

**Edición de Jesús Zopón Cifuentes**

**CAPACITACION DE ACTUALIZACION A RADARES  
VOLUNTARIOS DE LA UNIDAD DEL INSTITUTO  
GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL IGSS DEL  
MUNICIPIO DE LA DEMOCRACIA DEL DEPARTAMENTO DE  
ESCUINTLA**



**Asesor: Lic. Mario Enrique Serech Santizo**

**Universidad de San Carlos de Guatemala  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
Departamento de Pedagogía  
Y Ciencias de la Educación**

**Guatemala, noviembre de 2001**

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

DL  
07  
T(1557)

Este estudio fue presentado por la autora como trabajo del ejercicio Profesional Supervisado, requisito previo a su graduación de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.

# ÍNDICE

No. de Página.

INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO I	
DIAGNÓSTICO	01
1.1 Aspectos generales de la institución	01
1.2 Técnicas utilizadas para el diagnóstico	19
1.3 Análisis de problemas	21
1.4 Análisis de viabilidad	22
CAPÍTULO II	
PERFIL DEL PROYECTO	24
2.1 Aspectos generales	24
2.2 Justificación	25
2.3 Objetivos	27
2.4 Metas	27
2.5 Recursos humanos y materiales	28
2.6 Cronograma del proyecto	29
CAPÍTULO III	
PROCESO DE EJECUCIÓN	30
3.1 Tema autoestima	32
3.2 Tema relaciones humanas	43
3.3 Tema atención comunitaria	54
3.4 Trabajo en equipo	64
3.5 Revisión de la evaluación de los temas impartidos	70
3.6 Temática	70
3.7 Producto obtenido de la capacitación y actualización a radares voluntarios	71
CAPÍTULO IV	
PROCESO DE EVALUACIÓN	72
4.1 Evaluación diagnóstica	72
4.2 Evaluación del perfil del proyecto	72
4.3 Evaluación de la ejecución del proyecto	73
4.4 Evaluación final del proyecto	74
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES	76
BIBLIOGRAFÍA	77
APÉNDICE	78

## INTRODUCCIÓN

El Ejercicio Profesional Supervisado EPS se realizó en el Consultorio de la Unidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS. del municipio de la Democracia del departamento de Escuintla, donde se realizó el diagnóstico, detectando los aspectos generales de la institución con sus procedimientos para poder ser atendidos los usuarios presentando la respectiva papelería y hacer gestiones para trámites de jubilación.

Con la realización del diagnóstico se logró determinar el presupuesto con que funciona la institución y las actividades del personal. El edificio donde funciona el consultorio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS se encuentra en buen estado y adecuado para los trabajadores y afiliados.

Para la realización del proyecto fue necesario determinar el problema, la causa, propuesta de solución y la factibilidad de poder realizar el proyecto.

Este estudio se efectuó en dicha institución con la necesidad de determinar las causas que han provocado altos índices de morbilidad y mortalidad principalmente en las comunidades del área rural del municipio de la Democracia, Escuintla.

Al haber detectado el problema influyente en los altos índices de morbilidad y mortalidad se decidió realizar el proyecto de capacitación de actualización a Radares Voluntarios de la Unidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS del municipio de la Democracia, Escuintla.

En la fase de ejecución se programó la capacitación a los radares voluntarios, en dichas capacitaciones se impartieron los temas de autoestima, relaciones humanas, atención comunitaria, trabajo en equipo, en las que se contó con la participación del 100% de los invitados. Para evaluar cada actividad de capacitación programada se paso un cuestionario siendo satisfactoria la evaluación.

Los resultados obtenido en la evaluación de las actividades reflejan gran interés por parte de los asistentes en recibir temas de relaciones humanas, autoestima, atención comunitaria, trabajo en equipo.

## CAPÍTULO I

### DIAGNÓSTICO

#### 1.1 ASPECTOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

##### 1.1.1 NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, I.G.S.S. La Democracia Escuintla.

##### 1.1.2 FECHA Y FORMA DE CONSTITUCIÓN

El 30 de octubre del año 1946, el congreso de la República de Guatemala, sanciona el Decreto número 295, "LEY ORGANICA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL". Se crea así una institución autónoma de derecho Público.

##### 1.1.2.1 TIPO DE INSTITUCIÓN (PRODUCTOS GENERADOS)

Servicio Social, Seguridad Social, el Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación.

**Atención curativa en la consulta externa mediante los programas.**

Enfermedad común

Accidentes

Pediatría

Maternidad

Sala de emergencia de las 24 horas.

**Área Preventiva mediante el equipo comunitario** que visita comunidades promocionando la atención primaria en salud previniendo enfermedades y accidentes.

### **1.1.3 PERSONERÍA JURÍDICA**

EL Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS. Cuenta con personería Jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un régimen nacional unitario y obligatorio de

Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima ( Cap. 1. Art. 1º. ) Se crea así un Régimen Unitario, Nacional y obligatorio. Esto significa que debe cubrir todo el territorio de la República, debe ser único, para evitar la duplicidad de esfuerzos y de cargas tributarias y los patronos y trabajadores de acuerdo con la ley deben estar inscritos como contribuyentes, no pueden evadir esta obligación, pues ello significaría incurrir en la falta de previsión Social. La ley Orgánica del IGSS es ley de la República. La constitución política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de mayo de 1985, dice en el Artículo 100.

“Seguridad Social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad Social para beneficio de los habitantes de la nación”(7:4)

### **1.1.4 UBICACIÓN GEOGRÁFICA**

#### **LA DEMOCRACIA**

Este municipio se encuentra ubicado al sur del departamento de Escuintla, su extensión territorial es de 320 kilómetros, sus límites son los siguiente: al Norte con el municipio de Siquinalá, al sur con el municipio de la Gomera, al Este con el municipio del Puerto San José, Masagua y Escuintla, al Oeste con los municipios de Santa Lucía Cotzumalguapa y la Gomera.

Su topografía es generalmente plana, su altura está entre 130 y 160 metros sobre el nivel del mar. Dista de la capital de la República 91 kilómetros y 34 de la cabecera departamental de Escuintla, en ambas distancias sobre vía asfaltada se sirven de la carretera Internacional del pacífico, ruta C-A-2 hasta Siquinala Km. 82 donde entronca su vía de acceso con distancia de 9 kilómetros.

## **ETIMOLOGÍA**

Inicialmente este pueblo fue conocido con el nombre de “Don García” Hasta que fue cambiado por el actual “La Democracia” por acuerdo gubernativo del 22 de agosto de 1903. Celebra su fiesta titular el 29 de diciembre al 3 de enero en honor a su patrono San Benito de Palermo y Virgen de Concepción.

## **VIVIENDA:**

En el municipio se encuentran construidas las viviendas en su mayoría de Block , lámina, piso de cemento, según el último censo realizado en el año 2000, de los habitantes 800 familias habitan en casa propia y el resto alquila una casa o un cuarto.

## **POBLACIÓN**

La mayoría de su población son ladinos, domina la religión católica y se dedican algunos al comercio y otros a labores agrícolas, su población en la actualidad es de 19,948 habitantes.

## **REFERENCIA HISTORICA**

La Democracia es uno de los municipio más antiguos del departamento de Escuintla, fundado entre los año 1543-53, su fundador fue el capitán General del Reino de Guatemala Don García de Valverde y Altamirano, llegó a estas tierras persiguiendo a un pirata de nombre Francis Drake que se suponía desembarcaría por estas tierras. Lo persiguió desde Iztapa hasta Acapulco.

Al pasar por este municipio se enamoró de sus tierras por su planicie, exuberancia fauna, flora, fue por ello que dispuso apoderarse de ellas mismas, que vino habitar con gente española y africana.

## **ACCIDENTES GEOGRÁFICOS:**

Riegan el territorio de la Democracia, los ríos Achíguate, Colojate, el Jute, Acome y Mazate cuenta con numerosas corrientes menores.

## **ECONOMÍA:**

Su economía se centra en la agricultura, especialmente en el cultivo de la caña, la ganadería, productos lácteos, Los cuales ayudan a sobrevivir a los habitantes.

## **EDUCACIÓN:**

El municipio cuenta con una Escuela de preprimaria, dos escuela oficiales urbanas una para varones y otra para niñas, un Instituto de educación básica, con 6 escuelas rurales en cada comunidad, dos escuelas de PRONADE, un Instituto de Educación Básica en una Aldea, con los cuales se cubre un 80% de la población en edad estudiantil de municipio.

## **SOCIAL:**

El municipio cuenta con un comité de actividades sociales en cada aldea, caserío, parcelamiento, los que velan por las actividades de recreación y sociales de cada comunidad, cuenta con una casa de la Cultura, un grupo de jubilados del IGSS., un Centro del Adolescente, con grupos religiosos que contribuyen en la realización de actividades sociales.

## **SALUD:**

En el municipio de la Democracia contamos con 1,663 habitantes en lo que al casco urbano corresponde. Este cuenta con un Centro de Salud, un consultorio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tres clínicas privadas, las cuales prestan sus servicios a la comunidad, entre los reportes que se han realizado tenemos la morbilidad del municipio de la siguiente manera:

- . Infecciones respiratorias aguda IRA
- . Diarrea
- . Parasitismo intestinal
- . Dengue (Transmitido por el mosquito Aedes Aegypty)

- . Enfermedad de la piel
- . G. E. C. A. (Gastro enterocolitis crónica aguda)
- . Malaria (Por el mosquito anópheles)
- . Gastritis
- . Diabetes
- . I. T. U Infecciones del tracto urinario)

**POLÍTICO:**

La política de gobierno municipal en el municipio de La Democracia departamento de Escuintla, está dirigido por el partido oficial, el cual trabaja de la manera siguiente:

- |                                  |                         |
|----------------------------------|-------------------------|
| Proyectos de educación           | Proyectos de desarrollo |
| Proyectos de Cultura y Deportes. | Proyectos de salud      |

**VISIÓN**

1.1.4.1 Un país con trabajadores sanos respaldados por servicios de salud y previsión. Los cuales deben ser efectivos y modernos que contribuyan al bienestar físico y mental del trabajador. Razón fundamental de la existencia de la Institución y de su familia como parte integral del ser humano. (7:1)

**POLITICA INSTITUCIONAL:**

Política inversionista Art. 47 El Instituto debe formular cada año sus planes y coordinarlos así como su política inversionista general, con las actividades del Banco de Guatemala, de modo constante, a efecto de colaborar con este en la creación y mantenimiento de las condiciones monetarias, cambiarias y crediticias más favorables al desarrollo. Ordenado de la economía nacional.

Las actividades de las empresas, de seguros privados propiedad del Estado o particulares, por lo menos cada año con el objeto de que todos los sistemas de seguros se complementen y estimulen recíprocamente.

Realizar acciones sanitarias de prevención fundamentales para alcanzar el desarrollo de la comunidad y lograr la reducción de índices de morbimortalidad, accidentalidad y enfermedades ocupacionales.

Atención médica especializada a afiliados beneficiarios, hijos y esposas, logrando cubrir las necesidades básicas en salud en el área preventiva curativa. (7:51)

### **1.1.5 PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS:**

El Director del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es la máxima autoridad a nivel local y no existe Administrador por lo que él es quien coordina el personal administrativo, médicos y equipo comunitario para el desarrollo de sus actividades.

El médico Director administra, Supervisa, coordina, planifica, programa los diferentes proyectos que se elaboran en el consultorio ejecuta y evalúa a la actividad y proyecto realizado dentro y fuera de la Institución.

El Trabajador Social está delegado para coordinar, planificar, supervisar y evaluar las actividades en el equipo comunitario que labora con actividades preventivas en las comunidades..

El Capítulo 11, artículo 2º. De la Ley Orgánica, dice que los organismos superiores del Instituto son: La Junta Directiva, la Gerencia y el Concejo Técnico.

La Junta Directiva es el órgano directo de las actividades generales del Instituto y para ello emite acuerdos reglamentos y disposiciones, a fin de procurar la buena marcha del mismo.

El Gerente es la máxima autoridad administrativa, su función es cumplir y hacer que se cumplan las disposiciones de la Junta Directiva y las leyes, reglamentos que rigen al IGSS. Se auxilia con dos subgerencias a las que delega funciones.

El Consejo Técnico es un organismo de consulta y asesoría, no tiene funciones administrativas, emite dictámenes y recomendaciones sobre todos los asuntos técnicos que la Gerencia la remite.

También hay una Dirección General de Servicios Médicos que coordina el funcionamiento de 83 unidades médicas en toda la República.

### 1.1.6 DESCRIPCIÓN DE TRÁMITES DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL IGSS.

La descripción de los trámites que se realizan en este consultorio son los siguientes:

PROGRAMAS	PATRONOS	TRABAJADORES
Accidentes en general		
Común y de trabajo	3%	1%
Enfermedades y maternidad	4%	2%
En programas de enfermedad		
Entre la pediatría.		
Invalidez, Vejez y sobre vivencia	<u>3%</u>	<u>1.83%</u>
	10%	4.83

A partir del 1 de marzo de 1977 aplica en toda la República el reglamento sobre protección relativo a invalidez y Sobre vivencia en beneficio de los trabajadores de patronos particulares incluidos los trabajadores de empresas descentralizadas del Estado y trabajadores del Estado por planilla la protección de este programa consiste en pensiones en dinero, según el riesgo a cubrir.

- Condiciones actuales de Seguridad Social según área cubiertas y programas de vigor. (7:16).

PROGRAMAS	PATRONOS	TRABAJADORES
- Accidentes en general	3%	1%
- Enfermedad y maternidad	4%	2%
- Invalidez, vejez y sobrevivencia.	3%	<u>1.85%</u>
	10%	4.83%

(7:16).

#### 1.1.6.1 REQUISITOS Y CONTROLES

Requisitos básicos que debe presentar un afiliado que solicite los servicios, ya sea por enfermedad, accidente en general y maternidad.

- Presentar carnet de afiliación con fotografía.
- Cédula de vecindad.
- Certificado de trabajo.
- Partida de nacimiento para inscribir a los hijos menores de cinco años.
- Cédula de vecindad cuando requiera los servicios para la esposa.
- Haber cotizado más de dos períodos para tener derecho a la asistencia médica mediante lo necesite y medicina como también a consultas en especialidades.
- Cuando sólo ha cotizado un mes solo tiene derecho a asistencia médica.
- Certificado de trabajo.
- Constancia de afiliación
- Cédula de vecindad del asegurado

- Fotocopia de Cédula de vecindad del asegurado.
- Además de los documentos básicos.

Cada uno de los riesgos cubiertos por el Programa de IVS. Requiere de la presentación de otros documentos adicionales, según la forma que detalla a continuación.

#### **1.1.7 PARA INVALIDEZ O VEJEZ:**

- Solicitud DE BENEFICIOS (Formulario especial)
- Certificación de Partida de Nacimiento del asegurado.
- Certificación del Acta de Matrimonio.
- Certificación de la Partida de Nacimiento de los hijos menores de edad y/ o de los hijos mayores de edad, si son incapacitados totalmente para el trabajo.
- Cédula de vecindad de la esposa, conviviente o mujer de hecho.
- Cédula de vecindad de la madre y también del padre totalmente incapacitados para el trabajo cuando conviven con el asegurado hasta la fecha de la muerte de éste y no están pensionados por derecho propio en el programa IVS. (7:32)

#### **1.1.8 PARA SOBREVIVENCIA**

A demás de los documentos para invalidez o vejez.

- Certificado de la partida de nacimiento.
- Defunción del asegurado
- Factura funeraria
- Cédula de vecindad de la Madre y también del padre totalmente incapacitados para el trabajo. Cuando conviven con el asegurado hasta la fecha de su muerte y que éste les proporciones ayuda económica. Y no estén pensionados por derecho propio en el Programa I. V. S. (7:32)

### **1.1.9 ANÁLISIS ADMINISTRATIVO:**

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS. Ofrece diferentes renovaciones a la comunidad. Además cuenta con la facilidad de comprar los servicios especializados. La descentralización y su ampliación en cobertura de infraestructura favorece a la población sin embargo las relaciones humanas que se manejan entre el personal y hacia los usuarios son desfavorables en relación a la atención y agilización de los trámites.

- Se clasifican dos clases de Accidentes de trabajo y común, el primero se toma en cuenta cuando este ocurrió en horario de trabajo del empleado afectado.
- Y el segundo cuando este ocurrió fuera de horario de trabajo en el cual pueda gozar de una suspensión de su trabajo indefinido hasta que el caso lo amerite. (7:29)

#### **1.1.9.1 ENFERMEDAD:**

Son atendidos los hijos y esposas de los afiliados. (7:31)

#### **1.1.9.2 MATERNIDAD:**

Se atiende a todas las afiliadas trabajadoras y beneficiarias esposas desde el inicio del embarazo hasta que concluya el mismo.

- I. V. S. Invalidez, Vejez y Sobre vivencia son incluidas esposas, hijos normales y especiales, esposas según el caso lo requiera para ser ingresados a este programa.
- Los trámites administrativos del IGSS. Son muy lentos debido que son remitidos a la cabecera departamental de Escuintla, después a la central del IGSS De la Ciudad capital de Guatemala, debido a la centralización. Algunos trámites tardan de dos a tres años.

