

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS.

" APLICACION DE UN PROGRAMA SOBRE LA OPTIMIZACION
RECURSOS HUMANOS, DIRIGIDO AL PERSONAL DOCENTE DE
LAS ESCUELAS URBANAS Y RURALES PERTENECIENTES AL
MUNICIPIO DE AMATITLAN E INCIDENCIA DE PROBLEMAS DE
APRENDIZAJE COMO RESPUESTA A INADECUADA RELACION
ALUMNO-DOCENTE ".

(SEDE CENTRAL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE AMATITLAN)

INFORME FINAL DE E. P. S.

PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

POR:

MARIA LUISA RODRIGUEZ DEL VALLE

Previo a optar el titulo de

PSICOLOGA

En el grado de Licenciatura.

Guatemala, 28 de octubre de 1996.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

12
T(1064)
C.4

TRIBUNAL EXAMINADOR

Licenciado Abraham Cortez Mejia
D I R E C T O R

Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Ponce
S E C R E T A R I A

Licenciado Felipe Alberto Soto Rodriguez
REPRESENTANTE CLAUSTRO CATEDRATICOS



ESCUELA DE

CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Oficio M-5, Cda. Universitaria, zona 12
Tels. 4760790-4, 4760985, ext. 490-1
Factos: 4769902, 4767219, fax. 4769914
GUATEMALA, CENTROAMERICA

cc.: Control Académico
Depto. EPS.
archivo

REG. 2373-96

CODIPs. 735-96

ORDEN DE IMPRESION INFORME FINAL DE
EPS.

28 de octubre de 1996

Señorita Estudiante
MARIA LUISA RODRIGUEZ DEL VALLE
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Señorita Estudiante

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto DECIMO SEPTIMO (17o.) del Acta TREINTA Y NUEVE NOVENTA Y SEIS (39-96) de Consejo Directivo, de fecha 28 del mes en curso, que copiado literalmente dice:

"DECIMO SEPTIMO:: El Consejo Directivo conoce el expediente que contiene el Informe Final de EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO - EPS, titulado: "APLICACION DE UN PROGRAMA SOBRE LA OPTIMIZACION DE RECURSOS HUMANOS DIRIGIDO AL PERSONAL DOCENTE DE LAS ESCUELAS URBANAS Y RURALES PERTENECIENTES AL MUNICIPIO DE AMATITLAN E INCIDENCIA DEL PROBLEMA DE APRENDIZAJE COMO RESPUESTA A INADECUADA RELACION ALUMNO-DOCENTE", de la carrera de LICENCIATURA EN PSICOLOGIA, realizado por:

MARIA LUISA RODRIGUEZ DEL VALLE

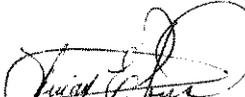
CARNET No.90-15282

El presente trabajo fue supervisado por el Licenciado Luis Roberto Mazariegos Rios y revisado por el Licenciado Erick Amilcar Gudiel Corzantes.

Después de conocido el expediente, Consejo Directivo AUTORIZA LA IMPRESION del mismo para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para elaborar Investigación o Tesis, con fines de graduación profesional, en lo que sea aplicable."

Atentamente,

" ID Y ENSEÑAD A TODOS "


Licenciada Miriam/Elizabeth Ponce Ponce
SECRETARIA

/Rosy



20

E. P. S. 169/96

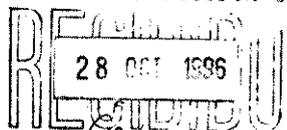
ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Edificio M-5, Cda. Universitaria, zona 12
tels. 4760790-4, 4760985, ext. 490-1
telcos: 4769902, 4767219, fax. 4769914
GUATEMALA, CENTROAMERICA

Reg. 2373/96

28 de octubre de 1996

Universidad de San Carlos
ESC. CIENCIAS PSICOLÓGICAS



[Handwritten signature]
HORA

Señores Miembros
CONSEJO DIRECTIVO
Escuela de Ciencias Psicológicas
Presente

Respetables Miembros:

Hago de su conocimiento que el Licenciado Luis Roberto Mazariego Ríos tuvo la **asesoría y supervisión** del Ejercicio Profesional Supervisado de la estudiante: **MARIA LUISA RODRIGUEZ DEL VALLE** con carnet: **9015282** titulado: **" APLICACION DE UN PROGRAMA SOBRE LA OPTIMIZACION DE RECURSOS HUMANOS DIRIGIDO AL PERSONAL DOCENTE DE LAS ESCUELAS URBANAS Y RURALES PERTENECIENTES AL MUNICIPIO DE AMATITLAN E INCIDENCIA DEL PROBLEMA DE APRENDIZAJE COMO RESPUESTA A INADECUADA RELACION ALUMNO-DOCENTE "**, siendo este supervisor de la institución requiriente; por motivo de ser docente de esta Escuela, **sustituyó** en funciones al Lic. Luis Cifuentes Canto quien goza de su jubilación.

Así mismo se informa que he realizado la **revisión** del Informe Final del trabajo referido, por lo que solicito se continúe con los trámites correspondientes.

De ustedes, atento servidor.

" ID Y ENSEÑAR A TODOS "

[Handwritten signature]

LICENCIADO ERICK GUDIEL CORZANTES
COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

c.c. archivo

/mich





ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Edificio M-5, Cda. Universitaria, zona 12
tels. 4780790-4, 4760985, ext. 480-1
telcos: 4788902, 4767219, fax. 4769914
GUATEMALA, CENTROAMERICA

E. P. S. 168/96

Reg. 2373/96

28 de octubre de 1996

Señores
CONSEJO DIRECTIVO
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estimados Señores:

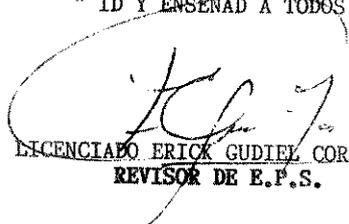
Con la presente informo que he concluido con la **REVISION** del Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado por: **MARIA LUISA RODRIGUEZ DEL VALLE**, con número de carnet: **9015282**, denominado: "**APLICACION DE UN PROGRAMA SOBRE LA OPTIMIZACION DE RECURSOS HUMANOS DIRIGIDO AL PERSONAL DOCENTE DE LAS ESCUELAS URBANAS Y RURALES PERTENECIENTES AL MUNICIPIO DE AMATITLAN E INCIDENCIA DEL PROBLEMA DE APRENDIZAJE COMO RESPUESTA A INADECUADA RELACION ALUMNO-DOCENTE**"

Es de mi consideración que el presente trabajo llena los requisitos establecidos por el Departamento, por lo que emito mi **APROBACION** al mismo.

Sin otro particular y agradeciendo la atención a la misma.

Atentamente,

" **ID Y ENSEÑAD A TODOS** "


LICENCIADO ERICK GUDIEL CORZANTES
REVISOR DE E.P.S.

c.c. archivo

/mich





**ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

EDIFICIO "M-S, M-2"
CALLE UNIVERSITARIA, ZONA 12
TELEFONOS: 780780-84 Y 780985-88
ATEMALA, CENTRO AMERICA

cc.: Control Acad.
Depto. EPS.
Asesor
Archivo

REG. 2373-96

CODIPs. 538-96

**DE APROBACION REALIZACION PROYECTO DE
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO**

Septiembre 10 de 1996

Señorita Estudiante
María Luisa Rodríguez Del Valle
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Señorita Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto DECIMO SEGUNDO (12o.) del Acta VEINTINUEVE NOVENTA Y SEIS (29-96) de Consejo Directivo, de fecha 21 de agosto del año en curso, que copiado literalmente dice:

"DECIMO SEGUNDO: El Consejo Directivo conoce el expediente que contiene el proyecto de EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO (E.P.S.), denominado: "APLICACION DE UN PROGRAMA SOBRE OPTIMIZACION RECURSOS HUMANOS, DIRIGIDO AL PERSONAL DOCENTE DE LAS ESCUELAS URBANAS Y RURALES PERTENECIENTES AL MUNICIPIO DE AMATITLAN E INCIDENCIA DE PROBLEMAS DE APRENDIZAJE COMO RESPUESTA A INADECUADA RELACION ALUMNO-DOCENTE", de la Carrera de Licenciatura en Psicología, presentado por:

MARIA LUISA RODRIGUEZ DEL VALLE

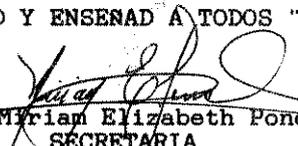
CARNET No. 90-15282

Dicho proyecto se desarrollará en el Municipio de Amatitlán, ubicándose al Licenciado Luis Roberto Mazariegos Ríos, como la persona que ejercerá funciones de supervisión por la parte requiriente y al Licenciado Luis Cifuentes Cantó por parte de esta Unidad Académica.

El Consejo Directivo considerando que el proyecto en referencia satisface los requisitos metodológicos, resuelve **APROBAR SU REALIZACION** en el periodo comprendido del 1 de febrero al 30 de septiembre de 1996." - - - - -

Atentamente,

" ID Y ENSEÑAD A TODOS "


Licenciada **Miriam Elizabeth Ponce Ponce** S.A.C.
SECRETARIA



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Edificio M-5, Cda. Universitaria, zona 12
Tels. 4760790-4, 4760985, ext. 490-1
Directos: 4769902, 4767219, fax. 4769914
GUATEMALA, CENTROAMERICA

E.P.S. 167/96

REG. 2373/96

22 de octubre de 1996.

Licenciado
ERICK GUDIEL CORZANTES
Ejercicio Profesional Supervisado
Edificio

Estimado Lic. Gudiel:

La presente es para informarle que he concluido con la **asesoría y supervisión** del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado por: **MARIA LUISA RODRIGUEZ DEL VALLE**, con carnet: **9015282**, denominado: **" APLICACION DE UN PROGRAMA SOBRE LA OPTIMIZACION DE RECURSOS HUMANOS DIRIGIDO AL PERSONAL DOCENTE DE LA ESCUELAS URBANAS Y RURALES PERTENECIENTES AL MUNICIPIO DE AMATITLAN E INCIDENCIA DEL PROBLEMA DE APRENDIZAJE COMO RESPUESTA A INADECUADA RELACION ALUMNO-DOCENTE "**.

El trabajo referido cumple con los requisitos establecidos por el departamento, por lo que emito dictamen de **APROBACION** al mismo.

Sin otro particular.

Atentamente,

" ID Y ENSEÑAD A TODOS "

LICENCIADO LUIS ROBERTO MAZARIEGOS RIOS
ASESOR Y SUPERVISOR DE E.P.S.



SINTESIS DESCRIPTIVA

El Trabajo de Ejercicio Profesional Supervisado, se llevó a cabo del 1 de febrero al 30 de septiembre de 1,996, trabajándose satisfactoriamente los subprogramas de: Servicio, Docencia e Investigación.

En el Subprograma de Servicio, se prestó atención a los pacientes tanto internos como externos del Hospital "San Juan de Dios" del Municipio de Amatitlán. También se aplicó el Programa de Optimización de Recursos Humanos, dirigido al personal docente de las escuelas urbanas y rurales pertenecientes a dicho municipio, el cual se dió de manera satisfactoria, se les pasó un pre-test y un post-test para observar el nivel de atención y captación que tuvieron los señores maestros, de los cuales se obtuvieron resultados favorables.

Se impartieron talleres al personal de enfermería de cirugía de mujeres, maternidad y cirugía de hombres, que laboran en dicho centro hospitalario, para la mejora de las relaciones con sus pacientes y con su grupo laboral.

En el Subprograma de Docencia, se impartieron clases magistrales a los estudiantes de 3ro., 4to. y 5to. año asignados al Hospital "San Juan de Dios" de Amatitlán, implementándoles sobre algunos puntos necesarios para la aplicación del área clínica, que es la que se desarrolla en dicho hospital. Fueron evaluados en su oportunidad entregando los cuadros de notas al Departamento de Prácticas Supervisada de la Escuela de Ciencias Psicológicas.

Para el Subprograma de Investigación, conjuntamente con el

compañeros de E. P. S. se procedió a la selección de la población necesaria para la realización de dicho trabajo, seleccionándose a los niños de 1ro., 2do. y 3ro. primaria, de las escuelas urbanas y rurales del Municipio de Amatitlán. Se utilizó una ficha pedagógica para tener información general de cada niño, luego se les aplicó el Test Bender Koppitz, para determinar la "Incidencia de Problemas de Aprendizaje", la cual fue bastante significativa; para una mejor ilustración del programa, se presenta el Informe Final.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

INTRODUCCION

Este trabajo demuestra el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado en las áreas de Servicio, Docencia e Investigación, mismo que se llevo a cabo en el Hospital "San Juan de Dios" del Municipio de Amatitlán.

A lo largo de la evaluación inicial al Hospital Nacional de Amatitlán, se asistió a diferentes charlas de carácter psicológico dirigida a los maestros, que fue solicitada por la Supervisión Educativa del Municipio.

Se pudo observar la falta de motivación que posee el Magisterio del Municipio de Amatitlán; olvidándose que los conflictos personales del maestro, repercuten directamente en su labor educativa y en la orientación a los futuros hombres de nuestra nación, que es la labor de un maestro. Razón por la cual, se planificó la aplicación de un Programa de Optimización de Recursos Humanos dirigido al personal docente del área urbana y rural del Municipio de Amatitlán, el cual se realizó en talleres asistiendo a ellos un total de 184 maestros; habiendo quedado plenamente satisfechos, según lo manifestaron, porque se les tomo en cuenta como personas, integrado en todos los aspectos educativos.

Producto de la observación y análisis de la problemática de los maestros y las referencias de los mismos, sobre niños que presentan problemas de aprendizaje; decidimos los cuatro especialistas, hacer conjuntamente una investigación sobre la "Incidencia de los Problemas de Aprendizaje", para poder dar más cobertura a la población intencional, siendo ésta: los alumnos de 1ro., 2do. y 3ro., de las

32 escuelas del Municipio de Amatlán, tanto urbanas como rurales; de los cuales fueron evaluados 488 niños de ambos sexos, entre las edades de 7 a 11 años, a través de instrumentos psicopedagógicos; de los que 388 presentaron una baja Edad Mental Grafo Perceptiva; 411 obtuvieron Indicadores de Lesión Cerebral Significativos, y los Indicadores Emocionales que se dieron con más frecuencia fueron: El 8, 1, 6, 9 y 2. Esto nos demuestra el alto índice de problemas de aprendizaje.

Lastimosamente el hecho de ser nuestro país subdesarrollado, nos lleva a padecer muchos y grandes problemas, como por ejemplo, analfabetismo, falta de educación, alto índice de desnutrición y falta de la prestación de un servicio médico, lo cual hace que se presenten problemas de daño cerebral y esto repercute en el aprendizaje, pues muchas de las mujeres en edad fértil presentan problemas de desnutrición y por la ignorancia en la que se encuentran sumidas, prefieren no utilizar los servicios médicos antes, durante y después del parto, lo cual muchas veces provoca el problema que nos ocupa.

Por esto y algunas otras razones, se realizó la presente investigación.

CAPITULO I

CAPITULO I

1 ANTECEDENTES.

1.1 MONOGRAFIA DEL LUGAR.

1.1.1 RESEÑA HISTORICA.

El municipio de Amatitlán es uno de los 17 municipios que componen el Departamento de Guatemala. Amatitlán cuenta con 32,784 habitantes, de los cuales 16,137 son de sexo masculino y 16,647 son de sexo femenino. El 8 de mayo de 1,866 fue designado Departamento de la República por el Presidente José Vicente Cerna, Manteniendo esta categoría durante 69 años y el 29 de abril de 1935 en decreto No. 20-81, el Presidente Jorge Ubico, suprimió el Departamento de Amatitlán y surgió el Municipio que a continuación se describe:

La Etimología del nombre Amatitlán significa, **CIUDAD DE LAS LETRAS**, aunque existen otros autores que prefieren significados más simples como: **CERCO DE AMATES** o **LUGAR RODEADO DE AMATES**.

Amatitlán limita al norte con los municipios de Villa Nueva, Villa Canales y San Miguel Petapa (lago de por medio). Al sur, con los municipios de Palín del Departamento de Escuintla y Santa María de Jesús del departamento de Sacatepéquez. Al este con los municipios de San Vicente Pacaya del departamento de Escuintla y Villa Canales de Guatemala. Al oeste, con los municipios de Magdalena Milpas Altas y Santa María de Jesús del Departamento de Sacatepéquez.

Cuenta con una extensión territorial de 204 Kilómetros cuadrados y sus alturas van desde 1,200 hasta 1,500 metros sobre el nivel de mar, en su área que pertenece a la zona húmedo subtropical templado.

En lo que se refiere al recurso hidrológico, Amatitlán cuenta con abundantes fuentes de gran importancia, siendo el Lago de Amatitlán el recurso hídrico principal, con una extensión de 15.2 Kilómetros cuadrados.

2 UBICACION FISICA:

El valle que ocupa la Ciudad de Amatitlán, tiene una extensión cerca de 17 Kilómetros cuadrados, se encuentra a una distancia de 30 Kilómetros de la Ciudad Capital sobre una carretera totalmente asfaltada (Carretera Internacional del Pacífico C-A-2), se encuentra ubicado en la parte sur del Departamento de Guatemala y su jurisdicción esta formada por 8 cantones, 14 aldeas, 8 caseríos y 47 colonias.

DESCRIPCION DE LA INSTITUCION.

1 MARCO REFERENCIAL DEL HOSPITAL NACIONAL DE AMATITLAN:

- ANTECEDENTES DE SU FUNDACION:

El Hospital Nacional de Amatitlán SAN JUAN DE DIOS, es uno de los mas antiguos de la República, ha funcionado desde el año de 1863, a pesar de que en el Decreto Legislativo de fecha 31 de 1838, Artículos 3ro. y 4to. (Catálogo de Leyes de Don Alejandro Maure, página 127), se mandase a establecer un

Hospital en la Ciudad de Amatitlán; dicha orden, solo quedó en proyecto, o cuando menos no se menciona en la época que José Batres Montufar fue corregidor del Distrito (1,836).

En el año de 1,849, varios vecinos viéndose en la necesidad del funcionamiento de un Hospital, concibieron en el proyecto de formar un Hospital y un Cementerio; convocando a todos los vecinos notables para formar una directiva para la realización del proyecto. La Junta se instaló el 16 de diciembre de 1,849 y se tituló "HERMANDAD DE LA CARIDAD", la que conjuntamente con el gobierno de turno se encargaron de la construcción de los edificios, ya que la Municipalidad de la cabecera donó la propiedad de 8 manzanas de terreno y los vecinos contribuyeron con útiles y con la mano de obra para dicha hazaña.

La primera piedra fue colocada el 31 de junio de 1,851, aunque la obra tuvo que suspenderse debido a tres razones:

Primero, que hubo varias pérdidas de cosecha de la granos; segundo, se originó un serio trastorno en la vida política de Centro América por la invasión de William Walker, y tercero, el municipio fue azotado por la terrible epidemia del Cólera Mórbus.

Para la realización de dicho sueño, trabajaron las juntas de la Caridad en los años 1,860 y 1,861; y el 12 de enero de 1,862, fue electa la Junta de la Caridad que tuvo a bien la culminación de las obras del Hospital de Amatitlán, quienes viéndose con los escasos recursos económicos, decidieron salir a las calles a pedir la colaboración del pueblo para la

culminación del sueño; el pueblo nunca les defraudó y todos colaboraron con frazadas, almohadas y útiles para el hospital.

La bendición del Hospital tuvo lugar el 29 de noviembre de 1,862 y el primer paciente fue atendido el 30 noviembre del mismo año; el periódico la Gaceta de Guatemala publicó la crónica de esta inauguración.

FINALIDADES Y ATRIBUCIONES DEL HOSPITAL NACIONAL DE AMATITLAN:

Basada su acción en los valores humanos y el respeto a la dignidad del ser humano, cumple con las funciones siguientes:

- 1). Dar atención médico asistencial, sin discriminación de sexo, religión, nivel social o cultura.
- 2). Proporcionar a las instituciones que lo soliciten, colaboración en lo que se refiere a enseñanza Profesional dentro de sus limitaciones, como un funcionamiento de Hospital - Escuela.
- 3). Promover capacitación técnica al personal en las diferentes ramas, para su mejor desempeño.
- 4). Coordinar actividades con otros Organismos Internacionales, en el desarrollo de la salud.
- 5). Promover dentro de su personal, el interés por la Investigación Científica; para el crecimiento del personal y del Hospital.
- 6). Proporcionar atención médica, basando su campo de acción

en sus cuatro áreas básicas: Medicina, Cirugía, Gineco-Obstetricia y Pediatría; extendiéndose a la vez, su atención especializada de Traumatología, Odontología y Psicología, a través de consulta externa e interna.

- g). Colaborar con las Universidades en el desarrollo de programas docentes, de acuerdo a convenios celebrados.
- h). Colaborar con diferentes Instituciones en el desarrollo de programas de formación de recursos humanos, relacionados en el campo de la salud.
- i). Promover el desarrollo de actividades de investigación Científica, Laboral-Social e Investigación Operacional, de servicios de atención Médica a los beneficiarios.
- j). Establecer adecuados mecanismos de coordinación con los demás establecimientos de atención médica de los departamentos en la medida de sus posibilidades.

