p>
--	--

	<p>Organización de la Junta Universitaria de Personal.</p> <p>Reglamento de Apelaciones.</p> <p>Reglamentos Internos</p> <p>Trata de las relaciones laborales entre la Universidad de San Carlos y su personal.</p>
<p>Carencias del sector</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desinformación sobre los aspectos legales que rigen la institución. - Divulgación inadecuada de la misión, visión, políticas y objetivos que busca cumplir la facultad.

APÉNDICE

4

APÉNDICE 4

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
 Epesista: Esdras Benjamín Muj Batz.
 Carné: 200911324



Evaluación del Perfil

La evaluación de la presente fase se efectuó a través de Lista de Cotejo para conformar aspectos importantes significativos

No.	Indicadores	Si	No
1	¿Es justificable la ejecución del proyecto?	X	
2	¿Tiene relación el proyecto con las necesidades de la comunidad?	X	
3	¿Las autoridades de la Institución están interesadas en la ejecución del proyecto?	X	
4	¿La comunidad docente se interesa en la realización del proyecto?	X	
5	¿El proyecto beneficiará a la comunidad estudiantil?	X	

6	¿La ejecución del proyecto es un aporte a los docentes en el desarrollo de su clase?	X	
7	¿Las actividades se realizaron sin obstáculos?		X
	Total	6	1



Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
 Epesista: Esdras Benjamín Muj Batz.
 Carné: 200911324

Evaluación de Diagnóstico

La evaluación de la presente fase se efectuó a través de Lista de Cotejo para conformar aspectos importantes significativos

No.	Indicadores	Si	No
1	¿Fue adecuada la metodología y técnicas para la recopilación de datos?	X	
2	¿El procedimiento de recopilación de datos fue adecuado y sencillo?	X	
3	¿La institución colaboró con proporcionar la información requerida?	X	
4	¿Se tuvo acceso a la información institucional?	X	
5	¿Hubo flexibilidad de horario para mantener la información en la institución?		x
6	¿Brindo el apoyo necesario la institución?	X	
7	¿Es posible una adecuada priorización de problemas?	X	
8	¿Fue acertada la solución del problema que dará origen al proyecto?	X	

9	¿Las autoridades de la Facultad de Humanidades aprueban el diagnóstico?	X	
10	¿Se cumplieron los objetivos de la planificación del diagnóstico?	X	
	Total	9	1



Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
 Epesista: Esdras Benjamín Muj Batz.
 Carné: 200911324

Evaluación Ejecución del Proyecto

La evaluación de la presente fase se efectuó a través de Lista de Cotejo para conformar aspectos importantes significativos

No.	Indicadores	Si	No
1	¿Se organizaron todas las actividades programadas?	X	
2	¿Se desarrollaron las actividades de trabajo programadas?	X	
3	¿Se utilizaron las técnicas adecuadas?	X	
4	¿Los recursos fueron utilizados adecuadamente?	X	
5	¿Los recursos fueron suficientes para la realización del proyecto?	X	
6	¿Existió comunicación con el docente que impartió el curso?	X	
7	¿La comunidad docente fue beneficiada con la ejecución del proyecto?	X	
8	¿Todas las actividades fueron realizadas sin inconveniente?	X	

9	¿Fue de aporte a los docentes la ejecución del proyecto?	X	
		TOTAL	9



Universidad de San Carlos de Guatemala
 Facultad de Humanidades
 Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
 Epesista: Esdras Benjamín Muj Batz.
 Carné: 200911324

Evaluación Final

La evaluación de la presente fase se efectuó a través de Lista de Cotejo para conformar aspectos importantes significativos

No.	Indicadores	Si	No
1	¿Se cumplió con la ejecución del proyecto?	X	
2	¿Las actividades fueron las adecuadas para el desarrollo del proyecto?	X	
3	¿Se alcanzaron los objetivos planteados?	X	
4	¿Se lograron las metas trazadas?	X	
5	¿Se solucionaron los inconvenientes en el desarrollo del proyecto?	X	
6	¿El proyecto fue un aporte a las necesidades planteadas en el diagnostico?	X	
7	¿Se cumplió con el tiempo programado?	X	
8	¿La institución quedo satisfecha con la ejecución del proyecto?	X	
	TOTAL	8	