La falta de motivación por su trabajo provoca desinterés por brindar una atención decorosa, y <sup>estas</sup> las actividades interpersonales retrasan muchas veces la agilización de trámites. (7:30)

### **LIBROS DE CONTROL:**

- Inventario de la Unidad médica
- Libro de Actas
- Libro de contabilidad
- Libro de reporte de enfermería en clínica
- Libro de reporte de ambulancia
- Libro de reporte de los agentes de seguridad
- Libro de control de citas al IGSS de Escuintla
- Libro de control de citas de especialidades a Guatemala.
- Libro de control de expedientes
- Libro de control de pagos
- Libro de control de salida de documentos
- Libro de entradas y salidas de medicamentos
- Libro de control de entrada y salida de personal
- Libro de control de actividades
- Libro de conocimiento

## RECURSOS

### 1.1.10 PERSONAL DE CONSULTORIO NIVEL I.

#### EQUIPO BÁSICO DE SALUD

Médico Comunitario	1
Auxiliar de enfermería	2
Promotores de Salud	4
Radares Voluntarios	120 en el Mpio.
Comadronas	1 C. Urbano 15

### 1.1.11 PERSONAL DE CONSULTORIO NIVEL II.

Médico director	1
Médico de Consulta	3
Enfermero Profesional	1
Auxiliar de enfermería	2
Farmacia y Bodega	1
Administración y Caja	1
Secretaria	1
Archivo	1
Estadística	1
Camarera	1
Seguridad	2

### 1.1.12 EQUIPO TÉCNICO OPERATIVO

Trabajador Social	1
Inspector de Seguridad e Higiene	1
Promotores de Seguridad e higiene	2

### 1.1.13 FÍSICOS

Se efectuó la observación física de la Institución donde se ubica el personal administrativo que labora en la unidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS. Del municipio de la Democracia departamento de Escuintla. Y se pudo verificar que la unidad cuenta con los recursos físicos siguientes:

#### - SALÓN COMUNITARIO

Se encuentra en buen estado iluminación y ventilación, son completamente adecuados.

El sistema eléctrico muy bueno, el lugar es adecuado lo que no provoca hacinamiento.

Las puertas y ventanas están en buen estado muy bien pintadas y seguras.

#### - SERVICIOS SANITARIOS DE PERSONAL Y PÚBLICO:

Estos se encuentran en buen estado, existen divisiones para los servicios sanitarios de hombres y mujeres hay sanitarios para el personal que labora en la unidad todos en buen estado y seguros.

#### - SECRETARIA ADMINISTRACIÓN Y ARCHIVO:

El lugar es adecuado, muy bien ventilado, su iluminación en buen estado, pintura excelente.

La estructura física en buen estado, seguro, especialmente en el área donde se archiva papelería de servicio.

- **BODEGA Y FARMACIA:**

La estructura de este departamento llena los requisitos que debe tener una farmacia desde el punto de vista técnico legal.

La ventilación y la iluminación son completamente adecuadas según reglamento sobre higiene y seguridad en el trabajo, el sistema eléctrico se encuentra en buen estado.

- **DIRECCIÓN**

Desde el punto de vista administrativo el local que ocupa la dirección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, en el segundo nivel es adecuado muy bien ventilado y su iluminación adecuada por lo que llena todos los requisitos de ley.

- **PRECONSULTA:**

El local está adecuado cuenta con lo necesario ventilación iluminación está alejada de la sala de espera.

- **SALA DE ESPERA:**

La ventilación es adecuada debido a que hay espacio suficiente para todos los afiliados, hay suficientes bancas para que los afiliados puedan descansar y así esperar su turno de consulta.

-**HIPODERMIA ENFERMERÍA:**

Todas las instalaciones de esta área llenan los requisitos indispensables, principalmente la iluminación y la ventilación que son muy importantes en dicha área.

- **FINANCIERO:**

Con la descentralización que hubo a principio del año a cada director de los consultorios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS. En los distintos municipios, les fue proporcionado su presupuesto anual, en esta unidad médica el presupuesto fue dado en el mes de marzo de 1,999, una cantidad de Q. 254,940.00 De la cual fue el único responsable el director, dividido semanalmente en Q. 5,000.00, este dinero tiene que ser ejecutado en gastos en la forma siguiente:

**1.1.14 GRUPO NÚMERO 1 SERVICIOS NO PERSONALES**

Energía eléctrica y Energía Eléctrica	30,000.00
Teléfono	18,000.00
Viáticos	24,000.00
Otros viáticos y gasto conexos	9,600.00
Transporte de personas	42,000.00
Arrendamiento de edificio	120,000.00
Mantenimiento y reparación de equipo de oficina	30,000.00
Mantenimiento y reparación equipo médico sanitario de laboratorio, y medios de transporte	60,000.00
Mantenimiento y reparación de edificio.	_____
	Q. 333,600.00

**1.1.15 GRUPO NÚMERO 2 MATERIALES Y SUMINISTROS:**

	GASTOS AL AÑO
Alimentos para personas	18,000.00
Combustibles y lubricantes	42,000.00
Productos medicinales y farmacéuticos	300,000.00
Tintes pinturas y colorantes	20,400.00
Productos plásticos	2,400.00
Útiles de oficina.	4,800.00
Exámenes especiales	<u>30,000.00</u>
	417,600.00

Con este presupuesto se cubren gastos de exámenes especiales tales como mamografías, Tac. Cerebral RX de columnas. Lo cual el gasto total semanal para esta Institución es de Q. 2,500.00 mensual Q. 30,000.00.

### **1.1.15 MATERIALES:**

Para el desarrollo de las actividades el personal necesita de materiales de uso en la oficina siendo los siguientes:

Escritorios 16

Máquinas de escribir 06

Sillas 36

Bancas 06

Papel oficios y carta 500 hojas por mes

Papel pasante 500 por mes

Fólder oficios y carta 500 por mes

Cintas para máquinas 24 por mes

Marcadores 11 cajas por mes

Reglas 15

Engrapadoras 7 una por cada sección

Grapas y clips 14 cajas 2 por sección

Lapiceros, lápiz y borradores 7 cajas 1 por sección

Para realizar las visitas a los distintos lugares del municipio y fuera del mismo también necesitan

Motos 06

Gasolina 01 galón y medio por moto en cada salida

Aceite 1 litro por moto al mes

Llantas y tubos los necesarios.

### **1.1.17 ANÁLISIS DE OBJETIVOS**

Los objetivos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS son de brindar apoyo al equipo técnico de la Institución para capacitar a los Radares Voluntarios. Brindar atención médica a sus afiliados. Se logró determinar que los objetivos propuestos no se cumplen en su totalidad, ellos cuentan con los recursos humanos, financieros y materiales.

#### **1.1.17.1 ANÁLISIS DE PARTICIPANTES:**

Las personas que participan Radares Voluntarios, Equipo Técnico Comunitario, Médicos y paramédicos personas invitadas y estudiantes de ejercicio profesional supervisado EPS.

## 1.2 TÉCNICA UTILIZADA PARA EL DIAGNÓSTICO:

La técnica utilizada en la elaboración del diagnóstico fue el FODA, **en esta técnica participaron 25 personas del instituto de seguridad social** detectando las fortalezas que posee la unidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en la Democracia, Escuintla, contando con programas para maternidad, enfermedad y accidentes, siendo sus Oportunidades: El apoyo financiero del departamento de la Subgerencia, apoyo de las máximas autoridades, del equipo comunitario y atención primaria en salud.

Las Debilidades de la institución son la falta de buenas Relaciones Humanas entre el personal y para el usuario de la institución.

Falta de capacitación a los trabajadores, falta de motivación en el trabajo. Excesivos trámites burocráticos para lograr ser atendidos los afiliados de la institución.

Las Amenazas de la institución, son la reducción de personal, amenazas de privatización, extrema burocracia en lo financiero, no contratan personal supernumerario.

## FODA

<b>ASPECTOS POSITIVOS</b>	
<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<p>Brinda programas para maternidad enfermedad y accidentes, común y de trabajo.</p> <p>Compra servicios especializados brinda programas de prevención en enfermedades y accidentes.</p>	<p>Apoyo financiero del departamento de la subgerencia.</p> <p>Apoyo suficiente de parte de las masivas autoridades.</p> <p>Apoyo de equipo comunitario atención primaria en salud.</p>
<b>ASPECTOS NEGATIVOS</b>	
<b>DEBILIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<p>Falta de buenas relaciones humanas entre el personal y para el usuario de la institución.</p> <p>Falta de capacitación a los trabajadores.</p> <p>Falta de motivación en el trabajo.</p> <p>Excesivos trámites burocráticos.</p>	<p>Amenazas de reducción de personal</p> <p>Amenazas de privatización.</p> <p>Falta de apoyo de las autoridades superiores.</p> <p>Cambios políticos en el gobierno.</p> <p>Extrema burocracia en lo financiero.</p>

### 1.3 ANÁLISIS DEL PROBLEMA:

El problema detectado en la unidad del Consultorio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS. Del municipio de la Democracia, departamento de Escuintla, fue detectado a través del estudio del FODA y es la falta de capacitación a grupos de Radares Voluntarios en las comunidades, esto se debe a la falta de interés en capacitar a Radares Voluntarios, una solución es crear capacitaciones y ejecutar proyectos para que los mismos puedan brindar una mejor atención en las comunidades.

Para realizar las capacitaciones se cuenta con la anuencia de los Radares Voluntarios, quienes tienen el tiempo necesario para asistir a las mismas.

Otro problema es la poca capacitación en Relaciones Humanas a los empleados, las que no se han realizado hace tiempo y benefician al personal.

La capacitación para los trabajadores y colaboradores del IGSS. Será de mucha utilidad, la institución brindará permiso a todo el personal para que asistan, los temas a impartirse serán elegidos por los participantes.

Se detectó que algunos trabajadores laboran mediante la poca experiencia que tienen y se debe a la falta de capacitaciones. Siendo la capacitación la vía de solución habiéndose elaborado un programa de capacitación de acuerdo a las necesidades de cada ramo.

Al realizar el proyecto se contó con la asistencia del personal de la institución debido a la disponibilidad de tiempo de éstos para asistir, contándose con el apoyo financiero de la unidad del IGSS, Municipalidad y Directiva de la Casa de la Cultura.

Un problema detectado es que los trámites de papelería son muy lentos debido al poco personal, tiempo mal distribuido para el desempeño de las funciones, la solución es la creación de más plazas para agilizar la atención.

## **SELECCIÓN DEL PROBLEMA:**

Se utilizaron los siguientes criterios, se hizo un listado de problemas para establecer las prioridades de solución de acuerdo a Fortalezas, Oportunidades, al personal que labora en dicha institución.

Para poder seleccionar la capacitación de Radares Voluntarios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS. Del Municipio de la Democracia Escuintla, se realizó un estudio al FODA lo que llevo a la determinación, que es necesario la capacitación en Relaciones Humanas al personal y a los Radares Voluntarios, siendo ellos una parte muy importante de la Institución.

Se logró detectar el problema debido a los altos índices de morbilidad y mortalidad que se encontraron en las estadísticas de la Institución.

### **1.4 ANÁLISIS DE VIABILIDAD:**

De acuerdo a los problemas detectados existentes en la institución se realizó una fase diagnóstica, misma que fue posible mediante la técnica del FODA, a través de la priorización de las necesidades.

Para la realización del diagnóstico se contó con el apoyo del jefe inmediato de la Institución quien proporcionó toda la información y bibliografía para la realización del diagnóstico.

La institución brindó el espacio para encuestar al personal y beneficiarios de la Institución.

Se contó con el apoyo y orientación en la redacción y ejecución del proyecto.

### **1.5 PROBLEMA SELECCIONADO:**

Falta de capacitación a Radares Voluntarios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

**CAPITULO II**  
**PERFIL DEL PROYECTO**

## CAPÍTULO II

### PERFIL DEL PROYECTO

#### 2.1 ASPECTOS GENERALES

**2.1.1 TITULO: CAPACITACIÓN DE ACTUALIZACIÓN A LOS RADARES VOLUNTARIOS DE LA UNIDAD MÉDICA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL LA DEMOCRACIA, ESCUINTLA.**

**2.1.2 LOCALIZACIÓN:** La Democracia, Escuintla.

**2.1.3 UNIDAD EJECUTORA:** Equipo Técnico Operativo, Equipo Básico en Salud del I.G.S.S. E. P. S. Enequina Zopón Cifuentes

**NÚMERO DE PERSONAS BENEFICIADAS:** 25

**2.1.4 TIPO DE PROYECTO: DE PROCESO**

**2.1.5 CARACTERÍSTICAS DEL PROYECTO:**

La elaboración de proyecto de capacitación sobre actualización a Radares Voluntarios de la Unidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, del municipio de la Democracia departamento de Escuintla.

Duración 1 mes.

Financiamiento: Interno y colaboración de entidades externas invitadas.

El proyecto de capacitación a los Radares Voluntarios de la Unidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS. Es un aporte a la Administración y Dirección del Consultorio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS de la Democracia Escuintla.

El proyecto trata de la capacitación a Radares Voluntarios con que se pretende mejorar la atención para todos los afiliados en la comunidad. Ya que se darán las capacitaciones más importantes, para lograr en cada uno de los trabajadores que comprendan la

importancia y necesidad de los afiliados, que tomen conciencia que se constituyen en la parte más importante para el crecimiento de la empresa o del personal mismo, y se cuenta con la participación directa y activa del equipo comunitario y director de la Institución para lograr ubicar el cronograma adecuado para que puedan participar el 100% de los trabajadores.

## **2.2 JUSTIFICACIÓN:**

Después de haber realizado una evaluación diagnóstica en el consultorio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS. Se observó las diferentes necesidades de capacitación en los trabajadores.

Las principales necesidades detectadas en la Unidad del IGSS. es de capacitación sobre actualización a Radares Voluntarios según las encuestas realizadas quienes manifestaron la necesidad de capacitarse. Para sentirse con mayor deseo de servir al usuario, con capacidad y seguros de controlar las diferentes situaciones laborales que se les presenten, así ya capacitados poder poner en práctica sus cualidades, actitudes y lograr sus objetivos personales y tener un cambio positivo para el beneficio del usuario de la Institución.

La capacitación respecto a actualización de los Radares Voluntarios de la Unidad del Consultorio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS. Del municipio de la Democracia departamento de Escuintla es de mucha importancia por los beneficios que brinda a las comunidades, en la investigación realizada se determinó que los Radares Voluntarios con la base principal del área comunitaria, su función es de prevención, orientación, evitando así la morbilidad en los habitantes de cada comunidad.

La función de los Radares Voluntarios se encuentra sectorizada lo que les permite atender un número determinado de familias. En la capacitación de Relaciones Humanas se impartieron temas que les brindará los conocimientos para poder ofrecer mejor atención a los afiliados de la Institución.

## **RADARES VOLUNTARIOS**

Los Radares Voluntarios son líderes natos que laboran sin devengar salario alguno en las comunidades que cubre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS de la Democracia, Escuintla. Son auxiliares comunitarios de los trabajadores sociales.

Velar por la salud de los vecinos realizan vigilancia epidemiológica, promocionan programas en pro de la salud por medio de visitas domiciliarias, forman grupos de trabajo los cuales son los encargados de realizar actividades grupales e individuales para velar y promocionar la salud de determinada comunidad asignada. Los colaboradores voluntarios consolidan la información cada semana misma que llevan al trabajo social del IGSS para realizar opciones prontas y efectivas en común acuerdo según los problemas detectados.

Con la participación activa de los Radares Voluntarios de las localidades se pretende lograr un comportamiento tanto, individual como familiar de la población para proteger y buscar soluciones a sus problemas de salud, ya sea promoviéndola , previniéndola o determinando el avance de las enfermedades. Las responsabilidad institucional es formar estas personas para que puedan asistir sus necesidades de salud con autosuficiencia capacidad y conocimientos necesarios.

## **2.3 OBJETIVOS:**

### **2.3.1 OBJETIVO GENERAL:**

Promover la participación de los Radares Voluntarios en la capacitación, para que los temas impartidos los lleven a la práctica tanto en su vida personal como laboral y así poder brindar atención eficiente a la población.

### **2.3.2 OBJETIVO ESPECIFICO:**

Capacitar a los Radares Voluntarios que laboran en la Unidad del Consultorio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS del municipio de la Democracia del departamento de Escuintla.

Fomentar la práctica de actividades positivas y adecuadas en sus actividades laborales.

## **2.4 METAS:**

Capacitar en un 100% a los Radares Voluntarios con que cuenta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social del Municipio de la Democracia departamento de Escuintla.

Que el 100% de los Radares de la Unidad del Consultorio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS. De la Democracia departamento de Escuintla, lleven a la práctica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones en el desempeño de sus labores en las comunidades.

## **2.5 RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES:**

### **2.5.1 HUMANOS:**

Profesional en Psicología  
Lic. En Trabajo Social Jefe inmediato del EPS.  
Promotores Sociales  
Estudiante de la USAC Ext. De Escuintla.  
Asistentes  
Personal de la Unidad

### **2.5.2 MATERIALES:**

**Carteles**  
Cartulinas de colores  
Pizarrón, yeso de colores  
Marcadores de fórmica y permanente  
Rotafolio  
Papel Bond, oficio y carta  
Lapicero, lápiz y cuadernos.  
Local: Auditorium de la Casa de la Cultura.

### **2.5.3 FINANCIAMIENTO:**

El proyecto de Relaciones Humanas realizado por la Epesista fue financiado por la Municipalidad del Municipio de la Democracia Escuintla la cual proporcionó todo el material a utilizarse en las capacitaciones.

La Directiva de la Casa de la Cultura colaboró con las instalaciones de dicha entidad, el Equipo Básico en Salud de la unidad del IGSS. Colaboró en la realización del proyecto brindando el espacio a la Epesista para convocar a los asistentes de la capacitación.