2.3 POLITICAS DE SALUD:

Por ser una Institución Estatal, tiende a cumplir con lo planificado por el sector de salud, buscando estrategias para alcanzar las metas que se requieren para el año 2,000:

- Aumento de cobertura.
- Incrementar y mejorar los servicios a la población.
- Saneamiento ambiental.
- Políticas de Desarrollo Administrativo.

2.4 COBERTURA ADMINISTRATIVA Y DE SERVICIO:

2.4.1 REGIMEN DE AUTORIDAD:

El Hospital de Amatitlán está organizado de la siguiente manera:

DIRECCION: Vela por el buen funcionamiento del Hospital.

CONSEJO ASESOR: Toma las decisiones más importantes, con la finalidad de obtener el máximo beneficio para el Hospital.

COMITES TECNICOS: Tienen a su cargo la selección de medicamentos que serán utilizados en los diferentes servicios.

2.4.2 CAPELLANILLA:

Cuenta con una Iglesia y un Capellán que se encarga de visitar a los enfermos reclusos en el Hospital.

2.4.3 SECRETARIA:

Existe personal de secretaría que es encargado de la elaboración de correspondencia y de la realización de algunas actividades administrativas del Hospital.

2.4.4 SERVICIOS MEDICOS:

Con estos se pretende ofrecer una atención continua, en la cual se evalúa y diagnostica el estado físico y psíquico del paciente, siendo ellos: Servicios de Medicina, Cirugía, Gineco-Obstetricia, Maternidad, Pediatría, Odontología, Traumatología,

Psicología, Consulta Externa y Emergencia.

.2.4.5 SERVICIOS TÉCNICOS DE APOYO:

Los Servicios Técnicos de Apoyo con que cuenta el Hospital, son: Laboratorio, Farmacia, Rayos X, Enfermería, Dietética, Trabajo Social, Estadística, Morgue y Anestesia.

.2.4.6 SERVICIOS ADMINISTRATIVOS:

CONTABILIDAD Y CAJA: Efectúa pagos y cobros por servicios prestados.

COMPRAS: Provee al Hospital de los artículos indispensables para su funcionamiento.

ALMACEN: Dota al Hospital de los productos necesarios, para su buen funcionamiento.

PERSONAL: Se encarga de seleccionar y clasificar el recurso humano que labora dentro de la Institución.

COCINA: Elabora y prepara los alimentos y las dietas para los pacientes.

MANTENIMIENTO: Personal encargado del mantenimiento de la estructura física del Hospital y su buen funcionamiento.

LAVANDERIA Y ROPERIA: Funciona como proveedor de ropa limpia.

LIMPIEZA Y VIGILANCIA: Personal que efectúa la limpieza del Hospital y presta la vigilancia necesaria en las distintas áreas de acceso al Hospital.

COSTURERIA: Elabora y confecciona diferentes prendas de

vestir, necesarias para los pacientes.

PANADERIA: *Elabora el pan para consumo del Hospital.*

TRANSPORTE: *Presta servicio a los pacientes, en casos especiales; así como, para realizar diligencias administrativas.*

ADMISION: *Personal encargado de la recepción de pacientes; así como, de la asignación a los diferentes servicios médicos.*

2.5 DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA:

El servicio psicológico que presta el Hospital a la población interna y externa, está a cargo de cinco Estudiantes Epesistas, un coordinador y varios Estudiantes de 3ro. 4to. y 5to. grado, dirigidos por la Jefatura del Departamento de Psicología; así como, por el Supervisor de práctica asignado al centro.

2.5.1 OBJETIVOS DEL SERVICIO:

GENERAL:

Promover en el Departamento de Psicología, los diferentes campos de acción de la misma, proporcionando una atención adecuada a los pacientes que presentan enfermedades psicosomáticas y realizar una atención ordenada, coherente y de alta calidad técnica en el servicio; así mismo, efectuar una psicología en recíproca interrelación con los diferentes programas que se presentan en este Hospital, concibiendo la

Psicología, Consulta Externa y Emergencia.

.2.4.5 SERVICIOS TÉCNICOS DE APOYO:

Los Servicios Técnicos de Apoyo con que cuenta el Hospital, son: Laboratorio, Farmacia, Rayos X, Enfermería, Dietética, Trabajo Social, Estadística, Morgue y Anestesia.

.2.4.6 SERVICIOS ADMINISTRATIVOS:

CONTABILIDAD Y CAJA: Efectúa pagos y cobros por servicios prestados.

COMPRAS: Provee al Hospital de los artículos indispensables para su funcionamiento.

ALMACEN: Dota al Hospital de los productos necesarios, para su buen funcionamiento.

PERSONAL: Se encarga de seleccionar y clasificar el recurso humano que labora dentro de la Institución.

COCINA: Elabora y prepara los alimentos y las dietas para los pacientes.

MANTENIMIENTO: Personal encargado del mantenimiento de la estructura física del Hospital y su buen funcionamiento.

LAVANDERIA Y ROPERIA: Funciona como proveedor de ropa limpia.

LIMPIEZA Y VIGILANCIA: Personal que efectúa la limpieza del Hospital y presta la vigilancia necesaria en las distintas áreas de acceso al Hospital.

COSTURERIA: Elabora y confecciona diferentes prendas de

vestir, necesarias para los pacientes.

PANADERIA: Elabora el pan para consumo del Hospital.

TRANSPORTE: Presta servicio a los pacientes, en casos especiales; así como, para realizar diligencias administrativas.

ADMISION: Personal encargado de la recepción de pacientes; así como, de la asignación a los diferentes servicios médicos.

2.5 DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA:

El servicio psicológico que presta el Hospital a la población interna y externa, está a cargo de cinco Estudiantes Epesistas, un coordinador y varios Estudiantes de 3ro. 4to. y 5to. grado, dirigidos por la Jefatura del Departamento de Psicología; así como, por el Supervisor de práctica asignado al centro.

2.5.1 OBJETIVOS DEL SERVICIO:

GENERAL:

Promover en el Departamento de Psicología, los diferentes campos de acción de la misma, proporcionando una atención adecuada a los pacientes que presentan enfermedades psicosomáticas y realizar una atención ordenada, coherente y de alta calidad técnica en el servicio; así mismo, efectuar una psicología en recíproca interrelación con los diferentes programas que se presentan en este Hospital, concibiendo la

teoría y la práctica como dos momentos de un mismo fenómeno complementarios y no divergentes, mutuamente reforzadores y no abstractos uno del otro, fuentes ambos de conocimiento constantes ratificados por la realidad en que se vive.

ESPECIFICOS:

Divulgar a nivel del personal hospitalario, el trabajo del Psicólogo y sus funciones dentro del proceso curativo de paciente hospitalizado y de consulta externa; evaluar a cada paciente en su entorno Psicosocial y emitir diagnósticos ; tratamiento a corto plazo; atender pacientes externos y necesidades comunitarias de orden psicológico, orientando la práctica al desarrollo de las habilidades necesarias para el diagnóstico, pronóstico y manejo terapéutico de los distintos trastornos del aprendizaje.

1.2.5.2 FUNCIONES GENERALES DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA:

La psicología tiene como fin, detectar los aspectos de mayor relevancia en relación al conocimiento de la enfermedad del paciente, teniendo como base fundamental el incremento progresivo de los trastornos psicológicos, dado que todo problema de salud física, casi siempre va acompañado de manifestaciones de origen psicológico, transformándose en psicósomáticos; estos trastornos deterioran físicamente al individuo, creando en el paciente fuertes síntomas de ansiedad y depresión, dicha sintomatología se da por el constante stress

a que se ve sometido el paciente por el desconocimiento de la enfermedad y la mala orientación que reciben acerca del problema que padecen.

Para disminuir los trastornos que padecen los pacientes que se encuentran hospitalizados, se elabora un plan terapéutico (según el caso), encaminado a comprender y aceptar de una mejor forma su problemática emocional y social, para que el paciente pueda vivir y aceptar su enfermedad durante su periodo de hospitalización y posteriormente integrarse a su núcleo familiar en condiciones adecuadas, tanto de salud física como mental.

2.5.3 RECURSOS CON QUE CUENTA EL SERVICIO:

Los recursos con que cuenta el Servicio Psicológico son Institucionales, además de los proporcionados por la Escuela de Ciencias Psicológicas, a través de los estudiantes practicantes.

2.5.4 RECURSOS INSTITUCIONALES:

- RECURSOS HUMANOS:

Un supervisor, un Jefe, cinco Epesistas, un Coordinador, tres Estudiantes de 5to., seis de 4to. y dieciseis de 3er. año.

- RECURSOS FINANCIEROS:

La Institución se encarga de financiar las actividades desarrolladas por el Departamento de Psicología, proporcionando material y equipo; el Estudiante cubre sus gastos personales.

- RECURSOS FISICOS:

Dos Clínicas Psicológicas.

1.2.5.5 HORARIO DE ATENCION:

Los servicios que presta el Departamento de Psicolog
están establecidos en los horarios siguientes:

De lunes a viernes.

De 08:00 a 12:00 horas

y

De 14:00 a 16:00 horas.

PLANTEAMIENTO DE LA PROBLEMATICA ENCONTRADA:

Dentro de las necesidades que el ser humano debe satisfacer, se encuentra la de trabajo, pero con frecuencia se realiza con insatisfacción, lo que origina problemas como:

- Falta de motivación.
- Baja autoestima.
- Frustración.
- Malas relaciones interpersonales.
- Y liderazgo negativo.

Estos problemas pueden darse dentro de una empresa productiva, así como también se viven en otro tipo de unidades. Tuvimos la oportunidad de observar instituciones educativas del municipio de Amatlán, donde el Claustro de Catedráticos de las diferentes escuelas de este municipio, revelan los problemas antes mencionados, principalmente debido a una inadecuada satisfacción de las necesidades económicas que permitan subsistir adecuadamente. Esta situación no está acorde a la valiosa labor de educar y guiar a los futuros hombres de nuestra nación, que es la labor de un maestro.

El maestro en la actualidad, no se encuentra motivado en su trabajo, unas veces por lo mencionado anteriormente, pero en otros casos por no ser maestro por vocación, afectando a la población escolar. Por estas razones el maestro no pone todo su empeño en enseñar, obstaculizando el proceso educativo de sus alumnos.

Estos problemas no sólo afectan a la población escolar;

sino también a sus compañeros de trabajo, teniendo rivalidad y malas relaciones interpersonales entre ellos; esto en la mayoría de ocasiones repercute dentro de su estructura familiar.

En base a la problemática planteada anteriormente, se considera que el claustro de maestros del municipio de Amatitlán, debe ser motivado en la labor realizada, para que ésta sea más satisfactoria y productiva. Por lo que la aplicación de un programa de optimización de recursos humanos, donde a los maestros le permitió analizar y expresar sus conflictos laborales. A esta área en la actualidad no se le ha prestado atención. El Ministerio de Educación, sólo se ha interesado en capacitarlos en la metodología educativa, olvidándose que los conflictos personales del maestro, repercuten directamente en su labor educativa.

Esto no es tarea fácil y mucho menos exclusivamente del terapeuta laboral, sino que es necesario involucrar a las autoridades educativas del municipio, para lograr así el éxito esperado.

CAPITULO II

ABORDAMIENTO TEORICO METODOLOGICO:

A lo largo de la historia, así como en la actualidad se han establecido diferentes problemas psicológicos en el personal que labora en las instituciones y empresas que afectan a dicho empleado y en consecuencia la productividad de ésta; pero no sólo en las industrias y empresas suceden esos problemas, sino también en las escuelas con el personal docente que labora en ellas. Estos problemas psicológicos afectan principalmente al trabajador, sus relaciones interpersonales a su vez repercuten en la enseñanza de los escolares y en las relaciones de Maestro - Alumno.

Por eso, es necesario dar a conocer los factores que intervienen y los diferentes problemas psicológicos que afectan principalmente a esta población.

.1 MOTIVACION:

Es una de las tareas administrativas que aparentemente son simples, pero su aplicación es compleja; simple porque las personas se sienten básicamente motivadas o impulsadas a comportarse en forma tal, que les produzca recompensas; por lo tanto, motivar a alguien debería ser fácil, simplemente hay que encontrar lo que desea y colocarlo como una posible recompensa o "incentivo".

La mayoría de los autores están de acuerdo que la raíz de

la no-motivación, son algunos tipos de "tensiones internas" y que el comportamiento motivado apunta a reducir estas tensiones.

Para motivar a las personas no es suficiente ofrecer algo para satisfacer sus necesidades importantes, es necesario que estén razonablemente convencidos de que tienen la capacidad para obtener la recompensa.

Victor Vroom, desarrolló una teoría de las expectativas para la motivación, que toma en consideración las expectativas de éxito de la persona; afirma que la motivación ocurrirá si suceden dos cosas:

- Si la valencia o el valor del resultado particular, es muy elevado para la persona.
- Si la persona siente que tiene oportunidades razonablemente buenas para lograr el trabajo y para obtener el resultado.

El modelo de expectativas de Vroom, afirma que las personas para estar motivadas o impulsadas a comportarse en forma tal, deben sentir que les producirá recompensas. Sin embargo, en la motivación es más fácil hablar que hacer, ya que no hay dos personas que tengan las mismas necesidades, por lo tanto los satisfactores son diferentes.

2.1.1.1 ABRAHAM MASLOW Y LA JERARQUIA DE NECESIDADES:

Afirma que el hombre tiene cinco categorías básicas de necesidades: Fisiológicas, de seguridad, sociales, de ego y de

autorrealización. Señala que éstas necesidades forman una jerarquía de necesidades.

- **LAS NECESIDADES FISIOLÓGICAS:**

El nivel más bajo de la jerarquía de Maslow, se trata de las necesidades más elementales que todos tenemos; por ejemplo, la necesidad de alimentarse, abrigarse y descansar.

- **LAS NECESIDADES DE SEGURIDAD:**

Entre ellas podemos mencionar la necesidad de protección contra el peligro o privación, la de un empleo seguro y en general la necesidad de seguridad en su entorno laboral, familiar y social.

- **LAS NECESIDADES SOCIALES:**

Las necesidades sociales se convierten en los motivadores activos de la conducta. Así están las necesidades de afiliación, de dar y recibir afecto y de amistad.

- **LAS NECESIDADES DEL EGO:**

Douglas McGregor, interpretó estas necesidades como las que se relacionan con la autoestima, autoconfianza, de independencia, de logro, de confianza y de conocimiento; así como también, con la reputación de la persona, el status, el reconocimiento, el aprecio y el respeto ganado ante los compañeros.

- **NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN:**

O de satisfacción, la necesidad que tenemos todos de convertirnos en la persona que creemos poder llegar a ser. Esta es la necesidad que impulsa al artista a expresarse a través de

su arte. Estas necesidades, como las del ego, pocas veces se pueden satisfacer completamente.

2.1.1.2 FREDERICK HERZBERG Y LA TEORIA DE LA MOTIVACION DE LOS FACTORES MOTIVADORES - HIGIENICOS:

Según Herzberg, la manera correcta de motivar a alguien es estructurar el puesto en forma tal que la persona tenga una sensación de logro al realizarlo.

- HIGIENICOS Y MOTIVADORES:

Herzberg afirma, que si los factores de higiene (como mejores condiciones de trabajo, salario y supervisión) son inadecuados, los empleados se sentirán insatisfechos; Herzberg dice, que lo higiénico y motivador como el salario y las condiciones de trabajo, en realidad solamente son buenos para evitar la insatisfacción, porque ofrecer más de lo mismo, es una manera muy ineficiente de fomentar la motivación; por lo tanto, la mejor manera de motivar a los empleados es creando retos y oportunidades de logro, en su puesto.

2.1.1.3 ATKINSON Y McCLELLAND - LA NECESIDAD DE LOGRO, LA NECESIDAD DE PODER Y LA NECESIDAD DE AFILIACION:

John Atkinson y David McClellan, afirman que todas las personas tienen la necesidad de logro, poder y afiliación.

Se sabe que las personas con elevadas necesidades de logro, prefieren situaciones que tienen riesgos moderados y en las que pueden ver sus propias contribuciones; están motivadas por la

necesidad lograr tareas que representan retos. Las personas con elevadas necesidades de poder, prefieren situaciones en las que puedan obtener y mantener el control de los medios para influir en los demás. Otros tienen elevadas necesidades de afiliación, sienten un fuerte deseo por mantener amistades estrechas y recibir afecto de los demás.

McClelland, descubrió que todas las personas tienen cada una de estas necesidades en cierto grado; sin embargo, no hay dos personas que las tengan en las mismas proporciones.

1.1.4 LAS PERSONAS TAMBIEN TIENEN UNA GRAN NECESIDAD DE RECIBIR UN TRATO EQUILIBRADO:

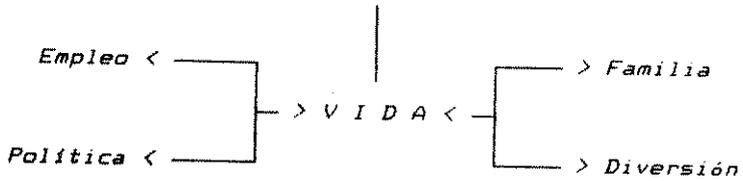
La teoría equitativa de la motivación, asume que las personas tienen además una gran necesidad de mantener un balance, entre lo que perciben, como sus insumos o contribuciones y sus recompensas.

.2 SATISFACCION:

La satisfacción en el trabajo, es un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los empleados perciben su trabajo. La satisfacción en el trabajo expresa el grado de concordancia entre las expectativas que cada persona genera y las compensaciones que el empleo provee.

Algunos elementos relacionados de la satisfacción en la vida:

Valores y Principios



La satisfacción en el trabajo es parte de la satisfacción vital. La naturaleza del ambiente externo del individuo, influye en los sentimientos que tenga del trabajo, de modo similar, si un empleo es una parte importante de la vida, la satisfacción en el trabajo influye en la satisfacción de la vida del individuo.

Los factores que pueden dar una insatisfacción en el trabajo son:

2.1.2.1 EL SUELDO:

El sueldo ha dejado de ser el motivador y satisfactor primario que fue en otras épocas; por los bajos salarios y porque el poder adquisitivo está disminuido; un ingreso monetario es adecuado, si satisface las necesidades socioeconómicas del trabajador dentro de determinada zona geográfica.

2.1.2.2 AUSENTISMO:

Los empleados insatisfechos no necesariamente planean faltar al trabajo, sino que reaccionan con facilidad al

ausentismo cuando se presentan las oportunidades.

1.3 LA EDAD:

La edad y la movilidad, también entran en la relación. Una cosa es verdad: Los empleados insatisfechos, solteros y jóvenes (sin obligaciones familiares y económicas) tienen más libertad para dejar su trabajo, que los empleados de cincuenta (50) años de edad, con una hipoteca, deudas y raíces en la comunidad.

Quizá los más insatisfechos sean aquellos que sin culpa alguna de su parte han sido despedidos. El desempleo, principalmente en el caso de altos ejecutivos, representa una experiencia traumática que aminora la autoestima y la salud, además de dejar huellas psíquicas, aún cuando se consiga otro empleo.

5 LA AUTOESTIMA:

"Es apreciar el propio valor e importancia, y tener el carácter para responder por sí mismo y actuar en forma responsable con los demás". (1)

Es un estado mental. Se puede definir como un sistema interno de creencias y la manera como experimenta externamente la vida. La expresión "autoestima elevada", se relaciona con tener un sentido positivo del propio valor inherente como persona; la autoestima es confianza, valoración

(1) Palladino D. Connie. "Como desarrollar la Autoestima"
Edit. Iberoamericana S.A. de C.V. México 1992, pag. 1.

y respeto por uno mismo. Autoestimarse incluye respetar a los demás, pero también tener armonía y paz propia.

La clave para alcanzar una autoestima elevada, es la disposición para asumir la responsabilidad de los sentimientos, deseos, pensamientos, aptitudes e interés propios, a aceptar los atributos personales en general y actuar en consecuencia.

2.1.3.1 LA AUTOESTIMA BAJA:

Existen muchas personas que pasan la mayor parte de su vida con una autoestima baja, porque piensan que no valen nada o muy poco. Como defensa se ocultan tras un muro de desconfianza y se hunden en la soledad y el aislamiento. El temor limita, ciega y evita que el hombre se arriesgue en la búsqueda de muchas soluciones para los problemas, dando lugar a un comportamiento más destructivo.

2.1.3.2 AUTOESTIMA Y LA PROYECCION DEL HOMBRE:

Sólo el hombre tiene el poder de contemplar su propia vida y su actividad; sólo él goza del privilegio de la conciencia.

Dijo Goeth: "La peor desgracia que le puede suceder a un hombre, es pensar mal de sí mismo"; John Milton en su Paraíso Perdido comenta, "Nada beneficia más al hombre que su autoestima"; y Bernard Shaw, "El interés del hombre por el mundo, es solamente reflejo de los intereses de sí mismo". (2)

(2) Rodríguez E. Mauro. "Autoestima"
2da. Edic. Edit. El Manual Moderno S.A. Méx. Pág. 3.

Cada individuo es la medida de su amor a sí mismo; su autoestima es el marco de referencia desde el cual se proyecta.

En la actualidad, científicos del desarrollo humano afirman que la autoestima es una parte fundamental para que el hombre alcance la plenitud y autorrealización en la salud física y mental, productividad y creatividad; es decir, la plena expresión de sí mismo.

3.3 LA AUTOESTIMA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES:

Aquí el Yo social se manifiesta a través de la relación con otros y con el medio. Nadie se realiza solo, sino a través de otro.

