

Darío Enrique Arévalo Castillo

Programa de Relaciones Humanas para mejorar las Relaciones Interpersonales de los Catedráticos y Alumnos del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional de San Pedro Sacatepéquez, departamento de San Marcos, Guatemala

Asesor: Lic. Oscar Cerna



Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

Guatemala, agosto 2011

Este estudio fue presentado por el
Autor como trabajo de tesis,
Requisito previo a su graduación de
Licenciado en Pedagogía y Ciencias
De la Educación.

Guatemala, agosto de 2011.

ÍNDICE

CAPÍTULO I

ESTUDIO CONTEXTUAL

1.1.	Contexto Institucional.....	1
1.1.1.	Contexto Económico.....	1
1.1.2.	Contexto Social.....	2
1.1.3.	Contexto Filosófico.....	4
1.2.	Problema.....	6
1.2.1.	Antecedentes del Problema.....	6
1.2.2.	Descripción del Problema.....	7
1.3.	Justificación de la Investigación.....	7
1.4.	Indicadores del Problema.....	7

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEORICA.....	9
-----------------------------	---

CAPÍTULO III

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Contexto Institucional.....	32
3.3.1. Hipótesis – Acción.....	32
3.3.2. Objetivos.....	32
3.3.3. Cronograma de Ejecución.....	32
3.3.4. Planteamiento General de la Propuesta.....	33
3.3.5. Parámetro para Verificar Logros de los Objetivos de la Investigación.....	34
3.3.6. Impacto de la Propuesta.....	35
3.3.7. Cronograma de Trabajo.....	36

CAPÍTULO IV

EJECUCIÓN

4.1. Actividades y Resultados de las Acciones Realizadas.....	37
4.2. Producto Final.....	39
4.2.1. Programa de Socialización para mejorar Relaciones Interpersonales de catedráticos.....	40
4.2.2. Programa de Socialización para mejorar Relaciones Interpersonales de Alumnos.....	45
4.2.3. Trifoliar.....	62

CAPÍTULO V

EVALUACIÓN

5.1. Evaluación de Resultados en relación a los Objetivos.....	64
5.2. Evidencias de Desarrollo sostenible.....	64
5.3. Seguimiento de la Propuesta.....	64

5.4.	Reflexiones sobre todo el proceso.....	64
5.5.	Experiencias Sobresalientes.....	65
5.6.	Teoría que se propone para realizar cambios o mejoras en la Institución Educativa.....	65
CONCLUSIONES.....		66
RECOMENDACIONES.....		67
BIBLIOGRAFÍAS.....		68
ANEXOS.....		71
APÉNDICE.....		72

INTRODUCCIÓN

Este informe muestra el desarrollo de una investigación-Acción llevada a cabo en el Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional del Municipio de San Pedro Sacatepéquez del Departamento de San Marcos.

El primer capítulo permite tener una amplia información relacionada al Contexto Institucional, en él se evidencian los aspectos económico, social, filosófico y político de la institución objeto de investigación, así como datos históricos del departamento.

Se detallan las actividades realizadas para detectar las necesidades y carencias de la institución, dando prioridad al problema de “Relaciones Interpersonales entre Catedráticos y Alumnos”, al que se le aplicó viabilidad y factibilidad.

El capítulo II, contiene una temática que sirvió de base para formular la propuesta.

El capítulo III, se encuentra el Plan de Acción debidamente organizado, con su hipótesis, objetivos de investigación, el planeamiento general de la propuesta experimental, según los indicadores del problema se hace necesario implementar un programa para contribuir a mejorar las Relaciones Interpersonales entre Catedráticos y Alumnos del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional.

En el Capítulo IV, se detallan las actividades y resultados de las acciones realizadas, así como el producto final que es un programa para mejorar las relaciones interpersonales de catedráticos y alumnos.

En el Capítulo Final, se indica la evaluación de resultados, según los objetivos, se considera la sostenibilidad de la propuesta y el compromiso de las autoridades para darle seguimiento al programa. Contiene también reflexiones personales y experiencias sobresalientes que en lo particular han sido una verdadera escuela.

Finalmente, las conclusiones y recomendaciones que permiten exhortar a todos aquellos involucrados en el que hacer educativo, a revisar sus actividades y fortalecer valores para alcanzar el éxito con el trato con los demás, es una necesidad urgente, los catedráticos, como actores claves de la educación, deben despertar ese potencial, buscando la oportunidad de un crecimiento personal para reflejarlo en sus alumnos, quienes desarrollarán mejores habilidades de pensamiento para mejorar su visión, misión y metas en la vida.

CAPÍTULO I ESTUDIO CONTEXTUAL

1. 1. CONTEXTO INSTITUCIONAL

1.1.1. **Contexto Económico:** El Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional, recibe del estado el financiamiento para el pago del personal docente, administrativo y de servicio bajo el renglón 011 y 021, así para la energía eléctrica, el teléfono, los materiales, suministros y agua potable. El comité de padres de familia es el responsable de mantenimiento del edificio, pintura, reparación de equipos y otros, así mismo realiza gestiones para la ejecución de proyectos. Para el control de finanzas existe la oficina de contabilidad, opera los libros de caja, 200-A, inventario y libros auxiliares, talonarios de recibos, chequeras, etc.

1.1.1.1. **Ubicación Geográfica:** 7^a Av. 6-07 zona 2, San Pedro Sacatepéquez, San Marcos.

1.1.1.2. **Vías de Acceso:** Cuenta con una carretera asfaltada que colinda con Quetzaltenango y comparte zona geográfica con la cabecera departamental de San Marcos permitiendo, a través de este, el acceso por carretera asfaltada hacia la Costa.

1.1.1.3. **Localización Administrativa:**

1.1.1.3.1. **Tipo de Institución:** Estatal

1.1.1.3.2. **Área:** Urbana

1.1.1.4. **Historia:** El Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con orientación Ocupacional de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos, fue creado según acuerdo Ministerial No. 237 de fecha 30 de enero de 1970. Tiene una capacidad para 600 alumnos, sus instalaciones son utilizadas para dos jornadas plan diario y los fines de semana como extensión para la Universidad de San Carlos de Guatemala.

1.1.1.5. **Edificio:**

1.1.1.5.1. **Área Construida:** 3500 Mts². Aproximadamente.

1.1.1.5.2. **Área Descubierta:** 1200 Mts². Aproximadamente.

1.1.1.5.3. **Estado de conservación:** El edificio se encuentra en óptimas condiciones, de hecho hay nuevas áreas en etapa de construcción debido a la afluencia anual de estudiantes.

Cuenta con suficiente área de desplazamientos, corredores cubiertos, con techos fundidos y suficiente área verde y canchas deportivas.

1.1.1.5.4. **Locales Disponibles:** El Instituto Nacional experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional, cuenta con 16 aulas, una biblioteca, 2 secciones de sanitarios para varones, y 2 para señoritas, una sala de profesores, un salón de usos múltiples, una guardería, un laboratorio de computación, una cocina y dos bodegas, talleres de electricidad, costura, cultora de belleza, tejido y mecánica.

1.1.1.5.5. **Condiciones de uso:** Su condición es aceptable, sin embargo se deteriora con rapidez por la cantidad de estudiantes, poco servicio de mantenimiento y triple jornada.

1.1.1.5.6. **Ambientes:**

1.1.1.5.6.1. **Salones Específicos:** una dirección, una subdirección, una secretaría, una oficina de contabilidad, dieciséis aulas, ocho sanitarios, los cuales son utilizados para las tres jornadas.

1.1.1.5.7. **Oficinas:**

1.1.1.5.7.1. **Equipo:** 5 archivos de cuatro gavetas, 4 escritorios, 3 mesas pequeñas para máquina de escribir de madera. Equipo de cómputo en Dirección, Secretaría y Subdirección, fax, fotocopidora.

1.1.1.5.7.2. **Biblioteca:** En la biblioteca se encuentra una gama de libros clasificados así: cuentos historias, obras literarias, idioma español, estudios sociales, recetas de cocina etc. A nivel municipal es considerada como la mejor biblioteca

1.1.2. CONTEXTO SOCIAL:

1.1.2.1. **Ubicación Geográfica:** El Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional está ubicado en la 7ª Avenida 6-07 zona 2, San Pedro Sacatepéquez, San Marcos, dista de la Ciudad Capital a 249 kilómetros, a 48 kilómetros de Quetzaltenango y a 1 kilómetro de la cabecera departamental de San Marcos. El área urbana se encuentra dividida en varias zonas, haciendo un total de 8.7 Km². El número total de habitantes es de 58,005 habitantes (según Censo de población 2002 y el del Centro de Salud del año 2003) La población está distribuida en un 79% en la cabecera municipal y un 21% en el área rural, de los

cuales el 16.24 % es población indígena y el 83.76 % población no indígena. Existen 11,419 hogares con un promedio de 5 personas por hogar y para una densidad poblacional de 229 habitantes por km²

1.1.2.2. **Historia:** San Pedro Sacatepéquez, San Marcos fue fundado en 1533 antes de la creación de la cabecera departamental de San Marcos, su fundador fue Juan de León y Cardona. Su población predominante proviene del Señorío Man. El municipio ocupa un privilegiado espacio en el occidente. Su ubicación es una planicie de la Sierra Madre, a 2330 Mts. Sobre el nivel del mar, permite disfrutar de un agradable clima frío durante la mayor parte del año. Su feria titular es el 29 de junio en honor a San Pedro Apóstol. El Señorío Man predominó en los territorios de Huehuetenango y San Marcos, no fue sino hasta el año de 1533, cuando Gonzalo de Alvarado, redujo a escombros los dominios de los belicosos mames del norte (Huehuetenango). Quedando pendiente el reducto bajo (San Marcos, San Juan Obstuncalco y San Martín Chile Verde). La conquista fue encomendada a Juan de León y Cardona de la Antigua, comisionado por el Alguacil Mayor Jorge de Alvarado. Juan de León y Cardona al mando de 56 españoles, varios tlastecas y aborígenes, llegaron a enfrentar al gobernante de la región el Cacique Tuichej (En Man: Cabeza de Caballo), en la planicie llamada San Pedro Chej, quienes después de varios combates se rindieron pacíficamente, ofreciendo oro plata y regalos a los invasores y dejando por la entrega pacífica al mismo Cacique Tuichej al mando. Los españoles siempre llevaron consigo a un religioso por orden del Rey, en honor al padre Fray Pedro de Angulo, se bautizó al Cacique y al pueblo con el nombre de San Pedro Sacatepéquez. Sacatepéquez deriva de Sacat=Hierba, Tepet=cerro. Este apellido se dio por lo impresionados que quedaron los españoles al observar las alturas y valles verdes de esa tierra. También le llamaban Quetzalí que quiere decir “Valle de la Esmeralda”

1.1.2.3. **Política:**

1.1.2.3.1. **Gobierno Municipal:** está presidido por un Alcalde Municipal y un Consejo Municipal, electo popularmente para un período de 4 años, según la Ley Electoral y de Partidos Políticos.

1.1.2.3.2. **Organizaciones Civiles y Políticas:** la sociedad civil está debidamente organizada al igual que los diferentes partidos políticos a nivel nacional juntamente con comités cívicos.

1.1.2.3.3. **Centros de Enseñanza:** En el municipio funcionan escuelas oficiales urbanas y rurales del nivel pre-primario y primario; tres Institutos Nacionales de Educación Básica, Institutos por cooperativas de Educación Básica en el área urbana y rural, establecimientos privados del nivel pre-primario y medio y dos centros de educación universitaria.

1.1.2.3.4. **Organizaciones Sociales y Culturales:** Existen entidades de carácter social, cultural, deportivo, religioso, asociaciones de desarrollo y eventualmente se organizan comités con fines diversos, entre los cuales: Bomberos Municipales, Fondo de Inversión Social, Comité Nacional de Alfabetización (CONALFA), Zona Vial de Caminos, Coordinación Técnico-Administrativa de Educación, Empresa de Correo, Juzgado de Paz, Policía Nacional Civil, y su propio estadio.

1.1.2.3.5. **Economía:**

1.1.2.3.5.1. **Cooperativas:** de Ahorro y Crédito Integral, Agrícolas y de Servicios Educativos, en el área urbana y rural.

1.1.2.3.5.2. **Bancos:** Banco Industrial, Banrural, Banco G&T Continental, Banco de los Trabajadores, Bancasol, Banco Agrícola Mercantil, Banco de Comercio, Banco de Antigua, Banco de Occidente, Banco del Café, Banco del Quetzal, Banco Internacional, Banco Reformador.

1.1.2.3.5.3. **Servicios de Salud:** El municipio cuenta con un Centro de Salud, un puesto de salud para cada aldea y cinco Hospitales privados.

1.1.3. **CONTEXTO FILOSÓFICO:**

1.1.3.1. **Filosofía de la Institución:**

1.1.3.1.1. **Principios Filosóficos:** “El educando es el núcleo del currículo. La educación tiene como objetivo la formación integral del ser humano tomando en cuenta sus cualidades y características”

1.1.3.1.2. **Visión:** “al culminar el ciclo escolar lograremos mejorar la calidad educativa, reduciendo a un 20% el bajo rendimiento

escolar, alcanzándolo a través de un trabajo responsable en equipo y rediseñando el proceso visualmente.

1.1.3.1.3. **Misión:** El Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional, con sede en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos, es un centro educativo del nivel medio, de carácter público, laico y gratuito. Está destinado a proporcionar una educación integral a la juventud San Pedrana, que responda a los fines y políticas del MINEDUC. El Establecimiento considera al alumno como centro fundamental de todas las acciones educativas, coadyuvando esfuerzos con instituciones a fines cuyo propósito es lograr el éxito y desarrollo de la comunidad San Pedrana. Su trabajo será desempeñar con responsabilidad y eficacia los objetivos propuestos a través de un trabajo participativo y disciplinario.

1.1.3.1.4. **Políticas de la Institución:**

1.1.3.1.4.1. **Políticas de la Institución:** “Mejorar la educación en las distintas áreas de las ciencias para contribuir así al acervo cultural de los estudiantes.

1.1.3.1.4.2. **Objetivos:** proporcionar al estudiante una educación basada en principios científicos, éticos, estéticos, morales y culturales de manera que le proporcionan un desarrollo integral de su personalidad.

1.1.3.1.5. **Aspectos Legales:**

1.1.3.1.5.1. **Personería Jurídica:** Hasta el año 2006 existía una junta escolar que poseía personería jurídica, al siguiente año fue disuelta.

1.1.3.1.5.2. **Marco Legal que abarca a la Institución (Leyes generales, acuerdos, reglamentos y otros):** acuerdo Ministerial 247 de fecha 30 de enero de 1970. Legislación Educativa. (ver anexos)

1.1.3.1.5.3. **Reglamentos Internos:** Reglamento Disciplinario para estudiantes (ver anexos).

1.2. **PROBLEMA:** Relaciones Interpersonales de Catedráticos y Alumnos

1.2.1. **Antecedentes del Problema**

QUÉ PASA	POR QUÉ PASA	HIPÓTESIS ACCIÓN	PROPUESTA DE MEJORA	FORMA DE VERIFICACIÓN
<p>Después de hacer observaciones dentro de la institución, se estableció un diálogo con la Asociación de Estudiantes, Asociación de Padres de Familia, personal Docente, Administrativo y de Servicio para aplicar la Técnica FODA con la que se detectaron varios problemas. Se socializó con representantes de Personal Docente, dirección y estudiantes, priorizando el problema "Relaciones Interpersonales de Catedráticos y Alumnos del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional"</p>	<p>Por falta de: Comunicación, Control de Emociones, Liderazgo, Valores, Ética Profesional, Cortesía y buenas maneras, Interés de las autoridades, Falta de un Manual, Actividades de Sensibilización, Capacitaciones enfocadas hacia las Relaciones Humanas. Malos hábitos</p>	<p>Si se elabora un programa enfocado a las Relaciones Humanas, mejorarían las relaciones interpersonales de Catedráticos-Alumnos.</p>	<p>Diseñar un programa enfocado a mejorar las relaciones interpersonales de Catedrático-Alumnos. Socialización de programa de Relaciones Interpersonales</p>	<p>Observaciones directas de cambio de actitudes después de concluir las acciones. Organizar reuniones con el personal y evidenciar los logros a través de una macro reflexión.</p>

1.2. Descripción del Problema: Las relaciones interpersonales del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional presenta una serie de situaciones que requieren una atención inmediata, tal es el caso de algunos catedráticos que no saben manejar sus emociones, manifestando mal genio, rigidez en la toma de decisiones, poco corteses, indiferente ante situaciones que requieren de su liderazgo. Por otro lado estudiantes que se han sentido rechazados, incomprendidos, reprimidos por su rendimiento académico, maltratados por falta de cortesía y buenas maneras de parte del personal. Se puede decir también que la comunicación no es efectiva. Las autoridades no han buscado un medio para limar asperezas entre el personal y alumnos; no hay una revisión constante de sus relaciones interpersonales para mejorarlas y hacer que las actividades sean armoniosas y en un marco de respeto.

1.3. Justificación de la Investigación: este estudio se realiza tomando en cuenta la importancia que tiene el Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional para el desarrollo económico cultural y social del municipio. Acuden a él estudiantes de todos los niveles económicos y sociales por lo que es de vital importancia que los involucrados en el que hacer educativo manifiesten buenas relaciones interpersonales para el fortalecimiento de sus valores. Un ambiente armonioso favorece el desarrollo efectivo tanto de los educadores como de los educandos, de allí que vale la pena mejorar estas relaciones para alcanzar los objetivos comunes de la Institución, estableciendo los cimientos para la formación integral de los adolescentes.

1.3.1. Indicadores del Problema: según el FODA aplicado a estudiantes y personal se establece lo siguiente:

- Poca confianza entre catedráticos y alumnos.
- Deficiente cortesía y buenas maneras del personal.
- La mayoría de catedráticos son rígidos en la toma de decisiones.
- Existencia de rivalidad y malos relaciones entre los mismos catedráticos.
- Algunos estudiantes se han sentido rechazados y maltratados por los catedráticos.
- No todos los catedráticos fortalecen los valores con el ejemplo.
- Catedráticos incomprensivos.
- No todos los catedráticos usan un lenguaje sencillo y fácil de entender.
- Los catedráticos no saben manejar sus emociones.
- Algunos catedráticos, castigan y reprimen al estudiante para mejorar su rendimiento académico.
- Algunos catedráticos dan excesiva libertad para que los alumnos hagan lo que quieran.

- Algunos catedráticos son indiferentes y de mal genio.
- Muy pocos catedráticos son agradables, sonrientes, atentos y entusiastas.
- Deficiente comunicación entre el personal docente y dirección.

CAPÍTULO II FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

II.1 **Alumnos:** son aquellos que aprenden de otras personas Etimológicamente alumno es una palabra que viene del latín *alumnus*, que deriva de la palabra *alere*, que significa alimenta, “alimentarse desde lo alto”¹.

- Alumnos *oficiales* que siguen la enseñanza en los colegios, institutos, universidades y demás centros del estado, incluidos sus sitios virtuales, con obligatoriedad de asistir a clase, o acreditar los trabajos mandados.
- Alumnos *libres* que no cursan estudios en centros del Estado, colegios reconocidos o sitios virtuales autorizados y que ha de examinarse ante los tribunales de los centros oficiales.
- Alumno *oyente* aquel alumno que obtiene del decano o catedrático la autorización para asistir a las clases y prácticas de los alumnos oficiales simplemente para aprender, o bien, para examinarse luego en calidad de alumno libre.
- Alumno *externo* el que sólo permanece en el centro de enseñanza durante las horas de clases.
- Alumno *interno* aquel que vive en el establecimiento donde recibe la enseñanza.
- Alumno *mediopensionista* es el que permanece en el centro de enseñanza durante toda la jornada escolar, almorzando en el mismo. Este alumno que permanece en el colegio haciendo en él la comida del mediodía. También se llama *pupilo*.
- Alumno *becario* es el alumno que disfruta de una beca para pagarse los estudios, la estancia y/o comida.
- Alumno *No Universitario* aquel que ha obtenido dispensa de escolaridad o que no asiste obligatoriamente a las clases de un centro, pero que tiene que examinarse y acreditarse ante los profesores o catedráticos del mismo.

¹ “Diccionario de la Lengua Española © 2005” Calpe S.A: Madrid

II.2 **Estudiante:** persona dedicada a la lectura, puesta en práctica y aprehensión de conocimientos sobre alguna materia o arte.²

Ser estudiante significa estudiar la vida, no sólo leer pocos libros requeridos por el programa de estudios; implica observarlo todo a lo largo de la vida, no sólo unas cuantas cosas en un período determinado.

II.3 **Instituto:**

- ▲ Centro Estatal en el que se cursan los estudios correspondientes a la enseñanza media.
- ▲ Corporación científica, benéfica, cultural, etc.
- ▲ Organismo perteneciente a la administración de un Estado o nación: Instituto Nacional de Estadística.