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	JUL.		AGOSTO		AG.		SEPTIEMBRE		
	31-5	07-12	14-19	21-26	28-2	4-9	11-16	18-23	25-28
<b>CAPITULO II PERFIL DE PROYECTO</b>									
1	Identificación del Problema								
2	Elaborar Justificación								
3	Objetivos del Proyecto								
4	Determinar las metas								
5	Recursos humanos y materiales								
6	Realización de la Capacitación								
<b>CAPITULO III PROCESO DE EJECUCION</b>									
7	Capacitación a Radares voluntarios								
	Tema Autoestima								
8	Capacitación a Radares voluntarios								
	Tema Relaciones Humanas								
9	Capacitación a Radares voluntarios								
	tema Atención Comunitaria.								
10	Capacitación a Radares voluntarios								
	tema Trabajo en equipo								
11	Evaluación del Proyecto.								

## CAPÍTULO III

### PROCESO DE EJECUCIÓN

Para llevar a cabo el proceso de ejecución se realizaron las capacitaciones siguientes:

1. Tema autoestima
2. Tema relaciones humanas
3. Atención comunitaria
4. Trabajo en equipo.

## PLAN DE CLASE

Establecimiento Instituto Guatemalteco		Asignatura:	
de Seguridad Social IGSS		Período: 14:00 A 16:00 horas	
Profesor: Lic. En T. S. Miguel Ángel Mendoza		Fecha: 19 de agosto del 2,000	
UNIDAD: Capacitación a Radares Voluntarios.		TEMA: Autoestima.	
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>		<b>MEDIOS</b>	
TIEMPO   TRANS- CURRIDO.	Al finalizar el tema los colaboradores podrán analizar el concepto de autoestima y evaluar como actúan en relación a la misma.		Pizarrón <input checked="" type="checkbox"/>
			Retroproyector <input type="checkbox"/>
		Diapositivas <input type="checkbox"/>	
<b>MOTIVACIÓN</b>		Mat. real demostrativo <input type="checkbox"/>	
	Presentación del objetivo <input checked="" type="checkbox"/>	Hoja de trabajo <input type="checkbox"/>	
	Enlace con el tema anterior <input type="checkbox"/>	Modelo <input type="checkbox"/>	
	Anécdota o relato de vivencia <input type="checkbox"/>	Película <input type="checkbox"/>	
	Material audiovisual <input type="checkbox"/>	Sonoviso <input type="checkbox"/>	
	otro <input type="checkbox"/> Especifique _____	video tape <input type="checkbox"/>	
		Libro <input type="checkbox"/>	
		Manual <input type="checkbox"/>	
		Rotafolios <input type="checkbox"/>	
		Otros <input checked="" type="checkbox"/>	
<b>CONTENIDO</b>		<b>METODO Y TÉCNICA</b>	
1	Cualidades de la Autoestima.	Instructivo – Deductivo <input checked="" type="checkbox"/>	
2	Don pensamiento positivo.	Comparativo <input type="checkbox"/>	
3	Creencias positivas.	Heurístico <input type="checkbox"/>	
4	Experiencias positivas.	Anecdótico <input type="checkbox"/>	
5	Clave de la vida	Otro <input type="checkbox"/>	
6	Creencias de las personas de elevado autoestima.	Especifique _____	
7	La Autoestima a nivel de valores.	Expositiva <input checked="" type="checkbox"/>	
8	La Autoestima y salud.	Demostrativa <input type="checkbox"/>	
9	A nivel individualidad necesitamos.	Grupal <input checked="" type="checkbox"/>	
10	A nivel grupal necesitamos.	Individual <input type="checkbox"/>	
11	Nuestra experiencia.	Otra <input type="checkbox"/>	
12	Dinámica para determinar el grado de Autoestima.	Especifique _____	
13	El Espejo.		
<b>ACTIVIDADES</b>		<b>FORMA DE EVALUAR</b>	
	Exposición <input checked="" type="checkbox"/>	Cuestionario en clase <input checked="" type="checkbox"/>	
	Anotaciones <input checked="" type="checkbox"/>	Hoja de Trabajo <input type="checkbox"/>	
	Taller <input type="checkbox"/>	Tareas en casa <input type="checkbox"/>	
	Conferencia <input checked="" type="checkbox"/>	Preguntas orales con <input type="checkbox"/>	
	Discusión <input type="checkbox"/>	respuesta escrita <input checked="" type="checkbox"/>	
TOTAL	Otra <input type="checkbox"/> Especifique _____	Prueba objetiva <input type="checkbox"/>	
<b>BIBLIOGRAFIA CONSULTADA</b>			
ACAFADE. Educación para la vida y la paz, propuesta educativa de San José de Costa Rica.			
<b>OBSERVACIONES</b>			

### **3.1 TEMA AUTOESTIMA:**

#### **AGENDA**

**TEMA: AUTOESTIMA**

**RESPONSABLE: Lic. En T. S. Miguel Ángel Mendoza**

Cualidades de la Autoestima

3.1.1 Don Pensamiento Positivo

3.1.2 Creencias positivas

3.1.3 Experiencias Positivas

3.1.4 Claves para que el individuo logre un desarrollo psicológico y saludable.

3.1.5 Clave de la vida.

3.1.6 Creencias de las personas de elevada autoestima

3.1.7 El comportamiento corresponde a la autoestima.

3.1.8 La autoestima a nivel de valores.

3.1.9 La autoestima y la salud

3.1.10 Dos cosas podemos hacer para desarrollar nuestra autoestima.

3.1.11 A nivel individual necesitamos..

3.1.12 A nivel grupal necesitamos

3.1.13 Nuestra experiencia

3.1.14 Dinámica para determinar el grado de Autoestima.

3.1.15 El espejo.

Fecha 19 de agosto del 2000 El Lic. En Trabajo Social Miguel Ángel Mendoza Santos impartió el tema Autoestima, se convocó a los invitados a el Auditorium de la Casa de la Cultura, el conferencista motivó a los asistentes para que participaran en el desarrollo de la actividad , la duración de la reunión fue de dos horas. Se contó con la participación de 25 personas quienes manifestaron su satisfacción por el tema impartido.

Eje Integrador	Crecimiento personal
Tema:	Autoestima
Valores a trabajar	Autorrespeto, integridad
Objetivo de aprendizaje	Que los asistentes analicen el concepto autoestima, y evalúen cómo se sienten en relación con está.
Materiales	Pizarrón yeso, una hoja de papel, lápiz por Participante.

Se inició la actividad explicando qué es la autoestima, indicándoles que autoestima es la imagen que tienen de si mismos (as). Lo que uno piensa y siente acerca de sí mismo (a). Si pensamos que somos valiosos y tenemos la capacidad para lograr lo que nos proponemos nos sentiremos muy bien. Si por el contrario, sentimos que no valemos la pena, esto limitará nuestra posibilidad de tener éxito y de sentirnos felices, se les hizo el comentario de que si pensamos que una rosa es bella, la trataremos con cuidado y respeto.

El licenciado explicó como el alta autoestima puede mejorar nuestras actitudes ante la vida y como aumenta nuestra capacidad para luchar por lo que queremos y para relacionarnos bien con los demás Se les pidió a los participantes que trataran de pensar en las cualidades que consideran que tienen, se les dieron algunos ejemplos de dichas cualidades:

## CUALIDADES:

- . Alegre
- . Cariñoso (a)
- . Inteligente
- . Amigable
- . Creativo (a)
- . Servicial
- . Bueno
- . Puntual

Cuando finalizaron los participantes sus listados se analizaron con ellos.

A los participantes se les dio a conocer los amigos de la autoestima:

**3.1.1. DON PENSAMIENTO POSITIVO** Es el personajes que tenemos adentro de nosotros. Cuando nos decimos cosas desagradables ante un error, cosas como “Que tonto (a) soy” o “nunca podré hacerlo bien”, don pensamiento positivo viene en nuestro rescate y nos ayuda a sentirnos mejor. Nos dice cosas como “Equivocarse no es el fin del mundo, puedo hacer algo para reparar el error “ con un poco más de esfuerzo lo lograré”. Aunque don pensamiento positivo está siempre dentro de nosotros, algunas veces no lo dejamos expresarse porque estamos muy ocupados criticándonos. Se les pidió a los participantes que traten de pensar en algunas de las cosas que se dicen cuando algo les sale mal y luego escriban algunas que se podían decir con don pensamiento positivo que las contraigan, se les anotó un ejemplo:

Critica	Don pensamiento positivo
Que tonto, ¿Como pudiste olvidarlo?	Necesitaba estudiar más

**3.1.2 LAS CREENCIAS POSITIVAS:** Algunas veces tenemos ideas o creencias aprendidas del grupo social que no son realistas y nos impiden desarrollar una autoestima saludable. Es importante recordar que podemos aprender a cambiar aquellas creencias que nos limitan y que tienen su base en ideas falsas. Se les pidió a los participantes que discutan con los miembros de su grupo, las oraciones que se les dan a continuación. También que puedan pensar en otros ejemplos personales:

- . Quererse a uno mismo es ser egoísta
- . Sentirse bien por los éxitos personales es ser presumido.

### **3.1.3 LAS EXPERIENCIAS POSITIVAS:**

Cuando las cosas no nos salen bien en los estudios, con nuestros amigos o en la relación familiar, esto afecta la forma en que nos sentimos. Sin embargo algunos expertos nos dicen que tener buenas experiencias no es cuestión solo de suerte: podemos tener experiencias positivas si adoptamos las actitudes apropiadas. Se les pidió a los participantes que pensarán y escribieran acerca de algo que les haya salido bien. Que recuerden como se sintieron y por qué . Luego se les sugirió que piensen como podrían utilizar esos recuerdos como un recurso para superar los momentos difíciles: dándose ánimo, pensando qué pueden recordar esa sensación de nuevo y otras.

Seguidamente se les habló sobre la auto imagen se explicó que es como un inventario que permite llegar a un conjunto de ideas y percepciones sobre si mismo sin darles una valoración.

Se hablo sobre la auto aceptación que es la auto aceptación de nuestro cuerpo, es la parte de valoración que le damos al sentirnos bien.

### **3.1.4 Claves para que el individuo logre un desarrollo psicológico y Saludable.**

Hay suficientes datos para poder afirmar que la persona, que se valora a si misma, es el que más posibilidades tiene de lograr realización personal y convertirse en agente de cambio de su sociedad y en ente productivo.

Este aspecto por lo tanto, es tan indispensable que se necesita aprender bien a leer, a sumar o a cualquier operación compleja que se necesite saber, y aún más, en los momentos más difíciles de la vida, consideraremos que todo eso es innecesario si no tenemos lo más indispensable, UNA PAZ PERSONAL, que nos permita actuar con seguridad, con un sentido de gusto personal, por ser quienes somos y por hacer lo que hacemos. Que si cometemos un error, aprendamos de el, entendamos nuestros sentimientos, aceptemos nuestras limitaciones sin auto reproches, que demos lo mejor de nosotros mismos en cada circunstancia y la critica la recibamos sólo para descubrir como podemos mejorar sin sentirnos mal por ello.

La situación no es tan sencilla. El problema básico es que hemos aprendido muchas cosas en la vida y no estamos conscientes que podemos rechazar el color de la ropa que vestimos o la casa que tenemos, PERO NO PODEMOS RECHAZAR UNA PARTE DE NUESTRO PROPIO CUERPO SER EN CUALQUIER NIVEL, PORQUE LAS CONSECUENCIAS SERAN PELIGROSAS. Harán nuestra vida difícil y nos impondremos muchas limitaciones que siempre nos acompañan obstaculizando nuestro desarrollo personal.

¿ Pero que es la autoestima?

La autoestima es una forma de pensar, sentir y actuar que implica que tú aceptas confías y crees en ti mismo.

Hay personas que tienen alta estima y otras que por el contrario una baja autoestima. Mi manera de actuar estará en parte condicionada por lo que yo considero que soy capaz de hacer.

### **3.1.5 CLAVE DE LA VIDA:**

La autoestima se define como el conjunto de creencias que se tienen en la mente, aceptadas como verdades sobre uno mismo, lo sean o no.

Para la comprensión amplia y rigurosa de esta definición, es necesaria la especificación y matización de los siguientes extremos, niveles de la autoestima, auto imagen , comportamiento que se derivan de los distintos niveles de autoestima, fuentes conformadoras de la alta y baja autoestima.

### **NIVELES DE AUTOESTIMA:**

En general, pueden distinguirse tres niveles de autoestima, como variaciones dentro de cada nivel.

**ELEVADA**

**MEDIA**

**BAJA**

La persona tiene confianza  
En si misma.

La persona vive    La persona esta  
Con cierta duda    convencida de su  
Sobre si mismo    incapacidad.

No tiene nada que ver con  
La presunción.

Existe la                    Se da la inseguridad  
Tendencia de  
Dudar de si mismo

### **3.1.6 CREENCIAS DE LAS PERSONAS DE ELEVADA AUTOESTIMA.**

Soy incondicionalmente amado

Soy competente puedo manejarme a mi mismo y a mi mundo.

Tengo algo que ofrecer pienso.

De estos pensamientos, el más importantes el amor. En la Casa de si mismo, las aptitudes son como las paredes y el tejado, pero estas descansan en los cimientos de la creencia de que "soy incondicionalmente amado".

La persona que cree Me encuentro bien si pone la confianza de si mismo en el exterior, cuando la propia valía se liga a la que uno hace, siempre es condicional. Y el amor condicionado no se corresponde con la autoestima elevada.

Si la persona cree que no es amado, o que lo es solo en determinadas condiciones, puede desarrollar todo tipo de habilidades, ( engaños, chantajes, mentiras etc.) pero estos desarrollos de habilidades sólo son victorias huecas, pues ningún incremento de las propias competencias sustituye el amor.

Cada persona necesita ser querido en virtud de su propia existencia, con independencia de sus habilidades, e incluso cuando hace falta retarle o castigarle, la creencia de que yo cuento y soy valorado como persona, le proporciona el entusiasmo necesario para adquirir todo tipo de habilidades.

Esta confianza en ser amado permite que la persona se acerque a los demás de una manera social más adecuada.

Una laguna en el amor sentido por la persona puede dar un paso a un afán de poder para probar su importancia ante si mismo y ante los demás. Esta postura casi siempre plantea problemas en la relación con los otros.

Al contrario, la persona que se sabe incondicionalmente amada es mucho más capaz de actuar desde la perspectiva de la fuerza del amor, amor y respeto para si mismo y para los demás, esa persona se relacionara con el resto de las personas de una forma más sociable. No necesita utilizar a los otros o tener poder sobre ellos para encontrarse bien consigo mismo.

De este modo, la competencia es importante en relación con la autoestima elevada, pero en y por si misma, no sirve para nada a menos que se apoye en el amor. Como educadores, padres y profesores tenemos que dar amor en primer lugar conociendo una prioridad secundaria o casi nula a la promoción de la competencia, Tanto el sentirse amado como la competencia resultan importantes para alcanzar un fuerte sentimiento de valía personal, pero como en toda estructura la casa de si mismo necesita del cimiento firme del amor para que las paredes de la competencia descansen en él.

### **3.1.7 EL COMPORTAMIENTO CORRESPONDE A LA AUTOIMAGEN:**

La persona cuyas creencias sobre si mismo son negativas tiende a hacer opciones abocadas al fracaso. Por supuesto, esas opciones conducen a experiencias negativas que refuerzan las creencias negativas, no estoy a gusto. Dominamos esta situación como profecía que nos cumplimos a nosotros.

La persona que confía en si mismo vive un enfoque diferente opta positivamente, lo que le lleva a experiencias también positivas que refuerzan su creencia básica me siento a gusto. Halla el modo de rodear las dificultades de la vida merced a la confianza que tiene en si mismo. La creencia de que o cuento para los demás, puedo hacerlo o aprender cómo hacerlo, le proporciona la energía para avanzar confiado, a pensar de los obstáculos.

Su propia seguridad interna hace que la incertidumbre exterior le resulte menos avanzada. Esa persona sabe, de una u otra forma, saldrá adelante.

Las personas con una elevada autoestima tienen un sano sentido de la realidad. No les asusta ser responsable de su conducta. La confianza en si mismos les proporciona libertad de acción, de decisión, de opción y poder enfrentarse a las dificultades.

Les da fuerza para ir a probar lo nuevo porque esas personas no actúan desde el miedo y la duda. La confianza en si mismo, les permite afrontar los retos.

### **3.1.8 LA AUTOESTIMA A NIVEL DE VALORES:**

Constituyen la base sobre la cual el individuo decide lo que hace o deja de hacer, lo que piensa y cree que es importante o no correcto o incorrecto y en concordancia le permiten definir su plan de vida. Esta influenciado por los principios sociales y culturales de la sociedad, particularmente la familia y la escuela.

### **3.1.9 LA AUTOESTIMA Y LA SALUD:**

Es el completo bienestar físico y mental y socio cultural de la persona. Abarca los aspectos.

- . Físico
- . Emocional
- . Familiar
- . Social

El estado de salud está íntimamente relacionado con la percepción y la valoración que el individuo tiene de si mismo, y de su interés por mantener un cuerpo sano, asumiendo de una manera autónoma y responsable su auto cuidado.

### **3.1.10 DOS COSAS PODEMOS HACER PARA DESARROLLAR NUESTRA AUTOESTIMA:**

#### **3.1.11 A NIVEL INDIVIDUAL NECESITAMOS:**

- . Revisar nuestra historia personal y familiar
- . Plantearnos alternativas para ser mejores y salir adelante
- . Relacionarnos con personas positivas.

- . Físico
- . Emocional
- . Familiar
- . Social

El estado de salud está íntimamente relacionado con la percepción y la valoración que el individuo tiene de si mismo, y de su interés por mantener un cuerpo sano, asumiendo de una manera autónoma y responsable su auto cuidado.

### **3.1.10 DOS COSAS SE PUEDEN HACER PARA DESARROLLAR NUESTRA AUTOESTIMA:**

#### **3.1.11 A NIVEL INDIVIDUAL NECESITAMOS:**

- . Revisar nuestra historia personal y familiar
- . Plantearnos alternativas para ser mejores y salir adelante
- . Relacionarnos con personas positivas.

#### **3.1.12 A NIVEL GRUPAL NECESITAMOS:**

- . Trabajar con personas positivas, con familias, maestros y otros grupos comunitarios sobre nuevas formas de relacionarse basadas en el respeto y apoyo mutuo.
- . Identificar los problemas que estén afectando la autoestima de las persona, los aspectos positivos, que contribuyan a enfrentar estos problemas.
- . Promover actividades comunitarias que favorezcan los valores positivos de la comunidad.

#### **3.1.13 DINÁMICA PARA DETERMINAR EL GRADO DE AUTOESTIMA:**

Estas dinámicas permiten que cada participante tenga la oportunidad de medir su propia autoestima. Los énfasis de las mismas están en que cada participante tome conciencia de sus habilidades, gustos, formas de ser y de pensar, aspiraciones, sueños etc. Nuestra experiencia nos ha demostrado que es más valioso trabajar con los aspectos positivos que con los negativos, pues generalmente en nuestras sociedades éstos últimos son los que se les recalca más a las personas en cambio los positivos son muy poco tomados en cuenta y son justamente de donde se puede agarrar la persona para cambios en su vida, pues son sus fortalezas.

## **DESARROLLO:**

Distribuir una hoja de trabajo a cada participante, indicar que la actividad a realizar consiste en colocar en la sección del espejo que corresponda, que cualidades o características positivas se reconocen en sí mismos/ as empleando para ello dibujos o palabras, por ejemplo adjetivos, se da alrededor de diez minutos para realizar esta actividad.

Luego realizar un trabajo en pequeños grupos para que cada quien comparta lo que realizó y por último hacer una exposición por grupo para trabajar los resultados en forma de plenario.

Se puede concluir la actividad comentando que la clave de la autoestima está en identificar y desarrollar las características positivas que cada unos posee.

(1:15).

## PLAN DE CLASE

Establecimiento Instituto Guatemalteco		Asignatura:
de Seguridad Social IGSS		Período: 14:00 A 16:00 horas
Profesor: Lic. Mario Peraza		Fecha: 02 de Septiembre 2,000
UNIDAD: Capacitación a Radares Voluntarios.		TEMA: Relaciones Humanas.
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>		<b>MEDIOS</b>
TIEMPO ; TRANS- CURRIDO.	Al finalizar el tema, los colaboradores voluntarios, Podrán explicar como se pueden fomentar las Relaciones Humanas en el trabajo.	Pizarrón <input type="checkbox"/> Retroproyector <input type="checkbox"/> Diapositivas <input type="checkbox"/> Mat. real demostrativo <input type="checkbox"/> Hoja de trabajo <input type="checkbox"/> Modelo <input type="checkbox"/> Película <input type="checkbox"/> Sonoviso <input type="checkbox"/> video tape Libro Manual Rotafolios Otros
	<b>MOTIVACIÓN</b>	
	Presentación del objetivo  Enlace con el tema anterior  Anécdota o relato de vivencia  Material audiovisual  otro                   Especifique	
<b>CONTENIDO</b>		<b>METODO Y TÉCNICA</b>
	1 Elementos de la comunicación. 2 Frases de apertura para la comunicación. 3 Mejorando las Relaciones Humanas. 4 Mensaje dar una sonrisa no cuesta nada, Pero crea mucho. 5 El hombre como ser social. 6 Grupo social y masa. 7 El vinculo social. 8 Concepto de personalidad. 9 Personalidad y carácter. 10 Formación de la personalidad.	Instructivo - Deductivo Comparativo Heurístico Anecdótico Otro Especifique Expositiva Demostrativa Grupal Individual Otra Especifique
<b>ACTIVIDADES</b>		<b>FORMA DE EVALUAR</b>
	Exposición Anotaciones Taller Conferencia Discusión Otra                   Especifique	Cuestionario en clase Hoja de Trabajo Tareas en casa Preguntas orales con respuesta escrita Prueba objetiva
TOTAL		
<b>BIBLIOGRAFIA CONSULTADA</b>		
FINGERMANN, GREGORIO: Relaciones Humanas Fundamentos Psicológicos y Sociales, Deudécima edición Librería El Átomo Editorial Buenos Aires.		
<b>OBSERVACIONES</b>		

## **3.2 TEMA RELACIONES HUMANAS:**

### **AGENDA:**

#### **TEMA RELACIONES HUMANAS**

- 3.2.1 Elementos de la comunicación
- 3.2.2 Frases de apertura adecuadas para la comunicación
- 3.2.3 Mejorando las relaciones humanas
- 3.2.4 Mensaje dar una sonrisa no cuesta nada pero crea mucho
- 3.2.5 El hombre como ser social
- 3.2.6 Grupo Social y masa
- 3.2.7 El Vínculo Social
- 3.2.8 Concepto de personalidad
- 3.2.9 Personalidad y caracteres
- 3.2.10 Formación de la personalidad

Responsable: Lic. Mario Peraza

Fecha 02 de septiembre del 2000 Tema impartido Relaciones Humanas por el Lic. Mario Peraza, lugar Auditorium de la Casa de la Cultura, participantes 24 personas, duración dos horas, el conferencista despertó el interés de los asistentes por las Relaciones Humanas.

- Se les habló sobre varios conceptos de los que son las Relaciones humanas.

¿Que son las Relaciones Humanas? Son la denominación de las relaciones interhumanas que se crean en las actividades laborales, comerciales y económicas.

Es una finalidad, es una conexión, es una correspondencia, es un trato es la comunicación de una persona para con otra.

El hombre satisface sus necesidades tanto de orden material como lo de orden moral, por estar integrado a un grupo social.

El hombre es un ser eminentemente social por lo que no está creado para la soledad (excepto el ermitaño)

Se les habló de los objetivos de las relaciones humanas:

Propiciar la convivencia humana en forma armónica

Desarrollar la comprensión, la paciencia y el tacto

Desarrolla el diálogo como único medio de intercambio de opiniones.

Favorece la comunicación eficaz con todas las personas.

Desarrollar la ayuda mutua, la cooperación, el trabajo en equipo

Permite identificarme con los demás ampliando mi círculo de relación.

Desarrolla muestras de consideración a los demás (como yo trato me tratan)

Tener dificultad para rehusar una petición o para resistir presiones.

Posponer los enfrentamientos que exigen poner en claro algunos conflictos.

Tener poca espontaneidad al expresarse

Saber decir

Ser positivo

Se les explicó con un ejemplo a los participantes el círculo vicioso de la conducta no afirmativa:

Abusar de los derechos de los otros siendo insensible a sus necesidades y sentimiento.

Expresar los mensajes con tonos, ademanes y palabras hirientes,

Culpar a los demás fácilmente, la culpa nunca es propia sino la estupidez de otros.

Emitir críticas constantes, tú estás mal yo estoy bien.

Querer tener siempre la razón, dominar en la conversación, no escuchar.

Estallidos emocionales frecuentes.

Cerrarse, no escuchar.

Se explicó el círculo vicioso de la conducta humana:

Pensamientos irrazonados, sentimiento de amenaza, deseos de atacar o defenderse, acción agresiva o sólo cambia el estímulo momentáneamente, resultados negativos a corto plazo creció la hostilidad, culpabilidad se vuelve a las defensas. Señal de ambiente.

### **3.2.1 ELEMENTOS DE LA COMUNICACIÓN AFIRMATIVA:**

Respeto por ti mismo y respeto por los demás

Ser directo, honesto y oportuno

Control emocional

Saber decir.

Saber escuchar

Ser positivo

Lenguaje no verbal adecuado.

### **3.2.2 FRASES DE APERTURA ADECUADAS PARA LA COMUNICACIÓN:**

Lo importante del mensaje que quieres transmitir es .....

Lo que tu quieres que yo sepa es...

Tu opinión es .....

Entonces desde tu perspectiva, piensas que....

Lo que te escucho decir es...

Tu punto de vista es....

Lo que tu sientes es...

Según tu opinión es...

Se les entregó a los participantes una hoja con los diez mandamientos de las Relaciones Humanas:

Háblele a las personas amablemente, no hay nada tan agradable como una frase al saludar.

Sonría a la gente, se necesita la acción de 25 músculos para fruncir el ceño y solo 15 para sonreír.

Llame a las personas por su nombre, la música más agradable para el oído de cualquiera es el sonido de su propio nombre.

Sea amigable y cortés, si desea tener amigos sea agradable.

Sea cordial, hable y actúe como si todo lo que hiciera fuese placer

Interésese verdaderamente en las personas, puede simpatizar con ellas y todo si se lo propone.

Sea generoso para hacer resaltar las buenas cualidades y cuidadoso al criticar.

Tenga consideración hacia sentimiento de los demás se lo agradecerán.

Tome en consideración a los demás en toda controversia hay tres opiniones o puntos de vista, el del otro el suyo y el correcto.

Esté dispuesto a prestar servicio, lo que más cuenta en la vida, es lo que hacemos por los demás.

Se les explico a los participantes que las relaciones humanas benefician a la misma persona a sus familiares, a sus compañeros de trabajo, a sus amigos, al publico y por supuesto a la empresa en donde trabaja.

Donde existe armonía, existe mayor producción y mejor servicio usted puede cambiar completamente relaciones negativas en positivas aplicando las reglas o normas que al ponerlas en práctica le garantizan evitar problemas y ganar nuevos amigos.

### **3.2.3 Lo que lograra mejorando sus relaciones:**

1. Mejorara su salud
2. Usted tendrá nuevos amigos
3. Usted lograra mas ascensos y estímulos en su trabajo
4. Usted, a la larga aumentara sus ingresos
5. Usted será una persona mucho más feliz
6. Usted mejorara sus negocios o profesión mas rápidamente
7. Las personas que están a su alrededor se inspiraran en su ejemplo para seguir una vida más recta, más feliz y con más éxito.

Se les explicó sobre el ser humano en un ser eminentemente social, esto quiere decir que necesita estar en convivencia con sus semejantes. Esta convivencia puede ser por razones de trabajo, defensa, estudios, recreación, creencias religiosas o por razones ideológicas.

Pero para que la convivencia humana sea buena y alcance sus objetivos en forma satisfactoria es necesario que las Interrelaciones personales se desarrollen en un ambiente de cordialidad, cooperación, y de respeto mutuo. Es decir que la conducta del hombre debe regirse por normas morales y sociales deseables.

De la conducta o comportamiento de una persona depende que se le estime, aprecie, ayude y que su círculo social sea amplio o por el contrario que se le odie, rechace, margine e ignore.

Se les proporciono una hoja con el siguiente mensaje a los participantes:

### **3.2.4 MENSAJE DAR UNA SONRISA NO CUESTA NADA PERO CREA MUCHO**

ENRIQUECE A QUIENES LA RECIBEN, SIN EMPOBRECER A QUIENES LA DA.

SUCEDE EN UN ABRIR Y CERRAR DE OJOS PERO EL RECUERDO DURA Y A VECES PARA SIEMPRE.

CREA FELICIDAD EN EL HOGAR, ALIENTA A LA BUENA VOLUNTAD Y A VECES PARA SIEMPRE.

CREA FELICIDAD EN EL HOGAR, ALIENTA A LA BUENA VOLUNTAD EN LOS NEGOCIOS Y ES CONTRASEÑA ENTRE AMIGOS.

ES DESCANSO PARA LOS FATIGADOS, LUZ PARA LOS DECEPCIONADOS, SOL PARA LOS TRISTES Y ANTIDOTO PARA LAS PREOCUPACIONES.

NO PUEDE SER COMPARADA, NI PEDIDA, NI PRESTADA O ROBADA, NO TIENE BENEFICIO MAS QUE PARA QUIEN LA BRINDA ESPONTANEA Y GRATUITAMENTE.

PORQUE NADIE NECESITA DE UNA SONRISA COMO AQUEL A QUIEN YA NO LE QUEDA NINGUNA.

### **3.2.5 EL HOMBRE COMO SER SOCIAL:**

Las relaciones humanas en las actividades laborales deben considerarse como un enfoque de la Psicología del trabajo. Pero, ésta no puede entenderse, bien sin un conocimiento previo y exhaustivo de la Psicología social. Debemos partir, pues, del principio de que el comportamiento del hombre es completamente diferente cuando se encuentra aislado, o cuando forma parte de un grupo.

En realidad, ningún ser humano se halla completamente aislado. Siempre y en todo lugar es miembro de una familia, mantiene relaciones con otros hombres, forma círculos. En los pueblos civilizados es ciudadano de una nación, y en el mundo de la industria forma parte de un equipo laboral. El hombre es, pues, como ya lo dijera Aristóteles, un ser eminentemente social. El hombre vive en sociedad y esa sociedad formada por hombres como él constituye su contorno vivo, esto es, su ambiente social.

Ahora bien, al igual que existe en el individuo la conciencia de sí mismo, es decir, una conciencia personal, también el grupo posee una conciencia de sí, a la cual se ha dado en llamar conciencia colectiva o supraindividual, que bien podría calificarse asimismo de conciencia social. Si analizamos esta conciencia social descubrimos que está integrada por una pluralidad de elementos psicológicos sumamente ligados entre sí, en que los elementos representativos, ideativos, afectivos, emocionales y volitivos forman una verdadera masa que da lugar a las motivaciones de la conducta de grupo.

Pero cuando hablamos de conciencia colectiva, o de conciencia social, no debemos entender que esta conciencia existe por encima del grupo, sino como algo que cada uno de los componentes de éste lo experimenta en sí, como una vivencia propia.

De todo ello resulta que cada individuo se siente ligado al grupo a que pertenece y, a su vez, todos los componentes de éste concuerdan unos con otros, en su comportamiento hacia la totalidad grupal. Los hombres que forman el grupo, no son más que la materia de éste, pero el grupo, por su parte, como totalidad moldea y elabora esa materia amorfa para darle consistencia y forma. Por consiguiente, no puede considerarse a la comunidad grupal como una mera suma de individuos tal como sostiene el individualismo, sino que se trata de una verdadera realidad supraindividual, en que el grupo social es una totalidad, una unidad integrada que da vida a cada uno de los miembros individuales.

### **3.2.6 GRUPO SOCIAL Y MASA:**

Conviene hacer aquí una distinción entre grupo social y masa. La masa no es más que una multitud de individuos, pero desordenada y desarticulada. Se trata de un simple montón de personas agrupadas accidentalmente. En cambio, el grupo social o sociedad, es una multitud ordenada, organizada y mantenida como unidad, en virtud de la cohesión interna y en vista de un fin común.

Según lo que llevamos expuesto, se puede definir la sociedad como toda unión existente entre los hombres, por la razón de ser hombre. Es suficiente que dos individuos vivan juntos para que haya sociedad, o, para tomar el ejemplo de Locke, basta que un inglés y un indio se encuentren en la selva de América, como Robinsón y su compañero de la isla de Juan Fernández, que haya estado de sociedad, pero no tenemos que ir a la lejana isla del pacífico para buscar un ejemplo. En la vida civilizada, el matrimonio formado por el marido y la mujer puede servir de paradigma de la más pequeña sociedad.

Se ha definido a la sociedad como la unión estable de un grupo de voluntades que persiguen un mismo fin, se trataría en este caso, de una agrupación voluntaria, artificial y no espontánea y natural. Pero como quiera que sea, por el solo hecho de la unión de un grupo de individuos, de su asociación, nace una serie de fines comunes, sino como integrantes del grupo social, estos fines pueden ser de orden material.

Cuando todos estos fines no se logran, no es difícil que surja el descontento, como un sentimiento de frustración, y que la descarga emocional consecutiva se traduzca entonces en una actitud agresiva contra lo que se considera un obstáculo en el logro de dichos fines.

### **3.2.7 EL VINCULO SOCIAL:**

Dada la naturaleza social, el hombre nunca puede actuar totalmente solo. Siempre lo hace dentro de un grupo humano, aunque sea muy reducido. Para subsistir, debe adaptarse irremisiblemente a la comunidad grupal de que forma parte. Pero además de los seres que lo rodean y que son personas como él, desde el instante de nacer ya encuentra ciertas formaciones, ciertas estructuras, ciertos productos específicamente sociales, que fueron elaborados anteriormente, por la vida en común. Estos hechos sociales, llamados productos del espíritu o productos culturales, son la lengua, la religión, el derecho, el Estado, el arte, la ciencia etcétera. Estos se desarrollan en el curso de la historia de la humanidad y constituyen los vínculos que mantienen unidos a los individuos del grupo entre sí y al grupo en su totalidad.

Cada uno de los seres humanos se mueve dentro del ámbito social y vive y participa de esos productos espirituales, como vimos, son anteriores al individuo mismo.

Para comprender al ser humano hay que considerarlo como miembro de una sociedad a la cual está unido por la acción recíproca y la solidaridad. El individuo recibe de la sociedad todos los beneficios de la cultura y de la civilización, el lenguaje, el arte, la ciencia, los frutos de la técnica etc. Por su parte da a la sociedad algo propio mediante sus inventos, sus nuevas creaciones, los frutos de su trabajo.

Si bien el hombre recibe y da para emplear los términos de Spranger, cada ser humano actúa en forma diferente, de acuerdo con sus tendencias, con sus deseos y preferencias.

Debemos de señalar aún que los valores no son únicamente estímulos para la actividad individual, sino que también el grupo social se orienta hacia aquello que le resulta más valioso. Además cada etapa de la civilización tiene un sistema especial de valores, y en cada momento histórico estos valores suelen ser los mismos para los hombres de dicha época.

Pero el individuo influye, a su vez sobre el grupo social y puede determinar por su acción nuevas ideas, nuevas concepciones, nuevos modos de pensar actuar. No son únicamente los grandes reformadores, los grandes genios o los grandes conductores de los pueblos quienes influyen sobre las masas, sus hábitos y sus costumbres. Toda persona que posea alguna energía es capaz de ejercer eficiencia sugestiva sobre el grupo social en que vive, modificándolo en cierta medida. Esta es la importancia del educador en el ámbito de la enseñanza.

### **3.2.8 CONCEPTO DE PERSONALIDAD:**

La Psicología clásica, que impero hasta la mitad del siglo pasado, consideraba al hombre como un compuesto de dos partes completamente diferentes, una material, o sea el cuerpo, y la otra espiritual, o sea el alma. Se trataba de una Psicología metafísica, puesto que prescindía de la observación y del análisis de los fenómenos de conciencia y además no buscaba determinar la relación casual entre los diferentes hechos psíquicos, su objeto era caracterizar la esencia del alma, considerada como una sustancia especial y como causa de los fenómenos psíquicos

En todo ser humano hay que reconocer, por consiguiente, dos esferas o substratos, uno vital, biológico, que es el vivir, común al hombre y a la bestia. La otra esfera es de naturaleza psicológica y corresponde a la parte relativa a las vivencias, no sólo a los fenómenos del conocimiento, sino a todos los hechos de conciencia, sean intelectuales, afectivos, volitivos, etc.

No debe de confundirse el término persona con el de individuo, como ocurre en el lenguaje común. Cuando hablamos de individuo nos referimos únicamente a la unidad biológica del hombre, a la unidad indivisa. como su nombre lo indica, tomar en cuenta su dimensión espiritual , de esto resulta que el concepto de persona es algo más que el individuo, porque implica la idea de un yo, es el que delibera y decide la acción, de acuerdo con los normas y los valores creados por él, reprimiendo voluntaria y libremente sus impulsos e instintos, cosas que no puede hacer el animal.

En resumen la personalidad humana debe ser considerada como un conjunto unitario en que se integran el temperamento, el carácter, la inteligencia y la constitución física.

En la constitución de la personalidad tenemos, pues dos clases de disposiciones. Unas hereditarias y otras adquiridas, pero que se integran íntimamente y determinan el comportamiento del ser humano con respecto a las cosas, así como su actitud en su relación con los semejantes. Se trata, pues de la convergencia para emplear el feliz término utilizado por Stern de las disposiciones endógenas y de las condiciones exógenas de la personalidad, como ya lo había intuido el genio Goethe.

### **3.2.9 PERSONALIDAD Y CARÁCTER:**

Para algunos autores como Klages, carácter y personalidad son conceptos equivalentes. Nosotros hemos definido la personalidad como todo aquello que se nos presenta en un hombre formando una totalidad integrada por sus aptitudes, su inteligencia, su temperamento y su carácter. De acuerdo con esta concepción, el carácter viene a ser sólo una parte de la personalidad. Este, precisamente, es el concepto de Allport, quien menciona cincuenta significaciones diferentes de otros tantos autores.

Cuando se trata de analizar el comportamiento humano, tanto en el trabajo como en las relaciones con los semejantes, es difícil distinguir culpa es la parte en que intervienen exclusivamente las aptitudes y las capacidades, y cuál aquella que corresponda al carácter. Por esta razón conviene adoptar un criterio práctico y atribuir la conducta a las condiciones y capacidades, como si las circunstancias objetivas se impusieran en la determinación del comportamiento.

De todo esto resulta que no es posible hacer una separación absoluta entre las aptitudes o capacidades y el carácter, como ya expusimos, cual si se tratara de territorios psicológicos independientes. Entre ambos factores existe una interdependencia y una interacción. De ahí que en los exámenes psicotécnicos de las aptitudes, como en los más simples trabajos, se puedan obtener datos acerca del carácter del sujeto.

### **3.2.10 FORMACIÓN DE LA PERSONALIDAD:**

De lo que acabamos de exponer resulta que la personalidad está integrada por una serie de elementos íntimamente fusionados, que forman una unidad en torno de un núcleo efectivo. Este todo unitario, que aparece en la conciencia individual impregnado de un intenso tono afectivo.

Si es cierto que el factor fundamental de la personalidad está representado por los sentimientos y los afectos, si se quiere afirmar en grado mayor la personalidad, el mejor recurso es poner en acción consciente los deseos y el trabajo inconsciente de las tendencias primordiales. Por consiguiente, una verdadera personalidad sólo puede desarrollarse por una fuerte concentración de sentimientos y de la voluntad. (6:1-77).

## PLAN DE CLASE

Establecimiento Instituto Guatemalteco		Asignatura:	
de Seguridad Social IGSS		Período: 14:00 A 16:00 horas	
Profesor: P. S. Edna Prado		Fecha: 16 de Septiembre 2,000	
UNIDAD: Capacitación a Radares Voluntarios.		TEMA: Atención Comunitaria.	
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>		<b>MEDIOS</b>	
TIEMPO ; TRANS- CURRIDO.	Al finalizar el tema, los colaboradores Voluntarios, Podrán, proporcionar a la comunidad conocimiento Básicos en salud.		Pizarrón <input checked="" type="checkbox"/> Retroproyector <input type="checkbox"/> Diapositivas <input type="checkbox"/> Mat. real demostrativo <input type="checkbox"/> Hoja de trabajo <input type="checkbox"/> Modelo <input type="checkbox"/> Pelicula <input type="checkbox"/> Sonoviso <input type="checkbox"/> video tape <input type="checkbox"/> Libro <input type="checkbox"/> Manual <input type="checkbox"/> Rotafolios <input type="checkbox"/> Otros <input checked="" type="checkbox"/>
	<b>MOTIVACIÓN</b>		
	Presentación del objetivo <input checked="" type="checkbox"/>		
	Enlace con el tema anterior <input type="checkbox"/>		
	Anécdota o relato de vivencia <input type="checkbox"/>		
	Material audiovisual <input type="checkbox"/>		
	otro <input type="checkbox"/> Especifique _____		
<b>CONTENIDO</b>		<b>METODO Y TÉCNICA</b>	
1	Prestación de servicios.	Instructivo – Deductivo <input checked="" type="checkbox"/>	
2	Elaboración de Croquis 3, identificación.	Comparativo <input type="checkbox"/>	
4	Capacitación, 5 visitas domiciliarias.	Heurístico <input type="checkbox"/>	
6	Supervisión,	Anecdótico <input type="checkbox"/>	
7	Responsabilidades de un Radar Voluntario.	Otro <input type="checkbox"/>	
8	Equipo básico de salud comunitaria.	Especifique _____	
9	Organización Comunitaria.	Expositiva <input checked="" type="checkbox"/>	
10	Radares Voluntarios, 11. comadronas de la C.	Demostrativa <input type="checkbox"/>	
12	Atención primaria en salud.	Grupal <input checked="" type="checkbox"/>	
13	Componentes de la Atención Primaria.	Individual <input type="checkbox"/>	
14	Principales obstáculos al desarrollo en la atención Primaria en salud.	Otra <input type="checkbox"/>	
15	Renovación en salud para todos.	Especifique _____	
<b>ACTIVIDADES</b>		<b>FORMA DE EVALUAR</b>	
	Exposición <input checked="" type="checkbox"/>	Cuestionario en clase <input checked="" type="checkbox"/>	
	Anotaciones <input checked="" type="checkbox"/>	Hoja de Trabajo <input type="checkbox"/>	
	Taller <input type="checkbox"/>	Tareas en casa <input type="checkbox"/>	
	Conferencia <input checked="" type="checkbox"/>	Preguntas orales con <input type="checkbox"/>	
	Discusión <input type="checkbox"/>	respuesta escrita <input checked="" type="checkbox"/>	
TOTAL	Otra <input type="checkbox"/> Especifique _____	Prueba objetiva <input type="checkbox"/>	
<b>BIBLIOGRAFIA CONSULTADA</b>			
ATENCIÓN PRIMARIA EN SALUD. Alma Ata URS S Septiembre 1,978			
Organización Mundial en la Salud: GINELBRA, 1,978.			
<b>OBSERVACIONES</b>			

### **3.3 TEMA ATENCION COMUNITARIA:**

#### **AGENDA:**

**TEMA: Atención Comunitaria**

**3.3.1 Prestación de servicios**

**3.3.2 Elaboración de croquis**

**3.3.3 Identificación**

**3.3.4 Capacitación**

**3.3.5 Visitas domiciliarias**

**3.3.6 Supervisión**

**3.3.7 Responsabilidades de un Radar Voluntario**

**3.3.8 Equipo básico de salud comunitaria**

**3.3.9 Organización comunitaria**

**3.3.10 Radares voluntarios**

**3.3.11 Comadronas de la comunidad**

**3.3.12 Atención primaria en salud**

**3.3.13 Componentes de la atención primaria en Salud**

**3.3.14 Principales obstáculos al desarrollo de la atención primaria en salud**

**3.3.15 Renovación en salud para todos**

**3.3.16 Reforma sectorial de salud.**

**3.3.17 Marco conceptual atención primaria en salud**

**Responsable: Promotora de salud Edna Prado**

Fecha 16 de septiembre del 2000 Tema Atención comunitaria, por la promotora de Salud Edna Prado, lugar auditorium de la Casa de la Cultura, participantes 25 personas, duración dos horas.

Sobre el tema de atención primaria comunitaria, Se explicó qué es la atención primaria de Salud es la asistencia esencial basada en métodos y tecnologías prácticas, la atención primaria en salud no es solamente una atención medicalizada sino sanitaria que va más allá de la atención médica, aquí se incluyen entonces tareas que tienen que ver además de la adecuada atención médica, la vivienda, vías de comunicación, alimentación, participación social.

Se les hizo ver que es muy importante que las personas que trabajan en la comunidad se ubiquen dentro de la realidad de los compatriotas que sirven , que debemos sentir que ellos son parte de nuestro propio ser , procurando incorporarlos al proceso de toma de decisiones, así tomados de la mano podremos construir un mañana donde la población marginada disfrute a plenitud de la salud para todos.

Se explico a los participantes lo que es Atención Comunitaria: Es un proceso en donde se usa la práctica y la teoría y se trabaja sobre lo que la gente sabe, vive y siente, las diferentes situaciones, problemas y necesidades que enfrentan en su vida.

Se desarrolla un proceso de teoría sobre la práctica como un proceso sistemático, ordenado, progresivo y al ritmo de los participantes que permita ir descubriendo los elementos teóricos e ir profundizando de acuerdo al nivel o avance de los participantes, el cual nos permite transformar mejorar y resolver los problemas de la vida de las personas en las diferentes comunidades.

Esta atención se realiza de la siguiente manera:

**3.3.1 PRESTACION DE SERVICIOS**, visita a los alcaldes autoridades miembros de comités, organizaciones y líderes de la comunidad explicando las tareas a realizar en su campo de trabajo.

**3.3.2 ELABORACION DE CROQUIS**: Se realiza un croquis de la comunidad con las ubicaciones que corresponden en el cual se señalan, alto, bajo y mediano riesgo de las diferentes enfermedades o problemas que en la comunidad exista.

**3.3.3 IDENTIFICACIÓN**: Se realiza un recorrido por las diferentes áreas de trabajo, identificando lideres y sondeando a las familias para la obtención de jóvenes que trabajen voluntariamente identificando sus problemas del sector donde habitan.

**3.3.4 CAPACITACION:** Se elabora un plan de capacitación para los líderes comunitarios o radares para que presten un buen servicio a sus familias que tengan a su cargo.

**3.3.5 VISITAS DOMICILIARIAS:** Se realizan visitas a las familias para identificar los problemas que existen en cada una de ellas.

**3.3.6 SUPERVISION:** Se supervisa el trabajo de los radares voluntarios al igual que el voluntario supervisa a sus familias para observar cuanto ponen en práctica lo aprendido en los cursos de capacitación.

En la atención comunitaria tienen un papel muy importante los radares voluntarios por lo que se les explicaron algunas de sus funciones:

Deben de ayudar a disminuir la mortalidad de madres y niños a través de sus cuidados y orientación para que ninguna familia se quede sin recibir los servicios básicos de salud, trabajar con buena voluntad y con interés real de ayudar a sus vecinos, además, estar cerca de toda hora.

**3.3.7 Entre sus responsabilidades esta:**

- Realizar un censo para conocer mejor a las familias del sector a su cargo y las características del medio de las viviendas, apuntar datos en las fichas de censo de población y de características del medio en la vivienda.
- Realizar visita domiciliaria cada dos meses, durante la visita Registrará la información de vacunación de niños y embarazadas y estado nutricional en la ficha familiar de salud,
- Registrar información de morbilidad en ficha de morbilidad.
- Registrar datos de nacimiento y mortalidad en las fichas de censo de población .
- Dar educación en salud a cada familia dependiendo de la situación encontrada.
- Informar a las familias la fecha de vacunación y control nutricional en el centro comunitario.
- Realizar acciones de prevención y atención de enfermedades comunes, tomar muestras de sangre para diagnostico de malaria, registra la información en la ficha de morbilidad.
- Refiere casos de alto riesgo al médico ambulatorio, al centro de salud o al hospital y da seguimiento a la respuesta.
- Participa en la vigilancia epidemiológica.

- Da aviso a las autoridades locales o al facilitador de los casos de enfermedades infectocontagiosas que se presenten.
- Orienta a las familias a su cargo en las medidas a tomar para evitar una epidemia.
- Promueve la elaboración de proyectos de mejoramiento del medio, prevención de malaria, dengue .
- Realiza promoción y educación en salud en:
  - Medidas higiénicas personales y del medio de la vivienda
  - Medidas para la prevención de enfermedades comunes
  - Prevención de enfermedades contagiosas.
  - Atención de enfermedades comunes en la vivienda.
  - Alimentación del niño y lactancia materna y
  - Medidas de prevención de accidentes.

### **3.3.8 EQUIPO BÁSICO DE SALUD COMUNITARIA:**

En la jurisdicción de un municipio se tendrán los servicios de un médico (a) comunitario responsable de la jurisdicción, que trabajara conjuntamente con dos auxiliares, que tiene a su cargo media jurisdicción y cuatro promotores que tienen a su cargo una área de 120 radares , que tiene a su cargo un sector ( los radares son personal voluntario de las comunidades).

Jurisdicción: Es todo el nivel I del municipio.

Área: Es el conjunto de comunidades

Sector: Es el conjunto de familias.

Se definen las áreas de trabajo para cada auxiliar de enfermería quedando así 1 y 2 para un auxiliar, 3 y 4 para otro auxiliar y un área por promotor. Y radares voluntarios por sector de 20 familias cada uno. Ya que ellos son personas que trabajan voluntariamente y no se les puede reconocer el trabajo.

### **3.3.9 ORGANIZACIÓN COMUNITARIA:**

Para que la atención básica sanitaria sea efectiva se deben conocer las comunidades, identificándose, sus características. Para que el personal de salud encargado de las comunidades se integren a ellas progresivamente.

Para conocer poco a poco su forma de organización sea como estén organizadas y quien administra sus asuntos que grupo toma decisiones en nombre de la comunidad.

Conjuntamente con los auxiliares de enfermería, promotores de salud y radares voluntarios, se efectuó el siguiente procedimiento, inicialmente se conocen las comunidades, se identifican los comités de desarrollo, mejoramiento u otro en cada comunidad .

Los comités son apoyados para organizarse y se les da el apoyo oportunamente, pero considerando la importancia de una organización que apoye nuestro trabajo comunitario, estaremos organizando comisión de salud con los radares voluntarios, pero con el apoyo de los comités líderes en función para evitar conflictos dentro de las comunidades.

### **3.3.10 RADARES VOLUNTARIOS:**

con el propósito de establecer desarrollo humano sostenible en las comunidades, la participación social es un proceso estratégico para este fin, con la participación de Radares Voluntarios, o sea Personal Voluntario Local, se pretende lograr un comportamiento tanto individual como familiar de la población para proteger y buscar solución a sus problemas de salud, ya sea promoviéndola, previniendo enfermedades o deteniendo su avance.

La responsabilidad institucional será formada estas personas para que puedan asistir las necesidades de salud con autosuficiencia. La capacidad instalada es uno de los elementos que permitirán la sostenibilidad de las acciones de salud; en nivel local pero logrando su involucramiento en todas las acciones desde las decisiones sobre prioridades y servicios hasta las evaluaciones de los mismo.

### **3.3.11 COMADRONAS DE LA COMUNIDAD**

Las comadronas de la comunidad también juegan un papel muy importante en el equipo básico de salud, como miembros de la atención comunitaria, que prestan sus servicios en las comunidades, durante las etapas de embarazo, parto, puerperio y recién nacidos. Con este modelo de atención se pretende fortalecer la capacidad técnica de las comadronas respecto a los servicios que prestan, con el propósito de que las usuarias cuenten con un personal culturalmente aceptado pero capacitado, para evitar los índices elevados de mortalidad maternal tanto en los niños como en las madres.

### **3.3.12 ATENCION PRIMARIA EN SALUD:**

La asistencia sanitaria esencial

Basada en métodos y tecnologías prácticas científicamente fundados y socialmente aceptables. Puesta al alcance de todos los individuos y familias de la comunidad mediante su plena participación .

La atención comunitaria debe ser a un costo que la comunidad y el país puedan soportar en todas y cada una de las etapas de su desarrollo con un espíritu de auto responsabilidad y auto determinación.

La atención primaria forma parte integrante tanto del sistema nacional de salud, del que construye la función central y el núcleo principal, como el desarrollo económico y social global de la comunidad.

Representa primer nivel de contacto para los individuos, la familia con la comunidad del sistema nacional de salud llevando lo más cerca posible la atención de salud donde residen y trabajan las personas, construye el primer elemento de un proceso permanente de la asistencia sanitaria.

### **3.3.13 COMPONENTES DE LA ATENCION PRIMARIA EN SALUD:**

La educación sobre los principales problemas en salud y sobre los métodos para identificarlos, prevenirlos y combatirlos.

- La promoción del suministro de alimentos y de una nutrición adecuada.
- Un abastecimiento de agua potable y saneamiento básico
- La asistencia materno-infantil con inclusión de la planificación de la familia.

- La inmunización contra las principales enfermedades infecciosas
- La prevención y lucha contra las enfermedades endémicas locales
- El tratamiento apropiado de las enfermedades y traumatismos comunes
- El suministro de medicamentos esenciales

### **3.3.14 PRINCIPALES OBSTACULOS AL DESARROLLO DE LA ATENCION PRIMARIA EN SALUD.**

- Haber considerado a la atención primaria en salud, como un sistema paralelo realizado por personal auxiliar, indistinto de la naturaleza de los problemas.
- Un sistema simplificado, de costo mínimo exclusivo para la atención de los pobres, en particular en zonas rurales.
- Una descentralización irreal disfrazada como delegaciones transitorias irrevocables, de autoridad y circunscritas dentro del sistema administrativo burocrático.
- La inefectiva participación y control social cuando mucho hay consulta e información para ratificación formal de decisiones tomadas por los técnicos.
- La inadecuada selección de tecnología.
- Haber circunscrito la atención primaria de salud A. P. S. a los servicios proporcionados por los Ministros de salud, sin una efectiva acción sectorial y multisectorial.

### **3.3.15 RENOVACION DE SALUD PARA TODOS COMPONENTES SUGERIDOS DE LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD.**

- Extensión de cobertura de servicios.
- Organización de la comunidad para participar en su propio bienestar familiar.
- Desarrollo de enlaces intersectoriales.
- Investigación y desarrollo de tecnologías apropiadas.
- Disponibilidad de insumos y equipos.
- Capacitación y utilización de recursos humanos
- Financiamiento del sector
- Cooperación internacional

### **3.3.16 REFORMAS SECTORIAL DE SALUD:**

La reforma sectorial en salud es un proceso orientado a introducir cambios sustantivos en diferentes instancias y funciones del sector, con el propósito de:

- Aumentar la equidad de sus beneficios.
- La eficacia de su gestión y la efectividad de sus prestaciones.
- Para la satisfacción de las necesidades de salud de la población

Se trata de un proceso cambiante, complejo e intencionado, realizado durante un tiempo determinado y a partir de coyunturas que lo justifican y viabilizan.

Implica:

- La modernización del Estado.
- El reordenamiento económico y su impacto en las políticas del gasto público.
- La revaloración de lo social.
- La búsqueda de la eficiencia, efectividad, la sostenibilidad .
- La respuesta a los cambios demográficos, epidemiológicos, tecnológicos y culturales.

### **3.3.17 MARCO CONCEPTUAL ATENCION PRIMARIA EN SALUD.**

Existe una política de salud definida y aceptada por casi todos los países del mundo en la asamblea de la OMS. En 1977, denominada salud para todos en el año 2000. En 1978, en la reunión de ALMA ATA, quedó establecido que para llevar a cabo dicha política era necesaria una estrategia específica distinta a las utilizadas hasta entonces esa estrategia se definió como atención primaria en Salud (APS), la que no se debe confundir con el primer nivel de atención o como servicios básicos de salud. Posteriormente se definieron, para la región de las Americas las metas mínimas en salud que debían ser alcanzadas a través de la atención primaria.

### 3.3.17 MARCO CONCEPTUAL ATENCION PRIMARIA EN SALUD.

Existe una política de salud definida y aceptada por casi todos los países del mundo en la asamblea de la OMS. En 1977, denominada salud para todos en el año 2000. En 1978, en la reunión de ALMA ATA, quedó establecido que para llevar a cabo dicha política era necesaria una estrategia específica distinta a las utilizadas hasta entonces esa estrategia se definió como atención primaria en Salud (APS), la que no se debe confundir con el primer nivel de atención o como servicios básicos de salud. Posteriormente se definieron, para la región de las Americas las metas mínimas en salud que debían ser alcanzadas a través de la atención primaria.

La estrategia de atención primaria en salud tiene varios elementos que se analizaran comprendido en forma integrada diversos programas como los siguientes:

- a) Programas dirigidos a poblaciones especiales:  
Madre, niño, trabajador, edad avanzada, incapacitado.
- b) Programa para la salud general:  
Alimentación y nutrición, salud bucal, salud mental, prevención de accidentes, saneamiento ambiental.
- c) Programas para la prevención, protección y control de enfermedades, etc.

Las acciones para alcanzar las metas en atención primaria son integrales; es decir, afectan no solo a lo curativo sino, fundamentalmente a lo preventivo.

Por esto se acostumbra denominarlas prevención primaria (Promoción y protección de la salud), prevención secundaria ( Curación ) y prevención terciaria ( Rehabilitación) aplicando el concepto integrador de historia natural de la enfermedad. (5:5)

## PLAN DE CLASE

Establecimiento Instituto Guatemalteco		Asignatura:	
de Seguridad Social IGSS		Período: 14:00 A 16:00 horas	
Profesor: Lic. Ernesto Zepeda		Fecha: 28 de Septiembre 2,000	
UNIDAD: Capacitación a Radares Voluntarios.		TEMA: Trabajo en Equipo.	
<b>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</b>		<b>MEDIOS</b>	
TIEMPO: TRANS- CURRIDO:	Al finalizar el tema, el trabajador Voluntario podrá, Conocer los principios básicos del trabajo en Equipo.	Pizarrón	<input checked="" type="checkbox"/>
		Retroproyector	<input type="checkbox"/>
		Diapositivas	<input type="checkbox"/>
		Mat. real demostrativo	<input type="checkbox"/>
		Hoja de trabajo	<input type="checkbox"/>
		Modelo	<input type="checkbox"/>
		Película	<input type="checkbox"/>
		Sonoviso	<input type="checkbox"/>
		video tape	<input type="checkbox"/>
		Libro	<input type="checkbox"/>
		Manual	<input type="checkbox"/>
		Rotafolios	<input type="checkbox"/>
	otro <input type="checkbox"/> Especifique _____	Otros	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>MOTIVACIÓN</b>			
	Presentación del objetivo <input checked="" type="checkbox"/>		
	Enlace con el tema anterior <input type="checkbox"/>		
	Anécdota o relato de vivencia <input type="checkbox"/>		
	Material audiovisual <input type="checkbox"/>		
	otro <input type="checkbox"/> Especifique _____		
<b>CONTENIDO</b>		<b>METODO Y TÉCNICA</b>	
1	Responsabilidades de un Equipo de Trabajo.	Instructivo – Deductivo	<input checked="" type="checkbox"/>
2	Liderazgo del Equipo.	Comparativo	<input type="checkbox"/>
3	Técnica Dinámica.	Heurístico	<input type="checkbox"/>
4	Dependencia – Interdependencia,	Anecdótico	<input type="checkbox"/>
5	Credo para mis relaciones con los demás.	Otro	<input type="checkbox"/>
6	El papel del Trabajo en Equipo.	Especifique _____	
7	Como reconoce, la cultura de un Equipo.	Expositiva	<input checked="" type="checkbox"/>
8	Identificación de aptitudes de participación.	Demostrativa	<input type="checkbox"/>
		Grupal	<input checked="" type="checkbox"/>
		Individual	<input type="checkbox"/>
		Otra	<input type="checkbox"/>
		Especifique _____	
<b>ACTIVIDADES</b>		<b>FORMA DE EVALUAR</b>	
	Exposición <input checked="" type="checkbox"/>	Cuestionario en clase	<input checked="" type="checkbox"/>
	Anotaciones <input checked="" type="checkbox"/>	Hoja de Trabajo	<input type="checkbox"/>
	Taller <input type="checkbox"/>	Tareas en casa	<input type="checkbox"/>
	Conferencia <input type="checkbox"/>	Preguntas orales con	<input type="checkbox"/>
	Discusión <input checked="" type="checkbox"/>	respuesta escrita	<input checked="" type="checkbox"/>
TOTAL	Otra <input type="checkbox"/> Especifique _____	Prueba objetiva	<input type="checkbox"/>
<b>BIBLIOGRAFIA CONSULTADA</b>			
FOLLETO DE RELACIONES PÚBLICAS: Oficinas Centrales de Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS. Julio de 1,993 departamento de Relaciones Públicas, IGSS			
<b>OBSERVACIONES</b>			

### **3.4 TRABAJO EN EQUIPO:**

#### **AGENDA:**

#### **3.4.1 RESPONSABILIDADES DE UN EQUIPO DE TRABAJO:**

#### **3.4.2 Liderazgo del Equipo:**

#### **3.4.3 TECNICA DINAMICA**

#### **3.4.4 DEPENDENCIA – INTERDEPENDENCIA:**

#### **3.4.5 CREDO PARA MIS RELACIONES CON LOS DEMAS:**

#### **3.4.6 EL PAPEL DEL TRABAJO EN EQUIPO**

#### **3.4.7 COMO RECONOCER LA CULTURA DE UN EQUIPO:**

#### **3.4.8 IDENTIFICACION DE APTITUDES DE PARTICIPACION:**

TEMA: Trabajo en Equipo

Responsabilidades de un equipo de trabajo

RESPONSABLE Lic. Ernesto Zepeda Díaz

Fecha: 28 de septiembre del 2000 tema Trabajo en Equipo por el Lic. Inieri Ernesto Zepeda Díaz, lugar Auditorium de la Casa de la Cultura, duración dos horas asistentes 25 personas, el conferencista motivo a los asistentes para que trabajaran en grupos de 5 para que se dieran cuenta la importancia de trabajar unidos.

Trabajo en Equipo: Se trata de un conjunto de personas que tienen un alto nivel de organización operativa de cara al logro de determinados objetivos y a la realización de actividades, que trabajan en un clima de respeto y confianza mutua altamente satisfactorio.

Se explico que en el trabajo en equipo debe darse una productividad conjunta, pero esto último no pude lograrse si e número de personas que lo conforman es muy elevado, es decir un equipo debe estar constituido por 5 personas como mínimo y 9 como máximo.

Si un equipo de trabajo está vivo y es dinámico, habrá discusiones a veces con vehemencia y eso es saludable si todo se hace con un espíritu de cooperación y lo que se procura es mejorar, los desacuerdos y conflictos son normales.

Se les entrego un listado de normas para los asistentes a una reunión.

Ser puntual, escuchar sin interrumpir, escuchar con simpatía, reflexiona antes de hablar, no hablar sino cuando tienes algo interesante que decir, no critiques sino con cuenta y razón, comprométete a tomar responsabilidades de acción, sinceridad.

### **3.4.1 RESPONSABILIDADES DE UN EQUIPO DE TRABAJO:**

Un miembro del equipo de trabajo debe de:

- .- Asistir a las reuniones regular y puntualmente.
- .- Participar con dedicación en el proceso de resolver problemas.
- .- Enfocar problemas que el grupo de trabajo pueda resolver
- .- Compartir ideas, información y entusiasmo libremente.
- .- Animar y apoyar a los demás miembros.
- .- Mantener una actitud positiva

Se les explicó lo que es Trabajo en Equipo: Es un trabajo que se debe de hacer en grupo, viene de equipar, este equipo lleva en sí la idea de la tripulación, es decir el grupo laboral funcional y bien organizado.

Donde quiera que estén los problemas, debe de hacerse un esfuerzo por reducirlos. Crear equipos implica acción deliberada para identificar barreras y derribarlas, y cambiar comportamientos indeseables por otros que puedan llevar a un desempeño óptimo. La falta de visión empeora el sentimiento de insatisfacción que hay por el actual estado de cosas, y además empeora la incapacidad de efectuar los cambios que se necesitan. Aparece el sentimiento de que los demás son los que tiene la culpa y los convierten en fuente de intranquilidad y en una excusa para no hacer nada.

El trabajo en equipo es un proceso colectivo. No lo puede realizar una sola persona. Cuando varios individuos se reúnen para formar un grupo, cada cual aporta sus conocimiento personales, sus habilidades, sus ideales y sus motivaciones.

### **3.4.2 Liderazgo del Equipo:**

Se explico que el líder del equipo carga con la responsabilidad final de su éxito. La cuestión es si en el ejercicio de ese liderazgo se aprovechan eficazmente los recursos del equipo para producir resultados positivos. Los líderes interpretan de distintas maneras el mandato que reciben.

- Unos creen que deben ejercer autoridad para exigir obediencia.
- Otros piensan que un equipo contento, libre de conflictos, será el más productivo.
- Algunos interpretan su papel en el sentido jerárquico de tramitar el flujo de mensajes y órdenes que vienen de arriba.

- En la mayoría de los casos los líderes han tenido que enfrentar riesgos que son inherentes al ejercicio de autoridad. Quizá hayan acomodado la suya moderándola, racionalizándola, para obtener beneficios.

Cuando los miembros del equipo responden en distintas formas el liderazgo, entran en juego sus principios propios. Tarde o temprano, a medida que se van concretando normas y cada miembro desarrolla normas de desempeño y expectativas de sí mismo como de los demás, va surgiendo una cultura de equipo.

### 3.4.3. TÉCNICA DINÁMICA

#### EL BARCO/ LA LANCHA

Instrucciones: A continuación se le presentan una serie de objetos los cuales son los únicos que pueden llevar a una lancha, pues el barco se hunde. Ordene usted las cosas en orden de importancia, es decir elabore una lista de lo más importante a lo menos importante para usted; la lista de objetos que se le dará viene DESORDENADA corríjala y hágala a su manera.

- 01- Luces
- 02- Un lazo
- 03- Comida enlatada
- 04- Un chaleco salvavidas
- 05- Una Biblia
- 06- Fósforos
- 07- Un Suéter
- 08- Un sartén
- 09- Cubiertos
- 10- Cantimplora con agua
- 11- Una botella de ton
- 12- Una linterna
- 13- Un revolver
- 14- Un cuchillo
- 15- Una caña de pescar
- 16- Un larga vista

Puede lleva a uno sólo de sus amigos, ¿ UN AMIGO.... A quien llevaría?

### **3.4.4 DEPENDENCIA – INTERDEPENDENCIA:**

En el mundo de hoy no podemos negar la interrelación que todos tenemos con nuestros semejantes. Desde que nacemos nuestra sobre vivencia esta determinada por la dependencia de otros. Así también, en un día común vemos como todo lo que usamos, necesitamos y hacemos dependencia en cierta forma de otros, ya sea en forma directa o indirecta.

A veces resulta difícil reconocer o visualizar esta dependencia y esta relación en ocasiones provoca reacciones de rechazo y de rebelión. Lo más importante es reconocer que si bien es cierto todos dependemos de alguien, ese alguien depende de otros y de nosotros mismos dependen otras personas, eso nos hace interdependientes, una relación en la que necesitamos a otros, pero los demás también nos necesitan.

### **3.4.5. CREDO PARA MIS RELACIONES CON LOS DEMAS:**

Tú y yo en una relación que valoro y quiero conservar. Sin embargo cada uno de nosotros es una persona diferente con sus propias únicas necesidades y el derecho de satisfacerlas.

Cuando tú tengas problemas para llenar tus necesidades trataré de escucharte con una aceptación genuina, con el objetivo de facilitar el que encuentres tus propias soluciones en lugar de depender de las mías. De la misma manera trataré de respetar tu derecho a escoger tus propias creencias y a desarrollar tus propios valores, aunque sean diferentes de los míos.

Cuando tu actividad infiera con lo que debo de hacer para la satisfacción de mis necesidades, te comunicaré honesta y abiertamente cómo me afecta tu conducta, confiando en que tú respetes suficientemente mi persona para cambiar la conducta que me es inaceptable. De la misma manera, cuando alguna de mis conductas sea inaceptable, espero me comuniqués abierta y honestamente tus sentimientos. Te escucharé y trataré de cambiar.

En las ocasiones en que descubramos que ninguno de los dos pueda cambiar su conducta para satisfacer las necesidades del otro, reconozcamos que tenemos un conflicto que requiere una solución.

En esta forma, tú podrás continuar tu desarrollo como persona mediante la satisfacción de tus necesidades, y yo también podré hacerlo. Nuestra relación podrá ser lo suficientemente saludable para que en ella cada uno de nosotros pueda esforzarse para llegar a ser lo que es capaz de ser. Y podremos continuar relacionándose el uno y el otro con respeto, benevolencia y paz mutuos.

### **3.4.6 EL PAPEL DEL TRABAJO EN EQUIPO**

Donde quiera que estén los problemas, debe hacerse un esfuerzo por reducirlos, Crear equipos implica acción deliberada para identificar barreras y derribarlas y cambiar comportamientos indeseables por otros que puedan llevar a un desempeño óptimo. La falta de visión empeora el sentimiento de insatisfacción que hay por el actual estado de cosas, y además empeora la incapacidad de efectuar los cambios que se necesitan. Aparece el sentimiento de que los demás son los que tienen la culpa y los convierten en fuente de intranquilidad y en una excusa para no hacer nada.

El trabajo en equipo es un proceso colectivo. No lo puede realizar una sola persona. Cuando varios individuos se reúnen para formar un grupo, cada cual aporta sus conocimientos personales, sus habilidades, sus ideales y sus motivaciones. La forma de interactuar de estos individuos para formar una colectividad puede ser positiva o negativa. En algunos casos, los miembros se neutralizan mutuamente, y como resultado, hay ineficacia o inacción. El todo resulta menor que la suma de sus partes. En otros casos, puede ser parcial o totalmente aditivos, y hay incluso una tercera posibilidad, la interacción puede estimular un estado excelente que supera el aporte de cada miembro o la suma de todos los miembros. Cuando esto ocurre, el equipo ha logrado sinergia: El todo es mayor que la suma de sus partes. El resultado del equipo supera la suma de los aportes individuales. Ese es el sentido de excelencia en el trabajo en equipo, cuando estese vuelve espectacular.

El trabajo cinético en equipo es además muy ventajoso para las corporaciones, a las cuales les brinda tal vez la mejor posibilidad de fortalecer la eficiencia mediante la movilización de los recursos humanos. Obtener el máximo beneficio del compromiso, la participación, la iniciativa vigorosa, la buena investigación, el apoyo abierto, la eficaz solución del conflicto, la sólida toma de decisiones y el amplio aprovechamiento de la crítica es la esencia del trabajo en equipo.

La respuesta esta en el equipo. Cada miembro incluso el líder. Tiene que asumir la responsabilidad de crear una visión, es decir, adoptar la visión como suya y compartir la responsabilidad de alcanzarla.

#### **3.4.7 COMO RECONOCER LA CULTURA DE UN EQUIPO:**

La cultura se puede reconocer examinando las actitudes, las creencias y las opiniones que los individuos se comunican entre si día tras día. En la cultura se incluyen las tradiciones, los precedentes y las prácticas establecidas desde tiempo atrás que se han convertido en medios acostumbrados de interrelacionar los problemas y resolverlos. Estas son las reglas y los lineamientos que les dicen a los miembros cómo participar, que hacer y qué no hacer. El siguiente es un ejemplo de cómo la cultura de equipo afecta al equipo de trabajo.

#### **3.4.8 IDENTIFICACION DE APTITUDES DE PARTICIPACION:**

El modelo de aptitudes de participación en el equipo comprende lo siguiente:  
Toma de decisiones: Una buena toma de decisiones implica que los hechos, los datos y la lógica sirven de base para llegar a la comprensión y al acuerdo. Esto significa que el rango o posición de los miembros individuales sea el factor determinante, que se imponga la persona que tiene la voz más fuerte, ni que se necesite la norma de la mayoría.

Objetivos: Los miembros del equipo fijan claramente las metas y los objetivos para guiar sus esfuerzos; por tanto, las actividades para llegar allá tienen un propósito y una dirección. En vez de trabajar dentro del status quo, de hacer lo que se les ordena o de repetir lo de ayer, saben específicamente qué es lo que el equipo pretende alcanzar, y en consecuencia, harán probablemente mejores aportes y encontrarán en ello más satisfacción.

Coordinación: La buena coordinación se hace evidente cuando los miembros demuestran capacidad de combinar sus esfuerzos y alcanzar los objetivos en forma válida, oportuna e independiente, incluso cuando están sometidos a presión para obtener resultados.

Comunicación: Una comunicación clara y franca entre los miembros es indispensable para un intercambio de hechos, ideas y puntos de vista. Entonces las mismas soluciones que se hallan pueden ser de alta calidad, con discusión objetiva y sincera de las cuestiones pertinentes.

Critica : La critica de la calidad o de la eficiencia del equipo es continua. Comprometerse en la critica significa aceptar las responsabilidad de

compartir con los demás pensamiento e ideas, reservas y dudas, esperanzas y aspiraciones con respecto al proceso de interacción que sustenta las operaciones actuales, de la manera que puedan realizarse las labores en forma más eficaz. (4)

### **3.5. Revisión de la evaluación de los temas impartidos.**

Para evaluar a cada tema impartido se pasó un cuestionario a los asistentes, los cuales fueron tabulados y los resultados son satisfactorios ya que los asistentes manifestaron el deseo de volver a recibir temas con los conferencistas invitados, y que es necesario que en la institución se realice este tipo de capacitaciones.

### **3.6 TEMATICA:**

#### **TEMA AUTOESTIMA:**

Es un estado mental, que refleja la manera como usted se siente y lo que piensa respecto a usted mismo y los demás y se mide por la forma que actúa.

#### **TEMA RELACIONES HUMANAS:**

Es el estudio de los factores humanos que afectan a los recursos humanos e influyen en el logro de los objetivos de una persona, empresa etc.

#### **ATENCIÓN COMUNITARIA:**

Es un proceso en donde se usa la práctica y la teoría y se trabaja sobre lo que la gente sabe, vive y siente, las diferentes situaciones, problemas y necesidades que enfrentan en su vida.

#### **TRABAJO EN EQUIPO:**

Se les explico lo que es Trabajo en Equipo: Es un trabajo que se debe de hacer en grupo, viene de equipar, este equipo lleva en si la idea de la tripulación, es decir el grupo laboral funcional y bien organizado.

Se visitaron algunos grupos de los radares voluntarios para observar la forma en que estos impartían sus charlas a los asistentes quienes a quienes se les observó un cambio beneficioso en la forma de impartirlas, y la forma de tratar y dirigirse a los asistentes.

Por el sondeo efectuado se llega a la conclusión que se logró influir en un 90% en las relaciones humanas del personal de la Institución y radares voluntarios.

### **3.7 PRODUCTO OBTENIDO DE LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN A RADARES VOLUNTARIOS.**

Al finalizar las capacitaciones programadas se obtuvo como producto final, que los asistentes comprendieran lo que es la autoestima como parte fundamental en el desempeño no sólo de nuestro trabajo sino como beneficio propio, identificando además, los asistentes, los problemas que la ausencia de esta asesoría en la manifestación del carácter y las soluciones prácticas.

Lográndose además que el grupo le diera mucha importancia y atención al tema sobre las relaciones humanas y mostrara interés en poner en práctica algunas sugerencias necesarias en el grupo de trabajo, y lo más importante es que ellos comprendieron la necesidad de atender de manera adecuada el beneficio del programa para el cual ellos trabajan, haciéndoles sentir lo importante de su labor en las comunidades en la prevención de enfermedades y sobre todo en la orientación que puedan brindarles para que mejoren su forma de vida y a la vez mejoren su vida en familia.

## CAPITULO IV

### PROCESO DE EVALUACION:

#### 4.1 EVALUACIÓN DIAGNOSTICA:

La evaluación diagnóstica realizada en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS del municipio de La Democracia, departamento de Escuintla, se logró mediante la utilización del FODA, (**Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas**), el cual permitió encontrar la problemática existente y presentar una opción, con el fin de colaborar en la solución de la problemática encontrada, sometiéndose la opción a un análisis de viabilidad y factibilidad y por lo consiguiente a la elaboración de un perfil de proyecto que solucionará el problema encontrado.

El diagnóstico realizado por la Epesista en la Unidad del Consultorio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS del municipio de la Democracia departamento de Escuintla, contiene toda la información de la Institución, determinando los Aspectos Generales de la institución, el diagnóstico y selección del proyecto.

Para identificar el proyecto se analizó el problema, las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, por lo que se considera que contiene toda la información para conocer la unidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS y poder ubicar los problemas que afectan a las personas que laboran y sus beneficiarios.

#### 4.2 EVALUACIÓN DEL PERFIL DEL PROYECTO:

La evaluación del Perfil del Proyecto se logró mediante la propuesta presentada a la institución (IGSS) de dar capacitación de actualización a Radares Voluntarios, la cual contempla actividades como: exposición de temas como: **AUTOESTIMA, RELACIONES HUMANAS, ATENCIÓN COMUNITARIA, TRABAJO EN EQUIPO**, estas exposiciones contemplaban además propuestas de los mismos participantes, actividades grupales, etc. La institución se manifestó interesada por el beneficio que dichas actividades traerían tanto a la institución, radares y sobre todo a los beneficiarios, que luego de conocerlo procedieron a aprobarlo.

### **4.3 EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO:**

En la ejecución de las capacitaciones planificadas en el proyecto de Relaciones Humanas en la unidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS de la Democracia, Escuintla, se lograron los resultados esperados se conto con la participación de un 90% de los Radares Voluntarios, quienes captaron los temas impartidos.

Se impartieron temas de Autoestima, Relaciones Humanas, Atención Comunitaria y Trabajo en Equipo, contando con una numerosa asistencia de los invitados.

La evaluación de los temas impartidos por parte de los asistentes fue positiva quienes manifestaron haber comprendido los temas, agregaron que desean recibir con mayor frecuencia capacitaciones similares, en los temas impartidos se utilizaron técnicas educativas que permitieron la adaptación y participación de los asistentes.

Al realizar cada capacitación se pusieron en práctica varias dinámicas que permiten la participación y relajamiento de los asistentes.

El material a utilizarse fue muy beneficioso porque la utilización de carteles, demostraciones en el pizarrón, el rota folio, permitieron la mejor captación de los asistentes.

Al impartirse cada tema se motivo a los asistentes para que pusieran en practica lo aprendido se les brindo fotocopia de cada tema para que lo puedan multiplicar en el futuro.

#### **4.4 EVALUCIÓN FINAL DEL PROYECTO:**

En este aspecto se busco consolidar el trabajo del capacitador, los documentos y materiales utilizados, cada fase de la capacitación y de la realización del trabajo de EPS. Por la P. E. M. Enedina de Jesús Zopón Cifuentes. Los niveles de análisis que sirvieron en los diferentes cuestionamientos fueron: Excelente, Bueno, Aceptable, Mejorar.

Para finalizar se permite la evaluación del trabajo en la totalidad del proyecto con relación a la importancia que tiene para los radares que laboran en el I. G. S. S.

El resultado final del proyecto fue determinar la necesidades de los radares y su situación en relación con la atención al publico y su relación con las comunidades a las que se dedican, lográndose al final consientizarlos sobre lo útil que ellos y su labor son tanto para usuarios como para la institución misma.-

## CONCLUSIONES

- Se logró concientizar a los participantes sobre la necesidad de brindar un mejor servicio a la comunidad según sondeo realizado entre los beneficiarios.
- Los participantes unas semanas después de impartidos los temas presentaron cambios positivos en su relación radar-beneficiario.
- Se logro influir en las relaciones humanas de los radares voluntarios de la Institución según sondeo efectuado a través de preguntas orales realizadas.
- Se logro fomentar actividades positivas y adecuadas durante la capacitación, obteniéndose en un 90% la práctica de ellos.

## RECOMENDACIONES

- Que la persona responsable de los radares (Trabajador Social) realice una supervisión periódica a los mismos y en base a las necesidades observadas se continúe con las capacitaciones.
- Se recomienda a la institución una capacitación constante a los radares voluntarios sobre temas que los motiven a mejorar su trabajo y trato hacia los beneficiarios.
- Motivar a los radares con notas de felicitación por el cumplimiento positivo en las tareas asignadas.
- Que el Trabajador Social de la institución organice actividades permanentes de relaciones interpersonales.
- Que sea valorado el trabajo que realiza cada Radar fortaleciendo su autoestima a través de comentarios positivos sobre su trabajo.
- Es necesario elaborar programas de docencia permanentes y continuos para capacitar a los trabajadores.

## BIBLIOGRAFIA C O N E X A

- 1- ACAFADE Educación para la vida y la paz, propuesta educativa. San José Costa Rica 20-03-95.
- 2- Entrevista al personal que labora en la Unidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social I. G. S. S. De La Democracia, Escuintla, Promotores de Salud, Seguridad e Higiene y Trabajador Social I. G. S. S. 01-03-98.
- 3- FOLLETO DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL, para estudiantes, departamento de Relaciones Públicas del I. G. S. S, julio de 1,989. Entrevista al personal que labora en la Unidad del IGSS. de la Democracia, Escuintla, promotores de salud, de Seguridad e higiene, Trabajador Social. IGSS. 01-03-98
- 4- FOLLETO DE RELACIONES PUBLICAS OFICINAS CENTRALES DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL I. G. S. S. Julio de 1,993.
- 5- FOLLETO DE SALUD PUBLICA: La Atención Primaria en Salud para Comunidades. Alma Ata. URSS Sep. 78. Org. Mundial de la Salud Ginebra 1,978.
- 6- FINGERMAUN GREGORIO: Relaciones Humanas Fundamentos Psicológicos y sociales, Duodécima edición Librería El Ataneo Editorial Buenos Aires 20 de febrero 90.
- 7- LEY ORGANICA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL I. G. S. S. Guatemala 31 de mayo de 1,985.

# APPENDICE

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
**LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y ADMINISTRACION EDUCATIVA**  
**SECCION DEPARTAMENTAL DE ESCUINTLA**

ESTUDIANTE: Enedina de Jesús Zopón Cifuentes  
Carneé 8150627, Ejercicio Profesional Supervisado EPS

**INSTRUCCIONES:**

A continuación se le presenta las siguientes preguntas del tema de Autoestima responda lo que considere correcto.

1. ¿Como le pareció el Tema?

Excelente \_\_\_\_\_ Bueno \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Malo \_\_\_\_\_

Porquè? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. ¿Cómo le pareció el conferencista?

Excelente \_\_\_\_\_ Bueno \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Malo \_\_\_\_\_

Porquè? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. ¿Le gustaría recibir otros temas?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Porquè? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. ¿Le gustaría recibir otro tema con el mismo conferencista?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Porquè? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. ¿Mencione otro tema que le gustaría recibir?

\_\_\_\_\_

¿Porque? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
**LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y ADMINISTRACION EDUCATIVA**  
**SECCION DEPARTAMENTAL DE ESCUINTLA**

ESTUDIANTE: Enedina de Jesús Zopón Cifuentes  
Carné 8150627, Ejercicio Profesional Supervisado EPS

**INSTRUCCIONES:**

A continuación se le presenta las siguientes preguntas del tema de RELACIONES HUMANAS responda lo que considere correcto.

6. ¿Como le pareció el Tema?

Excelente \_\_\_\_\_ Bueno \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Malo \_\_\_\_\_

Porquè? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. ¿Cómo le pareció el conferencista?

Excelente \_\_\_\_\_ Bueno \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Malo \_\_\_\_\_

Porquè? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

8. ¿Le gustaría recibir otros temas?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Porquè? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. ¿Le gustaría recibir otro tema con el mismo conferencista?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Porquè? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

10. ¿Mencione otro tema que le gustaría recibir?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

¿Porque? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
**LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y ADMINISTRACION EDUCATIVA**  
**SECCION DEPARTAMENTAL DE ESCUINTLA**

ESTUDIANTE: Enedina de Jesús Zopón Cifuentes  
Carneé 8150627, Ejercicio Profesional Supervisado EPS

**INSTRUCCIONES:**

A continuación se le presenta las siguientes preguntas del tema de ATENCION COMUNITARIA responda lo que considere correcto.

11. ¿Como le pareció el Tema?

Excelente \_\_\_\_\_ Bueno \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Malo \_\_\_\_\_

Porquè? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

12. ¿Cómo le pareció el conferencista?

Excelente \_\_\_\_\_ Bueno \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Malo \_\_\_\_\_

Porquè? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

13. ¿Le gustaría recibir otros temas?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Porquè? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

14. ¿Le gustaría recibir otro tema con el mismo conferencista?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Porquè? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

15. ¿Mencione otro tema que le gustaría recibir?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

¿Porque? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

PROPIEDAD DE LA EVALUACIÓN REALIZADO POR LA EPESISTA.  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
**LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y ADMINISTRACION EDUCATIVA**  
**SECCION DEPARTAMENTAL DE ESCUINTLA**

ESTUDIANTE: Enedina de Jesús Zopón Cifuentes  
Carneé 8150627, Ejercicio Profesional Supervisado EPS

**INSTRUCCIONES:**

A continuación se le presenta las siguientes preguntas del tema de TRABAJO DEN EQUIPO responsa lo que considere correcto.

16. ¿Como le pareció el Tema?

Excelente \_\_\_\_\_ Bueno \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Malo \_\_\_\_\_

Porquè? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

17. ¿Cómo le pareció el conferencista?