Según la autoestima, así van a ser las relaciones con los demás; el hombre fracasará en sus relaciones, si no puede tener buenas relaciones consigo mismo. Por eso es necesario que el maestro tenga una autoestima elevada, para que la relación con sus alumnos sea buena y no sea frustrante y el pueda provocar problemas en un niño que está en el proceso enseñanza-aprendizaje; lo cual hace necesaria la autoestima enseñanza-aprendizaje; lo cual hace necesaria la autoestima en el maestro, para que pueda tener buenas relaciones interpersonales.

3.4 RECONSTRUCCION DE LA AUTOESTIMA:

Las experiencias pasadas tienen influencias en el comportamiento de ahora; aunque no se pueda cambiar lo que paso

ayer, si puede cambiarse lo que se siente con respecto de ello ahora. La barrera principal para la reconstrucción de la autoestima, es vivir en el pasado lleno de culpa, resentimiento, etc.

- **AUTOACEPTACION:**

Es alcanzar una autoestima alta. Aprender a aceptar, es la cuarta base de la estructura de la autoestima; aceptar con orgullo las propias habilidades y capacidades y reconocer las fallas o debilidades, sin sentirse devaluado, es al paso más importante para la reconstrucción de la autoestima y poder lograr el éxito.

- **ASERTIBILIDAD:**

Es el manejo positivo de la agresividad, entendiéndose ésta, como fuerza, valor, empuje, intención, que impulsa a obtener lo que se desea, necesita, anhela o sueña; sin agredirse o lastimarse a sí mismo, o los demás.

El manejo de la asertibilidad en la persona es mediante una autoestima alta, el auto perdón y el uso de la razón. Ser asertivo es ser consciente de sí mismo, de la realidad de sus sentimientos y conducta; el ser asertivo se caracteriza por pedir lo que gusta o no, expresar lo que se siente cuando es necesario.

La asertibilidad o agresión hostil, es el manejo por medio de la autostima pobre y baja, con autodevaluación, tristeza y depresión, con sentimientos de culpa y remordimientos que llevan a explicaciones y disculpas, provocando enfermedades y

autodestrucción.

- VALORES:

Un valor es lo que se considera importante, estimable, valioso y necesario, que hace a uno sentirse bien y eleva el espíritu. Es todo aquello que con las experiencias se va amando, cuidando y trabajando.

Para que un valor lo sea realmente, es necesario decirlo, y actuarlo de manera constante y repetida, por elección libre y entre varias alternativas. De otra forma, sería una pose; algo aprendido de otros y no asimilado y vivido.

Existen valores fijos, absolutos o universales, como el amor, justicia, verdad, libertad, belleza, etc. y otros cambiantes según la edad, intereses, necesidades, circunstancias, época que toca vivir estando civil, etc.

2.1.4 EL LIDERAZGO:

Existen diversos métodos de enfocar un a definición del concepto de liderazgo. Algunos de estos métodos son los siguientes:

- La teoría del "Gran Hombre", según la cual el líder ha nacido como tal, y no se ha hecho después. Esta teoría sirve de base a la monarquía, en la que se nace rey.
- La teoría de los rasgos, que afirma que el líder posee unos rasgos característicos que le diferencian de los demás. Tales rasgos pueden ser fisiológicos, intelectuales o psicológicos.

- El enfoque situacional, según el cual a cada situación específica le corresponde un líder específico. Este es el individuo capaz de conducir al grupo hacia un objetivo común y de obtener el consentimiento de los demás en un momento determinado de la historia del grupo.
- El enfoque funcional, según el cual el líder es el que desempeña adecuadamente una función necesaria para la supervivencia del grupo. Se trata de una elección sociométrica, en la que el líder se revela como personaje central del grupo.
- El enfoque empírico, considera que el líder es la persona elegida por los miembros del grupo como líder. Se trata de una elección sociométrica, en la que el líder se revela como personaje central del grupo.
- El enfoque institucional o sociológico, se basa en el status ocupado por el líder en relación con las demás posiciones en el seno del grupo.
- El enfoque cognoscitivo, según el cual el líder es designado por sus cualidades de experto y por la fama de su conocimiento y de su experiencia en un dominio que interesa al grupo.
- El enfoque naturalista, afirma que el líder posee de ordinario una fuerte personalidad, se expresa fácilmente y con mucha convicción. La influencia que ejerce sobre el grupo proviene de su facilidad para comprometerse e implicarse. El liderazgo es aquí considerado en términos

de conductas de autoridad o bajo el ángulo del proceso de influencia.

La multiplicidad de enfoques, tanto psicológicos como empíricos, impide la elaboración de una noción unitaria de liderazgo.

Resumiendo, cabría decir que el liderazgo es un intento con éxito por parte de un líder, que influye en la conducta de uno o varios seguidores en una situación dada y en un fin predeterminado. Por su puesto, la influencia puede ser positiva o negativa, y las metas, personales o colectivas.

.1 LAS INFLUENCIAS DEL LIDER:

El líder ha de ser capaz de canalizar los tres tipos de influencia que se ejercen sobre él, para poder escoger mejor la clase de conducta más apropiada para la situación.

- INFLUENCIAS INHERENTES AL PROPIO LIDER:

La experiencia, la personalidad, el tipo de formación del líder influirán sobre la manera en que perciba sus problemas de liderazgo. El individuo es, en efecto, el producto de su ambiente. Su sistema de valores, su estabilidad emocional, sus tendencias naturales al liderazgo, el grado de confianza que manifiesta a los demás miembros del grupo, forman parte integral del líder, y utilizando estas variables es como debe hacer frente a las situaciones grupales. Lo que importa es que el líder sea consciente de sus cualidades y de sus defectos, y que se conozca bien a sí mismo, para estar en la situación que mejor

le permita conducir eficazmente al grupo hacia un fin predeterminado.

- INFLUENCIAS EJERCIDAS POR LOS OTROS MIEMBROS DEL GRUPO:

Los miembros del grupo manifiestan toda una serie de expectativas ante la conducta del líder. Cuando más consciente sea el líder de tales expectativas, más posibilidades tendrá de procurar a los miembros del grupo en ayuda eficaz. Las características del grupo mismo (eficacia, hábito de trabajo en grupo, clima de aceptación mutua, grado de familiaridad, de permisividad, etc.), habrían de tenerse también en cuenta.

- INFLUENCIAS DE LA SITUACION (AQUI Y AHORA):

Estas pueden afectar a la conducta del líder y a las expectativas del grupo. El líder debe tener en cuenta el tipo de organización del grupo, las condiciones materiales en que éste se encuentra, etc. La urgencia del tiempo y las reglas del juego, pueden manifestar también repercusiones importantes sobre la posibilidad de monopolizar la decisión o de implicar al grupo en ella.

4.2 EL PODER:

El concepto de poder, comprende toda capacidad que posea un actor social para afectar la conducta de otros actores sociales. Cualquiera sistema social implica una relación de poder; los actores que compiten por este poder, lo utilizan para orientar el sistema en direcciones divergentes.

Para manejar una situación y alcanzar los objetivos

propuestos en grupos divergentes, pueden existir tres problemas en la acción, según el grado de poder que posea el iniciador de un cambio.

- Si su poder es más fuerte que el de sus opositores, puede imponerse su punto de vista y hacer que prevalezca su objetivo; pero los efectos secundarios de tal imposición, pueden aumentar la frustración en los otros miembros, su deseo de venganza, etc. Además modifican poco la situación, puesto que en ella ya coexisten adversarios declarados.
- Si el poder entre dos personas o dos grupos divergentes está equilibrado, habrá lucha o confrontación. La suerte o la habilidad en el combate inclinarán la balanza del lado de uno de los dos protagonistas.
- Si el iniciador del cambio ocupa una posición de escaso poder, y sus fines divergen totalmente de los que tienen los demás miembros del grupo, a menudo adoptará una táctica de protesta. Dicha táctica tiene como objetivo el requebrajamiento del sistema social, constitución de una nueva base de poder con objetivo de posibilitar una confrontación posterior.

2.1.5 INSATISFACCION:

Uno de los problemas más claros del deterioro de las condiciones laborales en una organización, es la Insatisfacción en el trabajo. La insatisfacción es el desagrado personal, al

no haber cumplido satisfactoriamente el rendimiento que se pretende.

2.1.6 FRUSTRACION:

Es cuando a una persona se le ha bloqueado una meta que satisficaría una necesidad; la frustración es un evento muy común en la vida del ser humano y constituye un concepto importante, al tratar de entender la conducta de los trabajadores.

2.1.6.1 IMPORTANCIA DE LA FRUSTRACION EN EL TRABAJO.

Evidentemente todo el mundo encuentra que su trabajo es a veces frustrante, y muchas personas pueden decir incluso que este mismo hecho de sentirse frustrado, hace que valga la pena sentirse frustrado y conservar su trabajo para ello;.

Para Scott (1966), la teoría de la activación establece que el organismo humano requiere estimulación y variedad en su ambiente; sin esto, la motivación sufrirá y se producirá la frustración.

Eaton (1952), ha formulado siete (7) hipótesis, respecto al origen de la frustración en el trabajador:

- Por la insignificancia de su grupo.
- Porque los propietarios ausentes se benefician con la producción de su trabajo.
- Por esperanzas no satisfechas, relacionadas con su movilidad ascendente que corresponde a su trabajo.

- Por la falta de un papel definido y por las muchas alternativas existentes en su trabajo.
- Por los cambios de tecnología y por las condiciones de su trabajo.
- Por el aislamiento de su trabajo, dentro de la comunidad.
- Por la inseguridad económica de su trabajo.

Hay algunos maestros que se sienten frustrados, porque no son maestros de vocación; porque no les queda otra opción de estudio y también porque se encuentran trabajando en aldeas muy lejanas.

1.7 ESTRES Y TENSION:

Son dos palabras que a pesar de la frecuencia con que se escuchan, simplemente el hecho de mencionarlas parece crear los temores asociados a ellas y en muchas ocasiones justificadamente, pues ellas restringen la vida normal de muchas personas.

Como punto de partida para entender la tensión, se definirá de la forma siguiente: La tensión es el estado de alerta que estimula por encima de lo normal la disposición para responder física, mental y emocionalmente.

El Estrés laboral ejerce impresionante efecto sobre la salud y productividad del empleado. Origina cambios fisiológicos perjudiciales en el cuerpo humano y puede llegar a agotar sus reservas de energía. Cuando se prolonga largo tiempo, causa enfermedades psicosomáticas.

Entre las causas del estrés podemos citar las siguientes: Sobrecarga cuantitativa y cualitativa del trabajo, muy poco trabajo, cambios en la situación laboral, evaluación del rendimiento, ambigüedad y conflicto del papel, problemas conexos con el programa profesional, contacto, comportadores de estrés.

Los factores capaces de atenuar los efectos del estrés laboral son: Gran satisfacción con el trabajo, mucha autonomía y poder, apoyo social, buena salud física, suficiente habilidad para realizar las tareas y ciertos rasgos de personalidad.

1.8 RELACIONES HUMANAS:

RELACION: Correspondencia o trato entre dos personas o más.

HUMANA: Que pertenece al hombre o le concierne.

Como vemos en las explicaciones de los términos anteriores, las Relaciones Humanas son: El trato, la correspondencia y la comunicación que se establece entre dos personas o más.

Es claro que la relación humana, no siempre es positiva y efectiva, en muchas ocasiones tropieza con una serie de contratiempos que son precisamente los que los seres humanos deben de percibir y tratar de superar, a efecto que la relación establecida se torne armoniosa, amistosa y sumamente efectiva.

1.8.1 IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES HUMANAS:

El ser humano por naturaleza suele ser comunicativo. Son raros y contados aquellos seres que no les gusta comunicarse con

nadie, sin embargo los hay, y es precisamente con este tipo de personas con quienes nos cuesta establecer una buena relación.

Es de mucha importancia tratar de establecer buenas relaciones humanas, ya que así lograremos alcanzar muchas de las metas que constantemente nos proponemos. Es decir el individuo o ser humano desde muy temprana edad se traza metas; estas metas están en concordancia a sus intereses, conforme van creciendo, sus intereses van variando y las metas que se van poniendo son distintas, por lo que el ser humano constantemente necesita relacionarse y poner en práctica muchas de sus habilidades para alcanzar las metas propuestas.

2.1.8.2 DONDE DEBEN DARSE LAS RELACIONES HUMANAS:

Por todo lo indicado anteriormente, se deduce que las relaciones humanas deben y tienen que darse en todo lugar; es decir, se empieza en el hogar y deben establecerse en cualquier lugar, y todos y cada uno de nosotros estamos obligados a tratar por todos los medios posibles, de llevarlas a cabo en la mejor forma, para que resulten positivas y armoniosas.

Al decir que desde el hogar, nos referimos específicamente, que es allí donde principian y son la base para un mejor y efectivo desenvolvimiento futuro.

.1.8.3 DIEZ CONSEJOS SOBRE RELACIONES HUMANAS:

Es tarea difícil lograr corregir los aspectos negativos de la personalidad. Pero, el mejor principio es tener voluntad de

corregirlos, especialmente cuando se trata de personas que tienen mucha relación con empleados subalternos, lo cual puede tener efectos trascendentales para la institución.

Si usted no sabe como comenzar, puede observar los diez consejos que propone un psicólogo experto:

- No sea tajante al dirigirse a otra persona. Nada hay más agradable que una palabra amable, a manera de saludo al dirigirse a una persona.
- Sonría. Para fruncir el ceño se necesitan mover al rededor de setenta y dos músculos y sólo catorce para sonreír.
- Llame a las persona por su nombre. La música más agradable al oído de cualquiera, es el sonido de su propio nombre.
- Sea amigable y servicial. Quien no lo es, no hace ni conserva amistades.
- Sea cordial. Hable y actúe como si resultara un verdadero placer todo lo que usted hace.
- Interesese profundamente en los otros. Si se lo propone, puede llegar a sentir simpatía por todo el mundo.
- Sea siempre generoso en el elogio y medido en la crítica.
- No desestime las opiniones ajenas. Por regla general, todo problema puede enfocarse desde tres puntos de vista diferentes: El suyo, el de otro y el correcto.
- Sea considerado con los sentimientos y creencias de los demás. Aunque usted no las comparta.

- *Esté siempre dispuesto a ser útil, lo que más importa en la vida es lo que hacemos por los demás.*

Conociendo el concepto de Relaciones Humanas y como se dan adecuadamente, es muy importante la comprensión del Docente sobre las mismas; porque el está relacionándose tanto con las autoridades educativas, como con sus compañeros de trabajo y principalmente con sus alumnos.

Esta relación es muy importante, porque el niño desde muy temprana edad empieza a relacionarse con su familia y luego en la escuela con sus compañeros y principalmente con su maestro; si esta relación es conflictiva, va a provocar problemas en su aprendizaje. Por eso es necesario que el docente tenga buenas relaciones humanas con sus alumnos, para que no existan conflictos.

El profesor es el dinámico que arrastra, entusiasma y contagia en la senda que lleva hacia la realización de los objetivos de la educación.

Las relaciones entre profesor y alumno son de suma importancia en el proceso educativo. ! Cuántos alumnos se pierden, por no haber establecido estas relaciones humanas de manera conveniente !. Es común escuchar del educando que no le gusta ésta o aquella materia, o no marcha con su colegio... Si analizáramos a fondo estas manifestaciones, encontraríamos su razón de ser en las precarias relaciones entre profesor y alumno; hallaríamos incomprensión, intolerancia, oposición, entre ellas. Muchos alumnos (y esto debería ser lo corriente)

han alcanzado la plenitud de sus posibilidades intelectuales, sociales y afectivas gracias a la ayuda prestada por el profesor, por las buenas relaciones establecidas entre ambos, merced a la comprensión y ayuda decidida que recibieran de éste, traducidas en tolerancia, simpatía y orientación.

Conviene resaltar que las tentativas de buenas relaciones deben partir, fundamentalmente del profesor, pues éste está en condiciones de ponerlas en práctica, no sólo por su madurez, sino, también, en virtud de su obligación profesional.

Siendo tan importante el problema de las relaciones entre profesor y alumno, no debería quedar librado al azar. Debería depender, en gran parte, de la preparación didáctico-pedagógica del profesor, dado que es de él de quien debe partir la iniciativa de estas relaciones.

Esta actitud de asistenci, de ayuda y de orientación debe fundarse también en la preparación técnica y no tanto en la aptitud o vocación para ello.

Realiza más, esto es verdad, un profesor sin recursos materiales, pero convencido de su misión de educador y convenientemente preparado, que otro sin estas condiciones, incluso siendo gran conocedor de su disciplina y disponimiento de todos los recursos materiales imaginables. Cabe, aquí, una observación.

Se impone dejar de querer ver al profesor con todas las perfecciones deseables, cual figura acabada que a todo tiene que responder con precisión.

Es obligatorio, por el contrario, ver al profesor como criatura humana imbuida de sus ideas profesionales, pero también sujeto, como cualquier otro, a las deficiencias y limitaciones y también a períodos difíciles en su carrera profesional.

Esta manera de ver al profesor debe provenir de la familia, de la dirección de la escuela y de toda la sociedad, con una actitud de comprensión y simpatía humanas que tanto necesita.

Deberíase, incluso, pensar en un organismo del tipo de orientación educacional, destinado a asistir al profesor, que va a su encuentro, principalmente en los momentos difíciles, para ayudarlo como criatura humana, y en el desempeño de sus altas e importantes funciones.

2.1.8.4 CUALIDADES QUE DEBE TENER EL DOCENTE:

Pueden ser señaladas, como cualidades necesarias para el ejercicio del magisterio:

- **CAPACIDAD DE ADAPTACION:** *El profesor debe ponerse en contacto con el alumno y con su medio y, a partir de esta situación, ir relevándolo de a poco, llevándolo a realizarse de acuerdo con sus posibilidades y las necesidades sociales, teniendo en vista una vida mejor.*

- **EQUILIBRIO EMOTIVO:** *Esta es una cualidad que se nos ocurre de suma importancia, el profesor debe presentar un comportamiento equilibrado y ponderado, de manera que inspire confianza en sus alumnos.*

- **CAPACIDAD INTUITIVA:** *Resulta útil que el profesor tenga*

cierta capacidad de intuición, de modo que pueda percibir los datos, movimientos o disposiciones de ánimo de sus alumnos, no totalmente manifiestos. Esta intuición revélase más útil, aun, para aprehender las relaciones más sutiles de sus alumnos en particular, ofreciendo posibilidades de rápida y eficaz asistencia educacional.

- **SENTIDO DEL DEBER:** Solamente el sentido de responsabilidad lleva a la compenetración con el trabajo desarrollado por el profesro durante el año, obligándolo a un planeamiento y a una ejecución adecuados.

- **CAPACIDAD DE CONDUCCION:** El educando conoce sus limitaciones y acepta, aunque veladamente, que la escuela procura conducirlo hacia alguna meta. Admite a la escuela como camino para llegar a algún lugar o hacia una finalidad. Resulta obvio que no cualquier tipo de conducción conviene a la escuela. La posición dominadora y autoritaria aporta poca ventaja para la educación. La que más conviene es la conducción democrática, la que aclara, anima y estimula. Esto es, acogiendo, esclareciendo, estimulando, pero tratando que el alumno se independice del profesor para que, poco a poco, vaya asumiendo la responsabilidad de sus propios actos y de su propia vida.

- **AMOR AL PROJIMO:** Sería ésta, podríamos decir, la cualidad reveladora de la vocación para el magisterio. No se entiende que alguien se oriente hacia el magisterio sin que sienta algo hacia el prójimo; una voluntad incoercible de ser útil y de ayudar directamente al prójimo.

- **SINCERIDAD:** Toda acción para educar, tiene que ser auténtica. La marca de la autenticidad, en este caso, es la sinceridad. Así, quien se disponga a ser profesor, quien se disponga a educar, tiene que ser auténtico, coherente y sincero.
- **INTERES CIENTIFICO:** Aunque el profesor no sea especialista en determinado sector de la cultura, debe tener una preparación general mínima, capaz de indicar la dirección y el significado del mismo, cuando se lo solicita un educando o un grupo de ellos. Es necesario que el profesor cuide, continuamente, su cultura general, mediante la lectura de periódicos, revistas, y esté al tanto de todos los movimientos sociales y culturales. Esta actitud ayuda, también, a una interrelación de disciplinas, tan útil para una mejor integración de los conocimientos.
- **CAPACIDAD DE APREHENSION DE LO GENERAL:** Es conveniente y necesario que el profesor ofrezca la posibilidad de aprehender lo que hay de general en los hechos particulares.
- **ESPIRITU DE JUSTICIA:** El educando se impresiona con los actos de justicia. Nada lo desconcierta mas que el sentirse víctima de una injusticia. De ahí la necesidad que tiene el profesor de ser justo, no sólo por el propio espíritu de justicia, sino también para poder captar mejor la confianza y la simpatía de sus alumnos, y estimular la práctica de la vida democrática en la escuela.
- **DISPOSICION:** La disposición es una actitud que consiste en estar siempre en condiciones de detenerse ante un alumno para aconsejarlo en sus dificultades, creando el ambiente propicio

para que manifieste sus preocupaciones.

- **EMPATIA:** Quiere decir: " Estado en el que una persona se identifica en pensamiento y sentimiento con otra persona ". En otras palabras, la empatía es la capacidad de una persona para colocarse en la situación de otra persona y vivir esa situación. La empatía facilita la comunicación del maestro con el alumno.