II.4 **Relaciones Interpersonales:** Las relaciones interpersonales son el conjunto de contactos que tenemos los seres humanos como seres sociables con el resto de las personas. Es aprender a interrelacionarse con las demás personas respetando su espacio y aceptando a cada uno como es, con sus defectos y sus virtudes, recordando que nuestros derechos terminan cuando comienzan los de los demás. Las relaciones interpersonales son aquellas que nos ayudan a crecer como individuos, respetando la forma de ser de los demás y sin dejar de ser nosotros mismos. Es la comunicación entre los seres humanos en busca de comprensión y entendimiento, importancia en el desarrollo personal de las relaciones interpersonales respetando sus derechos, manteniendo una óptima comunicación y trabajando unidos en pos de un objetivo en común.

II.5 **Relaciones Humanas: Origen:** Nació desde que el hombre surgió. Los hombres se dieron cuenta que se necesitaban mutuamente, primero para poder sobrevivir, con el correr del tiempo para relacionarse unos con otros y vivir en sociedad.

Todos los días y a toda hora, se viven las Relaciones humanas, lo único nuevo es que su importancia ha sido finalmente comprendida. El conocimiento y comprensión de las relaciones humanas deben empezar con el conocimiento del hombre como ser individual.

“Sinónimo de “Psicología Social Aplicada”. Consiste en estudiar las aplicaciones del conocimiento de las relaciones entre los grupos, entre los grupos y las personas y entre dirigentes y dirigidos”³. En la escuela consiste en conocer las relaciones entre alumnos y profesores de los alumnos entre sí y de los alumnos respecto de su grupo.

² <http://eswww.wikipedia.org/wiki/estudiante>

³ **Weil, Pierre**, “Relaciones humanas Entre los Niños, Sus Padres y Sus Madres”, Editorial Capelusz, S.A. 1993, Buenos Aires, Argentina

Las relaciones humanas son las encargadas de crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basadas en ciertas reglas aceptadas por todos y fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana. Las Relaciones Públicas buscan insertar a la organización dentro de la comunidad, haciéndose comprender tanto por sus públicos internos como externos, de sus objetivos y procedimientos a fin de crear vinculaciones provechosas para ambas partes mediante la concordancia de sus respectivos intereses. Para llegar a las Relaciones Públicas es preciso primeramente pasar por las Relaciones Humanas, en efecto es muy difícil proyectar una imagen favorable de la organización si ésta no conforma un grupo homogéneo, en el que impera un sentimiento de simpatía, colaboración y entendimiento entre sus miembros. Las Relaciones Humanas desde el punto de vista empresario deberán facilitar al personal la comodidad física y espiritual, la familiarización y sociabilidad para lograr el rendimiento. Las Relaciones Humanas nos enseñan la humildad: El empresario ha comprendido que depende desde el más humilde de sus subordinados para el mejor funcionamiento de su empresa, o sea, para el mayor rendimiento, que ese es su máximo objetivo; el comportamiento humano. El buen trato con los semejantes, respetando las opiniones de los subordinados. Así el problema de la convivencia se reduce a los términos del respeto recíproco que es uno de los engranajes esenciales de las Relaciones Humanas.

- ▲ **Las Relaciones Humanas en el ambiente escolar y oficina:** es la integración de actividades de una situación de trabajo escolar, de manera que el alumnado y el personal se motiven en forma productiva, que cooperen con satisfacción psicológica, social y pedagógica. Es importante recordar que cada persona es diferente, posee su propia personalidad, gustos, actitudes y factores como la edad, el sexo, la apariencia física, la educación, religión, política etc.
- ▲ **La comunicación dentro de las Relaciones Humanas:** sólo por medio de la comunicación interactuante puede haber relaciones humanas que aseguren un claro entendimiento entre los hijos y padres, entre maestros y alumnos, hermanos entre sí, amigos, compañeros de estudio, de trabajo, en todo tipo de actividad por el hombre, es necesaria la comunicación ya que el ser humano no puede vivir aislado porque es por naturaleza un ser gregario.

II.6 **Personalidad:** se define como “un conjunto de factores que determinan tanto nuestra manera de ser como la de adaptarnos al medio”.⁴

⁴ **Weil, Pierre,** “Relaciones humanas Entre los Niños, Sus Padres y Sus Madres”, Editorial Capelusz, S.A. 1993, Buenos Aires, Argentina

- II.7 **El desarrollo de la Personalidad:** las fuentes más básicas del desarrollo de la personalidad son la herencia y el ambiente. Hay partes del contenido de la personalidad que están más sujetos que otros a la herencia o a la influencia del ambiente y el aprendizaje. La personalidad no se hereda directamente. Lo que se hereda es una predisposición a desarrollarse en ciertos aspectos. Aprendemos ciertas actitudes y prácticas culturales más fácilmente que otras, debido, simplemente, a la existencia de capacidades genéticas que nos capacitan para ellos.
- II.8 **Medio ambiente:** es el segundo factor fundamental en la construcción de la personalidad y se podría considerar al seno materno como perteneciente a este. El medio ambiente empieza a ejercer su influencia aún antes del nacimiento. El hombre puede ser definido, de una manera breve como “Un ser como los demás en el mundo”. Es imposible aislar al hombre del mundo de las personas y de las cosas que lo rodean desde su llegada a este mundo. Como medio ambiente encontraremos: *La Cultura:* determina ampliamente las experiencias que una persona posee, las frustraciones y ajustes que debe enfrentar y las normas de conducta que se le exigen. Cada cultura posee valores distintivos, su moral y sus formas de comportamiento. Influye en la personalidad porque impone muchas características que una persona va a adquirir, este proceso que son miembros de una cultura particular, se denomina socialización. La cultura moldea la personalidad, porque proporciona soluciones ya preparadas y ensayadas. *La Familia* como familia dominante del ambiente durante los años tempranos de la vida del individuo, cuando su personalidad se está moldeando con mayor rapidez, la familia es el principal agente en el proceso de la socialización. El poder de la familia para moldear la personalidad es sumamente fuerte en la mayor parte de culturas con: calor familiar, aprendizaje en la familia actitud de los padres e imitación. Fuera del hogar el individuo entra en un grupo o grupo sociales donde debe encontrar un lugar, este lugar que ocupará, ya sea dominante o sumiso, brillante o sombrío, dependerá hasta cierto punto de la cualidades que tenga. Todas las personas tienen siempre dependencia del trabajo, como medio para conseguirse un salario, como también un medio para desarrollarse como persona profesional.
- II.9 **Comunicación:** es el proceso a través del cual los individuos condicionan recíprocamente su comportamiento. Trato o correspondencia entre dos o más personas. Es un análisis de tal proceso y para lograr mayor efectividad, lo que primero debe hacerse es enfocarlo sobre el propósito que se persigue, a fin de poder determinar si nuestra conducta nos está llevando a lograr el resultado deseado. La mayoría de las veces los escritores descuidan su tarea pensando que su labor consiste en redactar informes técnicos más que en lograr un cambio en la conducta de los lectores. Los profesores pierden de vista la influencia que quería ejercer sobre los

estudiantes y concentrar su atención en “cumplir con programas” o en llenar su horario.

▲ **Comunicación Interhumana:** “Se entiende el conjunto de procesos según los cuales se transmiten y se reciben diversos datos, ideas, opiniones y actitudes que constituyen la base del entendimiento o acuerdo común”⁵. Este es un proceso de comprensión y acción. La comunicación es indispensable para lograr la necesaria coordinación de esfuerzos a fin de alcanzar los objetivos perseguidos por una organización. Características de la comunicación: a. en ella se deben utilizar palabras y gestos apropiados a lo que queremos transmitir, b. se exteriorizan sentimientos positivos (amor, respeto, sinceridad, simpatía, consideración, estimación, etc.) c. se responde con sentimientos y actitudes positivas, en forma serena y adulta aún cuando los mensajes vengan cargados por sentimientos y actitudes negativas. d. se emiten ideas claras, concisas y convincentes con pensamientos positivos; en forma oportuna y sin interferencias de ruidos físicos y prejuicios psicológicos.

▲ **Importancia de la comunicación:** gracias a la comunicación es posible transmitir las experiencias de una generación a otra, para que puedan ser asimiladas y continuas. Sin esta posibilidad (de comunicaciones), el avance no hubiera sido posible en ningún sentido.

▲ **Características de la comunicación:** en ella se debe utilizar palabras y gestos apropiados a lo que queremos transmitir. Se exteriorizan sentimientos positivos (amor, respeto, sinceridad, simpatía, consideración, estimación, etc.). En la comunicación se responde con sentimientos y actitudes positivas, en forma serena y adulta, aun cuando los mensajes vengan cargados de sentimientos y actitudes negativas.

▲ **Objetivos de la comunicación:** Aristóteles analizó las posibilidades de los demás propósitos que puede tener un orador; sin embargo, dejó muy claramente asentado que la meta principal de la comunicación es la persuasión, es decir, el intento que hace el orador de llevar a los demás a tener su mismo punto de vista.

II.10 **Escuchar:** es un proceso que consiste en prestar atención a lo que alguien dice a la música que se difunde o simplemente a los ruidos. Escuchar exige una selección. Consciente de lo que queremos que ocupe nuestra atención. Escuchar significa más que percibir palabras, incluye discernimiento, detección de expresiones no verbales, mantener la atención, contacto con la vista, captar motivos subyacentes, formulaciones de preguntas

⁵ <http://www.monografias/trabajos12/relahumana/relahumana.shtml>

adecuadas, dar respuestas apropiadas y saber cuánto y con qué actitud guardar silencio. La clave para comunicarse y tener poder e influencia sobre los demás se resume en escuchar primero y hablar después.

▲ **Escuchar Genuinamente:** primero se escucha con los ojos, con los oídos y con el corazón, segundo hay que ponerse en el lugar del otro y tercero se practica el reflejo, reflejar es una habilidad, es la actitud o deseo de comprender realmente al otro.

➤ **Cinco malos estilos para escuchar:**

❖ **Distraerse:** es cuando alguien nos habla pero ignoramos porque nuestra mente está en otra parte.

❖ **Fingir que se escucha:** no ponemos mucha atención a la otra persona, pero fingimos que lo hacemos, la persona que habla generalmente lo entenderá y pensará que no es tan importante para ser escuchada.

❖ **Escuchar selectivamente:** es cuando se pone atención solamente a una parte de la conversación que nos interesa.

❖ **Escuchar solo a las palabras:** es cuando solamente escuchamos las palabras y no lo que realmente se quiere decir, los sentimientos o el verdadero significado de las palabras, no comprendemos lo que realmente se dice.

❖ **Escuchar de forma egocéntrica:** es cuando vemos todo desde nuestro punto de vista, no nos ponemos en el lugar del otro, queremos que ellos se pongan en el nuestro.

II. 11 **Temperamento:** se entiende por temperamento los rasgos de la personalidad que poseemos al nacer y que forman parte de nuestra propia constitución y ligados íntimamente con nuestros rasgos físicos.

II. 12 **Tipos Humanos: Características:**

▲ **El tipo Afectivo:** personas corpulentas viscerales, generalmente son sociables y corteses, les gusta conversar largamente, tiene terror a la soledad, buscan compañía cuando están afligidas, lloran y ríen con facilidad.

- ▲ **El tipo Activo:** son de tipo atlético, activas, generalmente son muy agresivas y francas.

- ▲ **El tipo introvertido:** Generalmente son delgadas, tímidas, desconfiadas, reaccionan rápidamente cuando se les estimula, tienen gran sensibilidad.

Generalmente cada ser humano es una mezcla de estos tipos.

II. 13 **Profesor:** es la figura central de la enseñanza, es el encargado de transmitir los conocimientos de manera verbal. Sus actitudes personales ejercen una profunda influencia en el comportamiento de cada alumno.

II. 14 **Personalidad del Profesor:** La importancia del profesor en la enseñanza radica en su personalidad más que en su método de enseñanza; por lo que debe reunir ciertas características para el ejercicio docente y que favorecen al establecimiento de buenas relaciones entre él y sus alumnos, estas características son entre otras:

- ❖ Profundo interés hacia las personas.
- ❖ Interés por la biología y placer en hacer crecer y ayudar a desarrollarse a los seres que están bajo su cuidado.
- ❖ Empatía o aptitud para ponerse en el lugar de los demás, comprender y prever sus reacciones en situaciones determinadas.
- ❖ Inteligencia suficiente para simular los conocimientos que imparte.
- ❖ Buen conocimiento de las materias que enseña y buscar la mejor manera de que los alumnos lo asimilen.
- ❖ Equilibrio emocional, esta es la cualidad más importante debido a que un profesor debe saber controlar sus emociones y una gran dosis de paciencia.
- ❖ Imparcialidad y espíritu de justicia: El profesor debe controlar sus impulsos para evitar la preferencia por determinados alumnos y otorgarles mejores notas.

II. 15 **Actitudes de los profesores:** se pueden clasificar en:

- **Profesores sin actitudes:** dan a los alumnos extremada libertad, dan su clase y no se preocupan si los alumnos lo asimilan. Bajo rendimiento, desorden, indisciplina, indecisión, desprecian al profesor.

- **Profesores dictadores:** castigan, critican y reprimen a los alumnos, tienen un control riguroso sobre ellos, exigen alto rendimiento en

forma obligada. Los alumnos son rebeldes, pasivos, sumisos, agresivos, en ausencia del profesor hay indisciplina.

- **Profesores líderes:** comprenden a los alumnos y ayudan a desarrollar su personalidad en forma armoniosa; utiliza elogios y recompensas, orienta la clase, estimula el trabajo en equipo. Los alumnos rinden sin presiones, trabajan solos, pues desarrollan el sentido de responsabilidad estudiando por sí mismos.
- **Profesor tradicional:** es aquel que usa solamente la palabra, expone y pregunta, los alumnos olvidan rápidamente lo expuesto, a veces ni escuchan las explicaciones, su clase se vuelve tediosa, provoca indisciplina y poco interés.
- **Profesor moderno:** es una persona que guía, orienta, alienta, estimula, descubre y canaliza los intereses de los alumnos. Utiliza materiales diversos y técnicas para desarrollar su clase. Los alumnos aprenden haciendo. Así los estudiantes tienden a imitarlo, lo admiran por su fuerza, su inteligencia y la calidad de su personalidad pues es equilibrada y domina sus emociones.
- **Motivaciones negativas que llegan a escoger el magisterio como profesión según André Rey:**
 - ❖ **Prestigio Social:** después de unos años de labor, se dan cuenta que la profesión no satisface su ambición.
 - ❖ **El temor de afrontar la vida** el deseo de permanecer eternamente en el medio escolar, le limita la oportunidad de seguir preparándose.
 - ❖ **El deseo de aprobación:** la mayoría de veces los profesores no reciben manifestaciones de afecto y admiración, menos de agradecimiento por parte de sus estudiantes y eso los desmotiva.
 - ❖ **El sadismo:** algunos individuos deciden ser profesores, porque les da oportunidad de descargar su agresividad y crueldad sobre los más débiles.
 - ❖ **El gusto y la aptitud para determinada materia escolar:** no es suficiente tener habilidad por una materia para decidir por enseñar.
 - ❖ **La súper compensación de un complejo de inferioridad:** un alumno que siente admiración por su maestro, piensa muchas veces que eso es suficiente para irritarlo y demostrar a los demás que es más inteligente.

- ❖ **El instinto material:** algunos jóvenes piensan que el hecho de sentir atracción por los niños es suficiente para dedicarse a la docencia, sin embargo al correr el tiempo se cansan, tienen sus propios niños y pierden el interés por la profesión.
- **Motivaciones positivas:** el aspirante al magisterio debe poseer las siguientes características:
 - ❖ Inteligencia suficiente para simular las materias que desea enseñar.
 - ❖ Un gran interés por el trato con personas, basado en el gusto por los contactos humanos.
 - ❖ Pertenecer al medio socioeconómico de los alumnos, a fin de comprender con mayor facilidad sus problemas.
 - ❖ Abnegación suficiente para colocar el interés por la enseñanza sobre los salarios, generalmente bajos.
 - ❖ La ausencia de ambición es necesaria por la falta de personalidades que tienen los profesores para progresar dentro de su carrera.
 - ❖ Equilibrio de la personalidad. Saber contenerse en situaciones irritables de su profesión.

El profesor debe ser una persona muy equilibrada; debe asumir actitudes a la vez dulces y firmes; ser exigente cuando se trata de terminar un trabajo comenzado, debe ser tolerante con los alumnos de pocas aptitudes y capacidades, estimulando siempre y evitando los castigos.

Un profesor impulsivo, agresivo e irritable provocará indisciplina, debilitará su prestigio ante los alumnos.

“Estamos educando en una ética democrática, en la que lo fundamental es conseguir que las personas lleguen a ser capaces de pensar por sí mismas de forma crítica y creativa, consigan ser libres y solidarias con quienes la rodean y logren desarrollar las mejores posibilidades que llevan dentro y alcanzan una nueva vida con sentido”. Este pensamiento debe prevalecer en cada profesor, pues ello generará la oportunidad de que cada persona logre realizarse como un individuo feliz.

- II.16. **Catedrático de Enseñanza Secundaria:** en el sistema educativo español, un catedrático de Enseñanza Secundaria, es un profesor que ha alcanzado el puesto más alto en la escala del profesorado de enseñanzas no universitarias.
- II.17. **Líder:** es el individuo más apreciado del grupo y que más atracción ejerce sobre sus compañeros, es el líder del grupo, su guía y conductor. El

liderazgo no es impuesto por la institución, es elegido libremente por sus compañeros de grupo.

II.18. **Jefe:** es una autoridad impuesta por la empresa, de ahí conveniencia de hacer una distinción entre estos dos conceptos a pesar de que también se consideran como similares. El jefe es el nombre genérico que se le da a todo aquel que ejerce autoridad sobre otras personas, cualquiera que sea su nivel o la categoría del mando. Esta autoridad puede aplicarse a un solo individuo o a un grupo, se trata siempre de relaciones interpersonales, cuya acción puede ejercerse según los siguientes principios: a) principio de autoridad; b) principio de igualdad; c) principio de subordinación. No todos los jefes actúan de la misma manera, depende de las tendencias y el temperamento de cada cual. Hay personas que fácilmente entran en confianza con el grupo, sin hacer distinción de clase o jerarquía, en cambio otros se relacionan con personas de su misma clase o condición social. Hay otras que prefieren relacionarse con personas a las que consideran inferiores, porque pueden satisfacer sus tendencias de dominación.

II.19. **Actitudes del Jefe:**

- **La Actitud Burocrática:** Consiste en regirse exclusivamente por normas rígidas establecidas por los reglamentos de la institución, con lo que quedan a salvo la responsabilidad personal como jefe. Los hombres de esta clase tienen por contacto con su gente por lo cual muestran escaso interés. Las comunicaciones son de carácter oficial y con frecuencia por escrito.
- **Actitud Autocrática:** es caracterizado por motivar, principalmente la necesidad de asegurarse el prestigio y el poder. Los individuos que actúan de esta forma tienen un gran concepto de su personalidad. Son tipos de carácter egocéntricos y que en el fondo, sólo buscan prestar servicios o su yo personal. El jefe autocrático exige una obediencia ciega de sus subordinados, cuyas necesidades y sentimientos no les interesan mayormente.
- **Actuación Simpática:** Tiene motivación el interés por cada uno de los subordinados. Es una actitud casi paternal del jefe, quien trata de desarrollar en ellos sus potencialidades, estimula sus ambiciones de progreso y otorga recompensas adecuadas pero escapa de aplicar sanciones y castiga según los casos.
- **La Actitud Democrática:** Se caracteriza por estar concentrado en el interés del grupo. El jefe democrático aspira el perfeccionamiento del equipo al cual dirige. Se integra con él en forma igualitaria y solo exige una sincera cooperación.

- **Las correlaciones:** debemos partir del principio de que jefe y subordinado son dos entes colectivos. Ninguno de ellos puede existir sin el otro. No es posible que haya un jefe sin un subordinado, ni un subordinado sin un jefe. La idea de maestro implica la del alumno, y este implica la de aquel. Esta correlación tiene una importancia capital en la vida empresaria. Basta una pequeña alteración del comportamiento de uno de los miembros del binomio para que se produzca también la alteración en la conducta del otro. La repercusión de la conducta del uno sobre la del otro puede tener, en determinados casos, consecuencias benéficas, pero es posible que acarree también consecuencias funestas con reacción a disposiciones absurdas, a órdenes injustas o bien por la acción de simples palabras hirientes. No debemos olvidar que en el fondo del inconsciente animan las grandes virtudes del alma: la caridad, la piedad, la consideración, generosidad, abnegación y el sacrificio. A su lado se enroscan la serpiente de la envidia, de los celos, del rencor, del oído y de la sed de venganza. Las puertas del inconsciente son así sumamente vulnerables.