Excelente \_\_\_\_\_ Bueno \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Malo \_\_\_\_\_

Porquè? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

18. ¿Le gustaría recibir otros temas?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Porquè? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

19. ¿Le gustaría recibir otro tema con el mismo conferencista?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Porquè? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

20. ¿Mencione otro tema que le gustaría recibir?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

¿Porque?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y ADMINISTRACION EDUCATIVA  
SECCION DEPARTAMENTAL DE ESCUINTLA**

**ENCUESTA A PROMOTORES DE SALUD DEL INSTITUTO  
GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL UNIDAD DE LA  
DEMOCRACIA**

1. ¿ Cuales cree que son los factores que influyen en el alto porcentaje de morbilidad?
2. ¿ Cual es el papel de los radares voluntarios ante la comunidad?
3. ¿ Cree que los radares voluntarios han recibido la capacitación necesaria?
4. ¿ Cuantas veces al año capacitan a los radares voluntarios?
5. ¿ Cuales son los temas que debe manejar un radar voluntario

# CAPACITACIÓN

**TEMA: AUTOESTIMA**

**LUGAR: AUDITÓRIUM CASA DE LA CULTURA**

**FECHA: 19 DE AGOSTO DEL 2,000**



FOTO MODELO

## CAPACITACIÓN

TEMA: RELACIONES HUMANAS

LUGAR: AUDITÓRIUM DE LA CASA DE LA CULTURA

FECHA: 02 DE SEPTIEMBRE DEL 2,000

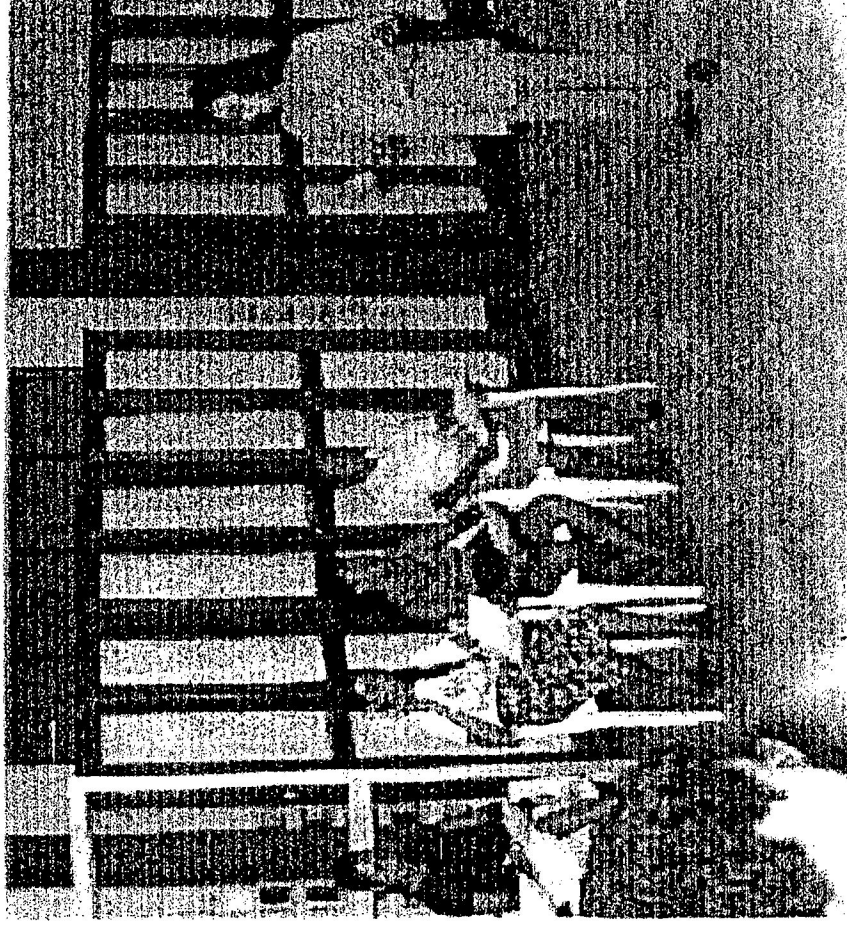


FOTO MODELO

## CAPACITACIÓN

**TEMA: ATENCIÓN COMUNITARIA**

**LUGAR: AUDITÓRIUM DE LA CASA DE LA CULTURA**

**FECHA: 16 DE SEPTIEMBRE DEL 2,000**

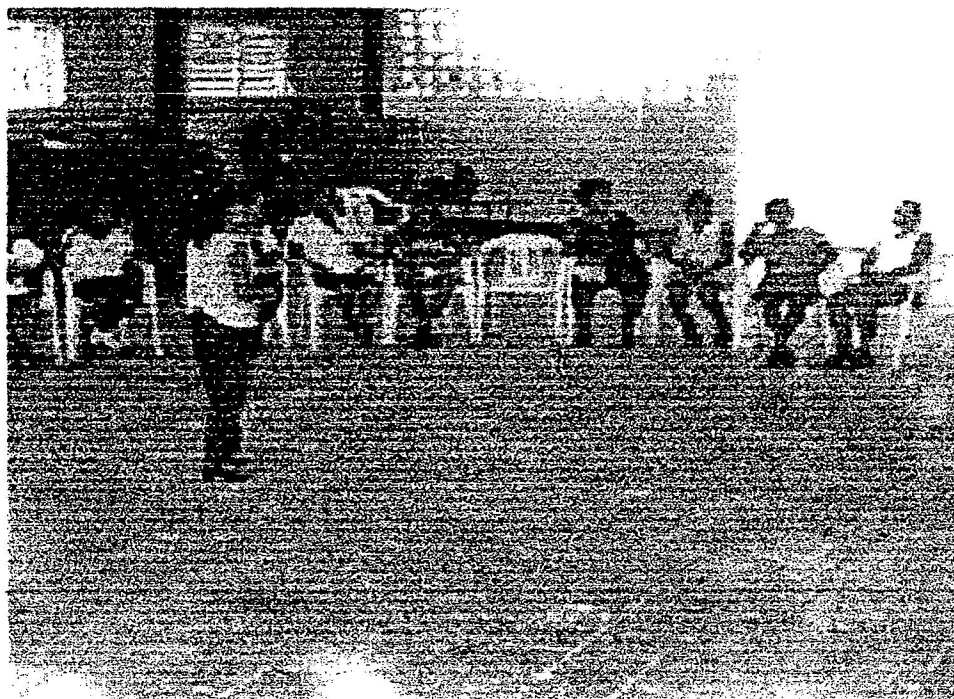


FOTO MODELO

# CAPACITACIÓN

**TEMA: TRABAJO EN EQUIPO**

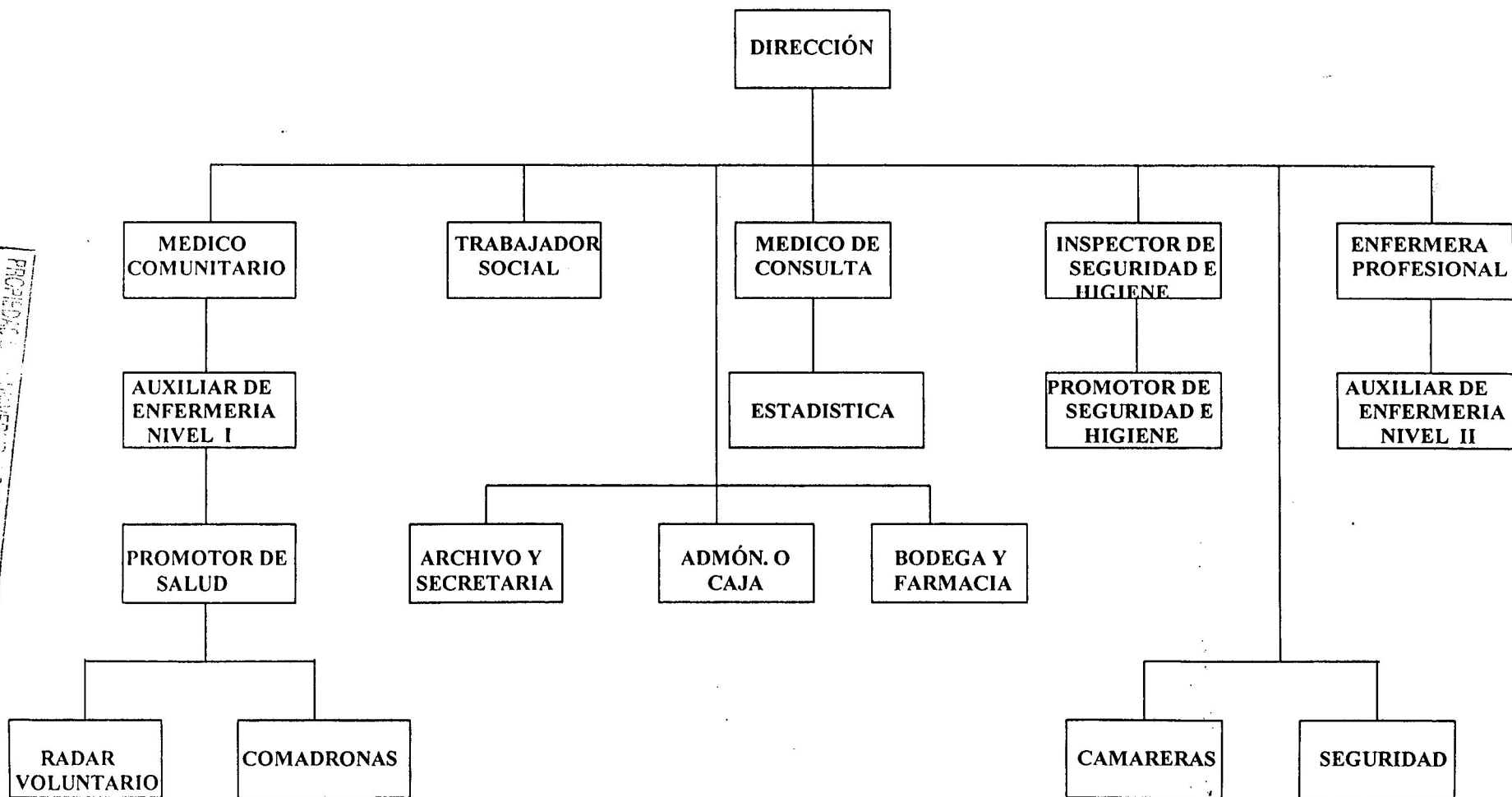
**LUGAR: AUDITÓRIUM DE LA CASA DE LA CULTURA**

**LUGAR: 30 DE SEPTIEMBRE DEL 2,000**



FOTO MODELO

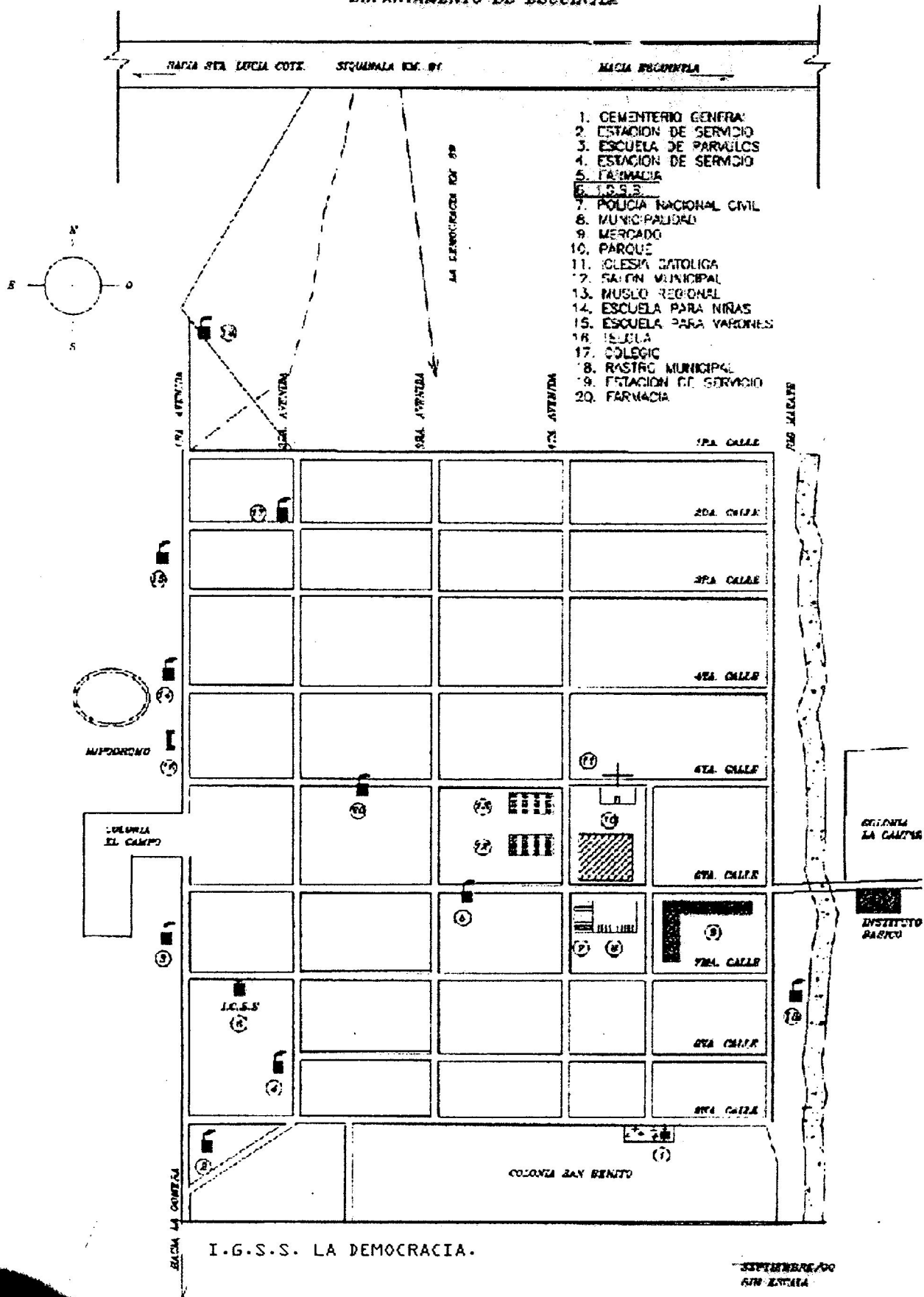
**ORGANIGRAMA DEL CONSULTORIO  
INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL (I.G.S.S)  
DEL MUNICIPIO DE LA DEMOCRACIA, DEPTO DE ESCUINTLA**



PROYECTO DE INVESTIGACION DE LOS SERVICIOS DE SALUD  
 Biblioteca Central



**CROQUIS DEL MUNICIPIO DE LA DEMOCRACIA  
DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA**

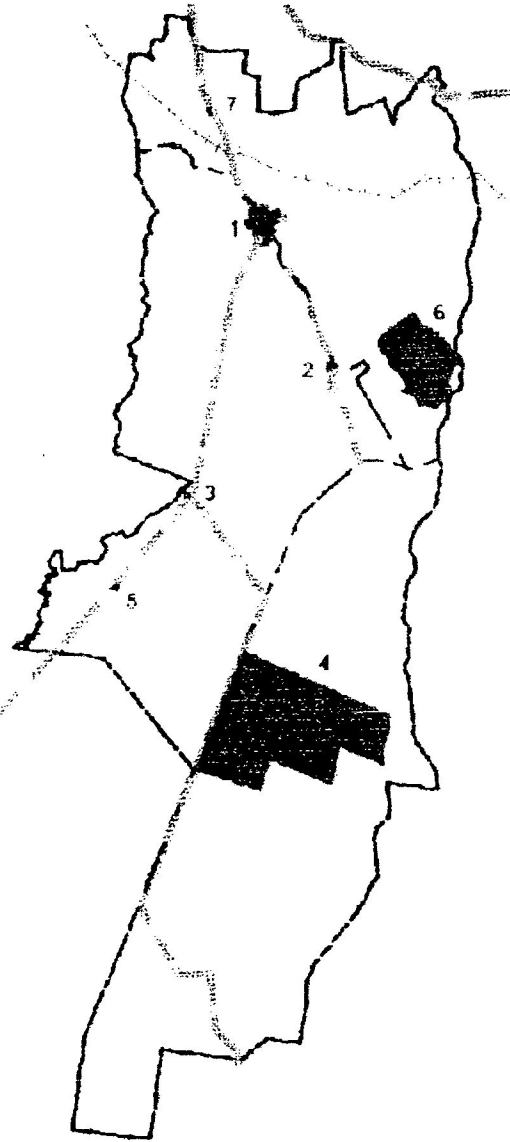


1. CEMENTERIO GENERAL
2. ESTACION DE SERVICIO
3. ESCUELA DE PARVULOS
4. ESTACION DE SERVICIO
5. FARMACIA
6. I.C.S.S.
7. POLICIA NACIONAL CIVIL
8. MUNICIPALIDAD
9. MERCADO
10. PARQUE
11. IGLESIA CATOLICA
12. SALON MUNICIPAL
13. MUSILO REGIONAL
14. ESCUELA PARA NIÑAS
15. ESCUELA PARA VARONES
16. TELERA
17. COLEGIO
18. RASTRO MUNICIPAL
19. ESTACION DE SERVICIO
20. FARMACIA

I.G.S.S. LA DEMOCRACIA.

SEPTIEMBRE/00  
SAN LUCAS

# CENTROS POBLADOS Y VIAS DE COMUNICACION MUNICIPIO DE LA DEMOCRACIA, ESCUINTLA



## CENTROS POBLADOS:

1. LA DEMOCRACIA
2. ALDEA LAS DEHICIAS
3. ALDEA EL ARENAL
4. PARCELAMIENTO EL PILAR
5. CASERIO EL MILAGRO
6. PARCELAMIENTO CUNCUN
7. CASERIO TIERRA NUEVA

MUNICIPALIDAD DE LA DEMOCRACIA,  
ESCUINTLA. U. T. M.