- **MENSAJE:** Para ser realmente profesor es necesario sentir, dentro de sí, que se tiene algo que transmitir al prójimo, un mensaje que comunicar.

1.5 TIPOS DE PROFESOR:

Se han hecho varias clasificaciones acerca del profesor. Las más destacadas pertenecen a Kerschensteiner, Caselman, Adelaide Lisboa de Oliveira.

Kerschensteiner indica cuatro tipos:

- **Educador angustiado:** que paraliza, casi siempre, la iniciativa de sus alumnos.
- **Educador indolente:** que deja en plena libertad a sus alumnos, más por desatención que por principios.
- **Educador ponderado:** que sabe dosificar la libertad y la coerción y que no se aparta de las reglas pedagógicas tradicionales.
- **Educador nato:** que tiene sentido pedagógico, es práctico y de mucha fuerza de voluntad. Acostumbra a ser claro y preciso en sus apreciaciones y revela comprensión por los demás. Su más ardiente deseo es ayudar a sus alumnos

para que desenvuelvan su espiritualidad.

Caselman, divide a los profesores en dos grupos: Los "Logotropos" y los "Paidotropos".

- **Profesor Logotropo:** Es aquél que se vuelca hacia los valores culturales, al mismo tiempo que procura entusiasmar a los educandos con esos mismos valores. Este tipo puede inclinarse a la filosofía o a la ciencia, pero su preocupación pedagógica mayor es instruir.
- **Profesor Paidotropo:** Es el que se inclina hacia los alumnos. Se interesa por la instrucción, pero más por la formación de sus discípulos.

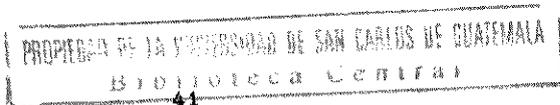
Adelaide Lisboa de Oliveira, presenta una larga lista de tipos de profesores, de la cual extraemos, a continuación los más significativos:

- **El Brillante:** Le preocupa más el efecto que pueda causar en sus alumnos el progreso de los mismos.
- **El Escrupuloso:** Se interesa por las minucias insignificantes de la disciplina o del reglamento de la escuela y, por eso, su visión es muy limitada.
- **El Mero Profesional:** Da clases para ganarse la vida y nada más; su acción está llena de altibajos.
- **El Eufórico:** Juzga excelentes y en franco progreso a todos sus alumnos.
- **El Displícite:** Está siempre atrasado en sus obligaciones escolares, ya sea en el desarrollo del programa como en el cumplimiento de las exigencias burocráticas.

- **El Depresivo:** Siempre atento a los aspectos negativos de sus alumnos e incapaz de ver los puntos positivos.
- **El Poeta:** Se encuentra siempre distante de la realidad de sus alumnos y de las condiciones de la enseñanza, ve todo a través del prisma de la fantasía.
- **El Desconfiado:** En todas las manifestaciones de sus alumnos, ve actos contra su persona y su dignidad.
- **El Absorbente:** Llega a ser atrayente, expansivo y brillante; busca suscitar la admiración de sus alumnos.
- **El Sugestivo:** Sería el tipo ideal de profesor, si suera capaz de amar y de ser amado; recuerda bastante el tipo productivo de personalidad señalado por Erich Fromm. Infunde ideales y vibra ante las buenas acciones de sus alumnos; no teme que éstos lo alcancen o lo superen. Posibilita a sus alumnos la aprehensión de la belleza, de la verdad y del bien, que es sus principal objetivo.

Doring, discípulo de Spranger, indica los siguientes tipos de educadores, de acuerdo con la tipología de su maestro:

- **Tipo teórico:** Profesor de gran cultura, para quien educar es instruir. Vive para la ciencia. Se muestra frío y objetivo en sus relaciones con sus educandos.
- **Tipo Práctico:** Profesor que busca alcanzar un máximo de resultados con un mínimo de esfuerzos. Da mucha importancia al método y a la técnica, le interesa más la preparación técnica que la formación espiritual de sus alumnos.



- *Tipo Esteta:* Profesor que considera la formación de los alumnos como la más bella obra de arte. Sabe infundir ánimo y formar personalidades.
- *Tipo Social:* Profesor comprensivo, paciente y consagrado interiormente a su profesión, consigue infundir espíritu de familia entre sus alumnos, y los conduce hacia una actuación positiva en la sociedad.
- *Tipo Autoritario:* Profesor que se manifiesta celoso de su autoridad y superioridad con relación a sus alumnos. Es partidario de la disciplina severa y se preocupa más por imponerse que por educar.
- *Tipo Religioso:* Profesor cuidadoso y serio, persuadido de su responsabilidad en la formación de las almas de sus alumnos, lo que lo lleva a ser religioso y severo en procura del bien de los mismos.

Se sigue, a continuación, con otra clasificación estructurada en cuanto a tipos de profesor, que se encuentran comúnmente en nuestras escuelas. Son tipos normales, llevados a ejercer el magisterio por diversas causas. Asimismo, tratan a sus alumnos de distintas maneras, siendo éstos:

- *Instructor:* Es el tipo de maestro que se limita a transmitir los conocimientos que se enumeran en los programas. Si el alumno aprende, y cómo aprende, son cuestiones que no le interesan, dado que él sólo debe dar clase.
- *Erudito:* Este tipo de profesor es el que a través de la

cátedra, revela su saber.

Investigador: Es el profesor que olvida la preparación del nivel mental de sus alumnos. pretendiendo, a toda costa, continuar sus estudios a través de las clases que tiene que dar.

Este tipo de profesor presta poca atención a la sedimentación de los conocimientos básicos en el espíritu del alumno, prefiriendo, por el contrario, las cuestiones discutidas, las últimas novedades que ni siquiera puede entender él mismo.

Educador: Este tipo de profesor consigue ensamblar convenientemente las tres actitudes examinadas, teniendo presente la realidad humana de sus alumnos y sus posibilidades para integrarlos a la sociedad como ciudadanos.

Educador es el que estimula y orienta. Prepara para la investigación, despierta curiosidad, desenvuelve el espíritu crítico, invita a la superación y muestra los valores de la cultura.

El esfuerzo inicial de adaptación debe partir del profesor, que está en mejores condiciones para hacerlo, y nunca del alumno. No olvidar que el lema general es: Descender hasta el alumno para elevarlo a la altura que sea capaz de alcanzar, y no aquella que nosotros queremos que alcance.

En suma, el profesor debe ser educador. Quien dice

educador, dice orientador. Para orientar es preciso, fundamentalmente, conocer la realidad de los alumnos y tener conciencia de los objetivos que deben ser alcanzados.

Con los problemas que frecuentemente se encuentra un maestro, son los problemas de **aprendizaje**, a los cuales le tiene que poner mucho cuidado y si quiere ayudar a sus alumnos, ponerle mucho interés; por eso, es necesario conocer que son problemas de aprendizaje.

2.1.9 PROBLEMAS DE APRENDIZAJE:

A lo largo de la historia, así como en la actualidad, siempre han existido persona con problemas de aprendizaje; sin embargo, fue en la reunión del "Fund Ford Pencentually Handycapped Children" (EE. UU. 1963), donde se habló por primera vez, siendo el Doctor Samuel Kirk, quien utilizó por vez primera el término "Incapacidades para el aprendizaje". (3)

" En 1,986, el Comité Nacional para Niños Minusvalidos (National Admisory Committe on Handicapped Children), enmarcó la definición que fuera incorporada dentro da la ley federal, como la definición estándar a nivel nacional (Estados Unidos de América) de problemas de aprendizaje ".

En 1,981; surge una nueva definición realizada por el Comite Nacional Conjunto para Problemas de Aprendizaje

(3) García de Zelaya, Beatriz y Arce de Mantland, Silvia.
Educación Especial. pag. 50 - 56.

(NJCLD) que dice: " Los problemas de aprendizaje se refiere a un grupo heterogéneo de desordenes manifestado por dificultades significativas en la adquisición y uso de la capacidad para escuchar, hablar, leer, escribir, razonar o calcular.

Estos desordenes son intrínsecos al individuo y se presume que se deben a una disfunción del Sistema Nervioso Central aunque estas alteraciones pueden ocurrir concomitantemente con otras condiciones limitadoras (por ejemplo: diferencias culturales, educación insuficiente o inapropiada y factores Psicogenéticos).

La definición de Barth, es muy parecida y dice: "Los problemas de aprendizaje se refiere a un grupo específico que no aprende a pesar de tener una inteligencia normal, superior o serca de lo normal, manifestando alteraciones específicas del lenguaje o de la conducta caracterizadas por defectos leves o severos, en la persepción auditiva o visual, asociación, conceptualización, competencia, función motora o control de la atención o impulso".

Tomando en cuenta todas las definiciones anteriores, nos damos cuenta de como los problemas de aprendizaje, no sólo a aquellos que presentan dificultad en lecto-escritura, por algún impedimento orgánico, sino también puede ser a nivel sensorial, neurrológico, ambiental, cultural o emocional.

Posibles causas que producen problemas en el aprendizaje son las siguientes:

La Inteligencia: Los problemas de aprendizaje, se pueden

presentar desde un niño dotado ahasta en un niño con retraso. De acuerdo con muchos investigadores la inteligencia sólo puede limitar los logros o el ritmo con el cual el niño opuede aprender, " No predice cuan bien aprenderá ".

Deficiencias Sensoriales: Se refiere a defectos en el funcionamiento de ojos y oídos, o deficiencias en las conexiones de estos órganos con el Sistema Nervioso Central, ya que el cerebro les envía mensajes equivocados.

Nivel de Actividad y Capacidad de Atención: La primera se refiere a la capacidad que tiene un niño para permanecer en un mismo lugar; y la segunda a la capacidad de concentrarse. En ésta área los síntomas más discutidos son la distracción, la baja capacidad de atención y la impulsividad.

Daño Cerebral y Disfunción Cerebral Mínima: Los problemas de aprendizaje, pueden organizarse desde la etapa prenatal, al momento del nacimiento o por un trauma postnatal; el nacimiento prematuro, bajo peso al nacer, incompatibilidad sanguínea (grupo y RH), anoxia o hipoxia, o bien por una lesión física. Sin embargo, también existen muchos niños que tienen un daño cerebral identificado como: Parálisis Cerebral, o trastornos convulsivos y aprenden muy bien.

Inmadurez o Retraso en la Maduración: Es una de las razones que con mayor frecuencia se escucha para explicar una diferencia en el aprendizaje en el niño, y seguramente la más aceptada por los padres. Ya no es la edad, lo que determina el aprendizaje, sino el ritmo de desarrollo y el nivel de madurez;

ues no todos lo niños realizan las mismas cosas a la misma edad, ni aunque sean hermanos, ya que el desarrollo de uno puede ser más lento y del otro más acelerado. "Por lo que Arnold Kessel y Louise Ames; recomiendan, que al presentarse este hecho, se le retenga en el mismo grado un año más, mientras madura el niño".

Factores Emocionales: Este tema es muy debatido, ya que se dice que los problemas emocionales, originan problemas en el aprendizaje. Hemos visto como hay niños muy motivados por aprender y sobresalen en la escuela, pero hay otros que no lo hacen y quizá sea por miedo al fracaso, por miedo a no poder competir con sus hermanos, o compañeros de clase, o por miedo a asumir responsabilidades. Sin embargo, un niño "ansioso o nervioso" y que trae muchas cosas en la mente, no podrá concentrarse en los símbolos que están frente a él, o aquel niño en que los padres no se preocupan más que por sus logros intelectuales y no muestran importancia al deporte favorito o al talento que tenga el niño, dejando por un lado sus intereses propios, perdiendo también el interés por los estudios.

Factores Ambientales: Dentro de estos factores podemos encontrar la desnutrición, la falta de estimulación del lenguaje y la deprivación cultural; al decir deprivación cultural, no nos referimos a las áreas pobres, sino a que las personas que cuidan a los niños carecen de interés o de conocimientos para brindar un adecuado estímulo para el aprendizaje de los niños.

Factores Educativos: Este factor es poco aceptado por los

educadores, sin embargo, muchas veces se da una enseñanza inadecuada e inapropiada y parece que quisieran que los niños aprendieran por osmosis, independiente del programa de enseñanza que se haya impartido o del método aplicado; así también, vemos como los centros educativos carecen de materiales escolares adecuados a las diferentes culturas y regiones a las que deben atender; a veces es difícil para un niño, captar los programas y conceptos que maneja la escuela. Por ejemplo, los cuentos con edificios, bulevares, etc. no encaja con niños de los municipios y aldeas; en ocasiones en cambio, las actividades que los maestros estructuran, solo hacen que el aprendizaje se vuelva más difícil para los alumnos.

2.2 OBJETIVOS:

2.2.1 OBJETIVOS GENERALES:

- *Brindar atención psicológica por medio del Ejercicio Profesional Supervisado (E.P.S.), en el Hospital Nacional San Juan de Dios de Amatitlán, a través de los programas de Servicio; donde se dará atención psicológica a pacientes de consulta externa.*
- *Aplicar un Programa de Optimización de Recursos Humanos dirigido al claustro de maestros, de las escuelas urbanas y rurales del Municipio de Amatitlán.*
- *Implementar conocimientos teóricos a los alumnos practicantes de la Escuela de Ciencias Psicológicas, por medio del programa de docencia.*
- *Realizar una investigación de la incidencia de los problemas de aprendizaje con alumnos de 1ro., 2do. y 3er. año, en las escuelas de educación primaria existentes en el Municipio de Amatitlán.*

2.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

SERVICIO:

- *Planificar, organizar y ejecutar acciones de información a la población sobre el Departamento de Psicología.*
- *Abordar de manera integral y específica la problemática de los pacientes que asisten al Departamento de Psicología del Hospital Nacional de Amatitlán.*
- *Brindar atención de servicio psicológico a pacientes*

internos y en la consulta externa del Hospital de Amatitlán.

- Aplicar un PRE-TEST y un POST-TEST, para observar el nivel de conocimiento que poseen los maestros de Amatitlán, sobre los temas a tratar en la optimización de recursos humanos.
- Establecer mecanismos para mejorar las relaciones laborales, entre el personal docente de las escuelas del Municipio de Amatitlán.
- Capacitar y motivar al personal docente de las diferentes escuelas primarias del Municipio de Amatitlán, con el propósito de que su labor al mismo tiempo sea más productiva y satisfactoria.

DOCENCIA:

- Instruir a los estudiantes practicantes de la Escuela de Ciencias Psicológicas, en el manejo administrativo del Departamento de Psicología.
- Asesorar a los estudiantes practicantes en el seguimiento de casos.
- Implementar a los estudiantes practicantes asignados al Centro, en psicopatología, psicodiagnóstico y psicoterapia, mediante el desarrollo de programas específicos de docencia.
- Promover actividades, en las cuales los estudiantes practicantes aumenten sus conocimientos sobre problemas de aprendizaje.

INVESTIGACION:

- Aplicación de las diferentes pruebas psicológicas para la detección de problemas de aprendizaje.

- Realizar un diagnóstico de los problemas de aprendizaje con los alumnos de primero a tercer año, en las escuelas de educación primaria existentes en el municipio de Amatitlán.

METODOLOGIA DE ABORDAMIENTO:

El Ejercicio Profesional Supervisado, titulado "Aplicación de un Programa, sobre la Optimización de Recursos Humanos, dirigido al personal docente de las escuelas urbanas y rurales pertenecientes al Municipio de Amatitlán e incidencia de problemas de aprendizaje, como respuesta de la inadecuada relación alumno-docente", se llevó a cabo bajo la supervisión del Licenciado Luis Roberto Mazariegos Rios, como la parte requiriente y por parte de la Escuela de Ciencias Psicológicas USAC.

Se desarrollaron los subprogramas de Servicio, Docencia e Investigación.

METODOLOGIA UTILIZADA.

SERVICIO:

Control administrativo del servicio:

- Atención de pacientes internos y externos, aplicando los conocimientos en relación al área clínica.

Proceso a seguir con los pacientes:

- Entrevista inicial.
- Anamnesis.
- Aplicación de técnicas psicométricas.
- Tratamiento y seguimiento de casos.

La aplicación del Programa de Optimización de Recursos Humanos dirigido al personal docente de las escuelas urbanas y rurales pertenecientes al Municipio de Amatitlán, se realizó de la manera siguiente:

- Se aplicó una serie de talleres, para un mejor conocimiento de los temas que se mencionan a continuación:

- * Motivación.
- * Autoestima.
- * Frustración.
- * Stress.
- * Liderazgo.
- * Y Relaciones Humanas.

- Se aplicó un pre-test y un post-test a los señores maestros, para observar el grado de conocimiento en los diferentes talleres.

Talleres varios:

Se impartía talleres al personal de enfermería de Cirujía de mujeres, Maternidad y Cirujía de hombres, que laboran en el Hospital San Juan de Dios de Amatitlán, para mejorar sus relaciones con los pacientes y con su grupo de trabajo.

DOCENCIA:

- Implementación a estudiantes practicantes de psicología de 3ro., 4to. y 5to. grados, que están asignados en el Hospital Nacional de Amatitlán, sobre los temas siguientes:

- * Entrevista psiquiátrica de Sullivan.
- * Anamnesis.

- * *Genograma.*
 - * *Lesión Cerebral.*
 - * *Patología de la familia.*
 - * *Problemas de Aprendizaje.*
 - * *Reforzamiento sobre aplicación e interpretación del Test Bender Koppitz.*
- *Orientación sobre la realización del Informe Final de práctica de los estudiantes de 3er. año-*
 - *Se impartieron charlas a los maestros, sobre la importancia de su rol en el proceso enseñanza-aprendizaje; por el día del Maestro, solicitado por la Supervisión del Municipio de Amatitlán.*

INVESTIGACION:

La investigación del tema "Incidencia de Problemas de Aprendizaje", en los alumnos de 1ro., 2do. y 3er. año de las diferentes escuelas existentes del Municipio de Amatitlán, e llevó a cabo de la siguiente forma:

- *Los cuatro epesistas que realizamos el E.P.S. en el Hospital de Amatitlán, nos organizamos para efectuar la investigación conjunta, para dar cobertura a la población referida, cubriéndose las 34 escuelas del Municipio de Amatitlán, tanto del área urbana como del área rural, sin dejar de visitar ninguna escuela, así estubiece lejos.*
- *Realización de una ficha psicopedagógica, para poder obtener una información general sobre el niño con problemas de aprendizaje.*

- Contacto con autoridades educativas del Municipio de Amatitlán.
- Talleres a los maestros sobre problemas de aprendizaje y la enseñanza de cómo llenar adecuadamente la ficha pedagógica.
- Selección conjuntamente con los maestros de las escuelas asignadas de 1ro., 2do. y 3ro. primaria, de los niños que presentan algunas dificultades en aprendizaje.
- Elección del instrumento a utilizar (Test Bender Koppitz).
- Aplicación de la ficha pedagógica.
- Aplicación del instrumento para detectar la incidencia y las causas de los problemas de aprendizaje.
- Información al personal docente a cerca de los datos obtenidos.
- Entrega de un informe de la investigación sobre los datos obtenidos, a la supervisión del Municipio de Amatitlán.

2.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS:

2.4.1 PRE-TEST:

Este se aplicó a los señores maestros del Municipio de Amatitlán, al inicio de los talleres, que se realizaron, para poder obtener el conocimiento que ellos llevaban sobre los temas a tratar.

2.4.2 POST-TEST:

Este se les aplicó a los señores maestros del municipio de Amatitlán, al finalizar los talleres, para poder obtener el

conocimiento adquirido de los temas que se expusieron.

4.3 FICHA PEDAGOGICA:

Esta la realizamos los cuatro epesistas, bajo la supervisión del Licenciado Roberto Mazariegos. En ella se colocaron datos generales, que se interesaba conocer de los niños con problemas de aprendizaje, para que se le permitiera al maestro tener una guía para poder discriminar con mayor grado de certeza a aquellos alumnos que debieran ser evaluados.

4.4 TEST BENDER KOPPITZ:

ANTECEDENTES HISTORICOS:

En 1,938, la Doctora Laureta Bender publicó su monografía "Test Gestáltico, un trabajo de seis años de investigación, que inició en 1,832 y se realizó en el Servicio Infantil de la División Psiquiatrica del Bellevie Hospital de Nueva York".

El Objetivo perseguido por Bender, fue el de proporcionar un instrumento que fuera capaz de determinar la madurez de los sujetos evaluados, en los referente a su capacidad perceptivo motora, y que habia de expresarse en la aprehensión y ejecución de las tareas propuestas.

Bender al aplicar la prueba, estimó que las respuestas del individuo evaluado, estaban determinadas tanto por el ecenario total del estímulo, como por el estado de integración del organismo y que por consecuencia el análisis de los patrones de respuesta proporcionaba un indice para la estimación del

desarrollo visomotor del niño; tanto en los aspectos norma- como en aquellos en los cuales se presentaba alguna forma perturbación en el desarrollo.

FUNDAMENTOS TEORICOS:

La base científica sobre la cual estructura la Doc. Bender, su prueba se deriva de las leyes que sobre la percep- formula la escuela de la forma. En efecto, a ésta corriente la psicología contemporánea, se debe la comprensión de complejo que resulta el proceso perceptivo y la apreciación la importancia que en ello tiene la interacción entre estímulo y el organismo que percibe.