- **Las Modalidades Individuales:** Formas expresivas, que constituyen las modalidades individuales, puede ser de diversas índoles: gestos, mímica, reflexiones de la voz, actitud corporal, forma de caminar, entre otras. Todas estas modalidades pueden agruparse en dos grandes categorías, de acuerdo con la actitud que adopte el sujeto con respecto a sus semejantes y con la vida.
 1. La actitud egocéntrica: es un servicio al yo, es decir, al sujeto. El sujeto egocéntrico, trata siempre de satisfacer su propia estimación. Cuando realiza una buena acción no lo hace por la acción misma, sino para recibir una alabanza o un aplauso. Se puede decir que todos sus pensamientos giran en torno a sí mismo.
 2. La actitud objetivista: adaptación a las circunstancias, es decir por una acomodación serena a la situación imprevista sin desplantes, en la cosa misma. Trata de servir y no solo de ser servido.

II.20. **Valores:** “La palabra valor se deriva del latín valore, en su sentido primitivo significaba valentía, coraje. Valor es aquello que permite apreciar las cosas o no, estos no dependen únicamente de las preferencias individuales. Muchas veces tenemos valores que son de nuestro colectivo étnico, de personas de igual nacionalidad, género, etc.”⁶ Las actitudes positivas son

⁶ **Sátiro, Angélica**, “Seminario de Jóvenes Ciudadanos Con Criterio ¡Sembrando Sueños, Cosechando Ciudadanía!” *Manual de Él y La Estudiante*, MINEDUC, 2007, Editorial Tipografía Nacional, Guatemala.

las manifestaciones de los valores humanos; por lo tanto, hablar de actitudes es referirse a los valores humanos. Los valores y principios tienen que ver con las actitudes de las personas, por lo que la educación en el hogar y en la escuela juega un papel importante para poder llevarlos a la práctica. Los valores y principios son algo como los diez mandamientos, y que es necesario colocarlos en el lugar de las otras personas para practicarlos. Los valores son apreciaciones que cada uno tiene de aquello que es bueno e importante. El ejemplo es uno de los factores que deben tomar en cuenta para lograr cambios, ya que el hijo repite lo que hace el padre, y vemos que hay políticos que no cumplen lo que dicen, personas que hablan que no tienen ganas de trabajar y otras que viven en círculo de impunidad, sin recibir castigos. Los valores tienen que ver con la cultura, deben verse desde varias dimensiones, la comunidad, la iglesia, la política, la educación y el estado.

➤ **Perspectivas desde donde se aprecian los valores:**

- ❖ **La visión subjetivista:** considera que los valores no son reales, no valen en sí mismos sino que son las personas que les otorgan un determinado valor, dependiendo del agrado o desagrado que producen. Los valores desde este punto de vista son subjetivos, dependen de la impresión personal del ser humano.
- ❖ **La visión idealista:** considera que los valores son ideales y objetivos; valen independientemente de las cosas y de las estimaciones de las personas. Así, aunque todos seamos injustos, la justicia sigue teniendo valor.

➤ **Características de los Valores:** La humanidad ha adoptado criterios para establecer la categoría o jerarquía de los valores, entre ellos están:

- ❖ **Durabilidad:** hay valores que son más permanentes en el tiempo que otros, por ejemplo, el valor del placer es más fugaz que el de la verdad.
- ❖ **Integridad:** no son divisibles.
- ❖ **Flexibilidad:** Los valores cambian con las necesidades y experiencias de las personas.
- ❖ **Satisfacción:** Los valores generan satisfacción en las personas que los practican.
- ❖ **Polaridad:** Todo valor se presenta en sentido positivo y negativo, todo valor conlleva un contravalor.
- ❖ **Jerarquía:** Hay valores que son considerados superiores, por ejemplo: la dignidad y la libertad, y otros como inferiores, aquellos relacionados con las necesidades básicas o vitales. Las jerarquías de valores no son rígidas ni predeterminadas; se van construyendo progresivamente a lo largo de la vida de cada persona.

- ❖ **Trascendencia:** Los valores trascienden el plano concreto; dan sentido y significado a la vida humana y a la sociedad.
 - ❖ **Dinamismo:** Los valores se transforman con el paso de las épocas.
 - ❖ **Aplicabilidad:** Los valores se aplican en las diversas situaciones de la vida. Entrañan acciones prácticas que reflejan los principios valorativos de las personas.
 - ❖ **Complejidad:** Los valores obedecen a causas diversas, requieren complicados juicios y decisiones.
- **El proceso de Valoración del Ser Humano:** “Este Proceso incluye una compleja serie de condiciones intelectuales y afectivas que suponen: la toma de decisiones, la estimación y la actuación. Las personas valoran al preferir, al estimar, al elegir unas cosas en lugar de otras, al formular metas y propósitos personales. Las valoraciones se expresan mediante creencias, intereses, sentimientos, convicciones, actitudes, juicios de valor y acciones. Desde el punto de vista ético, la importancia del proceso de valoración deriva de su fuerza orientadora en aras de una moral autónoma del ser humano.”⁷
- **Tipos de Valores:**
- ❖ **Valores Universales:** son aquellos suficientemente seguros y defendibles más allá de las circunstancias y las creencias propias de cada persona, son universales porque su cumplimiento es absolutamente deseable para todos, en todo tiempo y lugar por su gran importancia.
 - ❖ **Valores Humanos:** Es la significación esencialmente positiva que posee los fenómenos y objetos de la realidad, no cualquier significación, sino aquella que juega un papel positivo en el desarrollo de la sociedad. Los valores humanos lo ven desde la unidad y diversidad la vida espiritual de toda la sociedad.
- **Clasificación de los Valores:**
- ❖ **Valores Éticos:** Son valores que se nos imponen como pautas de nuestra acción, pueden no coincidir con nuestros deseos, pero sentimos que debemos intentar realizarnos si no queremos perder categoría como personas.
 - **Bondad:** Es ocuparse de otras personas, ponen los intereses del otro a la par de los propios.
 - **Aprecio:** Considerar la realidad circundante y las necesidades de las cosas.

⁷ [Htp://www.encuentra.com/documento.php?f_doc=1902&f_tipo_doc=9](http://www.encuentra.com/documento.php?f_doc=1902&f_tipo_doc=9)

- **Empatía:** Presupone la capacidad para entender y ponerse en la posición de la otra persona. Es poder reconocer, comprender los sentimientos éticos.
- **La Honestidad:** indica atenernos a la verdad, independientemente de lo difícil que sea en un momento determinado, la falta de este valor afecta la intimidad, engendra desconfianza.
- **Sinceridad:** Actuar en concordancia con lo que dice y siente. Es un valor que ayuda a ganarse la confianza de los demás.
- **Integridad:** No traicionar los principios fundamentales de cada uno. Está internamente relacionado con los principios.
- **Confianza:** es la sensación de controlar y dominar su propio cuerpo y sus emociones.
- **La Paz:** “Es una tranquilidad del espíritu producida por la armonía que nos ofrece el justo proceder y la progresiva autorrealización. Desde el punto de vista social: Es la convivencia que se basa en la verdad, amor, la no violencia, la justicia y el respeto a los derechos humanos”.⁸
- **La Solidaridad:** La persona solidaria sabe que su paso por el mundo es una experiencia comunitaria y que su propia satisfacción no puede constituirse de espada a los demás. Por lo tanto, las necesidades, dificultades y sufrimientos de otros no le pueden ser ajenos.
- **Compañerismo:** El verdadero compañero comparte los intereses, propósitos y objetivos de quienes caminan a su lado, y sabe que en muchas ocasiones es preferible detener el paso y tomar sobre sus propios hombros la carga del otro.
- **Cordialidad:** la persona cordial siempre tiene en sus labios una frase amistosa, un mensaje de afecto y en sus manos un don, una caricia. Ella siempre tiene una sonrisa para regalar.
- **Responsabilidad:** La persona responsable es digna de todo crédito; sus actos responden íntegramente a sus compromisos. Siempre se esfuerzan por hacerlo todo bien, sin necesidad de supervisión, ni por recibir promesas o ser

⁸ “Material de Apoyo Técnico para la Aplicación de las Guías Pedagógicas de Educación Moral y Cívica para la Convivencia Democrática y la Cultura de Paz” Unidad Sectorial de Investigación y Planificación USIPE-OEA, Ministerio de Educación, Guatemala, 1995.

objeto de amenazas, indica hacer lo que se debe, para uno mismo y de los demás, sin expresiones externas.

- **Responsabilidad Moral:** el tribunal es Dios o la propia conciencia.
 - **Responsabilidad Legal:** el tribunal es el poder público.
 - **Responsabilidad Penal:** Es en derecho, la sujeción de una persona, que vulnera un deber de conducta impuesto por el derecho penal al afrontar las consecuencias que impone la ley. Dichas consecuencias se imponen a la persona cuando se le encuentra culpable de haber cometido un delito o haber sido cómplice de éste. Esta responsabilidad, la impone el estado y consiste en una pena que busca castigar al delincuente e intentar su reinserción para evitar que vuelva a delinquir”.⁹
 - **Responsabilidad Civil:** “Consiste en la obligación que recae sobre una persona para reparar el daño que ha causado a otro, sea en naturaleza o bien por un equivalente monetario (normalmente mediante el pago de una indemnización de perjuicios)”.¹⁰
 - **Responsabilidad Profesional:** Significa el cumplimiento de todas las obligaciones y deberes que se han adquirido, como consecuencia de dedicarse a determinada profesión de la cual se han aceptado normas que la regulan, se adquieren obligaciones con el gremio, asociación con la institución donde se graduó e institución para la que trabaja.
 - **Responsabilidad Personal:** Cuando se hacen efectivo los deberes para consigo mismo.
 - **Responsabilidad Social:** Cuando se proclaman y cumplen los deberes para con la sociedad o para el prójimo.
- **El Amor:** Es el fundamento de dar sin recibir nada a cambio. El amor individual no puede lograrse sin la capacidad de amor al prójimo, sin humildad, coraje, fe y disciplina.

⁹ http://es.wikipedia.org/wiki/responsabilidad_civil

¹⁰ http://es.wikipedia.org/wiki/responsabilidad_penal

- **La Fe:** La fe es virtud Sobrenatural, por la cual creemos firmemente las verdades que Dios ha revelado y que nos señala la iglesia. Supera las fuerzas naturales de la razón y no podemos adquirirla nosotros mismos.
- **La Esperanza:** La esperanza es una virtud sobrenatural, por la cual fundados en las promesas de Jesucristo, esperamos el cielo y los medios necesarios para obtenerlo.
- **La Humildad:** Es la virtud que se opone a la soberbia, porque nos hace reconocer que nada somos ni valemos.
- **La Templanza:** es la virtud que nos induce a moderar los placeres dentro de sus debidos límites.
- **La Prudencia:** Sigue los consejos que dictan la experiencia de muchos hombres y siglos de práctica.
- **Generosidad:** la persona generosa no obra solamente por utilidad propia; simplemente da, entrega y comparte, incluso lo poco que puede tener. La generosidad se manifiesta con dádivas de tiempo, amistad de bienes materiales y colaboración espontánea y alegre.
- **Sencillez:** la persona sencilla recuerda que siempre habrá camino por recorrer para acercarse a la antesala de la perfección. Jamás se llena de jactancia ni de vanagloria por los triunfos, porque no olvida que las capacidades que le permiten triunfar son dones recibidos.
- **Sensibilidad:** La persona sensible tiene vivo el sentido humano que no deja que el corazón se entumezca, el alma se hiele y la sangre se convierte en un combustible químico.
- **Serenidad:** La persona serena no se ofusca ni pierde el control de sus actos ante situaciones difíciles o enojosas.
- **Constancia:** La constancia permite mantener la mirada puesta en la meta, el optimismo del primer caso y el cimiento de un final feliz.
- **Tolerancia:** la tolerancia permite a las personas entender que cada ser humano es único e irrepetible, que tiene derecho a sus propios criterios, juicios y decisiones.

- **El Perdón:** Cura tanto la vida interior como la vida externa. Es eliminar para siempre el resentimiento, sacando de la memoria acontecimientos del pasado. Cuando se perdona se realiza una operación dentro del alma. La sinceridad y la honestidad de las dos partes son fundamentales en esta etapa el perdón genuino es participación, reunión que vence el poder de alejamiento, el perdón no se cumple hasta que la gente se reúne en una relación renovada. El perdón no se termina cuando la gente a la que hay que perdonar ha muerto. El perdón se da en dos momentos: Etapa de preparación y modificar creencias. Mantiene la posibilidad de modificar lo que se piensa sobre el perdón.

- ❖ **Valores Éticos:** Tiene por objeto la felicidad de los hombres por medio del gobierno, la justicia y la defensa exterior. Son necesarios siempre hombres nuevos en un gobierno nuevo.
 - **La Igualdad:** Tiene excepciones: Igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, igualdad de oportunidades e igualdades de ciertas prestaciones sociales. Todas las personas son iguales en dignidad, hecho por el cual todas merecen igual consideración y respeto. La igualdad exige proteger el derecho a la educación.

 - **La justicia:** Consiste en dar a cada uno lo suyo, la justicia es un valor que articulan los restantes: el respeto a la libertad y potenciación.

- ❖ **Valores Cívicos:** destaca el fortalecimiento de la conciencia de la nacionalidad y la soberanía; el aprecio por la libertad, los símbolos patrios y las instituciones nacionales. Las leyes indican que deben fomentarse el amor a la patria y desarrollar la conciencia de la solidaridad internacional, se nos exhorta a valorar las tradiciones y particularidades culturales de la región y promover el desarrollo de las lenguas indígenas. “El Estado reconoce, respeta y promueve sus formas de vida, costumbres y tradiciones, formas de organización social, el uso del traje indígena en hombres y mujeres, idiomas y dialectos”.¹¹ Se insta a que propiciemos la adquisición, el enriquecimiento y la difusión de los bienes y valores de la cultura universal y a que conozcamos y practiquemos la democracia como forma de gobierno.

¹¹ *Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 66, capítulo II, Sección Tercera “Comunidades Indígenas”. Edición 1985.*

- **La Libertad:** es el primer valor a tener en cuenta porque es el presupuesto para la existencia de todos los demás. La libertad es, pues, la condición de posibilidad del sentido de cualquier enunciado que se refiere a lo que debemos hacer.
 - **Diálogo:** se entiende al diálogo como uno de los procedimientos más adecuados para encontrar la verdad, porque partimos de la convicción de que toda persona tiene al menos una parte de verdad que sólo dialógicamente puede salir a la luz.
- ❖ **Valores Intelectuales:** Hay que complementar los conocimientos adquiridos, esforzándose por cultivar y desarrollar cualidades y habilidades personales, las cuales podemos clasificar en intelectuales.
- **Auto Motivación:** Es el que impulsa a las personas a responder a sus fuerzas internas para alcanzar una meta. Posee conjunto interiorizado de reglas y límites: automáticas y auto dirigidos.
 - **Curiosidad:** Es la sensación de descubrir las cosas, es algo positivo y que conduce a sentirse bien.
 - **Flexibilidad:** la persona flexible siempre está dispuesta a convivir con las realidades concretas, aunque su imaginación sea dueña de mil fantasías diferentes. La flexibilidad se nutre de la sevicialidad, generosidad y la eficiencia.
 - **Honestidad:** La persona honesta busca con ahínco lo recto, lo honrado, lo razonable, lo justo; no pretende jamás aprovecharse de la confianza o la ignorancia de los demás.
- ❖ **Valores Profesionales:** mantener una actitud dispuesta al aprendizaje de nuevos procedimientos, para tener la mejor disposición de adaptación a los nuevos compañeros.
- **Racionalismo:** El fin supremo del hombre consiste en el perfeccionamiento de su naturaleza racional.
 - **Positivismo:** sostiene que la moral radica únicamente en las leyes de la sociedad con diversos matices.
 - **El Orden:** Es la distribución adecuada de las cosas dándoles el lugar que les corresponde.

- **El Trabajo:** Es una obligación social y toda persona tiene derecho a ejercer su profesión.
 - **Servicio:** nace del deseo por hacer algo por los demás y de aportar a su bienestar. La personal servicial siempre está dispuesta a compartir, con la convicción de que sólo de quien siembra, cosecha.
- ❖ **Valores Estéticos:** se refiere a la creación de lo bello a su contemplación.
- **Autoestima:** Consiste en la autovaloración, es la aceptación de las capacidades y limitaciones personales; en el aprecio a sí mismo y en el reconocimiento de todas las posibilidades que el ser humano puede volver realidad.
 - **Aseo Personal:** El aseo personal debe hacerse por lo menos una vez al día.
 - **Etiqueta:** Saber desenvolverse armónicamente y con éxito en una reunión, en la mesa y en distintas actividades sociales, es definitivo en la imagen que proyecta. Saber cómo presentar a un amigo, como sentarse y como tomar los cubiertos, adicionalmente, no es solo cuestión de imagen, sino de comodidad.
 - **Sonrisa Franca:** “La sonrisa es el camino más corto entre dos personas”. Una sonrisa franca crea un ambiente de cordialidad y hace amigos. Una sonrisa amable conduce a una visión más positiva de las dificultades y refuerza el entusiasmo frente a los éxitos.
- ❖ **“Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva”, Stephen Covey y “Los 7 Hábitos de los Adolescentes Altamente Efectivos” Sean Covey:** Las personas con hábitos de efectividad son las piedras angulares para formar organizaciones altamente efectivas. Es por esta razón que el desarrollo de estos hábitos en el desarrollo personal constituye la base para la efectividad organizacional.
- **Ser Proactivo** (visión personal): Las personas proactivas desarrollan la habilidad de seleccionar su respuesta, haciéndola más un producto de sus valores y decisiones que de sus estados de ánimo y condiciones. Nos da la libertad para poder escoger nuestra respuesta a los estímulos del medio ambiente, nos faculta para responder (responsabilidad)

de acuerdo con nuestros principios y valores. Esta es la cualidad esencial que nos distingue de los demás miembros del reino animal. En esencia es lo que nos hace humanos y nos permite afirmar que somos los arquitectos de nuestro propio destino.

- **Empezar con el fin en la mente:** Es el liderazgo personal de cada uno de nosotros en el cual se aclaran los valores y se establecen las prioridades, antes de seleccionar las metas y emprender el trabajo. Este hábito hace posible que nuestra vida tenga razón de ser, pues la creación de una visión de lo que queremos lograr permite que nuestras acciones estén dirigidas a lo que verdaderamente es significativo en nuestras vidas, después de todo, para un velero sin puerto, cualquier viento es bueno.

- **Hacer Primero lo Primero (Gerencia Personal):** La persona debe saber organizar y administrar su tiempo para poder implementar las prioridades. Debe dedicar más atención a las actividades que son urgentes pero no importantes y más tiempo aquellas que son importantes pero no necesariamente urgentes. Este hábito nos permite liberarnos de la tiranía de lo urgente para dedicar tiempo a las actividades que verdaderamente dan sentido a nuestras vidas. Es la disciplina de llevar a cabo lo importante, lo cual nos permite convertir en realidad la visión que forjamos en el hábito de *Comenzar con el fin en la mente*.

- **Pensar Ganar/Ganar (Liderazgo Interpersonal):** La importancia radica en lograr la efectividad a través de los esfuerzos cooperativos de dos o más personas. Es la actitud que persigue el beneficio mutuo. Este hábito nos permite desarrollar una personalidad de abundancia material y espiritual pues nos cuestiona la premisa de que la vida es un juego, donde para que yo gane alguien tiene que perder. Cuando establecemos el balance entre nuestros objetivos y los objetivos de los demás podemos lograr el bien común. Cuando nuestra determinación se balancea con la consideración, se balancea para con los demás, estamos sentando las bases para la convivencia y la equidad entre los seres humanos.

- **Buscar primero entender, luego ser entendido (Comunicación):** Es una de las habilidades maestras de la vida, la clave para construir relaciones y la esencia del

profesionalismo. La mayoría de los problemas de credibilidad comienzan con las diferencias de percepción. Para resolver estas diferencias y restaurar la credibilidad se debe practicar la empatía. Este hábito es la esencia del respeto a los demás. La necesidad que tenemos de ser entendidos es uno de los sentimientos más intensos de todos los seres humanos, es la clave de las relaciones humanas efectivas y posibilita llegar a acuerdos de tipo Ganar-Ganar.

- **Sinergia:** (cooperación creativa y trabajo en equipo): Este hábito surge de valorar diferencias, reuniendo perspectivas diferentes dentro de un espíritu de respeto mutuo. Es el resultado de cultivar la habilidad y la actitud de valorar la diversidad, la síntesis de ideas divergentes produce ideas mejores y superiores a las ideas individuales. El logro de trabajo en equipo y la innovación son el resultado de éste hábito.
- **Afilan la Sierra** (auto-renovación): El hábito de afilar la sierra significa tener un programa balanceado y sistemático de auto-renovación en las cuatro áreas de nuestras vidas: física, mental, emocional-social y espiritual. Es la ley de la cosecha, recolectamos en la medida que sembramos. Es usar la capacidad que tenemos, es lo que nos permite establecer un balance entre todas las dimensiones de nuestro ser, a fin de ser efectivos en los diferentes papeles (Roles) que desempeñamos en nuestras vidas.