Cuando Bender definió la función gestaltica como "aqu función del organismo integrado, en la cual éste responde a constelación de estímulos dados como un todo, siendo respuesta misma, una constelación, un patrón, una gest responden a las leyes de la escuela de la forma, tal y fuera propuesta por Max Wertheimer, en las suces publicaciones a través de las cuales fundamentó, las base la escuela.

OBJETIVOS DEL TEST:

Una de las ventajas sobresalientes que puede señalarse la prueba, está constituida por la posibilidad de un m protocolo se preste a una interpretación multidimensional.

En lo referente a la aplicación del mismo, a niños pequ y de edad escolar, se señala por lo menos tres objet básicos:

- Examen de la Función Gestáltica Visomotora, su desarrollo y regresiones. Examen de la Función Neuronal, su integración y posible deterioro. Examen del ajuste emocional general del niño.

MARGEN DE APLICABILIDAD:

El test es aplicable a sujetos comprendidos desde los cuatro años hasta la adultez. Se aplicó a los niños con problemas de aprendizaje de las diferentes escuelas primarias del Municipio de Amatlán en las áreas urbana y rural; porque el test Bender Koppitz, no está influenciado por factores sociales y culturales.

MATERIAL DE LA PRUEBA:

Juego de nueve tarjetas blancas de dieciséis por doce centímetros, en cada una de las cuales se encuentra impresa en negro, una figura geométrica, más o menos compleja, y sin ninguna significación especial para el sujeto. La primera se identifica con la letra "A" y el resto se encuentran numeradas, al dorso del 1 al 8.

Hoja de papel bond blanco, tamaño carta.

Un lápiz.

Un borrador.

CAPITULO III

CAPITULO III

3 PRESENTACION DE ACTIVIDADES Y RESULTADOS

El trabajo de E. P. S. realizado en el municipio Amatitlán, presenta diversas actividades para los subprogramas como también sus resultados, siendo los subprogramas Servicio, Docencia e Investigación.

3.1 SUBPROGRAMA DE SERVICIO:

Este se llevó a cabo de la siguiente manera:

Se entendió el control administrativo del Departamento Psicología, anotando en los libros específicos los datos requeridos.

Se pasó visita por los distintos servicios del hospital los cuales son: Medicina de Hombres, Medicina de Mujer Cirugía de Hombres, Cirugía de Mujeres, Ginecología, Maternidad, pediatría y Emergencia; atendiendo a los pacientes referidos por los médicos de dicho servicio.

En la Consulta Externa, se brindó atención psicológica a los pacientes asignados, elaborando con ellos la entrevista inicial, anamnesis y/o ficha clínica e historia clínica llegando a un compromiso terapéutico, estableciendo diagnóstico preliminar y seguimiento.

Se aplicó el programa de Optimización de Recursos Humanos dirigido al personal docente de las escuelas urbanas y rurales pertenecientes al municipio de Amatitlán, esto se llevó a ca

de la siguiente manera:

Tres talleres de una semana cada uno, en los cuales asistió satisfactoriamente la población deseada en dichos talleres; se dieron a conocer los temas de Motivación, Autoestima, Frustración, Stress, Liderazgo y Relaciones Humanas; eligiéndose estos temas porque ahí es donde inside más la problemática del maestro, para que así analice la misma y mejore sus relaciones laborales y se sienta motivado para que sus labores sean más productivas y satisfactorias.

En este programa se aplicó un pre-test al inicio de los talleres y un post-test al finalizar los mismos, para observar el grado de atención y captación.

También se impartieron talleres al personal de enfermería de Cirugía de Mujeres, Maternidad y Cirugía de Hombres, que laboran en el Hospital San Juan de Dios de Amatlán. A petición de las enfermeras graduadas de cada sala, los temas que se impartieron fueron: Relaciones Humanas y Stress en el Trabajo y en el Hogar, esto para que ellas mejoren sus relaciones humanas con los pacientes, como con su grupo de trabajo, y también las consecuencias que puede producir el stress en el trabajo.

PRESENTACION DE RESULTADOS:

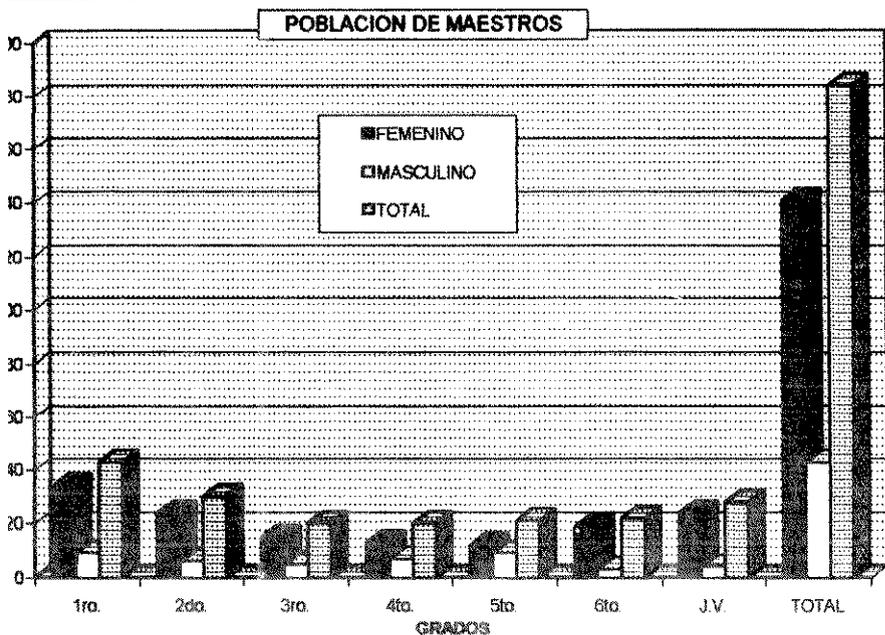
Población de maestros del área urbana y rural, que asistieron a los diferentes talleres de la "aplicación del Programa de Optimización de Recursos humanos", siendo los asistentes 184 maestros

Resultados del manejo de conceptos, del pre-test y el post-test de los diferentes temas, que se impartieron en los talleres de optimización de recursos humanos.

CUADRO No. 1

DISTRIBUCION DE LA POBLACION DE MAESTROS DEL AREA URBANA Y RURAL DEL MUNICIPIO DE AMATITLAN, QUE ASISTIERON A LOS TALLERES.

GRADOS	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
1ro.	34	9	43
2do.	24	6	30
3ro.	15	5	20
4to.	13	7	20
5to.	12	9	21
6to.	19	3	22
J.V.	24	4	28
TOTAL	141	43	184



CUADRO No. 2**MANEJO DEL CONCEPTO "AUTOESTIMA"
(PRE-TEST)**

GRADOS	BUENO			REGULAR			MALO		
	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL
PRIMERO	2	8	10	5	15	20	2	11	13
SEGUNDO	0	1	1	1	3	4	5	20	25
TERCERO	0	0	0	1	2	3	4	13	17
CUARTO	1	0	1	3	3	6	3	10	13
QUINTO	0	0	0	3	3	6	6	9	15
SEXTO	0	0	0	3	6	9	0	13	22
JORN. VESP.	0	0	0	1	19	20	3	5	8

CUADRO No. 3**MANEJO DEL CONCEPTO "MOTIVACION"
(PRE-TEST)**

GRADOS	BUENO			REGULAR			MALO		
	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL
PRIMERO	2	9	11	4	7	11	3	18	21
SEGUNDO	0	0	0	3	17	20	3	7	10
TERCERO	0	0	0	2	0	2	3	15	17
CUARTO	0	0	0	1	2	3	6	11	14
QUINTO	1	2	3	4	8	12	4	2	6
SEXTO	1	2	3	1	4	5	1	13	14
JORN. VESP.	1	1	2	2	10	12	1	13	14

CUADRO No. 4**MANEJO DEL CONCEPTO "FRUSTRACION"
(PRE-TEST)**

DOS	B U E N O			R E G U L A R			M A L O			
	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL	
VERO	3	4	7	3	11	14	3		19	22
UNDO	0	2	2	0	10	10	8		12	18
CERO	0	1	1	5	2	7	0		12	12
RTO	1	1	2	5	7	12	1		5	8
ITO	0	1	1	1	2	3	8		9	17
TO	0	1	1	0	9	9	3		10	13
N. VESP.	1	4	5	3	8	8	0		14	14

CUADRO No. 5**MANEJO DEL CONCEPTO "STRESS"
(PRE-TEST)**

DOS	B U E N O			R E G U L A R			M A L O			
	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL	
VERO	1	4	5	4	20	24	4		10	14
UNDO	0	0	0	2	7	9	4		17	21
CERO	0	0	0	3	3	6	2		12	14
RTO	0	0	0	2	2	4	5		11	16
NTO	1	0	1	2	2	4	8		10	16
TO	0	0	0	1	8	9	2		11	13
N. VESP.	1	2	3	0	10	10	3		12	15

CUADRO No. 6

MANEJO DEL CONCEPTO "LIDERAZGO" (PRE-TEST)

CATEGORIAS	BUENO			REGULAR			MALO		
	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL
PRIMERO	1	5	6	1	12	13	7	17	24
SEGUNDO	0	2	2	2	7	9	4	15	19
TERCERO	0	0	0	1	5	6	4	10	14
CUARTO	1	0	1	4	5	9	2	8	10
JUNTO	0	0	0	4	5	9	5	7	12
EXTO	0	0	0	0	8	8	3	11	14
ORN. VESP.	0	3	3	1	6	7	3	15	18

CUADRO No. 7

MANEJO DEL CONCEPTO "RELACIONES HUMANAS" (PRE-TEST)

CATEGORIAS	BUENO			REGULAR			MALO		
	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL
PRIMERO	2	2	4	3	17	20	4	15	19
SEGUNDO	0	1	1	0	15	15	8	8	14
TERCERO	0	1	1	0	6	6	5	8	13
CUARTO	2	1	3	3	5	8	2	7	9
JUNTO	1	1	2	4	8	12	4	3	7
EXTO	1	0	1	2	8	11	0	10	10
ORN. VESP.	0	0	0	2	13	15	2	11	13

CUADRO No. 8

MANEJO DEL CONCEPTO "AUTOESTIMA" (POST-TEST)

CATEGORÍAS	B U E N O			R E G U L A R			M A L O		
	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL
BUENO	6	28	32	3	6	9	0	2	2
REGULAR	6	18	25	0	5	5	0	0	0
MALO	5	15	20	0	0	0	0	0	0
TOTAL	6	12	18	1	1	2	0	0	0
OTRO	7	10	17	2	1	3	0	1	1
OTRO	3	18	19	0	2	2	0	1	1
TOTAL VESP.	4	20	24	0	3	3	0	1	1

CUADRO No. 9

MANEJO DEL CONCEPTO "MOTIVACION" (POST-TEST)

CATEGORÍAS	B U E N O			R E G U L A R			M A L O		
	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL
BUENO	9	24	33	0	6	6	0	4	4
REGULAR	5	16	21	1	5	6	0	3	3
MALO	4	13	17	1	2	3	0	0	0
TOTAL	7	12	19	0	1	1	0	0	0
OTRO	6	10	16	3	2	5	0	0	0
OTRO	3	17	20	0	2	2	0	0	0
TOTAL VESP.	3	18	21	1	5	6	0	1	1

CUADRO No. 10

**MANEJO DEL CONCEPTO "FRUSTRACION"
(POST-TEST)**

GRADOS	BUENO			REGULAR			MALO		
	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL
PRIMERO	7	28	35	2	2	4	0		4
SEGUNDO	6	19	25	0		4	0		1
TERCERO	5	14	19	0	0	0	0		1
CUARTO	6	13	19	1	0	1	0		0
QUINTO	5	11	16	3	1	4	1		0
SEXTO	2	18	20	1	1	2	0		0
JORN. VESP.	3	16	19	1	6	7	0		2

CUADRO No. 11

**MANEJO DEL CONCEPTO "STRESS"
(POST-TEST)**

GRADOS	BUENO			REGULAR			MALO		
	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL
PRIMERO	5	29	34	4	4	8	0	1	1
SEGUNDO	6	23	29	0	1	1	0	0	0
TERCERO	5	13	18	0	2	2	0	0	0
CUARTO	7	13	20	0	0	0	0	0	0
QUINTO	9	12	21	0	0	0	0	0	0
SEXTO	3	16	19	0	3	3	0	0	0
JORN. VESP.	4	23	27	0	1	1	0	0	0

CUADRO No. 12

MANEJO DEL CONCEPTO "LIDERAZGO" (POST-TEST)

CATEGORÍA	BUENO			REGULAR			MALO		
	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL
BUENO	8	24	32	1	3	4	0	7	7
BUENO	5	17	22	1	3	4	0	4	4
BUENO	4	15	19	1	0	1	0	0	0
BUENO	6	12	18	1	0	1	0	1	1
BUENO	9	9	18	0	3	3	0	0	0
BUENO	3	19	22	0	0	0	0	0	0
TOTAL VESP.	4	24	28	0	0	0	0	0	0

CUADRO No. 13

MANEJO DEL CONCEPTO "RELACIONES HUMANAS" (POST-TEST)

CATEGORÍA	BUENO			REGULAR			MALO		
	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL
BUENO	7	22	29	0	5	5	2	7	9
BUENO	6	20	26	0	4	4	0	0	0
BUENO	5	15	20	0	0	0	0	0	0
BUENO	7	12	19	0	1	1	0	0	0
BUENO	9	12	21	0	0	0	0	0	0
BUENO	2	15	17	1	3	4	0	1	1
TOTAL VESP.	4	22	26	0	2	2	0	0	0

3.2 SUBPROGRAMA DE DOCENCIA:

Este se llevó a cabo con los estudiantes practicantes de 3ro., 4to. y 5to. grado, asignados a dicho centro hospitalario, implementándoles sobre: La entrevista psiquiátrica de Sullivan, la forma de como llevar una anamnesis, genograma, lesión cerebral, patología de la familia y problemas de aprendizaje; para que puedan tener los conocimientos necesarios para el abordamiento que deben tener con un paciente, poder captar toda la información deseada y que pueda ayudar para la elaboración de la historia clínica del paciente y los datos importantes que este debe contener, tomando en cuenta que la misma no se obtiene en una entrevista, puesto que ésta es solamente de 45 minutos; debiendo complementar en las primeras entrevistas que se tienen con el paciente, hasta obtener una historia lo más completa posible.

Se recalcó mucho sobre los problemas de aprendizaje, lesión cerebral, patología de la familia, para que tengan mayor conocimiento, puesto que estos problemas son los que asisten con frecuencia a la clínica de psicología de consulta externa del Hospital de Amatitlán.

También se les dió un reforzamiento sobre la aplicación del Test Bender Koppitz, para que puedan poseer un instrumento para detectar problemas de aprendizaje, lesión cerebral y disfunción cerebral.

Se impartieron una serie de charlas de carácter psicológico a los señores maestros de las escuelas del Municipio de

matitlán, las cuales fueron solicitadas por la Supervisión General con el afán de dar una mejor motivación y preparación a su personal para beneficio propio y de los alumnos. Estas charlas tenían la intencionalidad de ayudar al maestro en su trabajo diario y por celebrarse el día del maestro. Se trató el tema "La Importancia del Rol del Maestro en el proceso enseñanza-aprendizaje", la cual se dió satisfactoriamente por las conclusiones dadas por los señores maestros. Esta actividad se llevo a cabo en la Supervisión General.

También se llevaron a cabo varias reuniones con los estudiantes de 3er. año, con el objeto de elaborar el Informe Final de Práctica solicitado por el Departamento de Práctica de la Escuela de Ciencias Psicológicas.

Se llevó a cabo el control de notas del segundo y tercer módulo de los estudiantes de 3er. año; y del primero, segundo y tercer módulo de los estudiantes de 4to. y 5to. año en relación a la práctica, en el cual se calificaron todos los aspectos solicitados; así como también las pruebas escritas, a las cuales se sometieron los estudiantes. Estas fueron entregadas en su oportunidad al Departamento de Práctica de la Escuela de Ciencias Psicológicas.

3.3 SUBPROGRAMA DE INVESTIGACION:

La investigación sobre la Incidencia de problemas de Aprendizaje en los alumnos de 1ro., 2do. y 3er. año de las diferentes escuelas urbanas y rurales del Municipio de Amatitlán, se realizó de la siguiente manera:

Los cuatro especialistas que realizamos el E. p. S. en el Hospital de Amatitlán, nos reunimos con el Supervisor organizándonos para la realización de dicha investigación conjuntamente para poder abarcar todas las escuelas primarias del área urbana y rural del Municipio de Amatitlán, la cual llevé a cabo dentro de la población de los niños de 1ro., 2do. y 3ro. primaria dichas escuelas. Contactamos con autoridades educativas para la aprobación de la investigación; luego seleccionó en coordinación con los maestros de las escuelas asignadas de 1ro., 2do. y 3ro. primaria, de los niños que presentan algunas dificultades en el aprendizaje; realizándose posteriormente una ficha pedagógica para poder obtener mayor información general sobre dichos niños. Se les explicó a los señores maestros por medio de talleres, cómo detectar los problemas de aprendizaje y como llevar la ficha pedagógica.

Seguidamente visitamos las diferentes escuelas, tanto urbanas como rurales, sin importar las distancias, obstáculos y peligros que se nos presentaron; luego los maestros nos refirieron a los niños cada uno con sus fichas pedagógicas; la población que se seleccionó fue de los grados de 1ro., 2do. y 3ro. primaria, y el total de la población que fue evaluada e

de 488 niños. (Cuadro y Gráfica 1).

Seleccionamos el Test Bender Koppitz, por considerarlo de fácil manejo para los niños que presentan problemas en el aprendizaje; así como también por estar estandarizado y por su confiabilidad, lo cual brinda datos muy importantes.

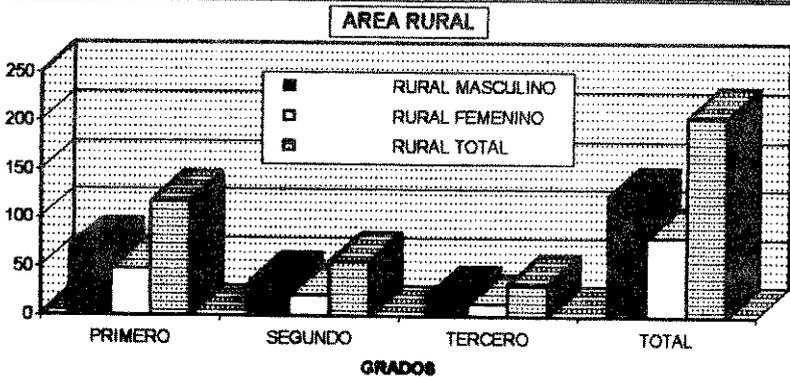
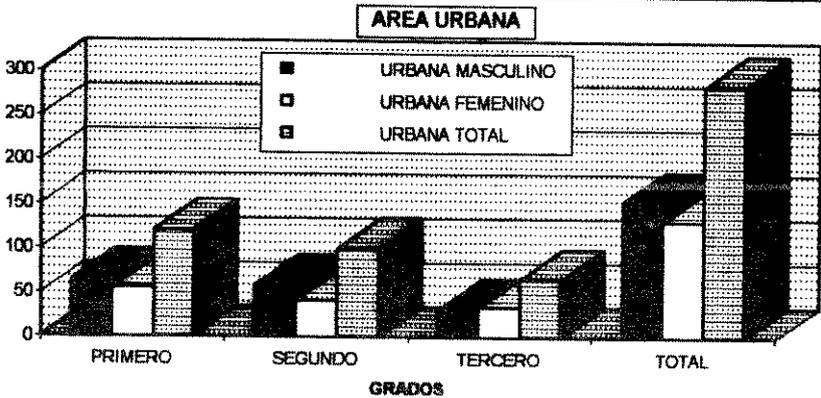
La aplicación se levo a cabo de forma individual, lo cual permitió observar al niño, mientras se ejecutaba la prueba, la realización del reporte y el clima adecuado para dicha aplicación, se le entregó a cada niño el material necesario (hojas de papel bond tamaño carta, lápiz y borrador), no se estableció un tiempo determinado para la realización de la prueba y se le presentaron las nueve tarjetas que componen el test, lo que permitió la obtención de los datos necesarios para la presente investigación.

Seguidamente nos reunimos para la tabulación de los datos obtenidos en la aplicación del Test Bender Koppitz, con la muestra de 488 niños pertenecientes a los grados de 1ro., 2do. y 3ro. de las edades de 7 a 11 años del área urbana y rural del Municipio de Amatitlán, los cuales se presentan a continuación:

CUADRO Y GRAFICA 1

DISTRIBUCION DE LA POBLACION ESCOLAR DE 1RO. 2DO. Y 3RO. PRIMARIA DEL AREA URBANA Y RURAL DEL MUNICIPIO DE AMATITLAN A QUIENES SE LES APLICO EL TEST BANDER KOPFITZ.

	URBANA				RURAL		
	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL		MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
PRIMERO	64	56	120	PRIMERO	69	48	117
SEGUNDO	58	41	99	SEGUNDO	34	21	55
TERCERO	31	34	65	TERCERO	20	12	32
TOTAL	153	131	284	TOTAL	123	81	204



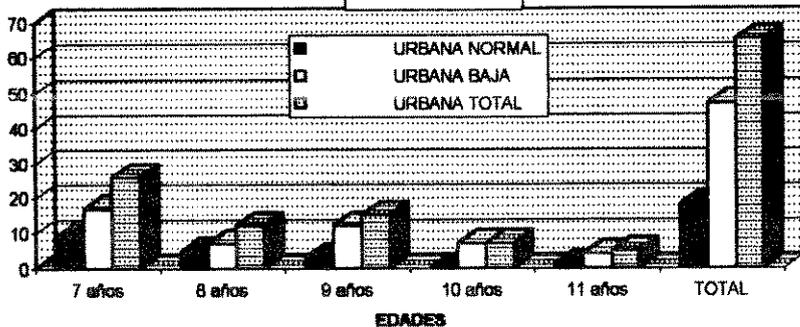
POBLACION ESCOLAR DE 1RO., 2DO. Y 3RO. PRIMARIA DE AMBOS SEXOS DEL AREA URBANA FUE 284 ALUMNOS; Y LA POBLACION ESCOLAR DE 1RO., 2DO. Y 3RO. PRIMARIA DE AMBOS SEXOS L AREA RURAL, FUE DE 204 ALUMNOS, HACIENDO UN TOTAL DE 488 NIÑOS DE AMBAS AREAS.

CUADRO Y GRAFICA 2

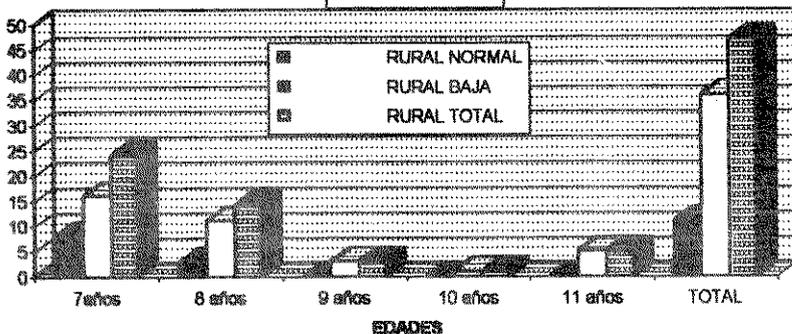
**POBLACION DE PRIMER GRADO, SEXO MASCULINO.
COMPARACION DE LA EDAD MENTAL GRAFO PERCEPTIVA (E.M.G.P.).**

	URBANA				RURAL		
	NORMAL	BAJA	TOTAL		NORMAL	BAJA	TOTAL
7 años	9	17	26	7 años	4	21	25
8 años	5	7	12	8 años	2	11	13
9 años	3	12	15	9 años	3	10	13
10 años	0	7	7	10 años	2	7	9
11 años	1	4	5	11 años	0	8	8
TOTAL	18	47	65	TOTAL	11	57	68

AREA URBANA



AREA RURAL



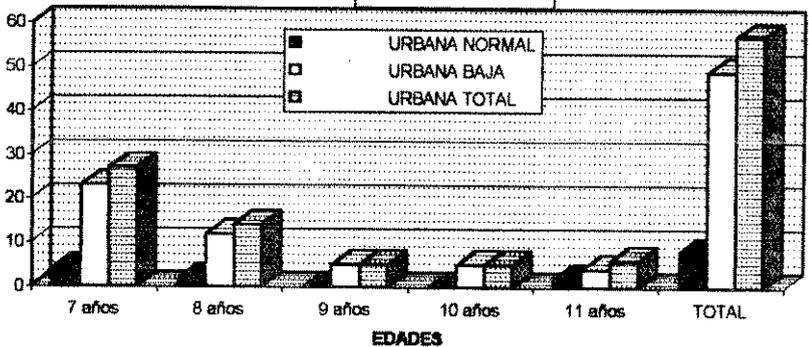
LOS 133 ALUMNOS EVALUADOS DE SEXO MASCULINO, SE PUDO DETERMINAR QUE 47 DEL AREA URBANA OBTUVIERON UNA BAJA ESCALA DE EDAD MENTAL GRAFO PERCEPTIV; MIENTRAS QUE 57 DE LA AREA RURAL, PRESENTARON BAJA ESCALA DE EDAD MENTAL GRAFO PERCEPTIVA.

CUADRO Y GRAFICA 3

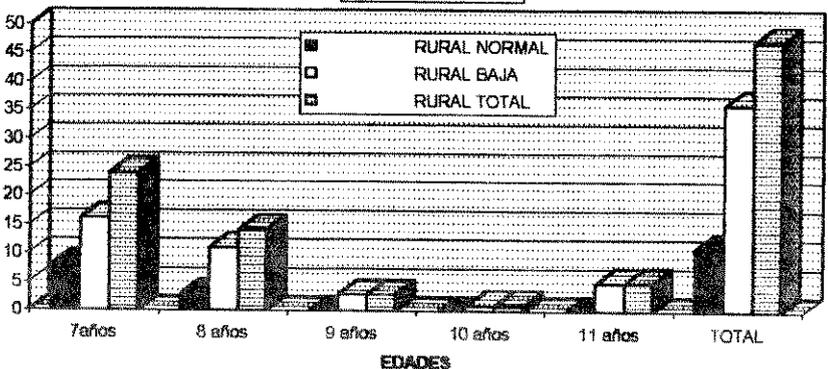
**POBLACION DE PRIMER GRADO, SEXO FEMENINO.
COMPARACION DE LA EDAD MENTAL GRAFO PERCEPTIVA (E.M.G.P.).**

	URBANA				RURAL		
	NORMAL	BAJA	TOTAL		NORMAL	BAJA	TOTA
7 años	4	23	27	7 años	8	16	24
8 años	2	12	14	8 años	3	11	14
9 años	0	5	5	9 años	0	3	3
10 años	0	5	5	10 años	0	1	1
11 años	2	4	6	11 años	0	5	5
TOTAL	8	49	57	TOTAL	11	36	47

AREA URBANA



AREA RURAL



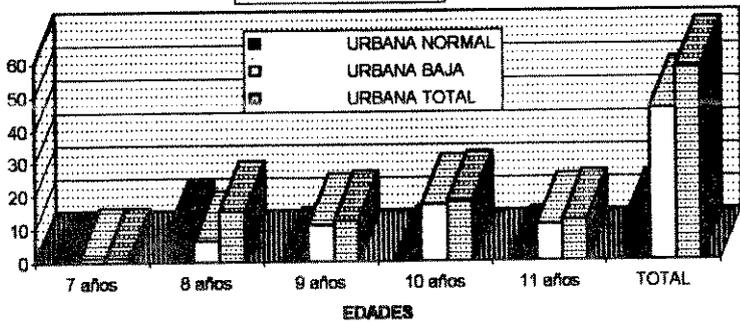
DE LOS 104 ALUMNOS EVALUADOS DE SEXO FEMENINO, SE PUDO DETERMINAR QUE 49 DEL AREA URBANA OBTUVIERON UNA BAJA ESCALA DE EDAD MENTAL GRAFO PERCEPTIV; MIENTRAS QUE DEL AREA RURAL, PRESENTARON BAJA ESCALA DE EDAD MENTAL GRAFO PERCEPTIVA.

CUADRO Y GRAFICA 4

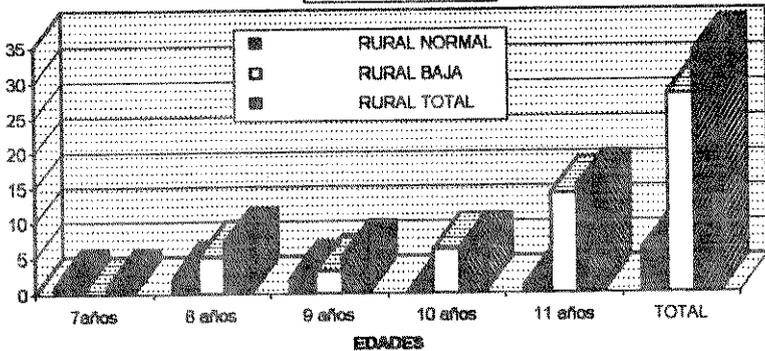
**POBLACION DE SEGUNDO GRADO, SEXO MASCULINO.
COMPARACION DE LA EDAD MENTAL GRAFO PERCEPTIVA (E.M.G.P.).**

	URBANA				RURAL		
	NORMAL	BAJA	TOTAL		NORMAL	BAJA	TOTAL
7 años	0	1	1	7 años	1	0	1
8 años	9	6	15	8 años	2	5	7
9 años	1	11	12	9 años	2	3	5
10 años	1	17	18	10 años	0	6	6
11 años	1	11	12	11 años	1	14	15
TOTAL	12	46	58	TOTAL	6	28	34

AREA URBANA



AREA RURAL



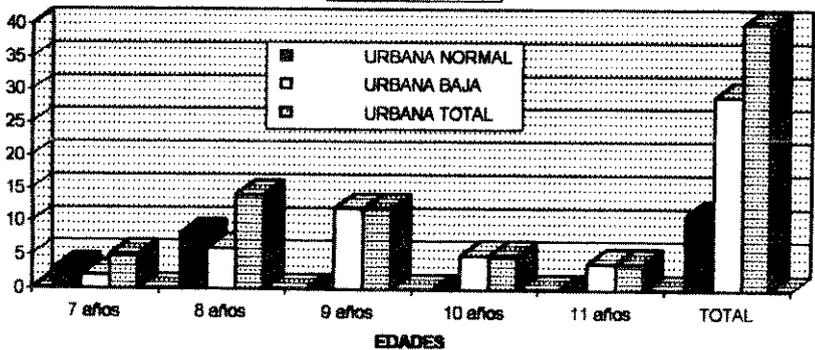
DE LOS 92 ALUMNOS EVALUADOS DE SEXO MASCULINO, SE PUDO DETERMINAR QUE 46 DEL AREA URBANA OBTUVIERON UNA BAJA ESCALA DE EDAD MENTAL GRAFO PERCEPTIVA; MIENTRAS QUE 21 DEL AREA RURAL, PRESENTARON BAJA ESCALA DE EDAD MENTAL GRAFO PERCEPTIVA.

CUADRO Y GRAFICA 5

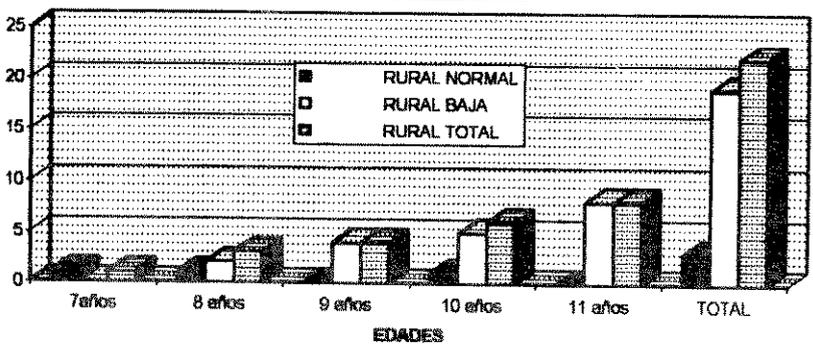
**POBLACION DE SEGUNDO GRADO, SEXO FEMENINO.
COMPARACION DE LA EDAD MENTAL GRAFO PERCEPTIVA (E.M.G.P.).**

	URBANA				RURAL		
	NORMAL	BAJA	TOTAL		NORMAL	BAJA	TOTAL
7 años	3	2	5	7 años	1	0	1
8 años	8	6	14	8 años	1	2	3
9 años	0	12	12	9 años	0	4	4
10 años	0	5	5	10 años	1	5	6
11 años	0	4	4	11 años	0	8	8
TOTAL	11	29	40	TOTAL	3	19	22

AREA URBANA



AREA RURAL



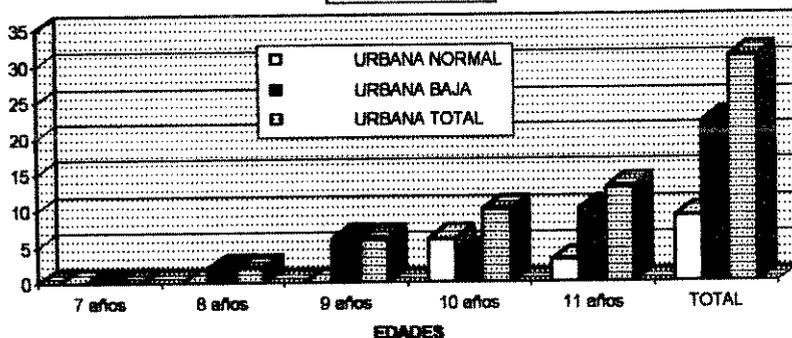
DE LOS 62 ALUMNOS EVALUADOS DE SEXO FEMENINO, SE PUDO DETERMINAR QUE 29 DEL AREA URBANA OBTUVIERON UNA BAJA ESCALA DE EDAD MENTAL GRAFO PERCEPTIVA; MIENTRAS QUE 19 DEL AREA RURAL, PRESENTARON BAJA ESCALA DE EDAD MENTAL GRAFO PERCEPTIVA.

CUADRO Y GRAFICA 6

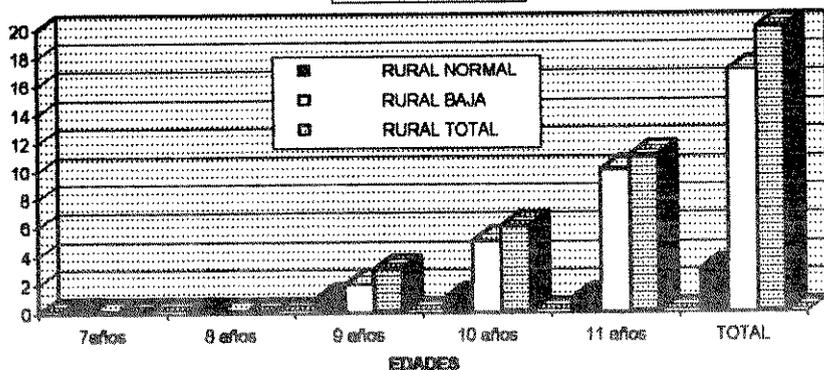
**POBLACION DE TERCER GRADO, SEXO MASCULINO.
COMPARACION DE LA EDAD MENTAL GRAFO PERCEPTIVA (E.M.G.P.).**

	URBANA				RURAL		
	NORMAL	BAJA	TOTAL		NORMAL	BAJA	TOTAL
es	0	0	0	7 años	0	0	0
es	0	2	2	8 años	0	0	0
es	0	6	6	9 años	1	2	3
os	6	4	10	10 años	1	5	6
os	3	10	13	11 años	1	10	11
AL	9	22	31	TOTAL	3	17	20

AREA URBANA



AREA RURAL



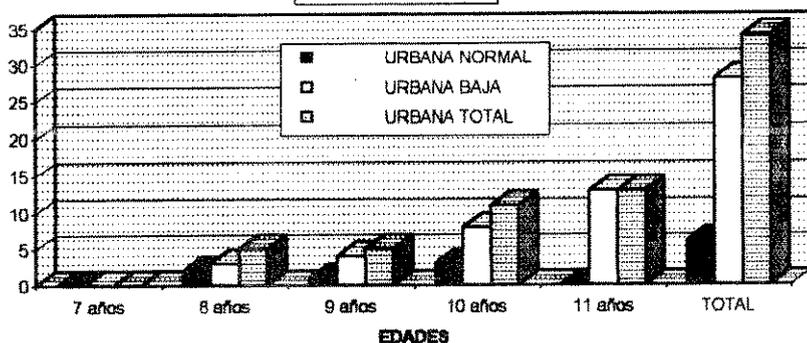
LOS 51 ALUMNOS EVALUADOS DE SEXO FEMENINO, SE PUDO DETERMINAR QUE 22 DEL AREA URBANA OBTUVIERON UNA BAJA ESCALA DE EDAD MENTAL GRAFO PERCEPTIVA; MIENTRAS QUE DEL AREA RURAL, PRESENTARON BAJA ESCALA DE EDAD MENTAL GRAFO PERCEPTIVA.

CUADRO Y GRAFICA 7

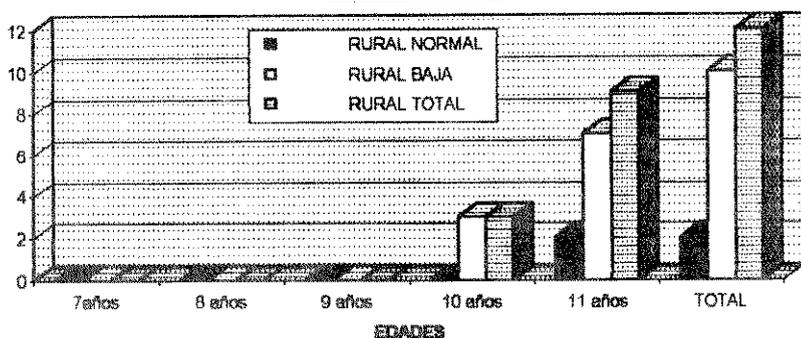
POBLACION DE TERCER GRADO, SEXO FEMENINO.
COMPARACION DE LA EDAD MENTAL GRAFO PERCEPTIVA (E.M.G.P.).

	URBANA				RURAL		
	NORMAL	BAJA	TOTAL		NORMAL	BAJA	TOTAL
7 años	0	0	0	7 años	0	0	0
8 años	2	3	5	8 años	0	0	0
9 años	1	4	5	9 años	0	0	0
10 años	3	8	11	10 años	0	3	3
11 años	0	13	13	11 años	2	7	9
TOTAL	6	28	34	TOTAL	2	10	12

AREA URBANA



AREA RURAL



DE LOS 46 ALUMNOS EVALUADOS DE SEXO FEMENINO, SE PUDO DETERMINAR QUE 28 DEL AREA URBANA OBTUVIERON UNA BAJA ESCALA DE EDAD MENTAL GRAFO PERCEPTIVA; MIENTRAS QUE 12 DEL AREA RURAL, PRESENTARON BAJA ESCALA DE EDAD MENTAL GRAFO PERCEPTIVA.

CUADRO No. 8

INDICADORES DE LESION CEREBRAL (I.L.C.) PRIMER GRADO - AREA URABANA

EDAD	COMUN		SIGNIFICATIVOS		ALTAMENTE SIGNIFIC.		TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	
5 años	4	2	21	20	3	1	51
6 años	0	0	9	17	2	0	28
7 años	0	0	10	4	1	0	15
8 años	0	0	3	2	0	1	6
9 años	0	0	12	7	1	0	20
TOTAL	4	2	55	50	7	2	120

DE LOS 120 ALUMNOS EVALUADOS SE PUDO DETERMINAR QUE EL MAYOR NUMERO EN AMBOS SEXOS (105), PRESENTO INDICADORES SIGNIFICATIVOS DE LESION CEREBRAL.

CUADRO No 9

INDICADORES DE LESION CEREBRAL (I.L.C.) PRIMER GRADO - AREA RURAL

EDAD	COMUN		SIGNIFICATIVOS		ALTAMENTE SIGNIFIC.		TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	
5 años	6	1	19	20	0	3	49
6 años	0	0	12	12	2	2	28
7 años	2	0	8	3	3	1	17
8 años	0	0	10	1	0	0	11
9 años	1	0	5	5	1	0	12
TOTAL	9	1	54	41	6	6	117

DE LOS 117 ALUMNOS EVALUADOS SE PUDO DETERMINAR QUE EL MAYOR NUMERO EN AMBOS SEXOS (95), PRESENTO INDICADORES SIGNIFICATIVOS DE LESION CEREBRAL.

CUADRO No 10

INDICADORES DE LESION CEREBRAL (I.L.C.) SEGUNDO GRADO - AREA URABANA

EDAD	COMUN		SIGNIFICATIVOS		ALTAMENTE SIGNIFIC.		TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	
años	0	1	1	4	0	0	6
años	0	1	12	13	3	1	30
años	0	0	10	11	2	1	24
0 años	1	0	16	5	1	0	23
1 años	0	0	11	4	1	0	16
TOTAL	1	2	50	37	7	2	99

DE LOS 199 ALUMNOS EVALUADOS SE PUDO DETERMINAR QUE EL MAYOR NUMERO EN AMBOS SEXOS (87), PRESENTO INDICADORES SIGNIFICATIVOS DE LESION CEREBRAL.

CUADRO No 11

INDICADORES DE LESION CEREBRAL (I.L.C.) SEGUNDO GRADO - AREA RURAL

EDAD	COMUN		SIGNIFICATIVOS		ALTAMENTE SIGNIFIC.		TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	
años	0	0	0	1	1	0	2
años	3	0	4	3	1	0	11
años	1	0	4	3	1	0	9
0 años	0	1	6	4	1	1	13
1 años	0	1	10	5	3	1	20
TOTAL	4	2	24	16	7	2	55

DE LOS 55 ALUMNOS EVALUADOS SE PUDO DETERMINAR QUE EL MAYOR NUMERO EN AMBOS SEXOS (40), PRESENTO INDICADORES SIGNIFICATIVOS DE LESION CEREBRAL.

CUADRO No 12

INDICADORES DE LESION CEREBRAL (I.L.C.) TERCER GRADO - AREA URABANA

	COMUN		SIGNIFICATIVOS		ALTAMENTE SIGNIFIC.		TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	
0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	2	0	0	2
2	0	0	9	5	1	0	15
3	1	0	9	10	2	0	22
4	2	0	7	15	0	2	28
TAL	3	0	25	32	3	2	65

DE LOS 65 ALUMNOS EVALUADOS SE PUDO DETERMINAR QUE EL MAYOR NUMERO EN AMBOS SEXOS (57), PRESENTO INDICADORES SIGNIFICATIVOS DE LESION CEREBRAL.