**CAPÍTULO III
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. Hipótesis-Acción	3.2. Objetivos	Acciones	Responsables	Estrategias	Fechas
Si se elabora un programa enfocado a Relaciones Humanas, mejorarían las Relaciones Interpersonales de Catedráticos-Alumnos	Diseñar un programa que permita contribuir a mejorar las relaciones interpersonales de catedráticos-alumnos.	1. Diseñar Programa	Investigador	Elaboración del plan de Socialización	21 al 25 de febrero
		2. Planificar la socialización del programa	Investigador, Director y Orientador	Seleccionar los contenidos y elaboración de programa	22 al 24 de febrero
	Socializar el programa con catedráticos y alumnos	3. Diseñar un trifoliar para estudiantes y catedráticos	Investigador	seleccionar los contenidos del trifoliar	25 de febrero al 08 de marzo
		4. Ejecución del Programa con estudiantes		Distribución de secciones para la socialización	25 de febrero al 08 de marzo
	Diseñar un trifoliar	5. Entrega de Trifoliar	Investigador	Ejecución del programa	08 de marzo

		6. Girar invitaciones para la socialización con catedráticos	Investigador y Dirección	Análisis de la evaluación	12 de marzo
		7. Ejecución del programa con catedráticos	Investigador	Elaboración del informe final	13 de marzo
		8. Entrega de Trifoliar	Investigador		
		9. Informe de la socialización	Investigador		
		10. Evaluación del Programa	Investigador, Director y Orientador		14 de marzo

3.3. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

	ACTIVIDADES	FEBRERO 2010								MARZO 2010											
		18	19	20	21	22	23	24	25	28	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Diseñar programa																				
2	Planificar la socialización del programa con estudiantes																				
3	Diseñar un trifoliar para estudiantes y catedráticos																				
4	Ejecución del programa con estudiantes y entrega de trifoliar						2º "C" 1º "A"	1º "B" 1º "C"	1º "D" 2º "A"	2º "D"				3º "A" "B" "C" 2º "B"							
5	Girar invitaciones para socialización con catedráticos																				
6	Ejecución del programa con catedráticos y entrega de trifoliar																				Catedráticos
7	Informe de Socialización																				
8	Evaluación del programa																				

f) _____
Darío Enrique Arévalo Castillo
FACILITADOR

3.4. **PLANTEAMIENTO GENERAL DE PROPUESTA A EXPERIMENTAR**

De acuerdo a los indicadores del problema, se hace necesario y urgente implementar un Programa para contribuir a mejorar las Relaciones Interpersonales de Catedráticos y alumnos del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional.

Este programa se socializará en dos fases:

PRIMERA FASE: Socialización con alumnos de todos los grados y secciones del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional. Programa adecuado para jóvenes.

SEGUNDA FASE: Socialización con catedráticos con el Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional, programa específico con actividades de taller.

Con este programa se pretende que las relaciones interpersonales sean más armónicas de tal manera que se fortalezcan los valores humanos.

3.5. PARÁMETRO PARA VERIFICAR LOGROS DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION: Los objetivos se lograron considerando que:

- Se diseñó el programa para mejorar las relaciones interpersonales de catedráticos y alumnos del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional.
- Se socializó el programa para catedráticos con una duración de 5 horas ejecutando las actividades preestablecidas y con la participación de todos los catedráticos.
- Se socializó con los estudiantes

LISTA DE COTEJO

		si	no
1	¿Hubo coordinación con la Dirección/Orientación?	X	
2	¿Las invitaciones para catedráticos fueron giradas a tiempo?	X	
3	¿Hubo colaboración de catedráticos para la realización de actividades con Estudiantes?	X	
4	Las instalaciones fueron adecuadas para la realización de la actividad?	X	
5	¿La presentación de objetivos fue asimilada y comprendida por los Participantes?	X	
6	¿Hubo aceptación del programa?	X	
7	¿El tiempo fue suficiente para profundizar los temas?	X	
8	¿Hubo impacto de la propuesta experimentada?		x
9	¿Se preparó adecuadamente el ambiente para agradar a los participantes?	X	
10	¿Se facilitó material adecuado y necesario?	X	
11	¿Hubo compromiso de seguimiento del programa de parte de Autoridades del establecimiento?	X	
12	¿Hubo impacto en otras instituciones?	X	
13	Se proporcionó material impreso (trifoliar)	X	

3.6 IMPACTO DE LA PROPUESTA

Los estudiantes asistieron a la socialización del programa con entusiasmo consideraron importante dar seguimiento debido a que este tipo de actividad despierta el interés por mejorar sus actitudes desde su yo interno hacia el mundo exterior, es decir, inicia un cambio personal e íntimo primero y luego se refleja a los que los rodean.

Los catedráticos participantes, según los comentarios expresos, asimilaron muy bien el mensaje, hubo compromiso de cambio, varias reflexiones personales donde enfatizaron su interés por mejorar los aspectos que se plantearon en la propuesta, especialmente en el aspecto físico, mental, emocional y espiritual para desempeñar su misión de manera más efectiva y más humana en el trato con los estudiantes.

Como invitados especiales asistieron a la actividad de socialización para catedráticos los personeros de la asociación Ceiba, institución que trabaja con jóvenes en el municipio, se interesaron en la propuesta después de la actividad, se reunieron en su sede para planificar una actividad similar.

Algunos catedráticos son integrantes de Alcohólicos Anónimos, que mostraron interés en compartir la experiencia con su grupo. En ambos casos fue solicitado el material elaborado para el efecto.

Posteriormente la comisión de orientación del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional consideró importante compartir la experiencia con padres de familia solicitando a la facilitadora desarrollar una charla en la primera reunión ordinaria.

3.7. CRONOGRAMA DE TRABAJO

No.	ACTIVIDAD	OCTUBRE 2010	NOVIEMBRE 2010	DICIEMBRE 2010	ENERO 2011	FEBRERO 2011	MARZO 2011	ABRIL 2011	MAYO 2011
1	Estudio Contextual								
2	Fundamentación Textual								
3	Diseño de la Investigación								
4	Ejecución								
5	Evaluación								
6	Redacción del Informe Final								
7	Entrega y Revisión del Informe Final								

CAPITULO IV EJECUCION

4.1. Actividades y Resultados de las Acciones Realizadas: La socialización llevada a cabo con estudiantes, se realizó considerando el tiempo disponible, observé el interés que mostraron los participantes, el poco conocimiento que poseen al respecto de valores, entre ellos solidaridad, hábitos positivos, saber escuchar, educación sexual, la mayoría conoce que son las metas no así el término Visión y Misión, su importancia para alcanzar el éxito tanto en las relaciones interpersonales como para mejorar su autoestima, así como alcanzar triunfos en el aspecto académico, aplicando estrategias sencillas que requieren solamente aprender a disciplinarnos en todas las acciones de la vida. También es importante hacer notar que impactó el hecho de mencionar la necesidad de renovarse en los aspectos: físico, mental, emocional y espiritual.

El resultado no se puede verificar por medio de una evaluación escrita, pues dadas las características de la acción se observará a largo plazo, ya que el cambio de actitudes no puede hacerse de la noche a la mañana, requiere tiempo especialmente para reflexionar. Serán los padres de familia y catedráticos quienes puedan dar fe de los logros. Según los objetivos de la investigación se contribuyó a mejorar las relaciones interpersonales fortaleciendo los valores en humanos.



La Socialización realizada con catedráticos fue una experiencia única, en la que se pudo observar la poca atención que se le ha brindado al nivel medio en cuanto al fortalecimiento de valores, la despreocupación que los catedráticos manifiestan para renovarse, en los aspectos de crecimiento personal, el retornar el liderazgo que debe caracterizar a los formadores, el tiempo que deben dedicar a la superación profesional.



La actividad realizada fue una invitación al cambio, partiendo de dentro hacia fuera, haciendo énfasis en el manejo adecuado de nuestras emociones, cambiar lo que podemos cambiar en nuestro círculo de control y aprender a vivir con el círculo del no control.



Se logró trabajar varios aspectos con sus propias estrategias, en los que hubo reflexiones, momentos de alegría y convivencia, medio por el cual hubo interacción en un clima de respeto y armonía. Hubo compromisos expresos de cambio y exhortaciones a buscar medios como estos para mejorar las relaciones familiares y labores.



4.2. Producto Final: como resultado se establece:

- 4.2.1.** Un programa permanente dirigido a estudiantes de primer ingreso como medio de inducción al proceso educativo. El responsable de aplicar dicho programa será el orientador, en los primeros días del ciclo escolar siguiente, según consta en el acta suscrita, así como también propiciar actividades de renovación para catedráticos, en forma periódica.

- 4.2.2.** Se diseña y entrega un tríptico con la información respectiva para catedráticos.

- 4.2.3** Se diseña y se entrega un tríptico con la información respectiva para estudiantes.

*Programa para mejorar las Relaciones
Interpersonales de Catedráticos*



PROGRAMA DE SOCIALIZACIÓN PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE CATEDRÁTICOS

I IDENTIFICACIÓN:

- A Título de la socialización:** “Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva de Stephen Covey”
- B Participantes:** Catedráticos y personas invitadas.
- C Institución:** Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional.
- D Municipio:** San Pedro Sacatepéquez
- E Departamento:** San Marcos
- F Lugar de realización:** Salón de Usos Múltiples
- G Fecha:** 14 de marzo de 2011
- H Facilitador:** Darío Enrique Arévalo Castillo

II. DESCRIPCIÓN

- A Objetivo General:** Contribuir a mejorar las relaciones interpersonales de los catedráticos del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional.
- B Objetivos específicos:**
 1. Analizar la importancia de practicar hábitos positivos que fortalezcan los valores humanos.
 2. Ejercitar estrategias que favorezcan el pensamiento y actitudes positivas para mejorar las relaciones interpersonales.
 3. Aplicar lo socializado en su vida diaria y en su relación con otras personas.
 4. Expresar su compromiso a cambiar actitudes negativas a positivas.
- C Número de participantes:** 30 – 40 personas.
- D Tiempo requerido:** 5 HORAS
- E Materiales y recursos necesarios:**

1. Hojas impresas con reflexiones, cuestionarios, canciones, historias.

2. Proyector y Laptop

3. Hojas de evaluación de la actividad.

4. Trifoliar, tarjetas, guitarra.

F. Recursos Humanos:

1. Facilitador

2. Colaboradores

3. Participantes

G. Aspectos importantes para la implementación: los arreglos de salón, alimentación, mobiliario y equipo estará previsto para el facilitador.

H. Presupuesto:

Costo de Salón	Q. 250.00
Desayuno	Q. 500.00
Refacción	Q. 300.00
Servicio (mobiliario, utensilios, etc.)	Q. 300.00
Trifoliales	Q. 120.00
Gafetes	Q. 50.00
Tarjetas de Invitación	Q. 100.00
Material impreso	Q. 150.00
Alquiler de Equipo de Proyección	<u>Q. 500.00</u>
Total	Q.2270.00

III SECUENCIA:

A. Bienvenida

B. Presentación de los objetivos.

C. Dinámica de interacción / desayuno. Los participantes comparten un tiempo ameno a fin de romper el hielo.

D. Los Preparativos / Introducción a la temática basada en los 7 hábitos de las personas altamente efectivas de Stephen Covey. En el apartamento surgen los paradigmas y principios. Se pide a los participantes que comenten a cerca de los paradigmas que nos atan y evitan pensamientos y actitudes positivas.

E. Victoria Privada: En esta fase se presentan los tres hábitos de la cuenta personal; se utiliza la modalidad de la conferencia.

1. SER PROACTIVO

2. EMPEZAR CON EL FIN EN LA MENTE

3. PONER PRIMERO LO PRIMERO

Con ello se hace una invitación al cambio interior es decir "Primero debo cambiar yo", hacer una revisión personal de nuestras actitudes.

F. Actividades:

1. **Trabajo en grupos. Reflexión:** En este apartado, los participantes deben hacer uso de los gafetes previamente preparados, con colores y formas diferentes a fin de ser utilizados para organizarse en distintos grupos cada vez que se necesite.
2. **Ejercicio de Autoevaluación:** Se aplica un cuestionario corto, auto calificable para determinar los niveles de confianza, reflexión y comentario. (ver apéndice)
3. **Cine Fórum:** Luego del ejercicio anterior se proyecta una historia corta, se hace énfasis en visión, misión y metas, esto les permitirá conocer estrategias para cambiar actitudes negativas e inyectar actos positivos.
4. **Puesta en Común. II Parte. Victoria Pública:** En este apartado se conocen cuatro hábitos.
 - a) Pensar Ganar – Ganar
 - b) Buscar primero entender, luego ser entendido.
 - c) Sinergizar.
 - d) Afilar la sierra.

Utilizando la modalidad de la conferencia, se desarrolla cada uno enfatizando en el trato con los demás. “Cómo yo quiero que me traten debo tratar, el trabajo de los demás con sus defectos y virtudes”, para ello se narran y/o proyectan historias cortas que llevan a la reflexión, respecto a la importancia del trabajo en equipo en el que todos ganan. Es un momento en que se propicia un reencuentro, se liman asperezas entre los participantes y se invita a una renovación constante.

5. **Refacción:** acá se proporciona una refacción. Se reparten algunas canciones con mensaje, a fin de crear un ambiente cálido, en el que todos participen interpretándolas acompañados del sonido de una guitarra.
6. Después se realiza una propuesta en común para determinar cuáles pueden ser los cambios de actitudes como un compromiso personal y de equipo, conclusiones que se expresan públicamente.
7. Se reparte una evaluación escrita relacionada a toda la actividad con el entendido que dada la naturaleza de la socialización, esta no puede ser evaluada a través de pruebas objetivas, ni a corto plazo, sino en forma informal por medio de comentarios.

8. Se cierra la actividad con comentarios y el agradecimiento a los participantes, facilitándoles Trifoliales con el resumen del contenido.
- G. **Evaluación:** El logro de los objetivos será a través de mecanismos informales. La evaluación del grupo será a través de preguntas orales. La evaluación del cambio de actitudes de valores, se hará a través de parámetros externos, tales como comentarios de los mismos catedráticos, padres de familia, estudiantes y autoridades educativas.
- H. Material de Implementación de la socialización y trifoliar: (ver apéndice)

f) _____
Darío Enrique Arévalo Castillo
Facilitador

*Programa para mejorar las Relaciones
Interpersonales de Alumnos*



PROGRAMA DE SOCIALIZACIÓN PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE ALUMNOS

I. IDENTIFICACIÓN:

A. Título de la socialización:

“Los 7 Hábitos de los Adolescentes Altamente Efectivos de Sean Covey”

B. Participantes: Estudiantes

C. Institución: “Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional”

D. Municipio: San Pedro Sacatepéquez

E. Departamento: San Marcos

F. Lugar de Realización: Salón de Clases y Salón de Usos Múltiples del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional.

G. Fechas: del 18 de febrero al 14 de marzo de 2010

H. Facilitador: Darío Enrique Arévalo Castillo

II. Descripción:

A. Objetivo General: Contribuir en el mejoramiento de las relaciones interpersonales de los estudiantes del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional.

B. Número de Participantes: 45 -50 personas

C. Tiempo requerido: 1:30 horas

D. Materiales y Recursos Necesarios:

1. Proyector y laptop
2. Rota folios
3. Carteles
4. Hojas de papel en blanco

5. Reflexiones impresas
6. Lapiceros
7. Marcadores
8. Hoja de Evaluación

E. Recursos Humanos:

1. Facilitador
2. Orientador
3. Colaboradores
4. Participantes

F. Aspectos importantes para la implementación: Arreglos de Salón, mobiliario y equipo estará previsto por el facilitador y el orientador-

G. Presupuesto:

Alquiler del Proyector	Q. 100.00
Material Didáctico	Q. 50.00
Hojas impresas	Q. 150.00
Útiles de Oficina	Q. 50.00
Fotocopias	Q. 80.00
Trifoliales	<u>Q. 500.00</u>
Total	<u>Q. 930.00</u>

SOCIALIZACIÓN # 1
PROGRAMA PARA MEJORAR LAS RELACIONES
INTERPERSONALES DE CATEDRÁTICOS Y ALUMNOS

I. IDENTIFICACIÓN:

I.1. **Título de la Socialización:** “Los 7 Hábitos de los Adolescentes Altamente Efectivos de Sean Covey”.

I.2. **Tema:** “Paradigmas, Principios y Hábito No. 1 Ser Proactivo”.

II. DESCRIPCION:

II.1. **Objetivos:** Que los estudiantes:

II.1.1. Diferencien los paradigmas negativos de los positivos-

II.1.2. Evalúen sus necesidades en relación a la urgencia de reforzar sus principios para alcanzar el éxito

II.1.1.3. Comprendan la diferencia entre ser proactivo y reactivo.

II.1.1.4. Comprendan que la pro actividad nos hace humanos y nos permite afirmar que somos los arquitectos de nuestro propio destino.

III. SECUENCIA:

III.1. **Introducción:** (10 minutos) Se aprovecha para presentar los objetivos, dar la bienvenida, puede ser dado por el profesor guía, orientado o auxiliar.

Este apartado se utiliza para proporcionar información general de los tópicos a desarrollar haciendo hincapié respecto de los valores. Se les dará un gafete con su nombre diseñado con colores diferentes, figuras adicionales para ser utilizados en la organización de grupos en toda la actividad. El facilitador debe realizar un ejercicio de relajamiento.

III.2. **Presentación de la información** en esta fase el facilitador proporcionará información sobre qué es un paradigma, que son los principios, como parte de los preparativos, y el hábito No. 1 “Ser Proactivo”, utilizará la modalidad de la conferencia, hará preguntas simples para mantener el interés, proyectará o narrará pequeñas historias relacionadas al tema.

III.3. **Actividades:** (20 minutos)

III.3.1- **Reflexión:** se pide a los estudiantes que se reúnan en grupos de seis elementos, dialoguen sobre este primer hábito y cómo lograr la práctica del mismo.

III.3.2. En este espacio se solicita que un representante de cada grupo de a conocer las conclusiones y el deseo de practicar el hábito. Se reparte material impreso, con reflexiones que ayudarán a fortalecer las actitudes proactivas.

III.4. **Evaluación:** El logro de los objetivos será a través de mecanismos informales. La evaluación del grupo será a través d preguntas orales. La evaluación del cambio de actitudes de valores se hará a través de parámetros externos tales como comentarios de maestros, padres de familia y estudiantes.

III.5. **Información sobre la socialización:** (ver apéndice).

F. _____
Darío Enrique Arévalo Castillo
FACILITADOR

SOCIALIZACIÓN #2
PROGRAMA PARA MEJORAR LAS RELACIONES
INTERPERSONALES DE CATEDRÁTICOS Y ALUMNOS

I. IDENTIFICACIÓN:

I.1. Tema: “comenzar con el fin en la mente”

II. DESCRIPCIÓN:

II.1 Objetivos: Que los estudiantes:

II.1.1. Comprendan la importancia de tener una visión, una misión y metas claras para alcanzar lo que desean ser y hacer.

II.1.2. Conozcan estrategias para controlar su destino y decidan a donde ir.

II.1.3. Descubran que hay necesidad de auto disciplinarse para alcanzar sus sueños a través de metas a corto, mediano y largo plazo.

III. SECUENCIA:

III.1. Introducción: (10 minutos) en este apartado se introduce el tema y pone a los estudiantes en contexto, haciendo una breve retro alimentación del tema anterior. Se recomienda realizar un actividad de rompe hielo para que se sientan cómodos.

III.2. Presentación de la información: (20 minutos) en esta fase se presenta el hábito # 2. “Comenzar con el fin en la mente”, este hábito hace posible que nuestra vida tenga razón de ser, pues la creación de una visión de lo que queremos lograr, permite que nuestras acciones estén dirigidas a lo que verdaderamente es significativo en nuestras vidas, se ilustra con historias, anécdotas y presentaciones.

III.3. Actividades de Taller: (20 minutos)

III.3.1. Reflexión: Se organizan dos grupos, utilizando una opinión del gafete, luego se indica que deben dialogar en relación a la importancia de tener visión, misión y metas y cómo lograr alcanzar lo propuesto.

III.3.2. Dramatización: se les pide que representen una situación similar a la historia presentada.

III.3.3. Al final se les pide a los estudiantes enumerar qué valores se practican en este hábito.

III.4. Evaluación: El logro de los objetivos será a través de mecanismos informales. La evaluación del grupo será a través de preguntas orales. La evaluación del cambio de actitudes de valores se hará a través de parámetros externos tales como comentarios de maestros, padres de familia y estudiantes.

III.5. Información sobre la socialización: (ver apéndice)

F. _____
Darío Enrique Arévalo Castillo
FACILITADOR

SOCIALIZACIÓN # 3
PROGRAMA PARA MEJORAR LAS RELACIONES
INTERPERSONALES DE CATEDRÁTICOS Y ALUMNOS

I.IDENTIFICACIÓN:

I.1.Tema: “Poner primero lo primero”

II.DESCRIPCIÓN:

II.1.Objetivos: Que los estudiantes:

II.1.1. Comprendan la importancia de saber administrar el tiempo.

II.1.2. Elaboren un Horario de sus actividades diarias.

II.1.3. Apliquen estrategias para priorizar actividades importantes que contribuyan a lograr su misión y metas.

II.1.4. Diferenciar lo importante de lo urgente.

III.SECUENCIA:

III.1.Introducción: (10 minutos) En los talleres anteriores se han establecido valores importantes, como el autocontrol, autoestima, en esta fase es necesario recalcar en la adecuada administración del tiempo, en realizar actividades o acciones que deben ir primero y que contribuyan a alcanzar su misión y sus metas, así como las urgentes, es decir las actividades que exigen atención inmediata, con esta fase se concluye “La Victoria Privada” es decir los hábitos personales, de cambio interior.

III.2.Presentación de la Información: (20 minutos) En este apartado se presenta el hábito # 3 “Poner primero lo primero”, el facilitador explicará la importancia de la administración del tiempo, este hábito nos permite liberarnos de la tiranía de lo urgente para dedicar tiempo a las actividades que verdaderamente dan sentido a nuestras vidas. Es la disciplina de llevar a cabo lo importante, lo cual nos permite convertir en realidad la visión que se forjó en el hábito # 2.

III.3.Actividades: (20 minutos) se organizan grupos de seis elementos, se indican que deben dramatizar una escena de la experiencia que viven en cuanto a la administración de su tiempo, causas y consecuencias y la manera de adquirir el hábito. Cada grupo participará con un máximo de ocho minutos. Posteriormente compartirán opiniones.

III.4. Evaluación: el logro de los objetivos será a través de mecanismos informales. La evaluación del grupo será a través de preguntas orales. La evaluación del cambio de actitudes de valores se hará a través de parámetros externos tales como comentarios de maestros, padres de familia y estudiantes.

III.5. Información sobre la socialización: (ver apéndice)

F. _____
Darío Enrique Arévalo Castillo
Facilitador

SOCIALIZACIÓN # 4
LA VICTORIA PÚBLICA
PROGRAMA PARA MEJORAR LAS RELACIONES
INTERPERSONALES DE CATEDRÁTICOS Y ALUMNOS

I.IDENTIFICACIÓN:

I.1. Tema: “Pensar Ganar – Ganar”

II.DESCRIPCIÓN:

II.1. Objetivos: Que los estudiantes:

II.1.1 Analizar la importancia de la confianza mutua.

II.1.2 Que los estudiantes reconozcan que el trabajo en equipo es efectivo para alcanzar objetivos comunes con una mentalidad de abundancia.

II.1.3. Comprendan que la Victoria Pública, significa trabajo en conjunto, comunicación en conjunta

III.SECUENCIA:

III.1. Introducción: (10 minutos) En esta fase se introduce a los estudiantes a que la Victoria Pública les ayudará a ser independientes, es decir a aprender a trabajar en cooperación con los demás, haciendo énfasis en qué significa trabajo y comunicación conjunta, lograr juntos que sucedan las cosas imposibles de obtener mediante esfuerzos independientes y aislados.

III.2. Presentación de la Información: (20 minutos) El facilitador narrará una anécdota relacionada a la confianza, seguidamente explicará que el hábito de Ganar – Ganar, permite desarrollar una mentalidad de abundancia material y espiritual pues nos cuestiona la premisa de que la vida es un juego, juego de suma cero, donde para que yo gane alguien tiene que perder. Cuando establecemos un balance entre nuestros objetivos y los objetivos de los demás, podemos lograr el bien común. Cuando nuestra determinación se balancea para con los demás, estamos sentando las bases para la convivencia y la equidad entre los seres vivos. La filosofía Ganar – Ganar, es la mentalidad de abundancia, el paradigma de que en el mundo hay mucho para todos. Promueve de un carácter integro y maduro, y de la mentalidad de abundancia, surge de las relaciones en las que existe alta confianza, se materializa en acuerdos que clasifican y administran efectivamente tanto las expectativas como el éxito.

III.3. Actividades: (20 minutos) El facilitador aplicará un cuestionario corto respecto a confianza auto calificable, que permite dar a los participantes un

breve diagnóstico de su realidad. Seguidamente organizará una dinámica en la que comprobará que el trabajo en conjunto resulta más efectivo y necesario.

III.4. Evaluación: El logro de los objetivos será a través de mecanismos informales. La evaluación del grupo será a través de preguntas orales. La evaluación del cambio de actitudes de valores se hará a través de parámetros externos tales como comentarios de maestros, padres de familia y estudiantes.

III.5. Información sobre la socialización: (ver apéndice)

F. _____
Darío Enrique Arévalo Castillo
Facilitador

SOCIALIZACIÓN # 5
LA VICTORIA PÚBLICA
PROGRAMA PARA MEJORAR LAS RELACIONES
INTERPERSONALES DE CATEDRÁTICOS Y ALUMNOS

I.IDENTIFICACIÓN:

I.1. Tema: “Buscar Primero Entender y Luego ser Entendido”.

II.DESCRIPCIÓN:

II.1. Objetivos: Que los estudiantes:

II.1.1. Comprendan que la clave para establecer una eficiente comunicación es saber escuchar.

II.1.2. Diferenciar cinco malos hábitos para escuchar.

II.1.3. Sepan que escuchar es el hábito clave de las relaciones humanas

II.1.4. Practiquen una escucha empática.

III.SECUENCIA:

III.1.Introducción: (10 minutos)

III.1.1. Este hábito nos introduce a conocer la necesidad profunda del ser humano de ser comprendido. Para comprender a otra persona lo básico es saber escucharla. Considerar que el punto de partida que permite contacto con otra persona y recibir información es precisamente una comunicación efectiva.

III.2. Presentación de la información: (20 minutos) En esta forma clara y precisa, el facilitador expondrá que la esencia del respeto a los demás consiste en buscar comprender primero y luego ser entendido. La necesidad de ser entendido es uno de los sentimientos más intensos de todos los seres humanos, este hábito es la clave de las relaciones humanas efectivas y posibilita llegar a acuerdos Ganar – Ganar.

III.3. Actividades: (20 minutos) Se organizaran grupos, atendiendo lo establecido a través de gafetes, se pide a los estudiantes que ejemplifiquen cada uno de los cinco malos estilos para escuchar, así como el estilo de escuchar genuinamente. Posteriormente realizarán una puesta en común para identificar el mejor de los estilos y lograr tener más relaciones humanas efectivas.

III.4. Evaluación: El logro de los objetivos será a través de mecanismos informales. La evaluación del cambio de actitudes de valores se hará a

través de parámetros externos tales como comentarios de maestros, padres de familia y estudiantes.

III.5. Información sobre la socialización: (ver apéndice)

F. _____
Darío Enrique Arévalo Castillo
FACILITADOR

SOCIALIZACIÓN # 6
LA VICTORIA PÚBLICA
PROGRAMA PARA MEJORAR LAS RELACIONES
INTERPERSONALES DE CATEDRÁTICOS Y ALUMNOS

I.IDENTIFICACIÓN:

I.1. Tema: “Sinergizar”

II.DESCRIPCIÓN:

II.1. Objetivos: Que los estudiantes:

II.1.1. Diferencien entre el trabajo individual y el trabajo en equipo y comprendan el valor del grupo.

II.1.2. Comprendan que el trabajo conjunto es más efectivo que el individual.

II.1.3. Acepten a las demás personas, con sus diferencias y aprovechen el caudal de talentos para realizar trabajos en conjunto.

III.SECUENCIA:

III.1. Introducción: (10 minutos) El facilitador previo a iniciar la exposición del tema, debe realizar una actividad de retroalimentación de los hábitos anteriores, en esta parte se da una referencia de la importancia del trabajo en conjunto. También es necesario indicar, que para aceptar a los demás, se debe considerar evitar los obstáculos: ignorancia, camarillas, prejuicios y el racismo. El logro de los trabajos en equipo y la innovación con el resultado de este hábito.

III.2. Presentación de la Información: (20 minutos) El facilitador proyectará una historia, anécdota o ejemplo de cómo la naturaleza hace uso de la sinergia. Luego explicará que la sinergia se logra cuando dos o más personas trabajan conjuntamente, para crear una mejor solución de lo que ambos pudieran realizar por cuenta propia, una forma más elevada. También es necesario introducir al participante a conocer que debemos respetar la diversidad y aprovecharla como un maravilloso medio de conjugar los talentos para el logro de objetivos conjuntos, la síntesis de ideas divergentes produce ideas mejores y superiores a las ideas individuales.

III.3. Actividades: (20 minutos) Los participantes se organizan en grupos de seis u ocho elementos, se les proporcionará material, cartulinas, papel de colores, marcadores, crayones, etc., para

elaborar un collage en el que se observe la sinergia, en un ambiente natural. Luego explicarán al grupo cómo podemos practicar este hábito, ventajas y desventajas del trabajo en equipo.

III.4. Evaluación: el logro de los objetivos será a través de mecanismos informales. La evaluación del grupo será a través de preguntas orales. La evaluación del cambio de actitudes de valores, se hará a través de parámetros externos tales como comentarios de maestros, padres de familia y estudiantes.

III.5. Información sobre la Socialización: (ver apéndice)

F. _____
Darío Enrique Arévalo Castillo
FACILITADOR

SOCIALIZACIÓN # 7
LA VICTORIA PÚBLICA
PROGRAMA PARA MEJORAR LAS RELACIONES
INTERPERSONALES DE CATEDRÁTICOS Y ALUMNOS

I.IDENTIFICACIÓN:

I.1. Tema: “Afilarse la Sierra”

II.DESCRIPCIÓN:

II.1. Objetivos: Que los estudiantes:

II.1.1. Analizar la importancia de la confianza mutua.

II.1.2. Que los estudiantes reconozcan que el trabajo en equipo es efectivo para alcanzar objetivos comunes con una mentalidad de abundancia.

II.1.3. Comprender que la victoria pública significa trabajo en conjunto, comunicación conjunta.

III.SECUENCIA:

III.1. Introducción: (10 minutos) En esta fase se introduce a los estudiantes a que la Victoria Pública les ayudará a ser interdependientes, es decir aprender a trabajar en cooperación con los demás, haciendo énfasis en qué significa trabajo y comunicación conjunta, lograr juntos que sucedan las cosas imposibles de obtener mediante esfuerzos independientes y aislados.

III.2. Presentación de la Información: (20 minutos) El facilitador narrará una anécdota relacionada a la confianza, seguidamente explicará que el hábito Ganar – Ganar, permite desarrollar una mentalidad de abundancia material y espiritual pues nos cuestiona la premisa de que la vida es un juego, juego de suma cero, donde para que yo gane, alguien tiene que perder. Cuando establecemos un balance entre nuestros objetivos y los objetivos de los demás, podremos lograr el bien común. Cuando nuestra determinación se balancea para con los demás, estamos sentando las bases para la convivencia y la equidad entre los seres humanos. La filosofía Ganar – Ganar, es la mentalidad de abundancia, el paradigma de que en el mundo hay mucho para todos. Promueve de un carácter íntegro y maduro, y de la mentalidad de abundancia, surge de las relaciones en las que existe alta confianza, se materializa en acuerdos que clasifican y administran efectivamente tanto en expectativas como el éxito.

III.3. Actividades: (20 minutos) El facilitador aplicará un cuestionario corto respecto a confianza auto calificable, que permite dar a los participantes un breve diagnóstico de su realidad. Seguidamente organizará una dinámica en la que comprobará que el trabajo en conjunto resulta más efectivo y necesario.

III.4. Evaluación: El logro de los objetivos será a través de mecanismos informales. La evaluación del grupo será a través de preguntas orales. La evaluación del cambio de actitudes de valores se hará a través de parámetros externos tales como comentarios de maestros, padres de familia y estudiantes.

III.5. Información sobre la socialización y trifoliar: (ver apéndice)

F. _____
Darío Enrique Arévalo Castillo
FACILITADOR

LA ACTITUD POSITIVA

Nuestras actitudes en todo lo que pensamos, decimos y hacemos, repercutirán siempre en nuestra actitud emotiva, por ende con quienes interactuamos.

Cuando un ganador comete un error, dice: "Yo me equivoqué" y aprende del error.

Cuando un perdedor comete un error, dice: "No fue mi culpa".

Un ganador trabaja fuerte e inteligentemente, y aún así tiene más tiempo.

Un perdedor está siempre muy ocupado para hacer lo que es necesario.

Un ganador enfrenta, razona y supera el problema.

Un perdedor le da vueltas y nunca logra pasarlo.

Un ganador se compromete y actúa en consecuencia.

Un perdedor hace promesas pero no actúa y saca disculpas para no hacerlo.

Un ganador dice ante una tarea concluida: "Soy bueno, pero puedo hacerlo muchísimo mejor".

Un perdedor dice: "Yo no soy tan malo como muchas otras personas".

Un ganador escucha, comprende y responde proactivamente.

Un perdedor sólo espera hasta que le toque su turno para hablar y es reactivo a lo que los demás dicen.

Un ganador respeta y escucha a todas las personas y aprende de ellas.

Un perdedor se resiente con los que saben más que él y trata de encontrarles sus defectos.

Un ganador se siente responsable por algo más que su trabajo

ELIGE

Elige amar, en lugar de odiar.

Elige reír, en lugar de llorar.

Elige crear, en lugar de destruir.

Elige perseverar, en lugar de denunciar.

Elige alabar, en lugar de criticar.

Elige curar, en lugar de herir.

Elige dar, en lugar de robar.

Elige actuar, en lugar de aplazar.

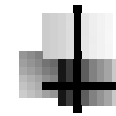
Elige crecer, en lugar de consumirte.

Elige bendecir, en lugar de blasfemar.

Elige vivir, en lugar de morir.

OG MANDINO.

San Pedro Sacatepéquez, San Marcos. Marzo 11 de 2011



LOS 7 HÁBITOS DE LA GENTE
ALTAMENTE EFECTIVA



RELACIONES INTERPERSONALES Y FORTALECIMIENTO DE VALORES

*INSTITUTO NACIONAL
EXPERIMENTAL DE EDUCACIÓN
BÁSICA CON ORIENTACIÓN
OCUPACIONAL*

UN CORAZÓN SENCILLO, SABE ESCUCHAR.
UNA MENTE POSITIVA SABE REFLEXIONAR

Y
UNA PERSONA CON VALORES, SABE CAMI
DARÍO ENRIQUE ARÉVALO CASTILLO

LOS SIETE HÁBITOS DE LOS ADOLESCENTES ALTAMENTE EFECTIVOS

Las personas con hábitos de efectividad son las piedras angulares para formar organizaciones altamente efectivas. Es por esta razón que el desarrollo de estos hábitos en el nivel personal constituye la base para la efectividad organizacional.

1. Hábito de la Pro actividad: nos da la libertad para poder escoger nuestra respuesta a los estímulos del medio ambiente. Nos faculta para responder (responsabilidad) de acuerdo con nuestros principio y valores. Esta es la cualidad esencial que nos distingue de los demás miembros del miembro animal. En esencia, es lo que nos hace humanos y nos permite afirmar que somos los arquitectos de nuestro propio destino.



2. Comenzar con el fin en la mente: Hace posible que nuestra vida tenga razón de ser, pues la creación de una visión de lo que queremos lograr permite que nuestras acciones estén dirigidas a lo que verdaderamente es significativo de nuestras vidas. Después



de todo, para verlo sin puerto cualquier viento es bueno.

3. Poner primero lo primero: nos permite liberarnos de la tiranía de lo urgente para dedicar tiempo a las actividades que verdaderamente dan sentido a nuestras vidas. Es la disciplina de llevar a cabo lo importante, lo cual nos permite convertir en realidad la visión que forjamos en el hábito 2.



4. Pensar en Ganar – Ganar: nos permite desarrollar una mentalidad de abundancia material y espiritual, pues es un juego <<Juego de Suma Cero>>, donde para que yo gane alguien tiene que perder. Cuando establecemos el balance entre nuestros objetivos y los objetivos de los demás podemos lograr el bien común. Cuando nuestra determinación se balancea para con los demás, estamos sentando las bases para la convivencia y la equidad entre los seres humanos.

5. Buscar comprender primero y luego ser comprendido: Es la esencia del respeto a los demás. La necesidad que tenemos de ser entendidos es uno de los sentimientos más intensos de todos los



seres humanos, este hábito es la clave de las relaciones efectivas y posibilita llegar a acuerdos de tipo Ganar – Ganar.

6. Sinergizar: La síntesis de ideas divergentes produce ideas mejores y superiores a las ideas individuales. El logro del trabajo en equipo y la innovación son el resultado de este hábito.



7. Afilar la Sierra: Es usar la capacidad que tenemos para renovarnos física, mental, espiritual y emocionalmente. Es lo que nos permite establecer un balance entre todas las dimensiones de nuestro ser, a fin de ser efectivos en los diferentes papeles (roles) que desempeñamos en nuestras vidas.



Sean Covey

CAPITULO V EVALUACIÓN

- 5.1 Evaluación de resultados en relación a los objetivos:** Los objetivos propuestos se lograron evidenciándolos con la ejecución de las actividades propuestas.
- 5.2 Evidencias de desarrollo sostenible:** La institución considerada que puede seguir aplicando el programa, haciendo uso de los recursos propios de la comisión de orientación a quien se facilitará los materiales bibliográficos.
- 5.3 Seguimiento de la propuesta:** La propuesta tendrá seguimiento con estudiantes hasta cumplir este ciclo escolar, para los años subsiguientes al principio de cada ciclo se aplicará con los estudiantes de primer ingreso como medio de inducción, será ejecutado por la comisión de orientación.
- 5.4 Reflexiones sobre todo el proceso:** El proceso de Investigación – Acción me permitió hacer reflexiones constantes, fui conociendo las realidades que viven nuestros jóvenes, sus temores, sus ilusiones, sus sueños, el silencio que guardan cuando de alguna manera por temor a ser reprimidos no manifiestan su manera de pensar, sus sentimientos, sus frustraciones y privaciones, el urgente llamado a solucionar sus conflictos a través de un rato digno y comprensivo de quienes dirigen su formación

Por el otro lado me encuentro con un grupo de docentes, que realizan su labor sin tomarse un tiempo para renovar sus principios, hacer una revisión de sus valores que como profesionales deben practicar, pues sobre ellos recae la responsabilidad de enseñar con el ejemplo, vale la pena considerar que en toda empresa debe prevalecer la armonía entre los empleados, escasa en esta institución, problema conocido por las autoridades educativas, sin que hasta el momento hayan implementado acciones que mejoren dicha situación. Se evidenció un clima de ataque y defensa.

Al transcurrir el tiempo, también puede darme cuenta del poco interés que manifiestan las autoridades del plantel por buscar mecanismo para mejorar la calidad del servicio. Padres de familia inconformes por el trato que reciben sus hijos por parte de algunos miembros de la institución, estudiantes que manifiestan la poca confianza que les tienen a sus catedráticos. Se han dado cuenta del negativismo de muchos de ellos en la realización de actividades innovadoras en varios campos. Algo muy positivo fue la cordialidad con que fui recibido por el personal, note la necesidad de ser escuchados, la mayoría está consciente de la problemática pero muy pocos manifiestan el valor de propiciar acciones inmediatas para darle solución. En fin pienso que con el programa propuesto, trabajar tanto con estudiantes como con docentes, despertó el interés por revisar actitudes e incentivé al cambio, haciendo un compromiso para revisar y fortalecer constantemente sus actitudes para desarrollar una labor más humana. La investigación – Acción me permitió soñar, visualizando para el futuro una enseñanza con Valores, partiendo de la práctica personal de los

mismos; como ejemplo: para los que interactúan de alguna manera en el que hacer educativo.

El montaje y ejecución del Plan Acción requirió de una gran dosis de entusiasmo, entrega, preparación documental, permitió que yo fuera el primero en experimentar actitudes positivas, minimizando todas aquellas situaciones negativas que hicieron difícil ciertas acciones. Se requirió de madurez para tomar decisiones en momentos críticos o emergentes permitiendo templar mi carácter y utilizando estrategias que se fueron renovando a lo largo de esta Investigación – Acción. Se necesito de un equipo de jóvenes que colaborara estrechamente en la ejecución de la acción, con quienes compartimos ideas, experiencias y sueños, quienes vivieron paso a paso la ilusión de hacer cambios positivos en los participantes.

Al final puedo decir con entera satisfacción: “Valió la pena el esfuerzo”, pues he contribuido en mínima forma a generar cambios quizás leves, pero importantes. Comprobé la frase que Juan Pablo II mencionaba: “Donde hay jóvenes, siempre hay esperanza”, es esa esperanza de que cada día nos propongamos a llevarnos bien con quienes nos rodean.

- 5.5 Experiencias Sobresalientes:** Debido a las malas relaciones interpersonales entre el personal, se percibió cierta indiferencia entre los catedráticos cuando se les invitó a la socialización, algunos llegaron puntuales, otros retrasados, se escucharon comentarios pre juiciosos, el cambio de actitud se generó desde el primer momento que fueron recibidos, el equipo de servicio estaba preparado, se les atendió con cortesía y se les proporcionó los elementos necesarios para que dicha acción fuera una convivencia dinámica y efectiva, al final, sus comentarios fueron positivos, tanto así que exteriorizaron su interés por organizar otras acciones similares. Es importante prever situaciones inesperadas como el mal funcionamiento del equipo tecnológico, buscar alternativas para suplir estos elementos.

El impacto que tuvo la temática en otras organizaciones. La experiencia con padres de familia fue excelente y la asimilación del tema fue exitosa, según lo manifestaron los padres que voluntariamente tomaron la palabra para reflexionar y agradecer el mensaje, así como con otros que personalmente se acercaron para exteriorizar felicitaciones. Se hizo evidente la necesidad de un acercamiento más estrecho para padres de familia y catedráticos, para enriquecerse con conocimientos y experiencias relacionadas sobre cómo tratar a sus hijos. La calidez con que fui recibido, fue muy amable y motivador.

- 5.6 Teoría que se propone para realizar cambios o mejoras en la Institución Educativa:** Para mejorar las relaciones interpersonales de Catedráticos y alumnos del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional, la propuesta enmarca en la Teoría Constructiva: “Afirma que el conocimiento de todas las cosas es un proceso mental del individuo, que se desarrolla de manera interna, conforme el individuo tiene relación e interactúa con su entorno. Aprendo, practico y aplico.

CONCLUSIONES

1. Se diseñó un programa que permitió contribuir a mejorar las relaciones interpersonales de catedráticos y alumnos del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional.
2. Se socializó el programa de Relaciones Interpersonales con Catedráticos y Alumnos que fortaleció los valores humanos.
3. Se diseño trifoliar con la información de la socialización, distribuidos a los participantes.

RECOMENDACIONES

A la Comunidad Educativa:

- Se le de seguimiento al programa establecido
- Apliquen el programa propuesto
- Es indispensable que las instituciones educativas constantemente renueven su filosofía, la adecuen a los cambios acelerados de nuestra sociedad.
- De vital importancia es que los educadores se den un tiempo para analizar sus actitudes y como la perciben quienes comparten con ellos, el que hacer educativo.
- La actitud y la conducta de los que dirigen instituciones deben ser revisadas constantemente como una acción auto calificable para beneficio propio y de quienes componen la organización.
- Es importante que las organizaciones educativas fortalezcan los valores humanos para apreciar a cada elemento que interactúa en ella con sus habilidades y talentos.
- Toda institución debe promover un programa periódico que permita mejorar las relaciones humanas entre los trabajadores para prestar un mejor servicio.

A Comisión de Orientación:

- Utilizar el programa propuesto
- Reproducir y distribuir los Trifoliales

BIBLIOGRAFÍA

1. **Aguilar Elizardi, Mario**, "Técnicas de Investigación", Instituto de investigaciones y Mejoramiento Educativo IIME, Universidad de San Carlos de Guatemala, Colección Programa EDUSAC, 1ª. Edición, 1991.
2. **Albizúres Palma, Francisco**, "Manual de Comunicación Lingüística". Editorial Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1985.
3. **Constitución Política de la República de Guatemala**, artículo 66, Capítulo II, Sección Tercera "Comunidades Indígenas".
4. **Covey, Sean**, "Los 7 hábitos de los Adolescentes altamente efectivos", Franklin Covey Co. Editorial Grijalbo, Edición 18, México 2005.
5. **Covey, Stephen R.** "Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva", Editorial Paidós, Barcelona, España, 2005.
6. **Fisher, Robert**, "El Caballero de la Armadura Oxidada", Ediciones Obelisco, 85ª. Edición, España, 2004.
7. **García García, Edwing Roberto**, "Propedéutica para el ejercicio Profesional Supervisado – EPS". Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, Departamento de Pedagogía, 8ª. Edición, Guatemala, 2006.
8. **García Laguardia, Jorge Mario, Luján Muñoz, Jorge**, "Guía de Técnicas de Investigación", Serviprensa, Centroamérica, 4ª. Edición, Guatemala, 1997.
9. **De la Torre R., Álvaro**, "1000 Consejos Sobre Buenas Maneras", Editorial Servilibro, Ediciones S. A. España.
10. **Mandino, Og**, "El Milagro Más Grande del Mundo", Editorial Diana, México, 1982
11. "Manual de Actividades, Escuela para Todos". Ministerio de Educación, Guatemala, 1988.
12. **Molina Jiménez, Carlos**, "Ética y Educación, Cuaderno Pedagógico No. 17. MINEDUC, 2002, Editorial Kamar, Guatemala.
13. **Peale, Norman V.**, "Porqué algunos Pensadores Positivos, Obtienen Resultados Poderosos", Grupo Editorial Norma, 2004.

14. **Sátiro, Angélica**, "Sueños de Jóvenes por la Paz, Guía del Maestro y la Maestra", MINEDUC, 2006.
15. **Sátiro, Angélica**, "Sueños de Jóvenes Ciudadanos con Criterio ¡Sembrando Sueños, Cosechando Ciudadanía!" *Manual de El y La Estudiante*, MINEDUC, 2007, Editorial Tipografía Nacional, Guatemala.
16. **Van Pelt, Nancy**, "Felices Para Siempre", *Asociación Publicadora Interamericana*, 9ª. Edición, 1998.
17. **Van Pelt, Nancy**, "Hijos Triunfadores, La Formación del Carácter y la Personalidad", *Asociación Publicadora Interamericana, Colombia*, 7ª. Edición, 1998.
18. **Van Pelt, Nancy**, "Sin Reservas, El Arte de Comunicarse", *Editorial Safeliz, S. L., Madrid, España*, 1ª. Edición, 1999.
19. **Varios Autores**, "Propedéutica de Tesis, Investigación – Acción" *Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, Departamento de Pedagogía*, 1ª. Edición 2007.
20. **Weil, Pierre**, "Relaciones Humanas entre los niños, sus Padres y sus Maestros", *Editorial Capeluzs, S. A. 1993, Buenos Aires, Argentina*.
21. "Llaves para la Enseñanza y el Aprendizaje de Alto Rendimiento", *Programa Nacional de Capacitación para el Cambio Actitudinal del Ministerio de Educación de Guatemala, THE PACIFIC INTITUTE, MINEDUC, Guatemala*.

OTRAS FUENTES

22. "Diccionario de la Lengua Española 2005" *Calpe S. A. Madrid*.
23. "Manual de Actividades Escuela para Padres", *Ministerio de Educación, Guatemala*, 1998.
24. "Material de Apoyo Técnico para la Aplicación de las Guías Pedagógicas de Educación Moral y Cívica para la Convivencia Democrática y la Cultura de Paz", *Unidad Sectorial de Investigación y Planificación USIPE – OEA, Ministerio de Educación, Guatemala*, 1995
25. "Módulo de Semipresencialidad". *Universidad Rafael Landívar, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Metodología de la Investigación. Guatemala*, 2002.
26. "Programa Nacional de Orientación Escolar" *Manual de Actividades, Ministerio de Educación, Guatemala C. A. 1998*
27. <http://www.cubanalisis.com/biblioteca/bibliotecadelcastrismocotidiano>
28. <http://www.monografías.com/trabajos12/relahumana/relahumana.shtml>

29. <http://es.wikipedia.org/wiki/responsabilidadcivil>
30. <http://es.wikipedia.org/wiki/estudiante/tml>
31. <http://es.wikipedia.org/wiki/responsabilidadpenal>
32. [http://es.wikipedia.org/wiki/constructivismo\(pedagog%c3%ada](http://es.wikipedia.org/wiki/constructivismo(pedagog%c3%ada)
33. <http://www.renuevodeplenitud.com/cristiano/reflexiones>

Anexo

El infrascrito Director del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos, hace constar que Darío Enrique Arévalo Castillo estudiante de Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala, con fecha **16 de julio de 2010** solicitó realizar una Investigación-Acción como proyecto de Tesis de Graduación. Después del análisis respectivo, esta Dirección **AUTORIZA** realizar dicha actividad comprometiéndose a brindar la colaboración necesaria a fin de que se logren los objetivos puestos por el investigador, siempre y cuando sean en beneficio de esta institución.

Dado en san Pedro Sacatepéquez San Marcos, a los dieciocho días del mes de julio del año dos mil diez.



Lic. Rolando Joel Bautista Fuentes
DIRECTOR



Registro N° 1

Libro de Actas, -

Compuesto de 200 folios firmados el primero y el ultimo por el infrascrito Supervisor Técnico Departamental de Educación y sellados todos con la estampilla de su Oficina. Están destinados para asentar las Actas. Se autoriza de conformidad como dispuesto en estos casos. -

San Pedro Sacatepéquez, San Marcos mayo 10 1968

[Handwritten Signature]

~~Supervisor Técnico Deptal de Educ.~~

Haydee R. de Orellana
Secretaria



Acta No 1

En San Pedro Sacatepéquez, municipio de San Marcos, siendo las catorce horas del día miércoles diez de enero de dos mil diez, constituidos en el local que ocupa el Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional, el señor Supervisor Técnico de Educación Departamental de San Pedro Sacatepéquez, el señor Alcalde Municipal Don Clemente Oca Elías, el señor Secretario Municipal Don Bladimiro Cetino y los miembros del Comité Pro Instituto de Educación Básica de San Pedro Sacatepéquez, señores Miguel Ángel Orvalle, presidente, Pedro Simón y José María Orvalle, vocales, con el objeto con el objeto de realizar el señor Supervisor Técnico Deptal. Prof. Osvaldo Toledo, una inspección ocular, para comprobar las condiciones pedagógicas del edificio, que se piensan utilizar para el funcionamiento del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional de San Pedro Sacatepéquez, procediéndose de la manera siguiente: Primero: El señor Supervisor Técnico, acompañado del señor Alcalde Municipal, su secretario y los miembros del comité ya mencionados,

recorrieron las instalaciones del edificio, comprobando que sí reúne las condiciones pedagógicas establecidas constando para ello la amplitud de las aulas, ventilación, alumbrado, mobiliario y servicios sanitarios, comprobándose el buen estado de los mismos. Segundo: Después de haber comprobado las óptimas condiciones del edificio, dió la correspondiente aprobación el Señor Supervisor Técnico para que en él funcione el Instituto Nacional Experimental de Educación Básica, dada la urgente necesidad que esta población tiene por un centro educativo de esta naturaleza, ya que se tuvo a la vista el censo escolar levantado recientemente. Tercero: Las autoridades municipales y el Comité Pro-instituto de educación básica, ofrecieron todo su apoyo para el buen funcionamiento del Instituto, agradeciendo al mismo tiempo al Señor Supervisor de Educ. Departamental Prof. Oswaldo Toledo la colaboración brindada a la educación del pueblo. Cuarto: No habiendo más que hacer constar se da por terminada la presente en el mismo lugar y fecha de su inicio, siendo las diez y seis horas, firmando para constancia los que en ella intervinieron. Damos fe.

Wangel Duarte

Calumfezaite

v. Calumfezaite

Jonnapue

Calido

B. B. B. B.



GUATEMALA 10 FEB 77

EL MINISTRO DE EDUCACION,

CONSIDERANDO:

Que es necesario crear otros Institutos Nacionales Mixtos de Educación Básica, tomando en consideración que los que funcionan en la actualidad son insuficientes para absorber a todos los alumnos que desean continuar estudios secundarios,

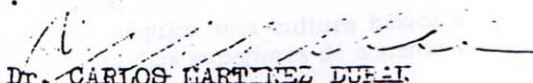
POR TANTO:

A C U E R D A :

Crear los Institutos Nacionales Mixtos de Educación Básica, en los lugares que a continuación se detallan:


- San Pedro Carchá, Alta Verapaz
- Rabinal, Baja Verapaz
- San Juan Comalapa, Chimaltenango
- Sanarate, El Jícara, Departamento de El Progreso
- Chichicastenango, El Quiché
- San Juan Sacatepéquez, San Raymundo, Amatitlán y Colonia "10. de Julio", Departamento de Guatemala
- Nuevo Progreso, San Marcos
- Asunción Mita, Jalpatagua, Santa Catarina Mita y Agua Blanca, Departamento de Jutiapa
- Los Amates, Izabal
- Nueva Santa Rosa, Santa Rosa
- San Ildefonso Ixtahuacán, San Pedro Soloma y San Antonio, Departamento de Huehuetenango
- Esquipulas, Chiquimula
- Instituto Básico Nocturno de Zacapa.

C O M U N I Q U E S E :



Dr. CARLOS MARTINEZ DURAN

El Viceministro,



LIC. FELIX HERNANDEZ ANDRINO



RESOLUCION No. DDECHIM-026/2002

FECHA: 05 DE ABRIL DE 2002

LA DIRECCION DEPARTAMENTAL DE EDUCACION DE CHIMALTENANGO, CON SEDE EN LA CIUDAD DE CHIMALTENANGO.

CONSIDERANDO:

Que las Direcciones Departamentales de Educación fueron creadas como órganos encargados de planificar, dirigir, coordinar y ejecutar las acciones educativas dentro del marco de las necesidades y características de cada departamento.

CONSIDERANDO:

Que la Coordinación Técnico Administrativa No. 04.04.19 y Dirección del Instituto de Educación Básica "Andrés Curruchiche" del municipio de San Juan Comalapa, Chimaltenango, han presentado el Reglamento Interno que debe regir los aspectos disciplinarios de los alumnos de dicho Centro Educativo, cumpliendo con los requerimientos básicos del mismo.

POR TANTO:

Con base en las facultades que le confiere el Acuerdo Gubernativo No. 165-96 de fecha 21 de mayo de 1996 y lo que estipula el Artículo 4°. del Acuerdo Ministerial No. 15-2001 de fecha 6 de febrero de 2001.

RESUELVE:

1. Autorizar el Reglamento Interno que regirá los aspectos disciplinarios de los alumnos del Instituto Nacional de Educación Básica "Andrés Curruchiche" del municipio de San Juan Comalapa, Chimaltenango de la siguiente manera:

INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BASICA "ANDRES CURRUCHICHE"
SAN JUAN COMALAPA, CHIMALTENANGO

REGLAMENTO INTERNO PARA ESTUDIANTES

PERFIL DEL ESTUDIANTE EGRESADO DEL INEB "ANDRES CURRUCHICHE", QUIEN ESTARA EN CAPACIDAD DE:

1. Desenvolverse como persona responsable en su familia.
2. Adaptarse al Ciclo Diversificado y/o medio laboral.
3. Valorarse como persona y como ser productivo en la sociedad.
4. Enfrentar los retos con entusiasmo, inteligencia, responsabilidad y respeto.
5. Respetar las leyes vigentes.
6. Conocer la ciencia y la tecnología básica para continuar estudios superiores.

OBJETIVOS GENERALES:

1. Formar individuos consientes y responsables de acuerdo a la secuencia lógica y progresiva de los tres grados básicos.
2. Proporcionar conocimientos que permitan adquirir una cultura básica a fin que estén preparados para continuar estudios superiores de acuerdo a sus intereses y aptitudes.
3. Fomentar actividades que desarrollen habilidades intelectuales, físicas, artísticas, sociales y culturales.
4. Impulsar el conocimiento, conservación, transformación de su entorno natural, social y cultural.

CAPITULO I**JUSTIFICACION:**

El presente reglamento constituye una guía para normar la conducta de los estudiantes dentro y fuera del establecimiento, ya sea en el horario regular de clases o en actividades extra aula y fuera del horario regular de clases, en las cuales tengan que participar en forma individual o colectiva.

CAPITULO II**DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES**

Los Derechos de los Estudiantes además de los contemplados en el artículo 39 de la Ley de Educación, los siguientes:

- Artículo 1°. Los estudiantes que durante su permanencia en el establecimiento han guardado la disciplina y la corrección debida, pueden solicitar a la Dirección una Certificación de Buena Conducta, cuando la necesiten.
- Artículo 2°. Los estudiantes tienen derecho a solicitar licencia por enfermedad u otro motivo justificado cuando sea necesario, por medio de nota escrita dirigida al profesor guía, firmada por el padre, madre o encargado, hasta por tres días. Si la licencia excede los tres días, esta debe solicitarse a la Dirección.
- Artículo 3°. Los estudiantes pueden hacer uso adecuado de las instalaciones del establecimiento: mobiliario, equipo y otros bienes dentro del horario regular de clases y fuera de el, siempre y cuando soliciten la autorización respectiva de la Dirección.
- Artículo 4°. Los estudiantes tienen derecho a jugar exclusivamente en la hora de receso y en las mañanas deportivas, los deportes que programe la Dirección.
- Artículo 5°. Los estudiantes que comprueben por medio de una certificación médica avalada por el Centro de Salud, sus problemas de salud que les imposibilita la practica de Educación Física, pueden solicitar no participar de la misma a la Dirección del Plantel quien asignara un trabajo o actividad equivalente a la práctica, según el catedrático de la asignatura estime conveniente.

CAPITULO III**OBLIGACIONES DE LOS ESTUDIANTES:**

Son obligaciones de los estudiantes además de los contemplados en el artículo 34 de la ley de Educación Nacional, los siguientes:

- Artículo 6°. El alumno repitente debe asistir regularmente a todas las asignaturas del grado respectivo, cuyo registro acumulativo de notas de evaluación serán solamente en las notas o en asignaturas reprobadas.
- Artículo 7°. Los alumnos deben permanecer en su respectivo salón de clases al momento ejecutivo del timbre, en el horario que corresponde a su jornada.

- Artículo 8°. Los alumnos deben velar por el mantenimiento del edificio y enseres del mismo. En caso de probarles responsabilidades de deterioro, ya sea en forma individual o colectiva, tendrán que costear las reparaciones del caso.
- Artículo 9°. En el momento de la inscripción, cada alumno deberá cancelar las cuotas autorizadas por las Autoridades Educativas específicas.
- Artículo 10°. Cumplir con responsabilidad las atribuciones que les correspondan al integrar las diferentes organizaciones dentro del establecimiento.
- Artículo 11°. Los alumnos deben respetar las pertenencias de sus compañeros y personal del establecimiento.
- Artículo 12°. Cumplir con el calendario de evaluaciones bimensuales, salvo casos especiales que deberán ser notificados a la Dirección personalmente por sus padres, encargados o con algún documento que justifique su inasistencia, dentro de los tres días ocurrida la ausencia.

CAPITULO IV

DEL UNIFORME:

- Artículo 13°. Los alumnos portarán el uniforme de diario y de Educación Física de acuerdo a las características que se puedan consensar entre maestros, alumnos y padres de familia, tanto para señoritas como para varones.
- Artículo 14°. Los alumnos deben presentarse debidamente uniformados al establecimiento, según los acuerdos a que se haya llegado por consenso, y permanecer con este durante la jornada laboral.
- Artículo 15°. Los varones deben mantener el cabello debidamente recortado, corte normal (no se permite cortes extravagantes).
- Artículo 16°. La vestimenta de los varones debe ser estrictamente formal (ni demasiado flojo ni con parches, manteniendo la camisa dentro del pantalón, el suéter no debe colocarlo en la cintura).
- Artículo 17°. Todos los estudiantes al momento de su inscripción están sujetos a cumplir el presente reglamento.
- Artículo 18°. Los alumnos deben ingresar y permanecer dentro de su aula hasta la hora de receso, luego reintegrarse y permanecer hasta la hora final, solo podrán salir en casos especiales (actividades cívicas, culturales, deportivas, molestias físicas u otra que amerite la salida del aula o del establecimiento).
- Artículo 19°. Todos los estudiantes al momento de su inscripción están sujetos a cumplir el presente reglamento.
- Artículo 20°. Los alumnos deben colaborar con los proyectos que la Dirección apruebe y cumplir con la comisión asignada por los catedráticos.
- Artículo 21°. Los alumnos deben llevar los materiales necesarios requeridos por las distintas asignaturas para una formación adecuada.

Artículo 22°. Los alumnos deben llenar como mínimo un 75% de asistencia en cada asignatura para tener derecho a evaluación

CAPITULO V

PROHIBICIONES GENERALES:

- Artículo 23°. Queda prohibida la salida de los estudiantes del establecimiento, se exceptúan casos especiales; previa autorización de la Subdirección y/o la Dirección, en caso contrario incurre en falta leve 1.
- Artículo 24°. Su prohíbe a los alumnos presentarse al establecimiento con: gorra, sombrero, pañuelos en la cabeza, aretes en los varones, audífonos, juegos electrónicos, cadenas y pulseras. En caso contrario incurre en falta leve 1.
- Artículo 25°. Se prohíbe el ingreso por parte de los alumnos, todo tipo de armas, bebidas alcohólicas, inhalantes, señaladores láser y otros que pongan en peligro la integridad física de toda la población del establecimiento.
- Artículo 26°. Queda prohibido que los varones asistan al establecimiento con el cabello largo. Falta leve 1.
- Artículo 27°. Se prohíbe a las señoritas asistir al establecimiento con falda corta, maquillaje, peinados extravagantes y exceso de joyas. Falta leve 1.
- Artículo 28°. Se prohíbe toda clase de juegos que atenta la integridad física, fuera o dentro del salón de clases. Falta leve 1.
- Artículo 29°. Se prohíbe jugar fuera del horario de receso. Falta leve 1.
- Artículo 30°. Se prohíbe rotular, dibujar o manchar mobiliario e instalaciones del establecimiento así como prendas de vestir de sus compañeros. Falta grave 2.
- Artículo 31°. Quedan prohibidas las agresiones verbales y riñas o peleas dentro y fuera del establecimiento; dirigidos a compañeros y personal en general. Falta grave 1.
- Artículo 32°. Se prohíbe el ingreso de los estudiantes a las aulas que no le correspondan a si mismo a la sala de Profesores y oficinas en general, salvo casos especiales en presencia de un catedrático. Falta leve 1.
- Artículo 33°. Se prohíbe tomar objetos y prendas de vestir que no les pertenezcan (robo). Falta grave 1.
- Artículo 34°. Se prohíbe el ingreso a personas ajenas al establecimiento; salvo casos especiales.
- Artículo 35°. Se prohíbe ingresar al establecimiento: naipes, objetos pornográficos, revistas, chistes, pasquines y en general todo lo que afecta la integridad moral de los estudiantes. Falta grave 1.
- Artículo 36°. Se prohíbe ingresar al establecimiento después de las 07:30 horas; salvo casos especiales. Falta leve 1.

- Artículo 37°. Se prohíbe a los estudiantes saltarse la maya. Falta grave 1.
- Artículo 38°. Se prohíbe a los estudiantes comprar o mantener conversaciones a través de la maya. Falta leve 1.
- Artículo 39°. Se prohíben las relaciones de noviazgo dentro del establecimiento. Falta leve 1.
- Artículo 40°. Se prohíbe a los estudiantes comer dentro del aula. Falta leve 1.
- Artículo 41°. Se prohíbe a los estudiantes tirar la basura en cualquier lugar. Falta leve 1.

DE LAS SANCIONES:

1. Falta leve 1: Llamada de atención verbal al alumno por parte de la Dirección, Subdirección o comisión de disciplina.
 2. Falta leve 2: Reporte por escrito al padre de familia o encargado del alumno, por parte de la Dirección.
 3. Falta grave 1: Suspensión de sus estudios hasta por 10 días hábiles por parte de la Dirección, con informe circunstanciado al padre de familia o encargado del alumno.
 4. Falta grave 2: Retiro del plantel en forma definitiva y cancelación de matrícula escolar, con informe circunstanciado al padre de familia o encargado del alumno.
 5. Cualquier reincidencia en una falta, pasa a la siguiente categoría de falta.
2. El presente Reglamento Interno deberá ser evaluado en su aplicación y funcionamiento por la Comisión de Disciplina y Dirección del plantel cada año, solicitándose las enmiendas pertinentes por la misma vía que promovieron su aprobación.
 3. Esta Resolución entra en vigencia a partir de su fecha de emisión.

COMUNIQUESE:



LIC. JUSTO CAPAJU
DIRECTOR DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE HUMANIDADES

MATRIZ FODA

FORTALEZAS INTERNAS	DEBILIDADES INTERNAS
OPORTUNIDADES EXTERNAS	AMENAZAS EXTERNAS

Acta 40 61-2008.

En la población de San Pedro, Sacatepéquez Departamento de San Marcos, cuando son las ocho horas en punto del día miércoles veintitrés de abril del año dos mil diez, reunidos en las instalaciones del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional, los suscritos: Lic. Marcelo Zool Son, Director, Subdirector, Personal Docente, Administrativo y de Servicio, Padres de familia, estudiantes en general y quien suscribe la presente, para hacer constar lo siguiente: PRIMERO: Se lleva a cabo la primera reunión con Padres de familia, iniciándola con palabras de bienvenida, seguidas por una oración seguidamente El Profesor Carlos Enrique Arivalo Castillo, invitado para esta ocasión se dirige a los presentes para dirigir un tema relacionado con la Educación a los estudiantes

SEGUNDO: La comisión de cultura informó de algunas actividades a desarrollarse durante el mes de mayo del presente año relacionadas con el aniversario del establecimiento.

TERCERO: Así mismo la Directiva de Padres de Familia intervino para informar sobre la construcción de un taller de Artes Industriales el cual

26 se está iniciando, por lo que solicitaron
27 padres de familia el aval para el costo de
28 Q 75.00 por estudiante para llevar a cabo la
29 obra en mención.



30 CUARTO: Los padres de familia se constituyeron en
31 el aula de sus hijos para entregarles la respectiva
32 Tarjeta de Calificaciones. No habiendo nada
33 más que constar, se finaliza la presente dos
34 horas después de su inicio firmando de conformidad
35 quienes en esta intervención elamos fe

36 *[Signature]* *[Signature]*
37 *[Signature]* *[Signature]*
38 *[Signature]* *[Signature]*
39 *[Signature]* *[Signature]*
40 *[Signature]* *[Signature]*
41 *[Signature]* *[Signature]*
42 *[Signature]* *[Signature]*
43 *[Signature]* *[Signature]*
44 *[Signature]* *[Signature]*
45 *[Signature]* *[Signature]*
46 *[Signature]* *[Signature]*
47 *[Signature]* *[Signature]*
48 *[Signature]* *[Signature]*
49 *[Signature]* *[Signature]*
50 *[Signature]* *[Signature]*



~~Beate Haron~~

Bacilia Brice

Elia Elexi

~~Paula Latorre~~

Rebeca Jasso

~~Luz Sadya~~

~~Abigail~~

~~Victoria Chac~~

~~Albino~~

~~Abelina Cecilia~~

~~Araceli~~

~~Angela~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

~~Araceli~~

Alicia Manizel setz

~~Facinda Sotoca~~ ~~Humberto~~ ~~Angela~~
~~Defina Lopez~~
~~Glenn Lopez~~ ~~Primito~~

Maria Asuncion Xoc
~~Marta Poyon~~
Juan Jiman Chex ~~Concepcion~~
Razera Icu Cumez

Regina A P
~~Manuel~~
~~Adriana~~

~~Alfredo~~
~~Alfredo~~
~~Amelia~~

~~Patricia~~
~~Victoria~~
~~Francisco~~
Lidia Margarita Peron
~~Patricia~~
~~Patricia~~

~~Largurillo~~ ~~Marcela~~
~~Herlinda~~ B-1
A. Noelia Lopez O ~~Juan~~

~~El Pasador~~ ~~Peron~~
~~Enrique~~
~~Patricia~~

~~María~~ ~~Arrosa~~ S.M.
~~Fernando~~ ~~Alvarez~~ ~~Alvarez~~ ~~Fernando~~

Apéndice

PLAN DE ETAPA DE DIAGNÓSTICO

a. Datos de Identificación

1. Institución: Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional de San Pedro Sacatepéquez San Marcos.

2. Lugar de Ubicación:

7 Av. 6-07 zona 2, San Pedro Sacatepéquez, San Marcos

3. Ejecutor de diagnóstico: Darío Enrique Arévalo Castillo (Investigador).

4. Fecha o tiempo de trabajo: Del 16 al 27 de julio de 2010.

b. Objetivos Generales:

1. Identificar las necesidades académicas que presentan los estudiantes del

Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional.

2. Contactar a los actores inmersos en el establecimiento educativo.

c. Objetivos Específicos:

1. Aplicar técnicas participativas para priorizar los problemas de la institución.

2. Elaborar instrumentos para recopilar información del contexto económico, Social y filosófico.

3. Priorizar los problemas de la institución para tomar decisiones y proponer el Proyecto de investigación.

e. Recursos:

1. Materiales:

- I. Hojas de papel Bond
- II. Lápices
- III. Lapiceros
- IV. Folletos
- V. Libros

2. Equipo:

- I. Computadora
- II. Impresora
- III. Cámara Digital
- IV. Memoria USB

3. Institución:

- I. Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional de San Pedro San Marcos.
- II. Municipalidad
- III. Coordinación Técnico-Administrativa
- IV. Instituto Nacional de Estadística
- V. SEGEPLAN

4. Institucional:

- I. Estudiante Investigador
- II. Director
- III. Subdirector
- IV. Catedráticos
- V. Estudiantes
- VI. Padres de Familia
- VII. Coordinadores Técnicos-Administrativos

f. **Evaluación:** sobre las actividades programadas

LISTA DE COTEJO

		SI	NO
1	¿Se hicieron los contactos necesarios con las autoridades?	x	
2	¿Se obtuvo la información necesaria del Señor Director del establecimiento?	x	
3	¿En la Municipalidad se obtuvo toda la información que se requirió?	x	
4	¿Se aplicó FODA a los Docentes del INEECOO?	x	
5	¿Se aplicó FODA al Coordinador Técnico Administrativo 040419?	x	
6	¿Se aplicó FODA a los representantes de Padres de Familia de cada grado?	x	
7	¿Personas ajenas al establecimiento dieron información requerida por el investigador?	x	
8	¿Se aplicó FODA a la Asociación de Estudiantes del Establecimiento?	x	
9	¿Los instrumentos que se aplicaron, lograron su objetivo?	x	
10	¿Los instrumentos fueron elaborados con cuidado?	x	
11	¿se presentó en la fecha asignada el diagnóstico?	x	

ETAPA DE DIAGNÓSTICO

APLICACIÓN DEL FODA DEL 16 AL 27 DE JULIO DE 2010.



Director del Establecimiento



Sub-Director del Establecimiento



Compartiendo con los Estudiantes



Compartiendo con el personal Docente



Actividad con los estudiantes



Capacitando a los Docentes



Entrada principal INEEB
San Pedro Sacatepéquez, San Marcos



Santa Catedral San Pedro
Sacatepéquez, San Marcos.



Vista Parcial del Parque Central
De San Pedro Sacatepéquez, San
Marcos



Valle de la Esmeralda



Vista Panorámica del municipio
De San Pedro Sacatepéquez



Símbolo representativo de
San Pedro Sacatepéquez

MATERIAL DE APOYO PARA LA SOCIALIZACIÓN

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Se necesita fe para vivir según los principios, especialmente cuando se tiene a las personas cerca y se avanza en la vida mintiendo, estafando, siendo insolente, manipulando y sirviéndonos solo a nosotros mismos. “Es imposible que podamos romper las leyes” contra las leyes solo podemos rompernos nosotros mismos, los principios nunca nos soltarán.

Para entender porque los principios siempre funcionarán, solo imaginemos vivir con base a lo opuesto, deshonestidad, holgazanería, indulgencia, magnitud, egoísmo, odio. Que los principios sean primero es la clave para poder hacer mejor las cosas.

Si practicamos los principios de servicio, respeto y amor, por ejemplo, te tiene más posibilidades de tener más amigos, esto nos ayuda a personalizar su carácter.

El cambio debe comenzar con el hombre en el espejo, le pediré que cambie su forma de ser, y ningún mensaje podría ser más claro. Si quieres hacer del mundo un mejor lugar, mírate a ti mismo y luego produce el cambio (Siedam Garrete).

LA CONDUCTA DE BANCO PERSONAL

Comenzar el cambio con quien está en el espejo.

1. De adentro hacia afuera
2. La cuenta de banco personal. Acciones ~~positivas~~ ahorro, depósitos.
Acciones Negativas Retiros.
3. Cumplir las promesas hechas a nosotros mismos.
4. Realizar pequeños actos generosos.
5. Ser amable con uno mismo.
6. Ser honesto
7. Renovarse (descansar) ejemplo de Mary y el jardín secreto.
8. Aprovecha tus talentos.

1. HABITO DE SER PROACTIVO

“Yo soy la Fuerza”

Yo soy el capitán de mi vida, puedo elegir mi actitud, soy responsable de mí

Propia felicidad o infelicidad

- **Decisiones reactivas:** Ej.
 - Dile las cosas en la cara y luego pégale.
 - Entra en depresión profunda porque te sientes muy mal por lo que te dije.
 - Decide que es una mentirosa y aplícale la ley del hielo por dos meses.
 - Difunde terribles rumores sobre ella. Después de todo ella te lo hizo a ti.
- **Decisiones Proactivas:**
 - Perdónala
 - Habla con ella y dile calmadamente lo que sientes.
 - Ignórala y dale una segunda oportunidad, piensa que también tiene debilidades igual que tu, y en ocasiones también hablas a sus espaldas sin que por ello tengas mala intenciones.

- **Escucha tu propio lenguaje:**

Lenguaje Reactivo → lenguaje proactivo

Intentaré → haré

Así soy → puedo mejorar

- **El virus de la victimitis:** Creen que todo está en su contra.
- **Pagar el precio de ser proactivo:** no se ofenden con facilidad.
- Se responsabilizan de sus decisiones. Piensan antes de actuar.
- **Podemos controlar solo una cosa.**
- **Convertir fallas en triunfos.**
- **Superar los maltratos y abusos.**
- **Convertirse en un agente de cambio.**
- **Desarrolla tus músculos.** Ejemplo poema pág. 62. Cuando te traten mal.
- **Solo oprime pausa.** (abre la caja de herramientas y utilízalas para definir que debes hacer. Autoconocimiento, conciencia, imaginación, voluntad independiente, ilustras pasos de bebe)

2. HABITO No 2.

Comenzar con el fin en la mente “controla tu destino o lo hará otra persona”

- **El crucero de la vida:** los caminos que elijas hoy pueden moldearse para siempre. Amigos, escuela, ¿quién dirige?
- **El enunciado de misión personal para qué estamos aquí:** descubriendo talentos
- **Ve por la meta (perseverancia)**
- **Convertir debilidades en fortalezas.**
- **Haz tu vida extraordinaria.**

3. HABITO No 3.

**Poner primero lo primero
El poder de querer y no querer
Urgente por importante**

- Conseguir una agenda.
- Planificar Semanalmente.
- Administrar el tiempo.
- Ganar significa levantarme cada vez que me caiga.
- Se fuerte en los momentos difíciles.
- Sobre ponerse a la presión de los compañeros.
- El ingrediente más común del éxito “la disciplina” (ver poema)

HABITOS 1,2 Y 3 FORMAN LA VICTORIA PERSONAL

LA VICTORIA PÚBLICA

- **La cuenta de banco de las relaciones:** “Aquello de lo que está hecha la vida” ¿qué estás haciendo por los demás?
 - Cumplir promesas
 - Pequeños actos de generosidad
 - Se leal
 - Escucha
 - Disculpa
 - Fija expectativas
 - Un desafío personal (pensar en una relación dañada que debemos restablecer a cuenta de depósito)

HABITO CUATRO

Pensar Ganar-Ganar

¿Para qué vivimos, sino para hacernos la vida más fácil el uno al otro?

“El orgullo no obtiene placer por poseer algo, sino por tener más que el prójimo” C.S. Lewis

- **Ganar- Perder.** Se complace pero no conforme.
- **Perder-Ganar.** Acepta la culpa por evitar una discusión.
- **Ganar- Ganar.** Es creer que todos ganan, agradable y difícil “trataré a los demás como quiero que me traten”

Ganar primero la victoria privada

Todo comienza con uno mismo

Existen los **Tumores Gemelos:**

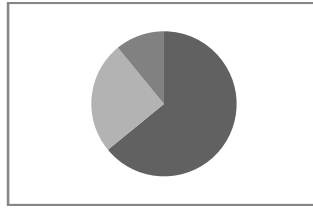
- **Competir:** (nos impulsa a mejorar, cuando se compete con uno mismo y lo negativo es para colocarse sobre los demás).
- **Comparar:** (nadie es igual a otro).

HABITO 5

Busca primero entender y luego ser entendido.

“Tienes dos orejas y una boca” Antes de ponerte los zapatos de otros, primero debo quitarme los míos”

- La necesidad más profunda del corazón humano es ser comprendido, es la clave de ser comprendido.
- Cinco malos estilos para escuchar.
 - Distraerse - ignoramos porque nuestra mente está en otra galaxia.
 - Fingir que se escucha – aparentemente se escucha.
 - Escuchar selectivamente – solo lo que nos conviene.
 - Escuchar solo a palabras – no sabemos lo que significa.
 - Escuchar egocéntricamente – queremos que los demás se pongan en nuestro lugar.
 - Escuchar genuinamente (es el escuchar empático)
 - Primero escucha con tus ojos, con el corazón y oídos.



- Palabras
- Lenguaje Corporal
- Tono

- Segundo ponte en su lugar “ponerse en los zapatos de otro”
- Tercero, practica el reflejo “el espejo nos da consejos, refleja”. *Reflejar es repetir* con sus propias palabras lo que la otra persona dice o siente.
- Comunicación con los padres.
- Luego busca ser entendido.

HABITO 6 SINERGIZAR (LA VIA ELEVADA)

“Se logra la sinergia cuando dos o más personas trabajan conjuntamente para crear una mejor solución de lo que ambos pudieran lograr por cuenta propia. No es tu forma o la mía, sino una mejor forma, una más elevada”

(Ejemplo de las aves)

Ejemplos:

- Las aves se alimentan en el lomo de un rinoceronte
- Un conjunto musical es un excelente equipo de sinergia – todos forman un sonido
- **Celebrar las diferencias:** actitudes que se pueden tomar
- Evitar la diversidad
- Tolerar la diversidad
- Celebrar la diversidad
- Aprendemos de forma distinta
- Vemos en forma distinta
- Tenemos estilos, peculiaridades y características distintas.

Obstáculos para celebrar diferencias:

- Ignorancia
- Camarillas
- Prejuicio
- Racismo

HABITO 7

AFILAR LA SIERRA ES MI MOMENTO

“El momento adecuado para reparar el techo, es cuando el sol brilla”

J.f.Kenedy

- **Cuerpo:** Dimensión física: ejercitarse, comer saludable, dormir bien, descansar.
- **Mente:** Dimensión mental: leer, educarse, escribir, aprender nuevas habilidades.
- **Corazón:** Dimensión Emocional: formar relaciones, prestar servicios, reír.
- **Alma:** Dimensión espiritual: meditar, tener un diario, rezar, ver medios de comunicación de calidad.

El equilibrio es mejor:

- Tomate un tiempo para una pausa
- Cuidar tu cuerpo
- Puedo dejarlo cada vez que quiera (drogas)
- La capacidad de rehusar
- Cuidar tu cerebro deseo de aprender.
- Cuidar tu corazón. Sexo y relaciones. Espera edificante. Ríe o llorarán.
- Cuidar tu alma.
 - Como alimentar el alma: volver a la naturaleza, el mejor amigo del adolescente.
 - Tu dieta espiritual
 - Dieta espiritual
 - No me dejes dormir (televisión, chatear, teléfono)
 - Ranas fritas (drogas, chismes)
 - Sobre actuar, comprar de más.
 - Se realista.

**UNIVERSIDAD DE
SAN CARLOS DE GUATEMALA**

FACULTAD DE HUMANIDADES

**LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**



**UN CORAZÓN SENCILLO,
SABE ESCUCHAR.**

**UNA MENTE POSITIVA,
SABE REFLEXIONAR.**

**Y EL SER HUMANO
CON VALORES,
SABE CAMINAR**

Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva

Stephen R. Covey



Nuestros paradigmas

La fuente de nuestras actitudes, conductas y relaciones con los demás, son los modelos o concepciones que nos hemos formado en la experiencia. Poseemos dos tipos básicos de **modelos**:

- ◉ **Realidades**, o de cómo son las cosas.
- ◉ **Valores**, o de cómo deben ser las cosas.

7 hábitos basados en principios

- ◉ Los siete hábitos es un modelo basado en principios, entendiendo por principios, las directrices para la conducta humana que han demostrado históricamente tener un valor permanente. Conducirse con un modelo basado en principios equivale a regir la conducta de adentro hacia fuera, desde lo más fundamental de nuestra naturaleza humana.

3

7 hábitos basados en principios

- ◉ Los principios que habrán de gobernarnos serán la rectitud, honestidad, dignidad humana, servicio, excelencia y potencial de crecimiento, los cuales habremos de practicar a través de los siete hábitos.
- ◉ Un hábito es el producto de la conjunción de saber qué hacer y por qué (conocimiento), de saber cómo hacerlo (capacidad) y querer hacer (deseo).

4

Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva

- Victoria privada:
 1. Ser proactivo
 2. Empezar con un fin en mente
 3. Establecer prioridades
- Victoria publica:
 4. Pensar en ganar/ganar
 5. Comprender antes de ser comprendido
 6. Sinergia
- Renovación:
 7. Afilar la sierra



5

Primer hábito: Ser proactivo

- Pro-actividad significa que somos responsables de nuestras vidas, de nuestras decisiones, sin culpar a las circunstancias, condicionamientos o emociones de nuestra conducta. La naturaleza humana es proactiva, si nuestras vidas están en función del condicionamiento o el ambiente, es porque conscientes o no, elegimos otorgarles a esas cosas el poder de controlarnos, convirtiéndonos en personas reactivas



6

Primer habito: Ser proactivo

Los **problemas** que afrontamos pueden caer en tres áreas:

- **Control directo.**- Son aquellos que están completamente en nuestras manos, relacionados con la victoria privada.
- **Control indirecto.**- Se resuelven cambiando nuestros métodos de influencia, porque involucran a otras personas.
- **Inexistencia de control.**- Suponen cambiar de actitud, sonreír auténticamente aprendiendo a vivir con ellos.



7

Segundo habito: Empezar con un fin en mente.

- Un modo efectivo de comenzar con un fin en mente es elaborar un enunciado de la misión, filosofía o credo personales.
- El enunciado personal debe contener equilibrio entre los distintos roles que tenemos en la vida.

8

Segundo habito: Empezar con un fin en mente.

Áreas de nuestra vida:

- ◉ La Familia
- ◉ El dinero
- ◉ El trabajo
- ◉ La espiritual
- ◉ La diversión



9

Tercer habito: Establecer prioridades

- ◉ Este hábito determina cómo utilizamos nuestro tiempo. Lo importante es lo que contribuye al logro de nuestras metas, lo que debemos hacer. Podemos clasificar las actividades en cuatro cuadrantes:

10

Clasificación de prioridades

Importante / Urgente	Importante/ No Urgente
Urgente/ No Importante	No Urgente/ No Importante

Delegar

Para alcanzar las metas es importante delegar, y esta debe centrarse en los resultados y no en los métodos.

Resultados deseados

- ◉ Directrices
- ◉ Recursos
- ◉ Rendición de cuentas
- ◉ Consecuencias

LA INTERDEPENDENCIA

- La cuenta bancaria emocional.- Es una metáfora de la confianza incorporada de una relación. Si aumento mis depósitos en una cuenta bancaria emocional a través de la cortesía, bondad, honestidad y el compromiso, constituyo una reserva que hace que crezca la confianza en mí. Existen principalmente seis depósitos.

13

Cuarto hábito: PENSAR EN GANAR GANAR

Este hábito indica que nuestras interacciones con otros seres humanos siempre deben ser de mutuo beneficio, que no existe otra opción. Nuestra relación con un cliente debe ser ganar-ganar, si yo gano y mi cliente pierde, pierdo al cliente. No existe otra opción, aunque a corto plazo otros tipos de relaciones resulten en ganancias inmediatas, a largo plazo vemos que son ineficaces y perjudiciales para ambas partes. El autor explica que si después de razonar con nuestro interlocutor no logramos un acuerdo ganar-ganar, nos queda la opción de "no hay trato".

14

La interacción humana

Ganar/ Ganar	Ganar/ Perder
Perder/ Ganar	Perder/ Perder

Quinto hábito: Comprender antes de ser comprendido

Este hábito es el de la comunicación efectiva, requiere aprender a escuchar empáticamente, sin emitir respuestas autobiográficas ni prescripciones a las que no les precede un diagnóstico. Después exige esforzarnos en ser comprendidos.

Escuchar para comprender

Existen cuatro niveles de escucha:

- ◉ Ignorándola. No escucharla en absoluto.
- ◉ Fingir. "Sí. Ya. Correcto". Es seguir la corriente.
- ◉ Escucha selectiva. Oyendo sólo ciertas partes de la conversación como lo hacemos con el parloteo incesante de un niño.
- ◉ Escucha atenta. Centrando nuestra energía en las palabras que se pronuncian.
- ◉ Escucha empática. Significa escuchar con la intención de comprender, entrando en el marco de referencia de la otra persona, para comprender lo que siente.

17

Sexto habito: La sinergia

- ◉ Sinergia significa que el todo es más que la suma de las partes, que la relación de las partes entre sí es otra parte, la más catalizadora, la que genera más poder, la más unificadora y estimulante.
- ◉ La esencia de la sinergia consiste en valorar las diferencias y respetarlas. Para crear grupos sinérgicos se requiere superar varios niveles de comunicación

18

La sinergia

Tipos de relación

- Defensivo (gano/pierdes ó pierdo/ganas). - Se caracteriza por baja confianza y cooperación entre las partes.
- Respetuoso (transacción). - Se produce en circunstancias de confianza y cooperación medias.
- Sinérgico (ganar/ganar). - Es el resultado de relaciones estrechas, con mucha comprensión producto de altos niveles de confianza y cooperación. En este tipo de comunicación se buscan soluciones que favorecen a ambas partes.



19

Séptimo hábito: AFILAR LA SIERRA

- Este hábito significa preservar y fortalecer el mayor bien que posee cada cual: uno mismo. Significa renovar las cuatro dimensiones de nuestra naturaleza: la física, la espiritual, la mental y la social/emocional.

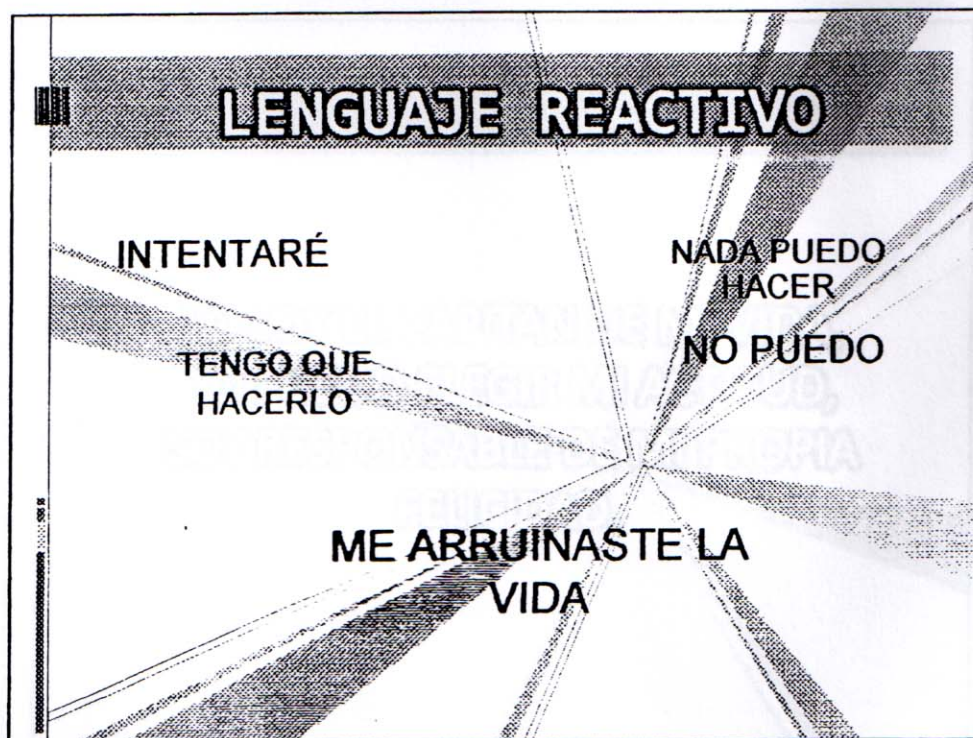
20

Conclusiones

- ◉ Goethe afirmó: "Trata al hombre tal como es, y seguirá siendo lo que es. Trata a un hombre como puede y debe ser, y se convertirá en el hombre que puede y debe ser".

Alguien dijo:

*"Si no te gusta lo que recibes de regreso,
revisa muy bien lo que estás dando!"*



LENGUAJE PROACTIVO

LO HARÉ

PUEDO
MEJORAR

EXAMINEMOS
NUESTRAS
OPCIONES

LO ELEGÍ

DEBE HABER UNA
SOLUCIÓN

NO PERMITIRÉ QUE TU
MAL ESTADO DE ANIMO
SE ME CONTAGIE

**YO SOY EL CAPITAN DE MI VIDA,
YO PUEDO ELEGIR MI ACTITUD,
SOY RESPONSABLE DE MI PROPIA
FELICIDAD.**

ENFOQUE

DISEÑO, ENFOQUE Y RESPONSABILIDAD

ELECCIÓN

Lo que hacemos y quiénes somos viene de nuestras decisiones. No siempre estamos culpando nuestra situación o circunstancial, al ambiente o a las demás personas. Aceptamos el control sobre nuestro propio destino.

ENFOQUE

Conocemos nuestras fortalezas y debilidades.
Aprendamos rápidamente a poner la energía
en nuestras fortalezas.

Hacemos que las cosas sucedan. Tomamos la
iniciativa. No damos excusas, no culpamos a
otros ni nos sentamos a actuar como víctimas.



CONCLUSIÓN

SER PROACTIVO: HABITO DE LA VISIÓN PERSONAL

Las personas tienen el poder de tomar sus propias decisiones y enfocarse en las cosas que pueden controlar en su Círculo de Influencia.

033 5



In grupo de científicos colocó cinco monos en una jaula, en cuyo centro colocaron una escalera y, sobre ella, un montón de bananas.

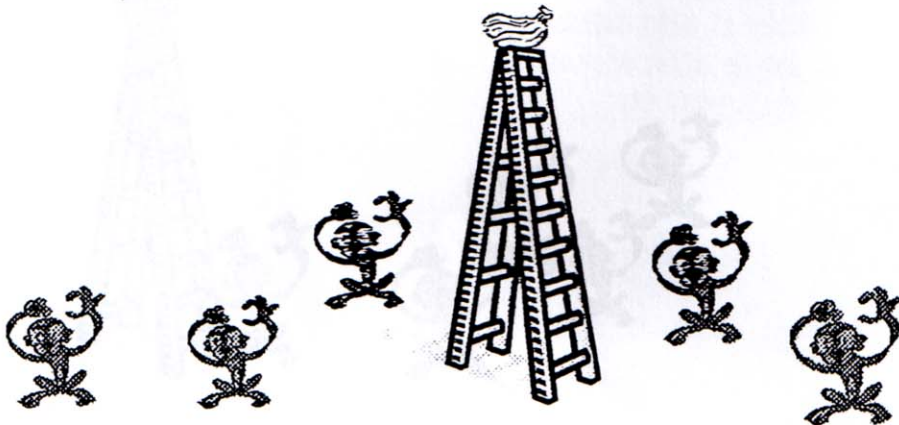
HÁBITO #2. COMENZAR CON EL FIN EN LA MENTE

**CONTROLA TU DESTINO O
LO HARÁ OTRA PERSONA**

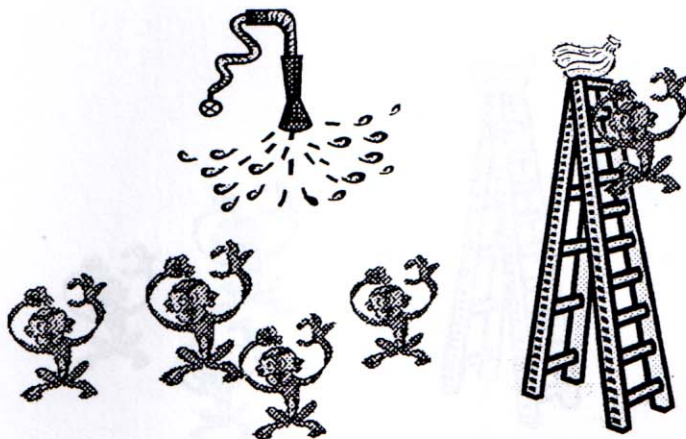
033 5

¿Cómo nace un paradigma ?

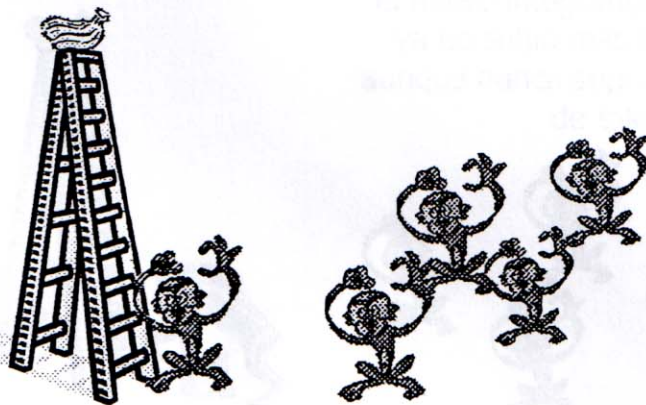
Un grupo de científicos colocó cinco monos en una jaula, en cuyo centro colocaron una escalera y, sobre ella, un montón de bananas.



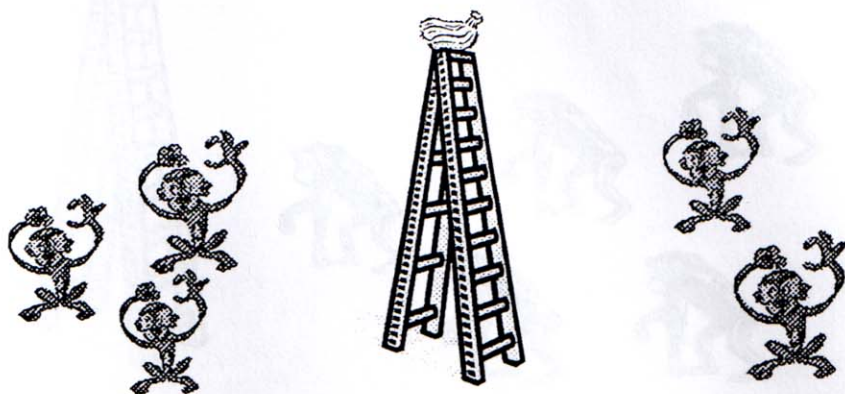
Quando un mono subía la escalera para agarrar las bananas, los científicos lanzaban un chorro de agua fría sobre los que quedaban en el suelo.



Entonces, los científicos lanzaban un chorro de agua fría sobre los que quedaban en el suelo.
Después de algún tiempo, cuando un mono iba a subir la escalera, los otros lo golpeaban.

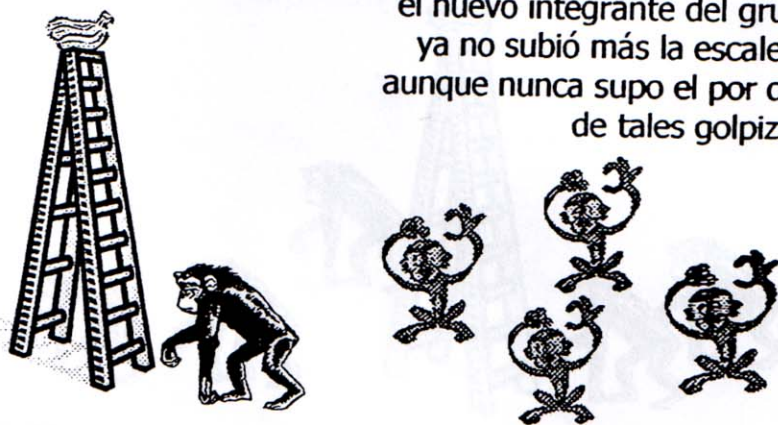


Pasado algún tiempo más, ningún mono subía la escalera, a pesar de la tentación de las bananas.



Entonces, los científicos sustituyeron uno de los monos. La primera cosa que hizo fue subir la escalera, siendo rápidamente bajado por los otros, quienes le acomodaron tremenda paliza.

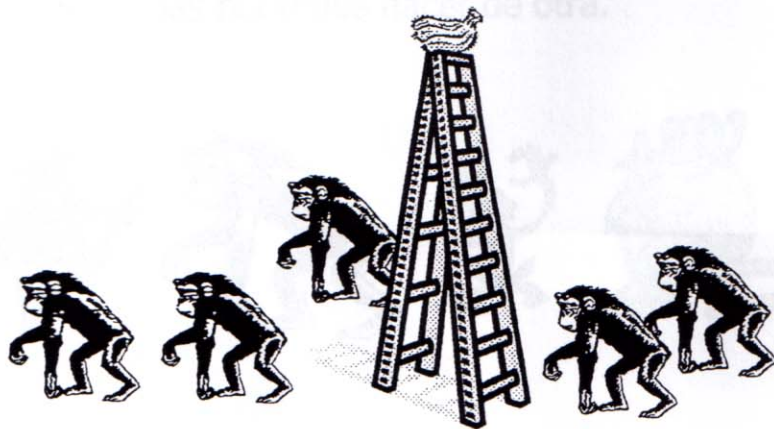
Después de algunas palizas, el nuevo integrante del grupo ya no subió más la escalera, aunque nunca supo el por qué de tales golpizas.



Un segundo mono fue sustituido, y ocurrió lo mismo. El primer sustituto participó con entusiasmo de la paliza al novato. Un tercero fue cambiado, y se repitió el hecho, lo volvieron a golpear. El cuarto y, finalmente, el quinto de los veteranos fue sustituido.



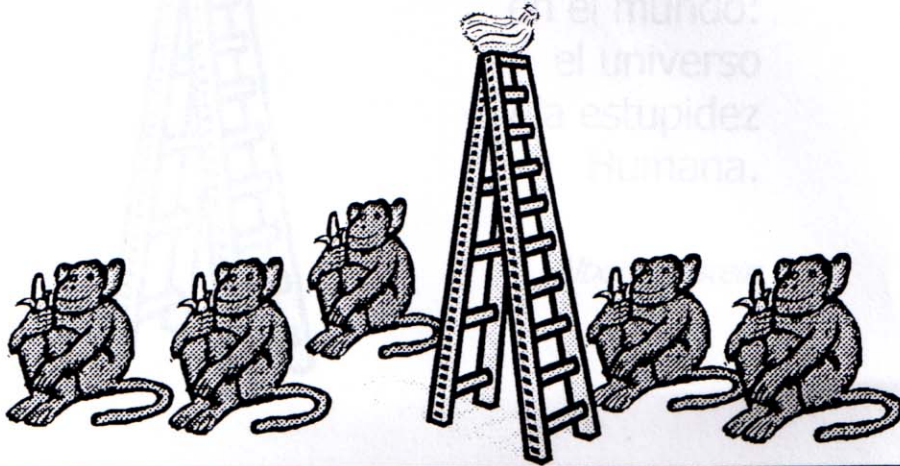
Los científicos quedaron, entonces, con un grupo de cinco monos que, aún cuando nunca recibieron un baño de agua fría, continuaban golpeando a aquel que intentase llegar a las bananas.



Si fuese posible preguntar a algunos de ellos por qué le pegaban a quien intentaban subir la escalera, con certeza la respuesta sería:

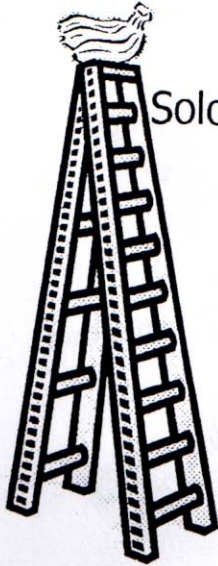
"No sé, aquí las cosas siempre se han hecho así."

¿Te suena conocido?!



No pierdas la oportunidad de pasar esta historia a tus amigos, para que, de una o de otra manera, se pregunten por qué seguimos "golpeando" y, por qué estamos haciendo las cosas de una manera, si tal vez las podemos hacer de otra.





Solo hay dos cosas infinitas
en el mundo:
el universo
y la estupidez
Humana.

Albert Einstein



Segunda parte

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
SOCIALIZACIÓN RELACIONES INTERPERSONALES

EVALUACIÓN

INSTRUCCIONES: Responda con toda sinceridad las siguientes interrogantes.

1. ¿Cree que esta actividad pudo cambiar alguna de sus actitudes?

SI _____ No _____

¿Cuál? _____

2. ¿Es necesario profundizar en cada tema?

SI _____ No _____

¿Porqué? _____

3. ¿Qué fue lo que más le agrado?

4. ¿Qué fue lo que menos le agradó?

Ayuda esta actividad a mejorar

a. Su Autoestima _____

b. Sus Valores Humanos _____

c. Sus relaciones Interpersonales _____

ENCUESTA SOBRE LA CONFIANZA

En la escala de la derecha, encierre en un círculo el número (0= nunca a 4= con frecuencia) que represente más atinadamente su conducta o actitud normal respecto a los enunciados de la izquierda

Yo hago lo que digo que haré	0	1	2	3	4
Escucho a la gente	0	1	2	3	4
Se puede confiar en mí con información confidencial	0	1	2	3	4
Doy crédito donde se debe dar	0	1	2	3	4
Resuelvo problemas en vez de perder tiempo culpando a otros	0	1	2	3	4
Doy retroalimentación honesta	0	1	2	3	4
Comparo la toma de decisiones con la gente de mi equipo	0	1	2	3	4
Comparto mis opiniones mientras respeto las de los demás	0	1	2	3	4
Comparto Información con la gente adecuada.	0	1	2	3	4

TOTAL

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
SOCIALIZACIÓN RELACIONES INTERPERSONALES

EVALUACIÓN

INSTRUCCIONES: Responda con toda sinceridad las siguientes interrogantes.

1. ¿Cree que esta actividad pudo cambiar alguna de sus actitudes?

SI _____ No _____

¿Cuál? _____

2. ¿Es necesario profundizar en cada tema?

SI _____ No _____

¿Porqué? _____

3. ¿Qué fue lo que más le agrado?

4. ¿Qué fue lo que menos le agradó?

Ayuda esta actividad a mejorar

a. Su Autoestima _____

b. Sus Valores Humanos _____

c. Sus relaciones Interpersonales _____