CUADRO No 13

INDICADORES DE LESION CEREBRAL (I.L.C.) TERCER GRADO - AREA RURAL

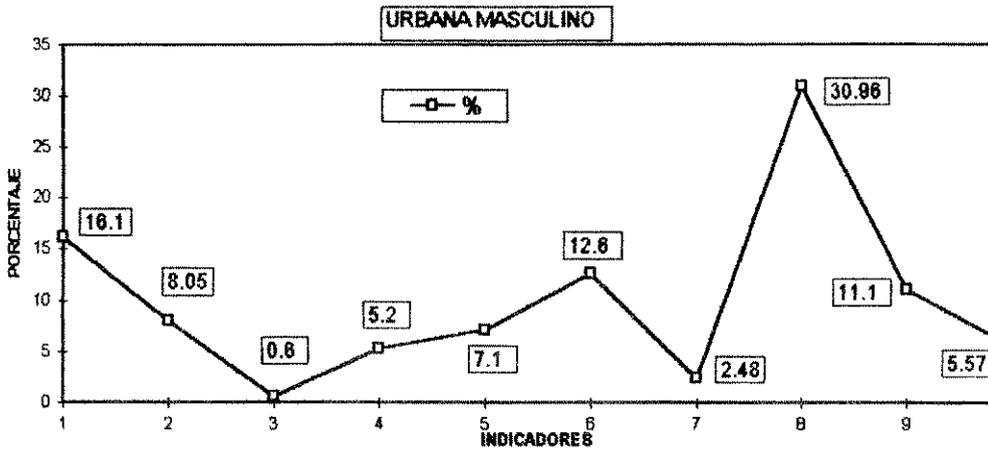
	COMUN		SIGNIFICATIVOS		ALTAMENTE SIGNIFIC.		TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	
0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	2	1	0	0	0	3
2	0	0	5	3	0	0	8
3	0	0	7	2	1	1	11
4	1	0	3	4	2	0	10
TAL	1	2	16	9	3	1	32

DE LOS 32 ALUMNOS EVALUADOS SE PUDO DETERMINAR QUE EL MAYOR NUMERO EN AMBOS SEXOS (27), PRESENTO INDICADORES SIGNIFICATIVOS DE LESION CEREBRAL.

GRAFICA No. 14

URBANA MASCULINO		
INDIC.	CANT.	%
1	52	16.1
2	26	8.05
3	2	0.62
4	17	5.28
5	23	7.12
6	41	12.89
7	8	2.48
8	100	30.98
9	38	11.15
10	18	5.57
TOTAL	323	100

INDICADORES EMOCIONALES



EN LA GRAFICA ANTERIOR SE PUEDE OBSERVAR QUE EN LOS ALUMNOS EVALUADOS DE SEXO MASCULINO DEL AREA URBANA, SE DETERMINO QUE LOS LOS INDICADORES EMOCIONALES MAS RELEVANTES SON:

INDICADOR 8 = 30.98 % RELACIONADO CON IMPULSIVIDAD Y AGRESIVIDAD.

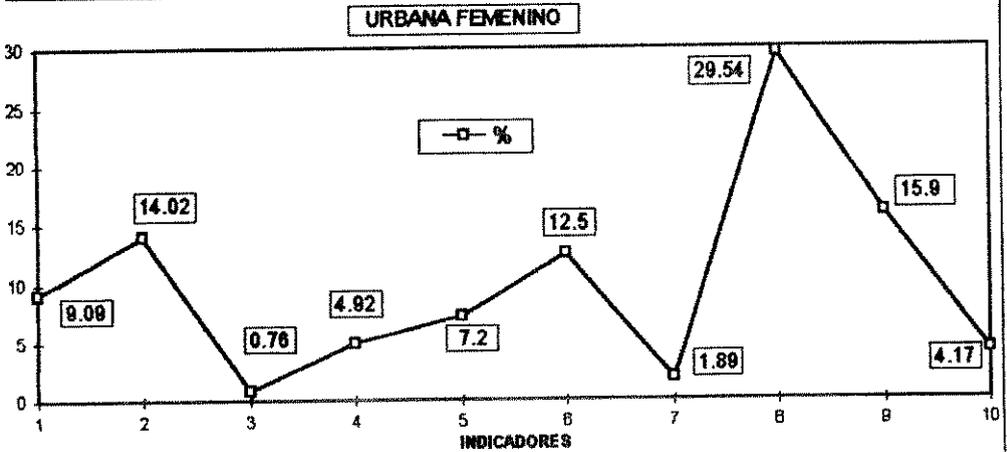
INDICADOR 1 = 16.10 % ASOCIADO CON PLANTEAMIENTO POBRE E INCAPACIDAD PARA ORGANIZAR EL MATERIAL.

INDICADOR 6 = 12.89 % ASOCIADO CON ANSIEDAD, CONDUCTA RETRAIDA, CONSTRICCION Y TIMIDEZ.

GRAFICA No. 15

URBANA FEMENINO		
C.	CANT.	%
	24	9.09
	37	14.02
	2	0.76
	13	4.92
	10	7.2
	33	12.5
	5	1.89
	78	29.54
	42	15.91
	11	4.17
TOTAL	264	100

INDICADORES EMOCIONALES



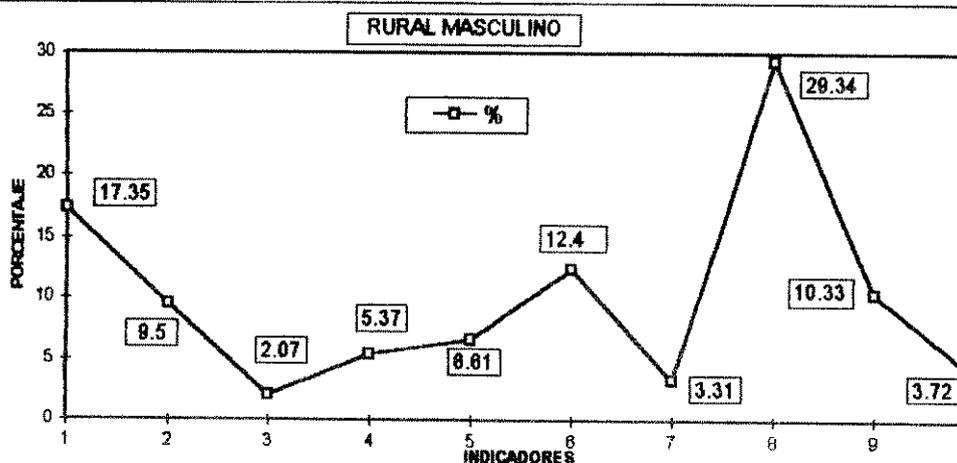
LA GRAFICA ANTERIOR SE PUEDE OBSERVAR QUE EN LOS ALUMNOS EVALUADOS DE SEXO FEMENINO DEL AREA URBANA, SE DETERMINO QUE LOS INDICADORES EMOCIONALES MAS LEVANTES SON:

- INDICADOR 8 = 29.54 % RELACIONADO CON IMPULSIVIDAD Y AGRESIVIDAD.
- INDICADOR 9 = 15.91 % ASOCIADO CON IMPULSIVIDAD Y ANSIEDAD.
- INDICADOR 2 = 14.02 % INESTABILIDAD EN LA COORDINACION MOTORA Y EN LA PERSONALIDAD.

GRAFICA No. 16

RURAL MASCULINO		
INDIC.	CANT.	%
1	42	17.35
2	23	9.5
3	5	2.07
4	13	5.37
5	16	6.61
6	30	12.4
7	8	3.31
8	71	29.34
9	25	10.33
10	9	3.72
TOTAL	242	100

INDICADORES EMOCIONALES



EN LA GRAFICA ANTERIOR SE PUEDE OBSERVAR QUE EN LOS ALUMNOS EVALUADOS DE SEXO MASCULINO DEL AREA RURAL, SE DETERMINO QUE LOS INDICADORES EMOCIONALES MAS RELEVANTES SON:

INDICADOR 8 = 29.34 % RELACIONADO CON IMPULSIVIDAD Y AGRESIVIDAD.

INDICADOR 1 = 17.35 % ASOCIADO CON PLANTEAMIENTO POBRE E INCAPACIDAD PARA ORGANIZAR EL MATERIAL.

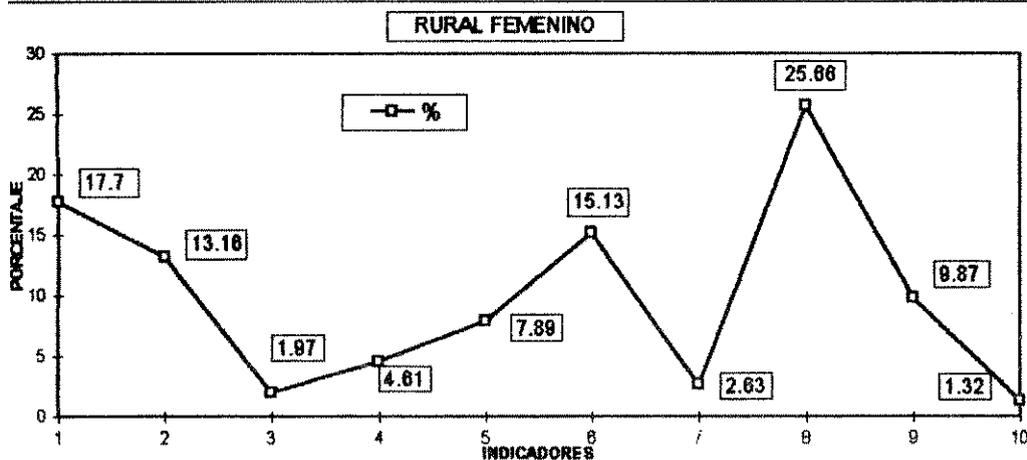
INDICADOR 6 = 12.4 % ASOCIADO CON ANSIEDAD, CONDUCTA RETRAIDA, CONSTRICCION Y TIMIDEZ.

GRAFICA No. 17

RURAL FEMENINO		
INDIC.	CANT.	%
1	27	17.76
2	20	13.16
3	3	1.97
4	7	4.61
5	12	7.89
6	23	15.13
7	4	2.63
8	30	25.66
9	15	9.87
10	2	1.32
TOTAL	152	100

INDICADORES EMOCIONALES

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 Biblioteca Central



EN LA GRAFICA ANTERIOR SE PUEDE OBSERVAR QUE EN LOS ALUMNOS EVALUADOS DE SEXO FEMENINO DEL AREA RURAL, SE DETERMINO QUE LOS INDICADORES EMOCIONALES MAS RELEVANTES SON:

INDICADOR 8 = 25.66 % RELACIONADO CON IMPULSIVIDAD Y AGRESIVIDAD.

INDICADOR 1 = 17.76 % ASOCIADO CON PLANTEAMIENTO POBRE E INCAPACIDAD PARA ORGANIZAR EL MATERIAL.

INDICADOR 6 = 15.13 % ASOCIADO CON ANSIEDAD, CONDUCTA RETRAIDA, CONSTRICCION Y TIMIDEZ.



CAPITULO IV

CAPITULO IV

4 ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.

En la realización del Ejercicio Profesional Supervisado, se presentaron varios obstáculos, mismos que me sirvieron como experiencias para darle una visión distinta a la realización del trabajo y en algunas situaciones para reforzar y consolidar aspectos de dicha actividad. Así como, también para reforzar el aprendizaje a nivel profesional, pero a la vez durante la realización del mismo se dieron momentos agradables y satisfactorios para poder seguir adelante.

4.1 SUBPROGRAMA DE SERVICIO:

Durante la realización del Subprograma de Servicio, se llevaron a cabo algunas modificaciones en el Departamento de Psicología; lográndose incrementar dos clínicas más para la mejor atención de la consulta externa, ya que se observó el incremento de pacientes que solicitan el servicio.

En la realización del trabajo con los pacientes internos, se vivió una experiencia enriquecedora y de mucho aprendizaje; pues el trabajo multidisciplinario es la forma adecuada de prestar un servicio al paciente.

En el trabajo realizado en el servicio de consulta externa, se presentan una gran variedad de pacientes a solicitar el servicio, lo cual hace más enriquecedora la experiencia y permite un aprendizaje más amplio en el campo de psicología.

clínica, puesto que ésta es el pilar fundamental del resto de las áreas de aplicación de la psicología. Este trabajo permitió un acercamiento a la población enferma, así como a la población sana, para poder mantener una buena salud mental.

En la realización del programa de Optimización de Recurso humanos dirigido al personal docente de las diferentes escuelas del Municipio de Amatitlán, se logró satisfactoriamente, porque se observó la colaboración de la supervisión y el interés que tenían los maestros al programa, puesto que asistieron a los tres talleres. Se pudo observar en el transcurso de los talleres que el mayor problema en los señores maestros, es que no se encuentran motivados y esto hace que tengan su autoestima baja, estén frustrados, estrezados, y tengan malas relaciones humanas, lo cual provoca que no rindan en sus labores, afectando en las relaciones con sus alumnos y en la enseñanza-aprendizaje; pero observé que al realizar los talleres, ellos fueron analizando sus situaciones para poder mejorar en sus relaciones laborales, para que estas sean mas productivas y satisfactorias, tanto para él como para sus alumnos; porque de él depende casi siempre el éxito o el fracaso del alumno. De nada valen instalaciones magnificas, edificios modernos y abundancia de material didáctico, si no está por dentro de todo eso, el espíritu del profesor para animar, dar vida, y sentido a lo que sin él sería materia muerta. En este programa se aplicó un pre-test al inicio de los talleres y un post-test al finalizar los mismos para observar el grado de conocimiento que el maestro

posea. De los temas que se trataron se pudo obtener siguientes resultados, de los 184 maestros que asistieron presentaron bueno el concepto de los temas tratados, 67 regulares y 103 malos. Esto demuestra que los maestros no tenían claros los conceptos de los temas antes de principiar los talleres. Al finalizar los talleres se obtuvieron los resultados siguientes, de los 184 maestros, 158 presentaron buen concepto de los temas que se trataron, 18 regular y ocho malos pudiéndose observar que los talleres se realizaron con éxito y una buena satisfacción.

Se llevó a cabo talleres al personal de enfermería Cirugía de Mujeres, Maternidad y Cirugía de Hombres que laboran en el Hospital San Juan de Dios de Amatlán; obteniéndose buenos resultados.

4.2 SUBPROGRAMA DE DOCENCIA.

Las actividades desarrolladas en éste, permitieron un mayor aprendizaje del área clínica a los estudiantes de 3ro., 4to y 5to., pues estos fueron implementados sobre el genograma, lesiones cerebrales, patología de la familia, problemas de aprendizaje principalmente sobre el manejo de la anamnesis; siendo éste el principal instrumento con el que trabaja el psicólogo al momento de dar atención a los pacientes. Para reforzar más este aprendizaje e inducir a los estudiantes en el área clínica, se llevó a cabo el estudio del libro "La entrevista psiquiátrica" del Henry E. Sullivan", como medio que les permitirá mayor

conocimiento sobre los pasos a seguir y la importancia de llevar a cabo una buena historia del paciente; lo cual en determinado momento les permitirá obtener un diagnóstico lo más exacto posible. Se les hizo énfasis sobre los problemas de aprendizaje, lesión cerebral y patología de la familia, para que tengan mayor conocimiento puesto que estos problemas son los que asisten con frecuencia a la clínica psicológica de consulta externa del Hospital de Amatitlán. Dándoles un reforzamiento sobre la aplicación del Test Bender Koppitz, para que puedan poseer un instrumento para detectar problemas de aprendizaje, lesión cerebral y disfunción cerebral.

Los alumnos practicantes fueron evaluados en cada uno de los módulos que solicita el Departamento de Práctica de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala; obteniendo puntajes bastante satisfactorios, los cuales fueron presentados a dicho Departamento en su oportunidad, permitiéndoles continuar realizando la práctica supervisada en el hospital.

Se impartieron charlas a los señores maestros del Municipio de Amatitlán, en relación de la importancia del rol de un maestro en proceso enseñanza-aprendizaje, los cuales les sirvieron para mantener una mejor dinámica en el salón de clase.

SUBPROGRAMA DE INVESTIGACION.

En éste se llevaron a cabo los pasos necesarios para realizar una investigación científica en relación a la

"incidencia de problemas de aprendizaje". Dicha investigación se realizó con una muestra de 488 niños de 1ro., 2do. y 3ro. primaria del área urbana y rural del Municipio de Amatitlán; los datos obtenidos se encuentran ilustrados en el capítulo III, pero estos son básicamente:

De los 488 niños evaluados de las 32 escuelas del área urbana y rural, 388 obtuvieron una baja edad mental grafo perceptiva, (Cuadros y Gráficas 2, 3, 4, 5, 6 y 7), 411 obtuvieron indicadores de lesión cerebral significativos, (Cuadros 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14) y los indicadores emocionales que se dieron con más frecuencia fueron: El 8, 1, 6, 9 y 2, lo que nos da un significado de impulsividad, agresividad, ansiedad, conducta retraída, timidez e incapacidad para poder organizar el material. (Cuadros y Gráficas 14, 15, 16 y 17).

Esto demuestra el alto índice de problemas de aprendizaje, lo cual se debe a:

Problemas durante el embarazo, puesto que no lleva un control prenatal, también problemas en el momento del nacimiento ya que son atendidas por comadronas, las que no están preparadas totalmente en lo que se refiere a higiene y a poder atender partos problemáticos.

La falta de estimulación temprana, desnutrición; también debido a padres sobretrabajados y a niños sobretrabajados, a la posible mala relación de docente-alumno y a varios factores que no pueden satisfacer la población Guatemalteca, debido al alto

costo de la vida, alto grado del analfabetismo, y a la poca importancia que se presenta a estos problemas.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

1.1 CONCLUSIONES.

1.1.1 CONCLUSIONES GENERALES:

- Después de haber realizado el Ejercicio Profesional Supervisado, se pudo determinar que los objetivos generales se alcanzaron de manera satisfactoria.
- También se pudo observar que los objetivos planteados para cada uno de los subprogramas se alcanzaron de manera satisfactoria.
- La colaboración solicitada a las autoridades educativas, así como a los maestros fue buena y satisfactoria, permitiendo el desarrollo de este trabajo.
- En base a los datos obtenidos, se observa la necesidad de prestar atención psicológica y especial a los niños que presentan problemas de aprendizaje.
- Si el maestro no se encuentra motivado, está estrezado y tiene malas relaciones interpersonales, la enseñanza-aprendizaje se ve afectada, provocando malas relaciones con sus alumnos, lo que puede causar problemas de aprendizaje.

1.2 SUBPROGRAMA DE SERVICIO:

- Se obtuvieron resultados satisfactorios en la atención a pacientes tanto internos como externos.
- Se brindó colaboración en las distintas actividades

lturales y Recreativas llevadas a cabo por el Departamento de Psicología, logrando así a través de los servicios que presta a la población, una mayor divulgación del mismo.

Se obtuvieron resultados satisfactorios en la aplicación del Programa de optimización de Recurso Humanos dirigido a los maestros del Municipio de Amatitlán.

Se obtuvo satisfactoria colaboración de los maestros por medio de asistencia y participación en la aplicación de los talleres.

Se pudo obtener resultados satisfactorios a través del Post-Test, del conocimiento adquirido por los maestros por medio de los talleres de Optimización de Recursos Humanos.

Se pudo lograr que el maestro analizara los problemas de las relaciones laborales y de que manera le afectan en su vida personal.

SUBPROGRAMA DE DOCENCIA.

Este programa permitió la introducción a los estudiantes practicantes en el área clínica de forma satisfactoria.

Se alcanzó un mayor grado de conocimiento, sobre el área clínica con los estudiantes de 3ro., 4to. y 5to. año, después de haber sido implementados.

Se logró mantener la participación de los estudiantes durante el desarrollo de todas las actividades, por medio de las clases magistrales, su colaboración activa en el proceso investigativo y los talleres dirigidos a los maestros del

Municipio.

5.1.4 SUBPROGRAMA DE INVESTIGACION:

- Se estableció que la mayoría de los niños que conforman población evaluada, presentan rendimiento escolar bajo, relación a la edad cronológica y su maduración visomotora.
- Se estableció que de los 488 niños evaluados, obtuvieron indicadores de lesión cerebral significativos.
- De los 488 niños evaluados, los indicadores más comunes se obtuvieron son: El 8, 1, 6, 9 y 2, lo que nos da significado de impulsividad, agresividad, ansiedad, conducta retraída, constricción, timidez e incapacidad para organizar material.
- Un porcentaje bastante alto de los niños evaluados presentan problemas de aprendizaje, a causa de disfunción cerebral mínima; lo cual provoca muchas veces que sean rechazados por sus compañeros.
- Muchos de los padres de los niños, son personas sobretrabajadas, lo cual hace más difícil el trabajo con los niños, pues no cuentan con el tiempo suficiente para dedicarse a ellos.
- A la mayoría de los niños evaluados no les gusta ir a la escuela, porque debido a la problemática que presentan no pueden cumplir con las exigencias de las mismas.

RECOMENDACIONES.

RECOMENDACIONES GENERALES:

- Que los epesistas que continúan, se preocupen por el mejoramiento de las dos nuevas clínicas del Departamento de Psicología del Hospital "San Juan de Dios" de Amatitlán, para prestar un mejor servicio
- Es de suma importancia que se siga implementando el programa de optimización de recursos humanos y estimulando a los maestros para mejorar las relaciones alumno-docente.
- Que continúe la motivación con los maestros, porque de ellos depende el éxito o el fracaso del estudiante.

SUBPROGRAMA DE SERVICIO.

- Continuar prestando un servicio de calidad, a los pacientes internos y externos del Hospital "San Juan de Dios" de Amatitlán, a través de actividades Culturales y Recreativas.
- Llevar a cabo actividades que beneficien a la población y promuevan el Departamento de Psicología.
- Que se conserve la relación entre el Departamento de Psicología, con las autoridades educativas y principalmente con los maestros.

SUBPROGRAMA DE DOCENCIA.

- Ofrecer al estudiante de psicología los conocimientos necesarios para la realización de la práctica extramuros y el mejoramiento del curriculum de Licenciatura.

- Proporcionar a los estudiantes practicantes de la Escuela de Ciencias Psicológicas, los conocimientos que les permitan ofrecer un mejor servicio en los distintos campos de acción, a través del programa de E.P.S.

- Que el Departamento de Práctica Supervisada de la Escuela de Ciencias Psicológicas, proporcione algunos materiales necesarios, para la realización de la práctica supervisada extramuros.

2.4 SUBPROGRAMA DE INVESTIGACION.

- Ofrecer talleres a los maestros sobre problemas de aprendizaje, para que ellos tengan un mayor conocimiento y puedan ayudar a minimizar dichos problemas.

- Tener un contacto directo con los padres de familia de los niños que presentan problemas de aprendizaje, para que comprendan la necesidad de ayudar a sus hijos.

- Ofrecer a los niños que presentan problemas de aprendizaje, una educación especial que les permita minimizar la problemática.

- Realizar un trabajo más amplio de los problemas de aprendizaje, para concluir con la elaboración del diagnóstico de toda la población estudiantil del Municipio de Amatitlán.

- Solicitar a las autoridades del municipio, que presten su colaboración para disminuir ésta problemática.

BIBLIOGRAFIA

1. Ajuriaguerra, J. DE
"Manual de Psiquiatría Infantil".
Cuarta edición
Editorial Masson. Barcelona España - México, 1983.
p.p. 983.
2. Connie Palladino D.
"Como desarrollar la Autoestima"
Primera edición.
Editorial Iberoamericana S.A. de C.V. México 1992.
p.p. 111.
3. Correll. Werner.
"Psicología de las Relaciones Humanas".
Primera edición.
Editorial Herder, Barcelona España 1981.
p.p. 305.
4. Caspari, Irene.
"El Maestro ante Alumnos perturbadores".
Primera edición.
Editorial Kapelusz S.A. Buenos Aires Argentina 1978.
p.p. 110.
5. Davis y Newstrom.
"El Comportamientos Humano en el trabajo"
Comportamiento Organizacional.
Septima edición.
Editorial McGraw-Hill - México, 1988.
p.p. 330.
6. Dunnette. D. Marvin y Wayne K. Kirchner.
"Psicología Industrial".
Primera edición.
Editorial Trillas - México, 1972.
p.p. 275.

7. Golden Charles J. y Sandra Anderson.
"Problemas de Aprendizaje y Disfunción Cerebral".
Primera edición.
Editorial Paidós. Barcelona España - Buenos Aires Argentina.
1981.
p.p. 132.

8. Laurence Kold.
"Psiquiatría Clínica Moderna".
Editorial La Prensa Mexicana, S. A. México 1985.
p.p. 434.

9. Mauro Rodríguez E.
"Autoestima".
2da. Edición.
Editorial El Manual Moderno S.A. Méx. 1988.
p.p. 78.

10. Nerici Imideo.
"Hacia una Didáctica General Dinámica".
Tercera edición.
Editorial Kapelusz, S.A. Buenos Aires Argentina. 1973.
p.p. 607.

11. Schultz P. Duane.
"Psicología Industrial".
Tercera edición.
Editorial McGraw-Hill. México, 1991.
p.p. 487.

12. Székely Béla.
"Los Test: Manual de Técnicas de Exploración Psicológica".
Segunda parte.
Quinta edición.
Editorial Kapelusz, S.A. Buenos Aires Argentina 1966.
p.p. 1833.

ANEXOS

REPUBLICA DE CHILE
MINISTERIO DE EDUCACION
INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIONES EDUCATIVAS
Santiago, Chile

AUTOCONOCIMIENTO

o: _____ . Edad: _____ .

TRUCCIONES: Responda a las preguntas que se le hacen a continuación, de acuerdo a los diferentes temas expuestos dentro de los talleres realizados.

Que es para usted la Autoestima ? _____

Defina con sus propias palabras, que es motivación ? _____

Cómo definiría la frustración ? _____

De un concepto sobre el Stress ? _____

Que es el liderazgo ? _____

Que tipos de liderazgo existen ? _____

Cómo define usted las Relaciones Humanas ? _____

Que es para usted un buen amigo ? _____

Cree que es necesaria una buena motivación al Claustro de Maestros?

Sí _____ No _____

Porque ? _____

Que le pareció esta actividad, de sus comentarios positivos y negativos ? _____

AUTOCONOCIMIENTO

Sexo: _____ . Edad: _____ .

INSTRUCCIONES: A continuación se le presenta una serie de preguntas a las cuales deberá responder de manera honesta, gracias por su colaboración.

• Que es para usted la Autoestima ? _____

• Cómo considera actualmente su Autoestima ? _____

• Cómo influye su Autoestima dentro de su trabajo ? _____

• Defina con sus propias palabras, que es Motivación ? _____

Cree usted que se encuentra motivado dentro de su trabajo ?

Si _____ No _____ Porque ? _____

• Cómo definiría la Frustración ? _____

•Cuál ha sido su mayor frustración dentro de su trabajo ? _____

• Considera que esa frustración ha sido superada ?

Si _____ No _____

• Si no ha sido superada, cree que actualmente le afecta dentro de su trabajo?

Si _____ No _____ Porque ? _____

• De un concepto sobre el Stress ? _____

• Maneja Stress dentro de su trabajo ?

Si _____ No _____ Cómo lo maneja ? _____

• Que es el liderazgo ? _____

• Se maneja de manera aceptable el liderazgo, dentro de su ambiente laboral (criterio personal) ? _____

• Acepta a los líderes que se encuentran dentro de su trabajo ?

Si _____ No _____ Porque ? _____

• Como define usted las Relaciones Humanas ? _____

• Cómo cree que son las Relaciones humanas dentro de su ámbito laboral ? _____

• Cree que es importante tener amigos ?

Si _____ No _____ Porque ? _____

• Cree que tiene cualidades para ser un buen amigo ?

Si _____ No _____

• Si las tiene, ¿cuales son y que otras cualidades quisiera tener? _____



[The body of the document contains extremely faint and illegible text, likely due to low contrast or scanning quality. The text is scattered across the page and does not form any recognizable words or sentences.]

LISTADO DE ESCUELAS URBANAS Y RURALES

URBANA

JORNADAS

1 y 2)	La Kennedy	Matutina	Vespertina
3 y 4)	Rafaél Irirarte	Matutina	Vespertina
5 y 6)	José Augusto Reinoso	Matutina	Vespertina
7)	Judith Samayoa de Pineda	Matutina	Vespertina
8)	Mercedes Dardón Blanco	Matutina	
9)	El Progreso	Matutina	
10)	Blandón de Cerezo	Matutina	
11)	Cerro Corado	Matutina	

RURAL:

1)	San José Calderas	Matutina	
2)	El Durazno	Matutina	
3)	Alejandro Maldonado	Matutina	
4)	El Rincon	Matutina	
5)	Justo Rufino Barrios	Matutina	
6)	Pedro Calderón	Matutina	
7)	Los Cerritos	Matutina	
8)	Francisco Guzmán	Matutina	
9)	Julio César Rodas	Matutina	
10)	Adolfo Mazariegos	Matutina	
11)	No. 635 (LLano de Animas)	Matutina	



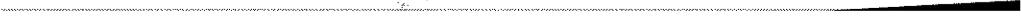
[The remainder of the page is a large, empty white space, indicating that the text has been redacted or is otherwise illegible.]

- | | | |
|-----|-----------------------------------|-----------------|
| 12) | <i>El Salite</i> | <i>Matutina</i> |
| 13) | <i>Mario Méndez Montenegro</i> | <i>Matutina</i> |
| 14) | <i>Mecías Altas</i> | <i>Matutina</i> |
| 15) | <i>Dolores Morales Barrientos</i> | <i>Matutina</i> |
| 16) | <i>San Antonio Pepinal</i> | <i>Matutina</i> |
| 17) | <i>Eje Quemado</i> | <i>Matutina</i> |
| 18) | <i>El Prado</i> | <i>Matutina</i> |
| 19) | <i>San Jorge</i> | <i>Matutina</i> |
| 20) | <i>Cacerío del Cerro</i> | <i>Matutina</i> |
| 21) | <i>Claudia Echeverría</i> | <i>Matutina</i> |





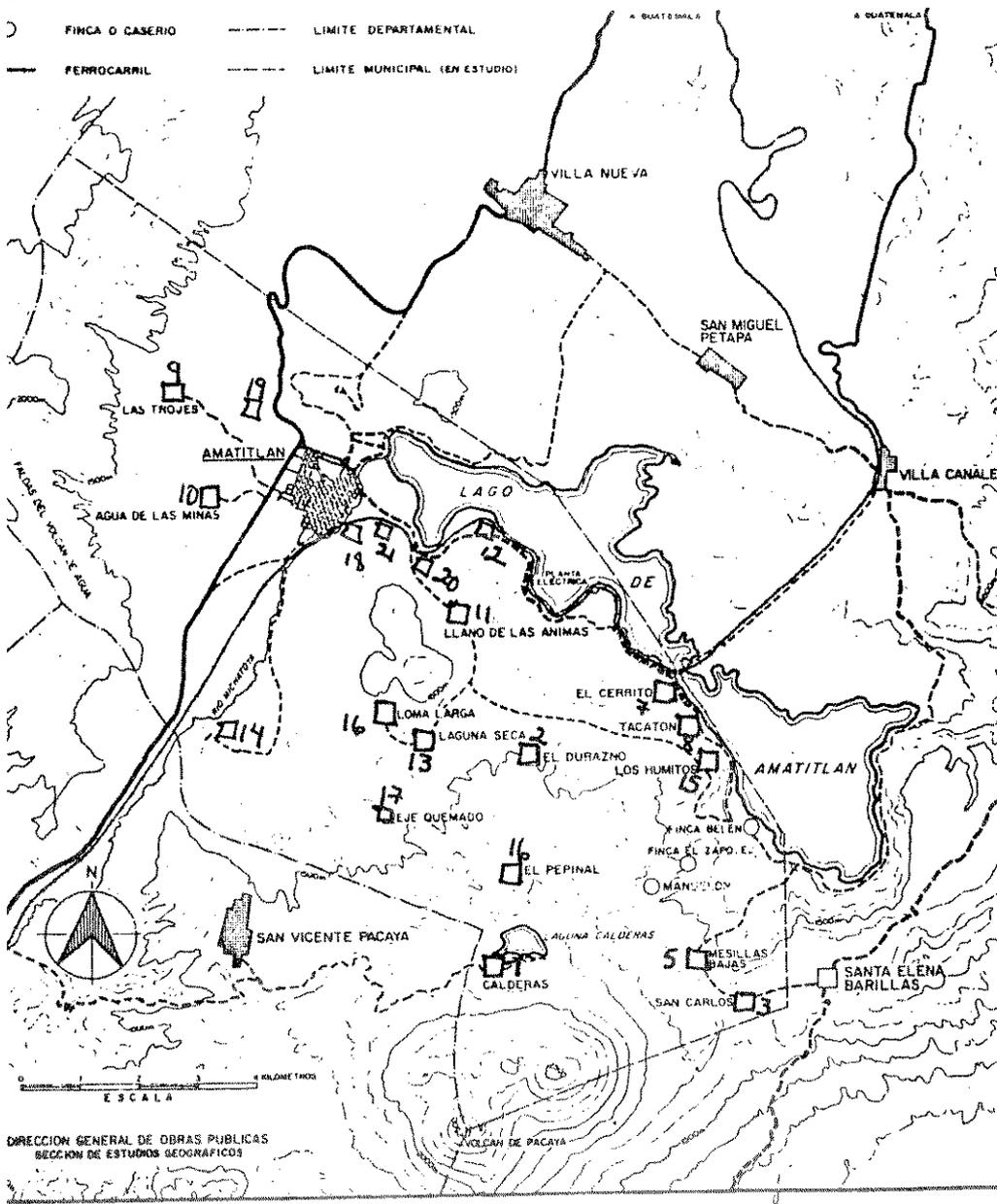
171



REFERENCIAS

-  FRONTERA MUNICIPAL
-  CARRETERA PRIMARIA
-  ALDEA
-  CARRETERA SECUNDARIA
-  FINCA O CASERIO
-  LIMITE DEPARTAMENTAL
-  FERROCARRIL
-  LIMITE MUNICIPAL (EN ESTUDIO)

AMATITLAN
MAPA REGIONAL



DIRECCION GENERAL DE OBRAS PUBLICAS
SECCION DE ESTUDIOS GEOGRAFICOS

MAPA I

FICHA PSICOPEDAGOGICA

DATOS GENERALES DEL ESTUDIANTE:

Apellidos _____ Nombres _____

Edad: _____ Años: _____ Sexo: M () F ()

Fecha de Nacimiento _____ Grado: _____

Lugar: _____

Nombre de la Escuela: _____

Area: Rural: () Urbana: ()

Observaciones: _____

a) NUCLEO FAMILIAR:

Madre

Padre

Nombre: _____

Nacionalidad: _____

Edad: _____

Dirección: _____

Ocupación: _____

Observaciones: _____

TIVO DE REFERENCIA

Fecha: _____

F. _____ F. _____

NOMBRE: _____ TIEMPO _____ MIN. _____ SEG.

RESPONSABLE _____ AÑO _____ MES _____ DIA _____

E.M.Q.P. _____ Fecha de aplto. _____
 I.L.C. _____ Fecha de uso. _____
 G. _____ Edad Cronol. _____

FIGURA A:
 1. Distorsión de la forma
 a. _____
 b. _____
 2. Rotación _____
 3. Integración _____
FIGURA B:
 4. Distorsión de la forma _____
 5. Rotación _____
 6. Perseveración _____

FIGURA 2:
 7. Rotación _____
 8. Integración _____
 9. Perseveración _____

FIGURA 3:
 10. Distorsión de la forma _____
 11. Rotación _____
 12. Integración
 a. _____
 b. _____

FIGURA 4:
 13. Rotación _____
 14. Integración _____
FIGURA 5:
 15. Modificación de forma _____
 16. Rotación _____
 17. Integración
 a. _____
 b. _____

INDICADORES EMOCIONALES:

1. Orden confuso	_____
2. Línea ondulada (2,3)	_____
3. Círculos sust. x rayas (2)	_____
4. Aumento prog. de tamaño (1,2,3)	_____
5. Gran tamaño	_____
6. Tamaño pequeño	_____
7. Línea fina	_____
8. Repaso del dibujo	_____
9. Segunda tentativa	_____
10. Expansión	_____

FIGURA 6:
 18. Distorsión de la forma
 a. _____
 b. _____
 19. Integración _____
 20. Perseveración _____
FIGURA 7:
 21. Distorsión de la forma
 a. _____
 b. _____
 22. Rotación _____
 23. Integración _____

FIGURA 8:
 24. Distorsión de la forma _____
 25. Rotación _____
TOTAL: _____

**INDICADORES DE LESION CEREBRAL:
 INDICION U OMISION DE ANGULOS**

Fig. A	"	_____
Fig. 7	C	_____
Fig. 8	C (8 a) * (+8 a)	_____

SUST. CURVAS X ANGULOS

Fig. 6	"	_____
--------	---	-------

SUST. CURVAS X LINEAS RECTAS

Fig. 6	**	_____
--------	----	-------

DESPROPORC. DE LAS PARTES

Fig. A	C (8 a) * (+8 a)	_____
Fig. 7	C (7 a) * (+7 a)	_____

SUST. 6 PTS. X CIRCULOS

Fig. 5	"	_____
Fig. 3	* (+8 a)	_____
Fig. 5	* (+8 a)	_____

Rotación 45

Fig. 1	**	_____
Fig. 4	**	_____
Fig. 8	**	_____
Fig. A	"	_____
Fig. 5	"	_____
Fig. 7	* (+8 a)	_____
Fig. 3	* (+7 a)	_____
Fig. 2	* (+8 a)	_____

INTEGRAC. NO LOGRADA

Fig. A	"	_____
Fig. 4	"	_____
Fig. 8	"	_____
Fig. 7	C (8 a) * (+8 a)	_____

OMISION/ADIC. HILERA CIRCUL.

Fig. 2	C (8 a) ** (+8 a)	_____
--------	-------------------	-------

PERDIDA GESTALT.

Fig. 3	* (+5 a)	_____
--------	----------	-------

SERIE PTS. SUST. X LINEA

Fig. 3	**	_____
Fig. 5	**	_____

PERSEVERACION

Fig. 1	C (7 a) ** (+7 a)	_____
Fig. 2	C (7 a) ** (+7 a)	_____
Fig. 8	C (7 a) ** (+7 a)	_____

INDICE

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.1	Monografía del lugar
1.1.1	Reseña Histórica
1.1.2	Ubicación Física
1.2.	Descripción de la Institución
1.2.1	Marco referencial del Hospital Nacional de Amatlán
1.2.2	Finalidades y atribuciones del Hospital Nacional de Amatlán
1.2.3	Políticas de Salud
1.2.4	Cobertura Administrativa y de Servicio
1.2.4.1	Régimen de Autoridad
1.2.4.2	Capellanilla
1.2.4.3	Secretaría
1.2.4.4	Servicios Médicos
1.2.4.5	Servicios Técnicos de Apoyo
1.2.4.6	Servicios Administrativos
1.2.5	Departamento de Psicología
1.2.5.1	Objetivos del Servicio
1.2.5.2	Funciones generales del Departamento de Psicología
1.2.5.3	Recursos con que cuenta el servicio
1.2.5.4	Recursos Institucionales
1.2.5.5	Horario de atención
1.3	Planteamiento del problema

CAPITULO II

REFERENTE TEORICO METODOLOGICO

2.1	Abordamiento Teórico Metodológico
2.1.1	Motivación
2.1.1.1	Abraham Maslow y la Jerarquía de Necesidades
2.1.1.2	Frederick Herzberg y la Teoría de la Motivación de los Factores Motivadores - Higiénicos
2.1.1.3	Atkinson y McClelland - La Necesidad de Logro, La Necesidad de Poder y la Necesidad de Afiliación ..
2.1.1.4	Las personas también tienen una gran necesidad de recibir un trabajo equilibrado
2.1.2	Satisfacción
2.1.2.1	Sueldo
2.1.2.2	Ausentismo
2.1.2.3	La edad
2.1.3	La Autoestima
2.1.3.1	La Autoestima Baja
2.1.3.2	Autoestima y la Proyección del hombre

1.1.3.3	La Autoestima en las relaciones interpersonales ..	22
1.1.3.4	Reconstrucción de la Autoestima	22
1.4	Liderazgo	24
1.4.1	Las Influencias del Líder	26
1.4.2	El Poder	27
1.5	Insatisfacción	28
1.6	Frustración	29
1.6.1	Importancia de la Frustración en el Trabajo	29
1.7	Estrés y Tensión	30
1.8	Relaciones Humanas	31
1.8.1	Importancia de las Relaciones Humanas	31
1.8.2	Donde deben darse las Relaciones Humanas	32
1.8.3	Diez consejos sobre Relaciones humanas	32
1.8.4	Calidades que debe tener el Docente	36
1.8.5	Tipos de Profesor	39
1.9	Problemas de aprendizaje	44
2	Objetivos	49
2.1	Objetivos Generales	49
2.2	Objetivos Específicos	49
3	Metodología de abordamiento	51
4	Técnicas e Instrumentos	54
4.1	Pre-Test	54
4.2	Post-Test	54
4.3	Ficha Pedagógica	55
4.4	Test Bender Koppitz	55

CAPITULO III

PRESENTACION DE ACTIVIDADES Y RESULTADOS

5	Presentación de Actividades y Resultados	58
5.1	Subprograma de Servicio	58
5.2	Subprograma de Docencia	68
5.3	Subprograma de Investigación	70

CAPITULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

6	Análisis y discusión de resultados	86
6.1	Subprograma de Servicio	86
6.2	Subprograma de Docencia	88
6.3	Subprograma de Investigación	89

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5	Conclusiones y recomendaciones	92
5.1	Conclusiones	92
5.1.1	Conclusiones Generales	92

5.1.2	<i>Subprograma de Servicio</i>	92
5.1.3	<i>Subprograma de Docencia</i>	93
5.1.4	<i>Subprograma de Investigación</i>	94
5.2	<i>Recomendaciones</i>	95
5.2.1	<i>Recomendaciones Generales</i>	95
5.2.2	<i>Subprograma de Servicio</i>	95
5.2.3	<i>Subprograma de Docencia</i>	95
5.2.4	<i>Subprograma de Investigación</i>	96

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS