

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Centro Universitario de Santa Rosa  
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa



Informe final del Ejercicio Profesional Supervisado

Impulso del programa para el manejo del clima organizacional del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena; en materia de relaciones humanas

Ponente: Otto Nery Figueroa Arroyo

Registro académico: 9011166

Código único de identificación: 1936724990602

Asesor: Licenciado Melvin Norbilio Girón Ruano

Coordinador General de Exámenes de Graduación Doctor Balter Armando

Aguilar Pichillá

Id y enseñad a todos.

Cuilapa, Santa Rosa, marzo de 2018

**Consejo Directivo del Centro Universitario de Santa Rosa**

Doctor Balter Armando Aguilar Pichillá

Director

Maestra Herminia del Pilar Sagastume Miranda

Secretaria del Consejo Directivo

Doctor Juan Carlos Godínez Rodríguez

Representante del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala ante el Consejo Superior Universitario

Ingeniero Gerson Omar López Galán

Representante del Colegio de Ingenieros e Ingenieros Químicos de Guatemala ante el Consejo Superior Universitario

Licenciada Claudia Marisela González Linares

Representante de los egresados del Centro Universitario de Santa Rosa

Wendy Karina López Granados

Elder Mauricio Barrientos Oscal

Representantes estudiantiles del Centro Universitario de Santa Rosa

## **Coordinación Académica del Centro Universitario de Santa Rosa**

Doctor Balter Armando Aguilar Pichillá

Director y Coordinador de Exámenes de graduación

Maestra Herminia del Pilar Sagastume Miranda Coordinadora  
Académica

Maestro Mynor Renato Nieves Antillón

Coordinador de la carrera de Administración de Empresas, Cuilapa

Licenciado Efraín Barrientos Jiménez

Coordinador de la carrera de Ciencias Jurídicas, Cuilapa

Licenciado Walter Armando Carvajal Díaz

Coordinador de la carrera de Pedagogía y Administración Educativa, Cuilapa

Maestro Félix Tomás Gómez Figueroa

Coordinador de la carrea de Turismo, Cuilapa

Licenciado Juan Alberto Martínez Pérez

Coordinador de la carrera de Administración Educativa, Chiquimulilla

Licenciada Hilda Erendida Florián

Coordinadora de la carrera de Administración de empresas, Chiquimulilla

Licenciado José Luis Aguirre Pumay  
Coordinador de la carrera de Ciencias Jurídicas, Chiquimulilla

Licenciado José Alberto López Pérez  
Coordinador de la carrera de Pedagogía y Administración Educativa, Taxisco

Ingeniero Agrónomo Jorge Luis Roldán Castillo  
Coordinador de la carrera de Ingeniero Agrónomo, Nueva Santa Rosa

Licenciado Erick Leonel Sánchez Granados  
Coordinador de la carrera de Ciencias Jurídicas, Nueva Santa Rosa

Dictámenes y cartas de autorización



Dictamen-07-2018  
Cuilapa, Santa Rosa, 10 de marzo de 2018

Maestro  
Balter Armando Aguilar Pichillá  
Director y Coordinador General de Exámenes de Graduación  
Centro Universitario de Santa Rosa  
Presente

Hacemos de su conocimiento que el estudiante:  
**Otto Nery Figueroa Arroyo**

Con registro académico: 9011166 y código único de identificación: 1936 72499 0602, ha realizado las correcciones sugeridas al trabajo de informe de:

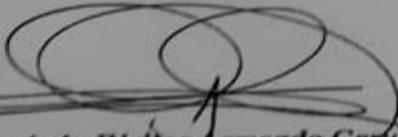
Ejercicio Profesional Supervisado  Tesis

Titulado: **Informe final del Ejercicio Profesional Supervisado Impulso del programa para el manejo del clima institucional del Comité Comunitario de Desarrollo de la aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa, en materia de Relaciones humanas.**  
De acuerdo a las siguientes calificaciones aprobadas en cada etapa reguladas por el normativo vigente del Ejercicio Profesional Supervisado

Fase de investigación	15 puntos
Fase fundamentación teórica	4 puntos
Fase plan de acción de la intervención	5 puntos
Fase de ejecución del proyecto	33 puntos
Fase de voluntariado	14 puntos
Informe final	24 puntos
Total	95 puntos

Aprobando el ejercicio profesional supervisado con la calificación de: **95 puntos.**  
Por lo que se **dictamina favorable** para que pueda continuar con la fase siguiente para su graduación a nivel de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Id y enseñad a todos  
Atentamente,

  
Licenciado Walter Armando Carvajal-Díaz  
Revisor  
Ejercicio Profesional Supervisado

  
Vo. Bo. Maestro Melvin Nofbilio Girón Ruano  
Asesor-supervisor  
Ejercicio Profesional Supervisado

C.c. Archivo



**USAC**  
TRICENTENARIA  
Universidad de San Carlos de Guatemala

**Centro Universitario de Santa Rosa  
Dirección**

---

**DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA -CUNSARO-  
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA,**

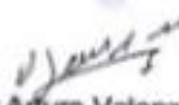
Cuilapa, veintidós de noviembre del año dos mil dieciocho

*Orden de Impresión 40/2018*

Con vista en los dictámenes favorables que anteceden y a solicitud de la Coordinación de Exámenes de Graduación, "NORMATIVO PARA EL DESARROLLO DEL EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y ADMINSTRACIÓN EDUCATIVA" DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA -CUNSARO- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se autoriza la impresión del trabajo de Ejercicio Profesional Supervisado del estudiante:

OTTO NERY FIGUEROA ARROYO, identificado con el registro académico 9011166 CUI 1936 72499 0602 "Impulso del programa para el manejo del clima organizacional del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena".

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

  
Ing. Agr. Victor Arturo Valenzuela Morales

Director



Nota: para efectos legales,  
únicamente el sustente es responsable  
del contenido del presente trabajo.

## **Dedicatoria**

### **A mi esposa:**

Por su apoyo y comprensión al no compartir con ella el tiempo que dediqué a mí estudio.

### **A mis hijos**

Por el apoyo motivacional en esos momentos cuando se necesita una palabra de aliento.

### **A mis hermanas y hermanos**

Por los cuidados y apoyo en mis primeros años de estudio en la primaria.

### **A mis padres QPD**

Porque los extraño y porque sé que se hubieran sentido felices por este triunfo y porque yo sería feliz si ellos estuvieran hoy conmigo.

## **Agradecimientos**

- ✓ A Dios por darme la vida y porque estoy convencido que sin su ayuda no hubiera sido posible alcanzar esta meta.
- ✓ Al Centro Universitario de Santa Rosa de la Universidad de San Carlos de Guatemala por ser mi casa de estudios durante varios años donde me formé profesionalmente.
- ✓ Al Licenciado Melvin Norbilio Girón Ruano, profesional asesor, por su apoyo incondicional a la hora de orientarme en el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado.
- ✓ Al Licenciado Walter Armando Carvajal Díaz, por su apoyo en el proceso del Ejercicio Profesional Supervisado.
- ✓ A mis catedráticos del Centro Universitario de Santa Rosa, por transmitir sus conocimientos de forma muy profesional y por el cariño que mostraron en todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ A mis compañeros de clase que en determinado momento me apoyaron y con quienes convivimos durante varios años.
- ✓ A mis compañeros de grupo Aníbal de Jesús Méndez Sosa y Erik Giovanny Palma y Palma, con quienes compartimos experiencias muy agradables en el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado y por haber hecho un trabajo en equipo para culminar satisfactoriamente esta etapa.

## Índice

Caratula

Autoridades del Consejo Directivo

Coordinación académica

Autoría

Resumen

i

Introducción

ii

## Capítulo 1

### Diagnóstico

**1.1 Contexto**

1

1.1.1 Geográfico

1

1.1.2 Social

2

1.1.3 Histórico

3

1.1.4 Económico

4

1.1.5 Política

5

1.1.6 Filosófica

5

1.1.7 Competitividad

6

<b>1.2Institucional</b>	6
1.2.1 Identidad institucional	6
1.2.1.1 Nombre	6
1.2.1.2 Localización geográfica	6
1.2.1.2.1 Vías de acceso	6
1.2.1.3 Visión	7
1.2.1.4 Misión	7
1.2.1.5 Objetivos	7
1.2.1.6 Principios	8
1.2.1.7 Valores	8
1.2.1.8 Organigrama	9
1.2.1.9 Servicios que presta	9
1.2.2 Desarrollo histórico	10
1.2.2.1 Fundación	10
1.2.2.2 Fundadores	10
1.2.2.3 Relato cronológico	10
1.2.3 Usuarios	10
1.2.3.1 Tipos	10

1.2.3.2 Características y condiciones	11
1.2.3.3 Situación económica	11
1.2.3.4 Otros que considere relevantes	11
1.2.4 Infraestructura	12
1.2.4.1 Área total	12
1.2.4.2 Área construida	12
1.2.4.3 Área descubierta	12
1.2.4.4 Ambientes y destino	12
1.2.4.5 Estado de conservación	12
1.2.4.6 Locales disponibles	13
1.2.4.7 Condiciones y uso	13
1.2.5 Proyección social	13
1.2.6 Finanzas	13
1.2.6 .1 Presupuesto	13
1.2.6.2 Análisis del flujo económico	14
1.2.6.3 Fuentes de obtención de los fondos	14
1.2.6.4 Patrocinadores	14
1.2.6.5 Venta de bienes y servicios	15
1.2.6.6 Cartera de cuentas por cobrar y pagar	15

1.2.6.7 Acceso a créditos	15
1.2.7 Política laboral	15
1.2.8 Administración	16
1.2.8.1 Planeamiento	16
1.2.8.2 Organización	17
1.2.8.3 Coordinación	17
1.2.8.4 Control	18
1.2.8.5 Supervisión	18
1.2.9 Ambiente institucional	18
1.2.9.1 Clima laboral	18
1.2.9.2 Relaciones interpersonales	19
1.2.9.3 Trabajo en equipo	19
1.2.9.4 Sentido de pertenencia	20
1.2.9.5 Compromiso	20
1.2.9.6 Liderazgo	20

<b>1.3 Lista de Deficiencias, carencias identificadas</b>	20
<b>1.4 Problematización de las carencias</b>	21
1.4.1 Tabla carencia – problema	21
1.4.2 Hipótesis acción	22
<b>1.5 Selección del problema</b>	23
1.5.1 Propuesta de intervención – proyecto	23
<b>1.6 Descripción de indicadores</b>	23
1.6.1 Análisis de viabilidad y factibilidad	23

## **Capítulo 2**

### **Fundamentación teórica**

<b>2.1 Elementos teóricos</b>	27
2.1.1 Programa de formación social	27
2.1.2 Pasos para elaborar un programa de formación social	27
2.1.3 Qué debemos y qué no debemos hacer en la elaboración de un programa	28

2.1.4 El clima organizacional de una empresa	29
2.1.4.1 Sus características	30
2.1.4.2. Ventajas y desventajas del clima organizacional	30
2.1.4.3 Beneficios de un buen clima en la organización	31
2.1.5 Peligros de un clima organizacional negativo en una empresa	32
2.1.6 Factores que influyen en el clima organizacional	32
2.1.7 El clima organizacional y los instrumentos para su medición	33
2.1.8 Encuesta de clima organizacional	33
2.1.9 Tipos de clima organizacional	34
2.1.10 Liderazgo	35
2.1.11 Tipos de liderazgo	36
2.1.12 Relaciones humanas	44
2.1.12.1 Concepto de relaciones humanas	45
2.1.12.2 Relación existente entre las relaciones humanas y las relaciones publicas	45
2.1.12.3 Factores que ponen en funcionamiento las relaciones humanas	46
2.1.13 El Mando	47
2.2 Fundamento legal	49

**Capítulo 3**  
**Plan de acción**

<b>3.1 Identificación</b>	50
3.1.1 Universidad	50
3.1.2 Centro	50
3.1.3 Licenciatura	50
3.1.4 Estudiante	50
3.1.5 Registro académico	50
3.1.6 Código único de identificación	50
<b>3.2 Título del proyecto</b>	50
3.3 Problema seleccionado	50
3.4 Hipótesis – acción	50
3.5 Ubicación geográfica de la intervención	51
3.6 Ejecutor de la intervención	51
3.7 Unidad ejecutora	51
3.8 Descripción de la intervención	51
3.9 Justificación de la intervención	52
3.10 Objetivos	52
3.10.1 Objetivo general	52

3.10.2 Objetivos específicos	53
3.11 Metas	53
3.12 Beneficiarios	54
3.13 Actividades a desarrollar para el logro de los objetivos	54
3.14 Metodología de trabajo	54
3.15 Cronograma de actividades	55
3.16 Recursos	56
3.16.1 Talento humano	56
3.16.2 Materiales	57
3.16.3 Técnicos	57
3.16.4 Tecnológicos	57
3.16.5 Físicos	58
3.16.6 Financieros	58
3.16.6.1 Presupuesto	58
3.16.6.2 Fuentes de financiamiento	59
3.17 Evaluación	59

## **Capítulo 4**

### **Ejecución y sistematización de la intervención**

<b>4.1 Descripción de las actividades realizadas</b>	60
<b>4.2 Productos, logros y evidencias</b>	61
<b>4.3 Sistematización de la experiencia</b>	96
4.3.1 Actores	96
4.3.2 Acciones	96
4.3.3 Resultados	98
4.3.4 Implicaciones	98
4.3.5 Lecciones aprendidas	99

## **Capítulo 5**

### **Evaluación del proceso**

<b>5.1 Evaluación del diagnóstico</b>	101
<b>5.2 Evaluación de la fundamentación teórica</b>	103
5.3 Evaluación del plan de intervención	104
5.4 Evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención	105

**Capítulo 6**  
**El voluntariado**

<b>6.1 Plan del voluntariado</b>	106
6.1.1 Parte informativa	106
6.1.1.1 Datos del estudiante	106
6.1.1.2 Datos de la institución	106
6.1.2 Título	106
6.1.3 Ubicación física	106
6.1.4 Descripción de la actividad	106
6.1.5 Justificación	107
6.1.6 Objetivos	107
6.1.6.1 Objetivo general	107
6.1.6.2 Objetivos específicos	107
6.1.7 Metas	107
6.1.8 Beneficiarios	108
6.1.9 Metodología de trabajo	108
6.1.10 Actividades a realizar	108
6.1.11 Cronograma	109

6.1.12 Recursos	110
6.1.12.1 Talento humano	110
6.1.12.2 Materiales	110
6.1.12.3 Técnicos	110
6.1.12.4 Tecnológicos	111
6.1.12.5 Físicos	111
6.1.12.6 Financieros	111
6.1.12.6.1 Presupuesto	111
6.1.12.6.2 Fuentes de financiamiento	112
6.1.13 Evaluación	112
6.2 Ejecución o evidencia de voluntariado	112
6.2.1 Descripción	112
6.2.2 Productos y logros	113
6.2.3 Fotografías	113

## **Capítulo 7**

### **Conclusiones, recomendaciones y bibliografía**

<b>7.1 Conclusiones</b>	119
<b>7.2 Recomendaciones</b>	120
7.3 Referencias bibliografía	121

## **Capítulo 8**

### **Apéndice y glosario**

<b>8.1 Apéndice</b>	122
Plan general del Ejercicio Profesional Supervisado	122
Plan de diagnóstico	133
<b>8.2 Glosario</b>	144

## Lista de tablas y/o cuadros

<b>Numero tabla</b>	<b>Descripción</b>	<b>página</b>
Tabla 1	Problematización de las carencias	21
Tabla 2	Hipótesis acción	22
Tabla 3	Análisis de viabilidad	23
Tabla 4	Análisis de factibilidad	24
Tabla 5	Estudio de mercado	24
Tabla 6	Estudio económico	25
Tabla 7	Estudio financiero	26
Tabla 8	Cronograma del plan de acción	55
Tabla 9	Presupuesto del plan de acción	58
Tabla 10	Fuentes de financiamiento	59
Tabla 11	Actividad- resultado	61
Tabla 12	Modelo de instrumento de evaluación del diagnóstico	101
Tabla 13	Instrumento de evaluación de la fundamentación teórica	103
Tabla 14	Instrumento de evaluación del plan de acción	104
Tabla 15	Instrumento de la sistematización y evaluación del proyecto	105
Tabla 16	Cronograma del voluntariado	109

Tabla 17	Presupuesto del voluntariado	111
Tabla 18	Fuente de financiamiento	112

### **Lista de figuras y/o fotografías**

<b>Fotografía</b>	<b>Descripción</b>	<b>Página</b>
Figura 1.	Organigrama institucional	9
Fotografía 1.	Líderes comunitarios de aldea Buena Vista	63
Fotografía 2.	Estudiantes ejecutores del proyecto	63
Fotografía 3.	Líderes comunitarios recibiendo Guía	63
Fotografía 4.	Líderes comunitarios firmando acta de entrega del proyecto	63
Fotografía 5.	Folio 6. Acta del proyecto	64
Fotografía 6.	Folio 7. Acta del proyecto	64
Fotografía 7.	Folio 8. Acta del proyecto	65
Fotografía 8.	Muro perimetral antes del voluntariado	113
Fotografía 9.	Muro perimetral antes del voluntariado	113
Fotografía 10.	Muro perimetral durante el voluntariado	114
Fotografía 11.	Muro perimetral durante el voluntariado	114
Fotografía 12.	Muro perimetral después del voluntariado	115

Fotografía 13. Muro perimetral después del voluntariado	115
Fotografía 14. Folio 6. Acta del voluntariado	116
Fotografía 15. Folio 7. Acta del voluntariado	117
Fotografía 16. Folio 8. Acta del voluntariado	118

## Resumen

Como estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del Centro Universitario de Santa Rosa de la Universidad de San Carlos de Guatemala durante el Ejercicio Profesional Supervisado se realizó un proyecto en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa. Para lograr el proyecto implementación del programa para el manejo del clima organizacional del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, en materia de relaciones humanas, se procedió previamente a listar las carencias, realizar la problematización, después se priorizó la necesidad más urgente, se realizó un estudio de viabilidad y factibilidad y se elaboró una hipótesis. Seguidamente se elaboró el plan de acción donde se listaron acciones que se llevarían a cabo para lograr alcanzar los objetivos previstos.

La metodología que se empleó en el proceso fue activa y consistió en análisis documental, observación, entrevistas y aprendizaje colaborativo. Los principales resultados obtenidos fueron: la entrega del proyecto y la satisfacción de haber contribuido en contrarrestar una gran necesidad que tenía el Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.

Complementariamente se realizó un voluntariado en donde se colocaron 100 metros de malla del muro perimetral de la Escuela Oficial Rural Mixta de la misma aldea.

**Palabras claves:** Implementación. Clima institucional. Metodología. Satisfacer.

## **Introducción**

Los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del Centro Universitario de Santa Rosa de la Universidad de San Carlos de Guatemala ubicado en el municipio de Cuilapa, departamento de Santa Rosa, como parte de su formación académica realizan un proyecto en instituciones educativas o comunidades donde puedan contribuir a resolver parte de la problemática que les aqueja constituyéndose en práctica pedagógica.

Se optó por realizar un proyecto que beneficiara a los vecinos de la aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa. Se inició con solicitar la autorización al Consejo Comunitario de Desarrollo para realizar la práctica, se procedió a elaborar la respectiva planificación, seguidamente se procedió a realizar un diagnóstico, el cual consistió en descubrir las necesidades prioritarias de la organización y se utilizó para ello la guía de análisis contextual e institucional hasta que se logró determinar las necesidades más urgentes a resolver. Luego de un análisis exhaustivo se priorizó una de ellas.

Consecutivamente se desarrollaron diferentes etapas que complementan el proceso. El informe consta de ocho capítulos: El capítulo 1, contiene el diagnóstico institucional y comunitario con la exploración de las necesidades y la priorización de los problemas encontrados, de los cuales se tomó la implementación del programa para el manejo del clima organizacional del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa, en materia de relaciones humanas.

El capítulo 2, se refiere a la fundamentación teórica con temas que sirven de soporte o sustento a este informe. En el capítulo 3, se detalla el plan de acción donde se listan acciones que se llevan a cabo para lograr alcanzar los objetivos previstos y sus metas. El capítulo 4, contiene la etapa de ejecución y sistematización de la experiencia. Aquí se describe la realización de cada una de las actividades determinadas en el cronograma del plan de acción. Seguidamente se presentan los productos, logros y evidencias a través de fotografías y acta de entrega del proyecto y una breve sistematización de la experiencia. El capítulo 5, corresponde a la evaluación del proyecto. Esta se realizó paralelamente a las diversas etapas del proyecto. Se utilizó como instrumento para evaluar cada etapa una lista de cotejo. El Capítulo 6, se refiere a la etapa del voluntariado donde se resolvió contribuir con la seguridad de la escuela Oficial Rural Mixta de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa; colocando 100 metros de malla del muro perimetral. En el Capítulo 7 se contemplan las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas. Por último en el Capítulo 8 se aprecia el apéndice y glosario donde se presentan las evidencias de todo lo actuado en la realización del proyecto.



## Capítulo 1

### Diagnóstico

#### 1. Contexto

##### 1.1.1 Geográfico

Localización: aldea Buena Vista, se encuentra al sur del municipio de Barberena, ubicada a 5 kilómetros de distancia de la cabecera municipal.

Tamaño: tiene una extensión de 3 kilómetros de largo por 500 metros de ancho.

Clima: tiene un clima templado

Suelo: cuenta con un suelo fértil

Principales accidentes: se encuentra rodeado por cerros que le permiten una extraordinaria vista, de la cual se deriva su nombre.

Recursos naturales: dentro de los recursos naturales la aldea Buena Vista cuenta con: árboles y un río.

Vías de acceso: a la aldea Buena Vista se puede llegar por la nueva autopista que inicia antes de llegar a la entrada a la Laguna del Pino, hasta llegar al kilómetro 54 donde se encuentra la entrada para llegar a dicha aldea. También se puede llegar por la entrada al Cantón Utzumazate, en el kilómetro 54 ruta a El Salvador, a unos metros antes de llegar al Instituto Nacional de Educación Básica de Barberena.

### 1.1.2 Social

Aldea Buena Vista se encuentra organizada con 290 familias, según último censo de la organización “un techo para mi país”.

Etnia: ladina

Instituciones educativas: cuenta con la Escuela Oficial Rural Mixta para educación primaria y para el nivel preprimaria en jornada matutina y también funciona como Instituto Nacional de Educación Básica de Telesecundaria para educación básica en jornada vespertina.

Instituciones de salud: aldea Buena Vista cuenta con un puesto de salud.

Vivienda: de los habitantes de aldea Buena Vista, un 30% tiene viviendas construidas de block y un 70% posee viviendas construidas de madera, adobe y otros materiales.

Costumbres: su feria local la celebran del 8 al 12 de diciembre, en honor a la Virgen de la Inmaculada Concepción, también celebran el día de los Santos el 1 de noviembre, cocinando diferentes tipos de conservas como: manzanilla, jocotes y ayote en dulce, güisquil cocido y otros platillos de la época. También acostumbran celebrar el 24 de diciembre noche buena, cocinando lo tradicional de la época como: tamales y ponche, así como el 25 de diciembre, la navidad, acostumbran quedarse en casa para descansar y convivir en familia.

### 1.1.3 Histórico

#### Primeros pobladores

Cuenta la historia que sus primeros habitantes fueron las familias Méndez, Chacón y Santos.

#### Lugares de orgullo local

Iglesia de la virgen de la inmaculada concepción y la escuela oficial rural mixta

#### Sucesos importantes

Según información proporcionada por el señor Pascual Cahuec, es que el terreno donde hoy se ubica aldea Buena Vista, Barberena Santa Rosa, anteriormente pertenecía a Finca la Esperanza y paso a paso fue creciendo su población, lo que le permitió convertirse en aldea, nombre que se le dio por la altura del lugar, considerándose uno de los sucesos más importantes en la historia de su existencia.

#### Personalidades importantes presentes y pasadas

Las personas que fueron importantes en el crecimiento y desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena Santa Rosa, fueron los señores Basilio Cahue, primer alcalde auxiliar, señor Gonzalo Florián, señor José Rivas y señor Benjamín Chajón. Actualmente se puede mencionar al señor Amílcar Aníbal García, como uno de los líderes comunitarios.

#### 1.1.4 Económico

##### Medios de productividad

Dentro de los medios de productividad con que cuentan los habitantes de la comunidad prevalece la producción de maíz, frijol y café, siendo los principales productos que sostienen la economía comunitaria.

##### Comercialización

Los principales productos de comercialización en aldea Buena Vista son: maíz frijol y café.

##### Fuentes labores

Jornales en fincas de café cercanas, venta de sus cultivos de maíz, frijol y café, así como ventas informales como tiendas y ferreterías.

##### Ubicación socioeconómica de la comunidad

La ubicación socioeconómica de la comunidad se encuentra basada en la producción de maíz, frijol y café, siendo los principales productos de comercialización, por lo que las familias son de escasos recursos económicos y algunas con situación de pobreza extrema.

##### Medios de comunicación

Los medios de comunicación apreciados, los cuales son utilizados por los habitantes de la comunidad son: la televisión a través de sistemas de cable, la radio, que tienen de estaciones de radio en el área urbana del municipio de Barberena, teléfono celular de las

diversas compañías que prestan el servicio, internet residencial y café internet y prensa escrita que puede ser adquirida en la aldea.

#### Medios de transporte

Los medios de transporte que utilizan con más frecuencia los habitantes de la comunidad son: microbuses, motocicleta, tuctuc, bicicleta y vehículos particulares.

#### 1.1.5 Política

- ✓ Organizaciones de poder local
- ✓ El poder local se encuentra organizado por: el Consejo Comunitario de Desarrollo
- ✓ Directiva de mujeres.
- ✓ Grupo de auxiliares de la comunidad.

#### 1.1.6 Filosófica

##### Prácticas de espiritualidad

Dentro de las prácticas de espiritualidad que practican los habitantes de aldea Buena Vista, encontramos: católica y evangélica.

##### Valores practicados en la convivencia familiar

- ✓ Responsabilidad
- ✓ Respeto
- ✓ Honestidad
- ✓ Cooperación
- ✓ Solidaridad
- ✓ Honradez

✓ Puntualidad

### 1.1.7 Competitividad

Dentro de las instituciones que se dedican a similares servicios y productos encontramos: la escuela de la comunidad, ya que esta permite el desarrollo y la proyección de los habitantes a otras realidades.

## 1.2 Institucional

### 1.2.1 Identidad institucional

#### 1.2.1.1 Nombre

Consejo Comunitario de Desarrollo

#### 1.2.1.2 Localización geográfica

Aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.

##### 1.2.1.2.1 Vías de acceso

Para llegar a la aldea Buena Vista, se puede tomar la nueva autopista que inicia antes de la entrada a la laguna del pino hasta llegar al kilómetro 54, jurisdicción de Utzumazate, la segunda Entrada principal por el Cantón Utzumazate, en el kilómetro 54 ruta a El Salvador, a unos metros antes de llegar al Instituto Nacional de Educación Básica, Barberena.

### 1.2.1.3 Visión

Es una organización que hasta la fecha no cuenta con un marco filosófico de trabajo por lo que en este aspecto no hay evidencia de dicho indicador.

### 1.2.1.4 Misión

No hay evidencia de este aspecto por no contar con un marco filosófico.

### 1.2.1.5 Objetivos

Según la Ley de Consejos de Desarrollo Comunitario

- ✓ Artículo 3: son atributos fundamentales del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural la organización y la coordinación de la administración pública, en el marco de la cooperación y participación en la toma de decisiones, pues se organizan en estructuras flexibles y adaptables a la personalidad pluricultural de la nación, a fin de compartir propuestas, recursos, metas y valores.
- ✓ Artículo 52: cada Consejo Comunitario de Desarrollo tiene por objeto que los miembros de la comunidad interesados en promover y llevar a cabo políticas participativas, se reúnan para identificar y priorizar los proyectos, planes y programas que beneficien a su comunidad.

#### 1.2.1.6 Principios

Según la Ley de Consejos de Desarrollo Comunitario

Artículo 2: el Sistema de Consejos de Desarrollo es el espacio de relación y encuentro ciudadano multiétnico, multilingüe y pluricultural, que permite a todos los habitantes del país, su participación propositivamente en la toma de decisiones para la organización, coordinación y planificación del desarrollo integral de sus comunidades, municipios, departamentos, regiones y la nación. El sistema respeta, reconoce y garantiza el ejercicio y desarrollo de los valores materiales, sociales, espirituales y las formas de organización de las culturas maya, xinca, garífuna y no indígena. Asimismo el Sistema de Consejos de Desarrollo permite la instauración de un diálogo armonioso entre las diferentes culturas y la participación activa de las diversas comunidades para coadyuvar a fortalecer la unidad nacional.

#### 1.2.1.7 Valores

Los valores que se aprecian en la práctica en la comunidad son la responsabilidad, honestidad y solidaridad.

### 1.2.1.8 Organigrama

Según la Ley de Consejos de Desarrollo Comunitario su estructura es



Figura 1. Organigrama institucional

### 1.2.1.9 servicios que presta

De carácter social y proyección comunitaria para impulsar proyectos que coadyuven al mejoramiento de la calidad de vida de sus pobladores.

Según Ley de Consejos de Desarrollo Comunitario

Artículo 65: para efectos señalados en el último párrafo del artículo 16 de la Ley, las comunidades legalmente constituidas en Consejos Comunitarios, representadas por el órgano de coordinación podrán llevar a cabo la ejecución de obras y proyectos de la comunidad, debiendo coordinar, evaluar y auditar el proyecto u obra, su participación

podrá ser mediante aportes de dinero, mano de obra calificada, no calificada, materiales, terrenos, instalaciones u otros insumos o servicios, siempre que sea voluntaria.

## 1.2.2 Desarrollo histórico

### 1.2.2.1 Fundación

De acuerdo a lo investigado su formación formal como Consejo Comunitario de Desarrollo se hace constar según acta Número 1-2004, bajo la dirección del Alcalde Municipal señor Rubelio Recinos Corea.

### 1.2.2.2 Fundadores

Los fundadores del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa, fueron las siguientes personas: señor Arturo de la Rosa, señor Virgilio Pérez de Paz, señor Isidro Chajón y el señor Calixto Ixtupe.

### 1.2.2.3 Relato cronológico

De acuerdo a la información obtenida, anteriormente ejercía una organización con el nombre de grupo social, posteriormente se registró en la Municipalidad de Barberena como Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.

## 1.2.3 Los usuarios

### 1.2.3.1 Tipos

Sus usuarios se pueden definir de manera general en relación con las diferentes inquietudes que van surgiendo en la vida cotidiana de los pobladores de aldea Buena

Vista, hombres y mujeres deseosos de alcanzar un nivel de vida mejor para las futuras generaciones.

#### 1.2.3.2 Características y condiciones

Sus características se determinan por ser una población ladina en su mayoría, como todos los lugares de la región sur oriental del país, el comercio que se da al interno por medio de tiendas o pulperías, son atendidas en su mayoría por personas del occidente del país quienes ya forman parte del grupo social de la población en general. Sus condiciones pueden determinarse de pobreza en virtud de que la mayoría de la población económicamente activa se dedica a la agricultura

#### 1.2.3.3 Situación económica

Las condiciones económicas de la población de aldea Buena Vista, en su mayoría se rigen únicamente por el jornal que devengan diariamente el cual no cubre ni el salario mínimo por lo tanto las generalidades económicas de los pobladores se clasifican en situación de pobreza y en algunos casos de extrema pobreza.

#### 1.2.3.4 Otros que considere relevante.

En la actualidad aldea Buena Vista, Barberena Santa Rosa, es una zona con muchas expectativas de mejoras económicas debido a que por el centro de la aldea cruzará el libramiento vehicular que impulsa el gobierno central para mejorar la locomoción en el área del municipio de Barberena, aspecto que genera expectativas pensando a futuro en luchar por convertirse en una zona más comercial y con mejores plusvalías sus propiedades.

## 1.2.4 Infraestructura

### 1.2.4.1 Área total

El Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista es una organización social presidida por un líder comunitario propuesto por la población la cual se convierte en Asamblea General al momento de instalar una nueva junta directiva, en virtud de dicho procedimiento se pudo constatar que no cuentan con una infraestructura propia para sus reuniones tanto de grupo como generales. Por lo tanto de manera concreta no poseen infraestructura propia. Sus consensos los alcanzan utilizando generalmente las instalaciones de la escuela de la comunidad.

### 1.2.4.2 Área construida

No existe un lugar propio en el que el Consejo Comunitario de Desarrollo de la aldea tenga su oficina o sede.

### 1.2.4.3 Área descubierta

Sin evidencia, por la falta de infraestructura propia

### 1.2.4.4 Ambientes y destino

El no contar con una infraestructura para uso exclusivo del Consejo Comunitario de Desarrollo es la causa de que no exista evidencia alguna en este indicador.

### 1.2.4.5 Estado de conservación

No se puede especificar por no contar con infraestructura para su labor social.

#### 1.2.4.6 Locales disponibles

No hay evidencia por la misma situación de no contar con infraestructura propia

#### 1.2.4.7 Condiciones y uso

No se evidencia por no poseer infraestructura propia

#### 1.2.5 Proyección social

La proyección social es la característica del Consejo Comunitario de Desarrollo en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa. Su trabajo lo centran en buscar por medio de gestiones la realización de proyectos integrales para propiciar de esta manera el desarrollo de la comunidad a la que representan, sus ámbitos de trabajo generalmente se centran en el aspecto salud, educación e inversión humanitaria en los aspectos de caminos, agua, luz eléctrica entre otros.

#### 1.2.6 Finanzas

##### 1.2.6.1 Presupuesto

Por ser una institución con carácter no lucrativo, sus integrantes no devengan salario alguno, los proyectos que realizan generalmente son aprobados en instancias superiores entre las que se puede mencionar la Administración municipal de Barberena, Unidad de Desarrollo de los diversos Ministerios del Gobierno Central y en ocasiones generan actividades para agenciarse de fondos cuando son parte de proyectos tripartitos. En conclusión no manejan un fondo financiero permanente. Como Comités Comunitarios, pasan sus solicitudes al Consejo Municipal y este al Consejo Departamental de

Desarrollo quienes se convierten en las unidades ejecutoras de los proyectos que se impulsan en la comunidad.

#### 1.2.6.2 Análisis del flujo económico

El accionar de los directivos es adhonorem, los fondos propios sirven para aportarlos a condiciones de proyectos que requieren de un aporte comunitario el cual representa generalmente un porcentaje mínimo en relación con el costo general del proyecto.

Por lo tanto se evidencia un poco de movimiento financiero en las arcas del Consejo Comunitario de Desarrollo situación que no permite cuantificar el monto, debido a la diversidad de posibilidad que se tengan de ser beneficiados con proyectos para su comunidad.

#### 1.2.6.3 Fuentes de obtención de los fondos

La gestión interinstitucional es la única forma de agenciarse de fondos para ejecutar un proyecto de alto impacto. A nivel interno las rifas, las kermeses y las colectas o aportes de cada vecino son los canales para reunir dinero al momento de tener que aportar alguna cuota comunitaria en el contexto de un proyecto.

#### 1.2.6.4 Patrocinadores

De conformidad con la línea jerárquica los patrocinadores en este aspecto se pueden determinar cómo:

- ✓ Consejo Municipal de Desarrollo
- ✓ Consejo Departamental de Desarrollo
- ✓ Secretarías de Gobierno en los ámbitos de infraestructura.

#### 1.2.6.5 Venta de bienes y servicios

La naturaleza de la institución no desarrolla esta actividad, sus ingresos provienen de asignaciones oficiales al momento de ejecutar alguna obra en la comunidad.

#### 1.2.6.6 Cartera de cuentas por cobrar y por pagar

No cuenta con cartera de cuentas por cobrar ni por pagar.

#### 1.2.6.7 Acceso a créditos

Como entidad legalmente autorizada y con personería jurídica pueden acceder a créditos sin embargo nunca lo han hecho por la misma realidad socioeconómica en la que viven, ya que consideran no tener la capacidad de pago para cumplir con un compromiso mayor al de luchar por sostener a sus familias.

#### 1.2.6.8 Previsiones

No cuenta con ningún fondo para previsión

#### 1.2.7 Política laboral

##### 1.2.7.1 Procesos para contratar personal

En materia de política laboral su servicio es voluntario y decidido por voluntad popular, se establecen principios de honorabilidad y responsabilidad que han puesto de manifiesto al interno de la comunidad, aspectos que los hacen ser nominados para ocupar los cargos en el Consejo Comunitario de Desarrollo. No existe política laboral alguna ya que todos participan de manera desinteresada solo pensando en un beneficio colectivo, aceptando el compromiso y la responsabilidad que dicha nominación requiere. La Asamblea comunitaria es la entidad máxima a nivel de nominación de los aspirantes

a cargos en el Consejo Comunitario de Desarrollo, surgen siete líderes los cuales por elección nominal ocupan los cargos de presidente, vicepresidente, secretario, tesorero y tres vocales.

#### 1.2.7.2 Perfiles para los puestos

La voluntad y el deseo de servicio, aunado a la honorabilidad, la confianza y el liderazgo manifestado son las características que imperan en la asamblea comunitaria para proponer a sus candidatos para integrar el Consejo Comunitario de Desarrollo ya que es una entidad legalmente reconocida pero totalmente de servicio y no hay remuneración alguna por las funciones realizadas.

#### 1.2.7.3 Procesos de capacitación

La Oficina Municipal de Servicios Comunitarios de Barberena, Santa Rosa, es la encargada de generar procesos de capacitación, orientación y actualización de procesos a los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, así como todas aquellas que de manera eventual requieran el apoyo de los vecinos en campañas de salud, censos escolares, mapeos comunitarios, pues los líderes del consejo se convierten en el vínculo de comunicación entre los interesados y los vecinos de la aldea.

### 1.2.8 Administración

#### 1.2.8.1 Planeamiento

La única evidencia de planes es la que se manifiesta cuando al final del año, se presentan a la municipalidad a plantear sus prioridades, confiando en las autoridades que les asignen recursos para implementar un nuevo proyecto. El Consejo Comunitario de

Desarrollo solo participa en la elaboración del plan de acción del Consejo Municipal de Desarrollo en la cabecera municipal de Barberena. De allí no existe evidencia alguna de procesos internos de planeación.

#### 1.2.8.2 Organización

El Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa, según la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, está organizado e integrado por.

✓ Presidente	Marta Julia Hernández
✓ Vicepresidente	Catalina de la Cruz
✓ Vocal I	Alfonso Sarín Pérez
✓ Vocal II	Aura Azucena Pérez
✓ Vocal III	Roberto David Cahuec
✓ Vocal IV	José Alejandro Sarín
✓ Vocal V	José Luis Contreras

#### 1.2.8.3 Coordinación

La comunicación entre los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo es la única referencia de coordinación que existe entre sus directivos y los miembros de la asamblea comunitaria. No hay mecanismos informativos establecidos ni mucho menos espacios específicos para que la población se entere de alguna actividad o acción en particular. Todo se hace por vía oral.

#### 1.2.8.4 Control

A nivel interno no se maneja ninguna estrategia específica para dicha acción propia del principio administrativo. Generalmente son procesos que las unidades ejecutoras realizan y ellos como beneficiarios simple y sencillamente se convierten en acompañantes del desarrollo de un proyecto.

#### 1.2.8.5 Supervisión

Se realiza a través de la oficina de planificación municipal de la municipalidad de Barberena.

#### 1.2.9 Ambiente institucional

##### 1.2.9.1 Clima laboral

Es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados. Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. El empleado, además de tener necesidades materiales, también necesita sentirse involucrado en un ambiente confortable para poder trabajar de manera óptima

En este aspecto vale la pena resaltar la importancia que tiene la comunicación y el manejo de las relaciones humanas, sin embargo, es notorio que generalmente se dan diferencias por el poco liderazgo de los integrantes de junta directiva del Consejo Comunitario de Desarrollo ante los miembros de la asamblea general (pobladores de la comunidad). No existe esa posibilidad de alcanzar consensos a través del

convencimiento pleno entre ellos mismos. Esto se refleja al momento de impulsar un proyecto que muchas veces un alto porcentaje de la población lo desconoce, aspecto que condiciona la participación de todos los vecinos.

#### 1.2.9.2 Relaciones interpersonales

Es necesario mejorar la manera de comunicación entre directivos y miembros de la comunidad ya que al analizar los principios sociológicos de las relaciones interpersonales estas no cumplen con los requerimientos mínimos de convivencia y armonía.

#### 1.2.9.3 Trabajo en equipo

Es el trabajo hecho por varias personas donde cada uno hace una parte pero todos con un objetivo común. Pero para que se considere trabajo en equipo o cooperativo, el trabajo debe tener una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta del trabajo y no que cada uno de los miembros realicen una parte del trabajo y juntarlas. Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya un compañerismo. El trabajar en equipo resulta provechoso no solo para una persona sino para todo el equipo involucrado. Nos traerá más satisfacción y nos hará más sociables, también nos enseñará a respetar las ideas de los demás y ayudar a los compañeros si es que necesitan nuestra ayuda.

#### 1.2.9.4 Sentido de pertenencia

Este aspecto se manifiesta en el compromiso de los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, que mantienen un espíritu de convicción por sacar adelante a su comunidad, sin embargo es necesario trabajar en las correctas relaciones interpersonales.

#### 1.2.9.5 Compromiso

Esta es una característica de los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo y de los vecinos de aldea Buena Vista, los une un mismo sentimiento de necesidad de desarrollo y progreso.

#### 1.2.9.6 Liderazgo

Esta característica se debe mejorar ya que todos en conjunto como equipo necesitan ser mejores líderes para la comunidad.

### **1.3 Lista de deficiencias y carencias identificadas**

- ✓ Servicios de salud defectuosos en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa
- ✓ Pocos efectivos de la Policía Nacional Civil en aldea Buena Vista
- ✓ Deficiente gestión para capacitación de agricultores de la comunidad
- ✓ Deficiente servicio de transporte en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa
- ✓ Contaminación del medio ambiente por falta de drenajes
- ✓ Poca preocupación de las autoridades locales para mantener eficientemente los servicios básicos.
- ✓ Carreteras en mal estado de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa
- ✓ Falta de muro perimetral en la Escuela Oficial Rural Mixta de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa

- ✓ Necesidad de mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros del Consejo Comunitario de Desarrollo y la comunidad de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa

## 1.4 Problematicación de las carencias

### 1.4.1 Tabla carencia-problema

Carencias	Pregunta/Problema
Servicios de salud defectuosos en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.	¿Cómo mejorar los servicios de salud en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa?
Pocos efectivos de Policía Nacional Civil en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.	¿Qué hacer para incrementar el número de agentes de la Policía Nacional Civil, en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa?
Deficiente gestión para capacitación de agricultores de la comunidad.	¿Cómo mejorar la capacitación de los agricultores de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa?
Deficiente servicio de transporte en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.	¿Cómo se puede mejorar el servicio de transporte en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa?
Contaminación del medio ambiente por falta de drenajes.	¿Qué se puede hacer para evitar la contaminación del medio ambiente por la falta de drenajes en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa?
Poca preocupación de las autoridades locales para mantener eficientemente los servicios básicos.	¿Cómo motivar a las autoridades locales para mantener eficientemente los servicios básicos en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa?
Carreteras en mal estado de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.	¿Cómo afecta la carretera en mal estado a los habitantes de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa?
Falta de muro perimetral en la Escuela Oficial Rural Mixta de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.	¿Cómo se puede mejorar las malas condiciones del muro perimetral de la Vista, Barberena, Santa Rosa Escuela Oficial Rural Mixta, de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa?
Necesidad de mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros del Consejo Comunitario de Desarrollo y la comunidad de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.	¿Cómo mejorar las relaciones humanas entre los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo y la comunidad de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa?

**Tabla 1/Problematicación de las carencias**

## 1.4.2 Hipótesis acción

Problemas	Hipótesis- acción
¿Cómo mejorar los servicios de salud en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa?	Si se gestiona ante las autoridades competentes, entonces se mejoran los servicios de salud en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa
¿Qué hacer para incrementar el número de agentes de la Policía Nacional Civil, en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa?	Si se gestiona ante la Dirección General de la Policía Nacional Civil, entonces se puede incrementar el número de agentes en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa
¿Cómo mejorar la capacitación de los agricultores de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa?	Si se imparten talleres de capacitación, entonces se puede mejorar la preparación de los agricultores de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa
¿Cómo se puede mejorar el servicio de transporte en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa?	Si se incrementa el número de microbuses, entonces se puede mejorar el servicio de transporte en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa
¿Qué se puede hacer para evitar la contaminación del medio ambiente por la falta de drenajes en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa?	Si se gestiona ante la municipalidad local, entonces se puede lograr construir los drenajes en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa
¿Cómo motivar a las autoridades locales para mantener eficientemente los servicios básicos en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa?	Si se concientiza de la importancia que tiene el trabajo en equipo, entonces puede que las autoridades locales mantengan eficientemente los servicios básicos en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa
¿Cómo afecta la carretera en mal estado a los habitantes de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa?	Si se gestiona ante las dependencias del Estado correspondientes, entonces se puede reparar la carretera en mal estado de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa
¿Cómo se puede mejorar las malas condiciones del muro perimetral de la Vista, Barberena, Santa Rosa Escuela Oficial Rural Mixta, de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa?	Si se remoja el muro perimetral de la Escuela Oficial Rural Mixta entonces mejorara la seguridad institucional del plantel educativo.
¿Cómo mejorar las relaciones humanas entre los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo y la comunidad de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa	Si se implementa una guía de relaciones humanas, entonces se mejorará la comunicación entre los miembros del Consejo Comunitario de Desarrollo y la comunidad de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa, en beneficio del desarrollo social que la región tanto necesita.

Tabla 2/Hipótesis-acción

## 1.5 Solución del problema

Para dar solución al problema de falta de comunicación y malas relaciones humanas se realizará el proyecto denominado Impulso del programa para el manejo del clima organizacional del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena; en materia de relaciones humanas.

### 1.5.1 Propuesta de intervención del proyecto

En virtud de haber encontrado poco desempeño en materia de relaciones humanas se plantea como alternativa de solución el desarrollo de una temática técnica y profesional que en su conjunto encierra una proyección relacionada con la convivencia fraternal entre autoridades y comunidad lo que plantea un desarrollo integral relacionado con el clima organizacional, fundamentado esto en la forma de trato personal, social e individual generando así un proceso de socialización entre autoridades comunitarias y población en general.

## 1.6 Descripción de indicadores

### 1.6.1 Análisis de viabilidad y factibilidad

Indicador	Si	No
Se tiene por parte de la comunidad, el permiso para hacer el proyecto	x	
Se cumplen con los requisitos necesarios para la Autorización del proyecto	x	

Existe alguna oposición para la realización del proyecto x

**Tabla 3/ Análisis de viabilidad**

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

**Tabla 4/ Análisis de factibilidad**

Indicador	Si	No
Están bien identificados los beneficiarios del proyecto	X	
Los beneficiarios realmente requieren la ejecución del proyecto	X	

Los beneficiarios están dispuestos a la ejecución y continuidad del proyecto	X
Los beneficiarios identifican ventajas de la ejecución del proyecto	X

---

**Tabla 5/ Estudio de mercado**

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

---

**Tabla 6/Estudio económico**

Indicador	Si	No
Se tiene claridad de cómo obtener los fondos económicos	X	
Para el proyecto		
El proyecto se pagará con fondos de la Institución/comunidad intervenida		X
Será necesario gestionar crédito		X
Se obtendrán donaciones monetarias de otras Instituciones	X	
Se obtendrán donaciones de personas particulares	X	
Se realizarán actividades de recaudación de fondos		X

---

**Tabla 7/ Estudio financiero**

## Capítulo 2

### Fundamentación teórica

#### 2.1 Elementos teóricos

##### 2.1.1 Programa de formación social

Primero es necesario determinar que tiene por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las diferentes áreas de desempeño.

De allí que se comparte la opinión de Gutierrez y Loyo (2012) que afirman “es un conjunto coherente y ordenado de acciones formativas, concretado en un período de tiempo determinado y encaminado a dotar y perfeccionar las competencias necesarias para conseguir los objetivos estratégicos determinados”.(p. 120) La estructura básica de un programa de formación corresponde a los programas de formación que son diferentes enfoques que recogen diversas acciones que inciden en un mismo proceso de aprendizaje. Todo programa de formación es un medio y no un fin en sí mismo.

##### 2.1.2 Pasos para elaborar un programa de formación social

Los pasos que se deben seguir para elaborar un plan de formación deben de considerar primero la diversidad de fuentes de presión a las que nos enfrentarnos, aquí algunas:

- ✓ La demanda de los trabajadores.
- ✓ La necesidad de justificar ante la dirección la utilidad de las acciones formativas y el coste de las mismas.
- ✓ La búsqueda de buenos proveedores.
- ✓ La calendarización de las horas de formación dentro de la jornada laboral.

- ✓ Con todo, muchas empresas terminan no realizando el plan de formación y sólo contratan lo que, de forma puntual, le pida algún trabajador independientemente de que esto cubra o no las necesidades de la empresa.

### 2.1.3 Lo que se debe hacer en la elaboración de un programa

Se analizarán los pasos a seguir para elaborar el plan de formación y los errores que se suelen cometer para poder evitarlos.

La primera pregunta que se planteará es: ¿Qué necesitan los trabajadores de la empresa o institución?

- a. Detectar las necesidades formativas reales de los trabajadores.
- b. Marcar los objetivos.
- c. Identificar con los mandos y priorizar las necesidades específicas de cada área.

Definir las acciones formativas.

Ya se tiene claro lo que necesitan. Ahora la cuestión es: ¿cómo?

- a. El calendario.
- b. Definir el lugar y los medios de impartición.
- c. Definir el sistema de evaluación
- d. Seleccionar a los proveedores.

e. Elaborar el presupuesto.

f. Comunicar el plan de formación.

Al mismo tiempo, se crea en la empresa una cultura de crecimiento que hace sentir a los trabajadores que son una parte importante de ésta y toman conciencia de los recursos que se les están dedicando. Si el plan de formación no está bien diseñado o no se difunde apropiadamente, creará en los trabajadores dudas o desconocimiento acerca de las actuaciones empresariales.

En definitiva, tenemos que tener muy claro los objetivos que queremos conseguir y los medios disponibles para alcanzarlos. Pero siempre hay que avanzar, no podemos dejar la formación en un segundo plano porque es una de las principales armas que tenemos para ser. (Gutierrez y Loyo 2012, p.123, 124)

#### 2.1.4 El clima organizacional de una empresa

La definición del clima organizacional es sencilla, es lo que se percibe, sienten o experimentan las personas que componen la organización. En sí es el ambiente humano que se practica alrededor del trabajo que se tiene como responsabilidad. Este concepto se refiere al “Ambiente que se respira en un entorno laboral.” (Gutierrez, 2010, p.77)

Se entiende bien con un ejemplo. ¿Nunca ha entrado a un sitio y ha notado que existía mucha tensión en la situación? Quizás acaba de producirse una discusión, un problema

con un cliente o simplemente, en ese turno les ha tocado trabajar juntas a dos personas que no se llevan bien.

La cuestión es que se nota tensión. Como es lógico, trabajar en esas circunstancias no es sano, ni beneficioso para la empresa. Desde el momento en que dos personas tienen que trabajar juntas es importante que nos enfoquemos en desarrollar un buen trabajo de equipo.

Si no es cuando se da un clima organizacional perjudicial.

#### 2.1.4.1 Sus características

A continuación, se mencionan las características del clima organizacional:

Características del entorno en donde se desempeña la organización, las cuales pueden ser internas o externas.

Interpretación de estas circunstancias por parte de los miembros de la organización. Las estructuras y los integrantes de las organizaciones forman un sistema organizacional dinámico. Estamos ante un concepto que está cambiando constantemente.

Un buen clima organizacional tendrá consecuencias positivas en la empresa, las cuales van a estar definidas en cómo las personas perciben el ambiente interno y externo de la organización.

#### 2.1.4.2 Ventajas y desventajas del clima organizacional

Por experiencia del autor, las consecuencias positivas contribuyen al logro, la afiliación, el poder, la productividad, la satisfacción, la integración, la retención de talentos, la mejor imagen de la empresa, entre muchas otras.

Cuanto mejor es el clima laboral, mayores son las consecuencias positivas y mejor se aprecian tanto dentro como fuera de la organización.

Con respecto a las consecuencias negativas se pueden mencionar la inadaptación, el absentismo, la baja productividad, el malestar en el trabajo, entre otras. Estas se producen cuando el clima es malo.

#### 2.1.4.3 Beneficios de un buen clima en la organización

Un buen clima dentro de la empresa puede suponer muchos beneficios:

- ✓ Mayor rendimiento laboral.
- ✓ Mayores beneficios para la empresa.
- ✓ Favorece el trabajo en equipo.
- ✓ Los talentos permanecen en la empresa.
- ✓ Mayor satisfacción en el trabajo.
- ✓ Mayor integración por parte de los trabajadores
- ✓ Los trabajadores colaboran más y dan buenas ideas.
- ✓ Mejora la imagen de la empresa.
- ✓ La empresa se adapta mejor a entornos competitivos y se enfrenta mejor a los cambios.
- ✓ Se consiguen los resultados propuestos.

### 2.1.5. Peligros de un clima organizacional negativo en una empresa

Tener un clima negativo perjudica a cualquier empresa o grupo social. Se pueden mencionar las siguientes características:

- ✓ Falta de motivación.
- ✓ Baja productividad.
- ✓ Mayor absentismo laboral.
- ✓ Falta de implicación por la empresa y los compañeros.
- ✓ Mala imagen.

### 2.1.6. Factores que influyen en el clima organizacional

Algunos factores que influyen en el clima laboral y a los que hay que prestar atención a la hora de intentar mejorar el clima en la empresa son:

- ✓ Relaciones entre compañeros
- ✓ Relaciones entre personal y jefes
- ✓ Líder y estilo de liderazgo
- ✓ Comunicación interna y externa
- ✓ Espacio de trabajo
- ✓ Condiciones de trabajo
- ✓ Motivación en la empresa
- ✓ Política salarial.
- ✓ Imagen de la empresa de cara al exterior
- ✓ La propia forma de estar y sentir de la persona
- ✓ Factores no relacionados con el puesto de trabajo

### 2.1.7. El clima organizacional y los instrumentos para su medición

Se puede observar que se está hablando de un concepto abstracto. Aunque el ambiente de una empresa se puede percibir (algunas veces de forma manifiesta) es muy difícil medirlo. Este concepto está influido por cuestiones intangibles como la motivación o las relaciones interpersonales por lo que no tenemos señales que podamos medir de forma clara.

Entonces, ante esta tesitura, la pregunta es: ¿No se puede realizar un diagnóstico del clima organizacional? Sí, aunque siempre serán cuestiones en las que la clave estará en cómo interpretemos los datos. La herramienta más usada es la encuesta.

### 2.1.8. Encuesta de clima organizacional

Realizar cuestionarios sobre el clima laboral es la mejor manera que tenemos de medir cómo está el ambiente de la empresa.

No obstante, sí es importante tener en cuenta una serie de consejos antes de realizar la encuesta:

- ✓ Plantear preguntas cerradas.
- ✓ Utilizar escalas de satisfacción para las respuestas: muy de acuerdo, poco de acuerdo.
- ✓ Realizar encuestas con regularidad ya que se ha visto que se está ante un concepto dinámico.
- ✓ Combinar las encuestas con entrevistas sobre el clima organizacional donde la persona pueda desarrollar sus opiniones.

### 2.1.9 Tipos de clima organizacional

Dentro de una organización se pueden encontrar diversas escalas del clima organizacional:

✓ La estructura

Representa la percepción que tienen los miembros de la organización sobre la cantidad de reglas, los procedimientos, los trámites, las normas, los obstáculos, entre otras limitaciones.

✓ La responsabilidad

Es la percepción que tienen los miembros de la organización sobre la autonomía en la toma de decisiones.

✓ La recompensa

Es la percepción que tienen los miembros de la organización sobre la recompensa recibida por la tarea realizada.

✓ El desafío

Se refiere a los riesgos que se deben afrontar en el desarrollo de los objetivos organizacionales.

✓ Las relaciones

Son las percepciones de los miembros de la empresa sobre el ambiente de trabajo, es decir las buenas relaciones entre pares y subordinados.

✓ La cooperación

“Es lo que sienten los miembros de la organización sobre la ayuda que reciben de los directivos y los demás integrantes de la empresa”. (Gutierrez, 2010, p. 56-58)

### 2.1.10 Liderazgo

Hoy en día, el representante legal de una empresa o institución de servicio o al servicio de sus conciudadanos, debe ser una persona en constante crecimiento. Su experiencia, la forma en la que ejecuta su trabajo y sobre todo su formación son muy importantes para poder alcanzar el éxito. Hoy se habla de las principales características que tiene que tener un buen líder y cómo se puede conseguir adaptarlas a un caso concreto:

- ✓ Experiencia: aunque no tiene que ser exclusivamente laboral. Un buen líder ha participado en proyectos, ha querido participar en charlas, foros(...) El interés por aprender es crucial para un gerente de éxito. Te recomiendo que estudies tu sector de actividad y acudas a todas las ponencias, eventos y hables con profesionales especialistas en tu sector de actividad. Incluso puedes participar en algún proyecto para ir adquiriendo habilidades empresariales y de gestión.
  
- ✓ Habilidades: muchos dicen que un líder nace, no se hace. Lo cierto es que los grandes gerentes suelen tener unas características que lo definen, como productividad, respeto por sus trabajadores y sobre todo visión de conjunto. Suelen

ser personas que trabajan muy bien en equipo, que saben establecer prioridades y que tienen interés por su sector de actividad. Obviamente, todo puede aprenderse, por eso es importante que trates de cultivar tus habilidades para enfocarlas a tu trabajo.

- ✓ Formación: para muchos, la forma en la que va a gestionar un líder una empresa va a depender de lo aprendido durante sus años académicos. Existen formaciones específicas que ayudan a adquirir habilidades propias de un gestor de éxito.

(Soria, 1982, p. 19)

#### 2.1.11 Tipos de liderazgo

Existen diferentes tipos de liderazgo en el entorno laboral y cada uno de ellos con sus ventajas y desventajas. La cultura de la empresa, los objetivos que se persiguen o la personalidad de los empleados, entre otros factores, determinan qué estilo de liderazgo encaja mejor con la compañía. Dentro de algunas organizaciones, incluso, existen diferentes estilos de liderazgo según las tareas o los objetivos que se deben cumplir. Así pues, como todo depende del contexto en el que se encuentren si se quiere expresar al máximo la posibilidad de tener a un buen líder o lideresa al frente de un equipo u organización, en primer lugar es necesario conocer los tipos de liderazgo, ya que no existe uno que sea claramente superior a los demás.

¿Cuáles son los principales?

Es importante entender que el estilo o tipo de liderazgo que ejercen los supervisores o los altos cargos en la empresa, siempre tendrá consecuencias en los trabajadores, aunque no

nos demos cuenta o confundamos estos efectos con la personalidad intrínseca de cada persona. Tener claro esto es muy importante, ya que los líderes son agentes que, por su poder de decisión, se encuentran en una posición privilegiada a la hora de influir sobre los demás, para bien o para mal.

Que se lleve muchos años en la misma organización y se haya visto a las mismas personas comportándose del mismo modo no significa que este rango de conductas no puede ser modificado: variando el tipo de liderazgo pueden aflorar dinámicas de trabajo y de relación muy diferentes y en este cambio de mentalidad participará gran parte de la organización.

#### Liderazgos buenos y malos

Un tipo de liderazgo positivo puede mejorar el rendimiento de los empleados, su bienestar o aumentar los beneficios de la empresa. Por el contrario, un estilo negativo o perjudicial puede crear estrés o burnout en los subordinados, bajar su autoestima o provocar pérdidas para la empresa.

Han sido muchos los investigadores que han prestado atención a este fenómeno y son muchas las teorías que hablan sobre ello. A continuación, se presentan los tipos de liderazgo más habituales.

### Liderazgo laissez-faire

El tipo de liderazgo laissez-faire, también conocido como liderazgo delegativo, es un estilo de no intervención y falta de feedback regular. El nombre hace referencia a la palabra francesa “dejar pasar” o “dejarlo ser”. El líder laissez-faire interviene solo “cuando es necesario y con la menor cantidad de control posible” (Richard, L. 2010, p.45). Es un estilo no autoritario que se basa en la teoría de que los empleados con mucha experiencia, entrenamiento y motivación necesitan menos supervisión para ser productivos. Ya que estos trabajadores son expertos y poseen las competencias para rendir de manera independiente, son capaces de cumplir con las tareas con muy poca vigilancia.

### Ventajas

Para algunos empleados, la autonomía es liberadora, mejora la creatividad y ayuda a sentirse más satisfecho con el trabajo que se realiza. Este tipo de liderazgo puede ser usado en situaciones donde los subordinados son apasionados y gozan de una alta motivación intrínseca.

### Desventajas

De todas formas, no todos los empleados poseen esas características. Este estilo no es apropiado cuando se trabaja con empleados que no poseen las competencias arriba mencionadas. Muchas personas no son buenas a la hora de asignarse sus propios plazos de entrega, gestionarse sus propias tareas y resolver los problemas que puedan ir surgiendo. En estas situaciones, los proyectos o las fechas de entrega pueden no

cumplirse cuando los miembros del grupo no son dirigidos correctamente o no se benefician del feedback apropiado.

El administrador para desarrollarse íntegramente debe trabajar para administrar su propia empresa o ser contratado para administrar la empresa de otras personas, y el objetivo fundamental de las empresas, de cualquier tipo es rendir beneficios.

“Los propósitos empresarios podrán analizarse hasta sus últimas instancias y siempre se llegará a la conclusión de que progreso, desarrollo, perfeccionamiento, modernización, organización, sistematización, etc., persiguen la finalidad de que la empresa rinda beneficios” (Soria, 1982, p. 27)

Como la empresa trabaja con hombres, y como es de la materia prima hombres de la que directivos y empresarios tendrán que obtener la dinámica necesaria para la consecución de ese objetivo, conviene crear las mejores condiciones posibles para el logro de esos objetivos.

Las relaciones humanas desde el punto de vista empresario deberán facilitar al personal la comodidad física y espiritual, la familiarización y la sociabilidad para lograr el rendimiento.

El directorio sabe que sus subordinados poseen sin excepción una personalidad. Esta personalidad es propia y distinta en cada caso y son más complejas y numerosos que los perfiles de una máquina. Si el Jefe reconoce que no puede trabajar sin conocer a fondo los útiles, máquinas y herramientas más aún reconoce la Muchos estudios parecen demostrar que el tipo de liderazgo laissez-faire puede llevar a una falta de control, un incremento de los costes de la compañía y una productividad pobre.

## Liderazgo autocrático

El liderazgo autocrático “permite que los supervisores tomen decisiones y fijen las directrices sin la participación del grupo” (Richard, L. 2010, p. 47). El líder concentra todo el poder y nadie desafía sus decisiones. Es un ejercicio de liderazgo unidireccional, lo único que tienen que hacer los subordinados es obedecer las directrices que marca el líder.

### Ventajas.

Puede ser efectivo en ambientes de trabajo en los que las decisiones necesitan tomarse rápidamente. También parece ser altamente efectivo con empleados que requieren una vigilancia estrecha sobre las actividades, ya que al eliminar la tendencia de los trabajadores a relajarse, puede aumentar la productividad y velocidad en las tareas.

### Desventajas

Las desventajas del líder autocrático son evidentes. No tiene en cuenta la opinión de los trabajadores y los empleados son simplemente personas que deben acatar órdenes.

Algunos empleados pueden sentirse infravalorados y suelen mostrar poco compromiso afectivo hacia la compañía, pudiendo llegar a abandonar la empresa o rendir menos. Es un estilo de liderazgo que, poco a poco, está siendo desterrado de las empresas punteras.

## Liderazgo democrático

Habitualmente llamado liderazgo participativo, este tipo de liderazgo se caracteriza por crear entusiasmo entre los trabajadores al priorizar la participación de todo el grupo. “El líder promueve el diálogo entre sus seguidores para tener en cuenta las opiniones del grupo, pero la decisión final la toma el superior” (Richard, L. 2010, p. 49)

### Ventajas

Este tipo de líder se gana al equipo porque los empleados contribuyen en el proceso de decisión. Por tanto, los empleados suelen sentirse como parte de la compañía y de los cambios que puedan producirse en la organización, mejorando su afiliación y compromiso con la empresa, del mismo modo que su productividad y capacidad de innovación.

### Desventajas

Pese a que existe cierto consenso a la hora de afirmar que este tipo de liderazgo tiene muchas ventajas, algunos investigadores piensan que también tiene sus desventajas. Por ejemplo, muchas veces no se pueden superar los desacuerdos entre dos o más partes del grupo o el camino se hace más lento a la hora de alcanzar una meta, en comparación con otros estilos de liderazgo. Además, este tipo de liderazgo requiere que el líder posea gran habilidad para mantener la motivación y la colaboración de quienes le siguen, así como plena confianza en sí mismo. De lo contrario, el equilibrio de un conjunto de individuos se podría quebrar. .

## Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional se basa “en transacciones, es decir, en procesos de intercambio entre los líderes y sus seguidores. Los seguidores reciben premios por su desempeño laboral y el líder se beneficia porque ellos cumplen con las tareas”. (Richard, 2010, pág. 52)

### Ventajas

Es un tipo de liderazgo orientado a los objetivos y, por tanto, los seguidores son motivados con recompensas por los resultados conseguidos. El líder transaccional crea estructuras claras, donde queda bien definido lo que requiere de sus subordinados y las recompensas que van a percibir.

### Desventajas

El perfil de seguidor del líder transaccional es un individuo racional, motivado por el dinero y otros beneficios o recompensas, cuyo comportamiento es bastante predecible. Los líderes transaccionales se centran en el presente y son muy buenos para conseguir que la organización funcione sin problemas y con eficiencia. Sin embargo, aunque el liderazgo transaccional implica seguir ciertas reglas y funciona muy bien en momentos de estabilidad, en el mundo cambiante que nos encontramos hoy en día, donde el éxito de las compañías muchas veces depende de los cambios continuos, existen estilos de liderazgo más efectivos.

## Liderazgo transformacional

“Los líderes transformadores emplean niveles altos de comunicación para conseguir los objetivos y aportan una visión de cambio que consiguen transmitir a los empleados”

(Richard, 2010, pág. 54).

### Ventajas

De esta manera, motivan y aumentan la productividad y la eficiencia del grupo. Poseen una fuerte visión y personalidad, gracias a la cual lideran el cambio dentro de la organización y son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones del equipo. Cuando estos líderes y sus seguidores trabajan juntos, llegan a un nivel superior de moral y motivación. La clave está en el impacto que tienen sobre los seguidores, ya que dichos líderes se ganan la confianza, respeto y admiración de los mismos.

### Desventajas

El liderazgo transformacional, en lugar de analizar y controlar transacciones específicas utilizando reglas, instrucciones e incentivos, se concentra en cualidades intangibles, como la visión, los valores compartidos y las ideas, con el propósito de crear relaciones, de dotar de mayor significado a las actividades independientes y de ofrecer una visión compartida que permita funcionar conjuntamente con los seguidores en el proceso de cambio.

### 2.1.12 Relaciones humanas

El administrador para desarrollarse íntegramente debe trabajar para administrar su propia empresa o ser contratado para administrar la empresa de otras personas y el objetivo fundamental de las empresas, de cualquier tipo es rendir beneficios.

“Los propósitos de empresarios podrán analizarse hasta sus últimas instancias y siempre se llegará a la conclusión de que progreso, desarrollo, perfeccionamiento, modernización, organización, sistematización, etc. persiguen la finalidad de que la empresa rinda beneficios” (Soria, 1982, p. 27)

Como la empresa trabaja con hombres y como es de la materia prima hombres, de la que directivos y empresarios tendrán que obtener la dinámica necesaria para la consecución de ese objetivo, conviene crear las mejores condiciones posibles para el logro de esos objetivos.

Las relaciones humanas desde el punto de vista empresario deberán facilitar al personal la comodidad física y espiritual, la familiarización y la sociabilidad para lograr el rendimiento.

El directorio sabe que sus subordinados poseen sin excepción una personalidad. Esta personalidad es propia y distinta en cada caso y son más complejas y numerosos que los perfiles de una máquina. Si el jefe reconoce que no puede trabajar sin conocer a fondo los útiles, máquinas y herramientas más aún reconoce la obligación que tiene de familiarizarse con las personas que componen las herramientas activas más importantes

dentro de la estructura. A esa familiarización se llega nada más que por las vías de las relaciones humanas.

#### 2.1.12.1 Concepto de relaciones humanas

“Las Relaciones Humanas son las enderezadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana”

(Soria, 1982, p. 23)

Las relaciones públicas por su parte, “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” (Soria, V 1982. p. 25).

#### 2.1.12.2 Relación existente entre las relaciones humanas y las relaciones públicas

Existe una gran confusión entre estas dos disciplinas, e inclusive, en los programas de estudio de algunas instituciones se las menciona como si fueran análogas o tuvieran la misma significación.

El propio nombre de cada una de estas disciplinas ya nos está indicando una diferencia importante:

- ✓ Relaciones Humanas son vinculaciones entre los seres humanos o personas
- ✓ En las Relaciones públicas se establecen relaciones entre las personas (individuo) o una organización (grupo)

Quiere decir, que en las Relaciones Públicas uno de los extremos de la relación es siempre un grupo. Mientras que en el caso de las Relaciones Humanas, en ambos extremos de la relación existe una persona individual.

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 esta no conforma un grupo homogéneo, en el que impera un sentimiento de simpatía, colaboración y entendimiento entre sus miembros. Toda bien planificada campaña de relaciones públicas debe iniciarse con una intensa actividad de Relaciones Humanas.

2.1.12.3 Factores que ponen en funcionamiento las relaciones humanas. En cualquier ambiente la comunicación es fundamental. Es fácil comprender la imposibilidad de tender un puente de relaciones humanas entre dos puntos que no se comuniquen.

¿Qué enseñan las relaciones humanas en las empresas?

En primer lugar enseña 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 es su máximo objetivo.

¿Cómo se da esto?

- ✓ El empresario debe descender ligeramente y tenderles una mano.
- ✓ Los que tienen autoridad deben estar a la vista de los empleados.
- ✓ Deben hablar el mismo lenguaje que los empleados, esto no significa descender a los defectos de la dicción del obrero sino poner al alcance de éste los medios para que el lenguaje del trabajador mejore. El comportamiento humano: consiste en

“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” (Soria, 1982, p. 30-32).

### 2.1.13 El mando

“Es la actitud que asume una persona que directamente gobierna a otras personas”

(Galvan, 1981, p. 45)

Definido así este concepto es sumamente amplio porque abarca tanto al director de una empresa como al capataz de una planta industrial; al jefe de una oficina que dirige a un grupo de empleados subalternos y al director de una escuela que gobierna a un grupo de maestros.

Mando es: “lograr que las cosas se hagan a través de otras personas, dando órdenes e instrucciones” (Galvan, 1981, p. 46)

El mando no crea equipo, su presencia es imprescindible ya que la respuesta de sus subordinados es la evasión y dispersión; tiende a provocar la insubordinación, solo superada por temor.

En consecuencia podemos decir que en la empresa mandar es:

Esto es estrictamente preciso para conseguir con ellos el uso más eficiente y económico de los materiales, maquinarias, espacio y tiempo.

La actuación del jefe

Se ha dado el nombre genérico de jefe a todo aquel que ejerce autoridad sobre otras personas cualquiera que sea el nivel o la categoría del mando.

Esa autoridad puede aplicarse a un solo subordinado, o bien a todo el grupo. Se trata siempre de relaciones interpersonales, cuya acción puede ejercerse según los siguientes principios:

- ✓ Principio de autoridad
- ✓ Principio de igualdad
- ✓ Principio de subordinación

” (Galvan, 1981, p. 52) No todos los jefes actúan de la misma manera, puesto que ello depende de las tendencias y el temperamento de cada cual. Hay personas que entran fácilmente en contacto con los demás y ganan su confianza, sin haber distinción de clase o de jerarquía. Para otras, en cambio, sus relaciones solo son posibles con las de su propia clase o las que pertenecen a su propio medio social. No faltan tampoco aquellas que prefieren el contacto con personas a las cuales considera inferiores, porque pueden satisfacer sus tendencias a la dominación, ya que en el fondo se trata casi siempre de individuos con el complejo de inferioridad.”

## 2.2. Fundamentos legales

En el marco de la fundamentación teórica se pretende validar un proceso investigativo con el cual se garantice el debido sustento en materia de consolidación científica del proyecto, desde esa perspectiva, se plantean argumentaciones realizadas por profesionales en la materia que con sus obras han justificado el caminar de las relaciones humanas dentro de la sociedad. Desde esa perspectiva tenemos a:

Richard, L. (2010) La experiencia del liderazgo. Cengagelearning. Tercera edición.

Galvan Escobedo, José (1981) Tratado de Administración General. Editorial Trillas. México

Gutierrez, Ivan (2010) Dirección y Gestión Organizacional. 7ª. Edición. Editores Díaz de Santos. Madrid, Argentina y México.

Gutierrez y Loyo (/2012) Secretos para la prosperidad organizacional. 1ª. Edición. Editorial Selector, Cd. México

Soria. Victor M. (1982) Introducción a las relaciones humanas desde el punto de vista del Comportamiento organizacional. Editorial Limusa. México, D.F.

Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto número 11-2002

### Capítulo 3

#### Plan de acción

#### 3.1 Identificación

3.1.1 Universidad	Universidad de San Carlos de Guatemala
3.1.2 Centro	Centro Universitario de Santa Rosa
3.1.3. Licenciatura	Pedagogía y Administración Educativa.
3.1.4 Estudiante	Otto Nery Figueroa Arroyo
3.1.5 Registro académico	9011166
3.1.6 Código único de identificación	1936 72499 0602

#### 3.2 Título de proyecto

Impulso del programa para el manejo del clima organizacional del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa, en materia de relaciones humanas.

#### 3.3 Problema seleccionado

¿Cómo mejorar las relaciones humanas entre los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa?

#### 3.4 Hipótesis-acción

Si se implementa una guía de relaciones humanas, entonces se mejorará la comunicación entre los miembros del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa, en beneficio del desarrollo social que la región tanto necesita.

### **3.5 Ubicación geográfica de la intervención**

Aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.

### **3.6 Ejecutor de la intervención**

Estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado Otto Nery Figueroa Arroyo

### **3.7 Unidad ejecutora**

Unidad de Ejercicio Profesional Supervisado del Centro Universitario de Santa Rosa

### **3.8 Descripción de la intervención**

El desarrollo de todo el trabajo se centra en tres procesos técnicos así:

Planeación: todo el trabajo se centra en los principios de previsión que garantiza la planeación en materia de selección de recursos bibliográficos, técnicos, tecnológicos y financieros.

Presentación: la presentación de todo el trabajo se enfoca en la socialización de la temática a los vecinos y líderes del Consejo Comunitario de Desarrollo para que a través de la puesta en común y el intercambio de ideas entre líderes y miembros de la asamblea comunitaria se pueda determinar la importancia que tiene la comunicación y el trato que se ponga de manifiesto al estar al frente de la comunidad como promotores del desarrollo social.

Evaluación: al final con la participación de todos los integrantes del Consejo

Comunitario de Desarrollo y un buen número de vecinos, se estará afianzando el éxito

del trabajo, ya que el impacto del proyecto se centra en el compromiso institucional e individual de los vecinos de aldea Buena Vista.

### **3.9 Justificación**

La necesidad de fomentar un auténtico liderazgo entre los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa, es la principal razón de elaborar la guía de relaciones humanas con el objetivo de fortalecer las capacidades de cada integrante de la organización comunitaria en el ejercicio de sus funciones y atribuciones por la sencilla razón que dicho organismo es el respaldo y la voz de la comunidad para encontrar soluciones prácticas y prontas a sus carencias y necesidades, siendo la comunicación uno de los facilitadores más importantes de las actividades administrativas y su objetivo fundamental es el entendimiento. En virtud de que al analizar los procesos institucionales se determinó que estos aspectos de convivencia interna están débiles entre los integrantes del Consejo Comunitario, debido a que por la naturaleza de los habitantes de la comunidad, demuestran timidez, poca comunicación y escaso dominio de intercambio de opiniones o ideas. Desde este punto de vista se genera la necesidad de hacer de la comunicación, la convivencia y la armonía los canales de entendimiento entre Consejo Comunitario y Comunidad en general.

### **3.10 Objetivos**

#### **3.10.1 Objetivo general**

- ✓ Mejorar la comunicación de los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Ros, a través de la implementación de la guía de relaciones humanas.

### 3.10.2 Objetivos específicos

- ✓ Diseñar la guía de relaciones humanas para alcanzar el entendimiento entre los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.
- ✓ Preparar material didáctico interactivo para socializar en materia de relaciones humanas a los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.
- ✓ Facilitar la participación de los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo de la aldea Buena Vista, a través de la entrega de ejemplares de la guía de relaciones humanas.

### 3.11 Metas

- ✓ Una guía diseñada de relaciones humanas para ser socializada con los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.
- ✓ Una presentación interactiva de la guía de relaciones humanas enfocado a los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.
- ✓ 35 impresiones de ejemplares de la guía de relaciones humanas, enfocada a los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.

### **3.12 Beneficiarios**

- ✓ Beneficiarios directos

Integrantes del Consejo Comunitario de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.

- ✓ Beneficiarios indirectos

290 familias de aldea Buena Vista, Barberena Santa Rosa

### **3.13 Actividades a desarrollar para el logro de los objetivos**

- ✓ Elaborar el plan
- ✓ Autorización del plan
- ✓ Selección de referencias bibliográficas para estructurar la guía de relaciones humanas.
- ✓ Redactar la guía de relaciones humanas del Consejo Comunitario de Desarrollo
- ✓ Presupuestar los gastos a realizar durante la ejecución
- ✓ Proceso de gestión para el financiamiento del proyecto
- ✓ Elegir fecha para la ejecución
- ✓ Preparar material audiovisual para la capacitación
- ✓ Reproducir ejemplares para la ejecución
- ✓ Realizar la capacitación correspondiente a relaciones humanas a integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo

### **3.14 Metodología de trabajo**

- ✓ Método inductivo y deductivo
- ✓ Técnicas: expositiva, demostrativa, descriptiva y lluvia de ideas.

## 3.15 Cronograma de actividades

septiembre					
Actividad	M	semana 1	semana 2	semana 3	semana 4
Elaborar el plan	<b>P</b>				
		X			
	<b>E</b>				
Autorización del plan	<b>P</b>	X			
	<b>E</b>				
Selección de referencias bibliográficas para estructurar la guía de relaciones humanas	<b>P</b>		X		
	<b>E</b>				
Redactar la guía de relaciones humanas del Consejo Comunitario de Desarrollo	<b>P</b>		X		
	<b>E</b>				
Presupuestar los gastos a realizar durante la ejecución	<b>P</b>		X		
	<b>E</b>				
Proceso de gestión para el financiamiento del proyecto	<b>P</b>			X	
	<b>E</b>				
	<b>P</b>			X	

Elegir fecha para la ejecución	<b>E</b>	
Preparar material audiovisual para la capacitación	<b>P</b>	<b>X</b>
	<b>E</b>	
Reproducir ejemplares para la ejecución	<b>P</b>	<b>X</b>
		<b>X</b>
Realizar la capacitación correspondiente a relaciones humanas a integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo.	<b>P</b>	<b>X</b>
	<b>E</b>	

**Tabla 8 /Cronograma del plan de acción**

### **3.16 Recursos**

#### 3.16.1 Talento humano

- ✓ Coordinador General de Exámenes de Graduación
- ✓ Coordinador de Unidad de Ejercicio Profesional Supervisado
- ✓ Asesor – Supervisor del Ejercicio Profesional Supervisado
- ✓ Profesional invitado para la disertación de la temática

- ✓ Estudiante ponente del proyecto
- ✓ Presidente del Consejo Comunitario de Desarrollo
- ✓ Vecinos

#### 3.16.2 Materiales

- ✓ Hojas de papel bond
- ✓ Lapiceros
- ✓ Copias
- ✓ Impresiones
- ✓ Refacciones

#### 3.16.3 Técnicos

- ✓ Planes de acción
- ✓ Resúmenes
- ✓ Manuales

#### 3.16.4 Tecnológicos

- ✓ Cañonera
- ✓ Computadora
- ✓ Equipo de sonido

- ✓ Memoria USB
- ✓ Cámara fotográfica
- ✓ Impresora

### 3.16.5 Físicos

Escuela Oficial Rural Mixta de aldea Buena Vista.

### 3.16.6 Financieros

El proceso de adquisición de recursos será producto de la gestión que se tiene planificado para el efecto.

#### 3.1.16.1 Presupuesto

No.	Descripción	Cantidad	Precio unitario	Precio total
1	Material audiovisual (cañonera, pantalla y equipo de sonido)	1	Q. 200.00	Q. 200.00
2	Impresión de ejemplares	35	Q. 20.00	Q. 700.00
3	Empastado	35	Q. 25.00	Q. 875.00
4	Transporte	1	Q. 500.00	Q. 500.00
5	Refacción	40	Q. 15.00	Q. 600.00
6	Capacitador	1	Q. 100.00	Q. 100.00
<b>Total</b>				<b>Q. 2975.00</b>

**Tabla 9 /Presupuesto del plan de acción**

## 3.16.6.2 Fuentes de financiamiento

<b>No.</b>	<b>Persona individual o comercial</b>	<b>Aporte</b>
1	Taller Electromecánico Valenzuela	Q. 1,000.00
2	Panadería la Moderna	Q. 1,000.00
3	Taller Belén	Q. 500.00
4	Sr. Carlos Yumán	Q. 600.00
5	Sr. Ignacio Monzón	Q. 600.00
<b>Total General</b>		<b>Q 3,700.00</b>

**Tabla 10 /Fuentes de financiamiento****3.17 Evaluación**

Se realizará con el instrumento oportuno de conformidad con los diferentes aspectos contemplados en el plan de manera clara y objetiva constituidos en la verificación del cumplimiento de objetivos estipulados para cada actividad.

## Capítulo 4

### Ejecución y sistematización de la intervención

#### 4.1 Descripción de las actividades realizadas

No. Actividad	Resultado
1 Elaborar el plan	Un plan diseñado para alcanzar los objetivos previstos
2 Autorización del plan	Aprobación por parte de asesoría para ejecutar el plan
3 Selección de referencias bibliográficas para estructurar la guía de relaciones	Fuentes bibliográficas validadas para el respaldo del trabajo teórico humanas.
4 Redactar la guía de relaciones humanas del Consejo Comunitario de Desarrollo	Guías con la temática de relaciones humanas para el Consejo Comunitario de Desarrollo
5 Presupuestar los gastos a realizar durante la ejecución	Alcance de objetivos y metas trazadas gracias a la implementación del presupuesto
6 Proceso de gestión para el financiamiento del proyecto	Solicitudes aprobadas por el Asesor del proyecto y respuestas satisfactorias al proceso
7 Elegir fecha para la ejecución temática del proyecto	Definición de fechas y lugares para la de la socialización
8 Preparar material audiovisual para la capacitación	Equipo tecnológico disponible para la ejecución.

- 9 Reproducir ejemplares para la ejecución 35 guías elaboradas y disponibles para ser distribuidas al finalizar la capacitación
- 10 Realizar la capacitación correspondiente 40 diplomas impresos y entregados para a relaciones humanas a integrantes del constancia legal de participación de los Consejo Comunitario de Desarrollo asistentes en la capacitación

---

**Tabla 11/ Actividad- resultado**

## **4.2 Productos, logros y evidencias**

### 4.2.1 Productos

- ✓ Un programa establecido para el manejo del clima organizacional en el contexto de las relaciones humanas
- ✓ Treinta y cinco ejemplares distribuidos en la comunidad
- ✓ Un taller de socialización de la temática del proyecto
- ✓ Siete líderes comunitarios comprometidos con el cumplimiento de la temática propuesta en el marco del proyecto

#### 4.2.2 Logros

- ✓ El clima organizacional fortalecido por medio de la temática socializada
- ✓ La comunicación entre líderes y miembros de la asamblea comunitaria se fortaleció gracias a la temática socializada.
- ✓ Los vecinos como miembros de la asamblea comunitaria y usuarios directos del servicio y apoyo del Consejo Comunitario de Desarrollo valoran la importancia de alcanzar consensos en armonía.

#### 4.2.3 Evidencias

Como evidencias del trabajo realizado se presentan en este informe el acta de inicio del Ejercicio Profesional Supervisado, la supervisión y asesoría del Maestro Melvin Norbilio Girón Ruano, la socialización de la guía para el Impulso del programa para el manejo del clima organizacional del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa, el acta de la entrega del proyecto y voluntariado y las fotografías que se muestran a continuación.

## Fotografías antes, durante y después del proyecto



**Fotografía 1/ Líderes comunitarios de aldea Buena Vista**



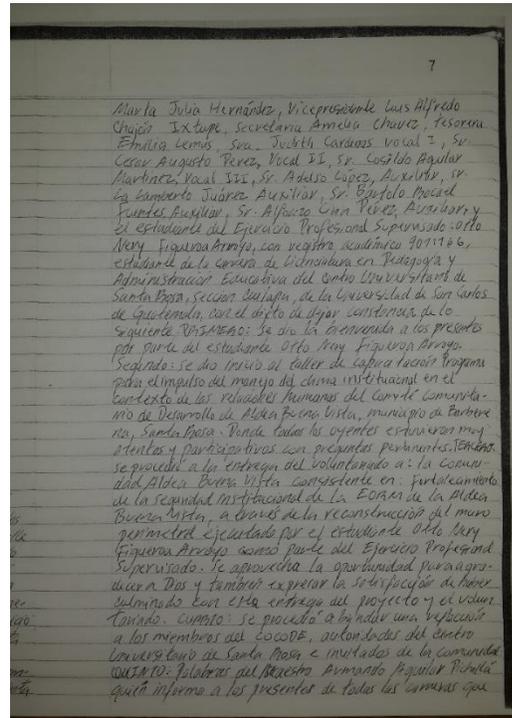
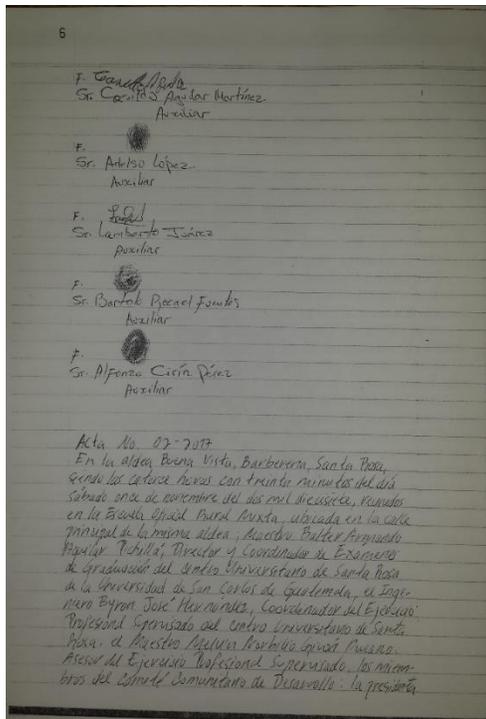
**Fotografía2/ Estudiantes ejecutores del proyecto**



**Fotografía3/ Líderes comunitarios recibiendo Guía de relaciones humanas**



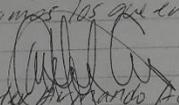
**Fotografía4/ Líderes comunitarios firmando acta de entrega del proyecto**

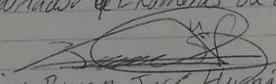


Fotografía 5 y 6. Acta de entrega de proyecto folio 6 y 7

8

imparten en el Centro Universitario de Santa Rosa y a la vez motiva para que estudien en alguna de las carreras que se imparten, pues es un beneficio que ahora se goza que la Universidad está cerca de las comunidades. SEXTO: El Maestro Melvin Giron, felicitó al estudiante por haber terminado esta etapa, y lo anima a que continúe hasta terminar todo su Ejercicio Profesional Supervisado. También felicitó a todas las personas que de una u otra manera colaboraron para que se diera este acto. SEPTIMO: Otto May Figueroa Proyea también agradeció la presencia y el apoyo brindado en todo el proceso de su Ejercicio Profesional Supervisado. No habiendo más que hacer constar se da por terminada la presente en el mismo lugar y fecha de su inicio siendo las diecisiete horas. Para constancia firmamos las que en ella intervinimos

  
 Maestro Baltazar Aguirre Aguirre  
 Decano y Coordinador de Exámenes de Graduación

  
 Ingeniero Byron José Hernández Bolaños  
 Coordinador del Ejercicio Profesional Supervisado

  
 Maestro Melvin Melipillo Giron Buano  
 Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado

  
 Sra. Marta Julia Hernández  
 Presidenta

Fotografía 7. Acta de entrega de proyecto folio 8

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

Centro Universitario de Santa Rosa

Ejercicio Profesional Supervisado



**Impulso del programa para el manejo del clima organizacional del  
Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa  
Rosa, en materia de relaciones humanas**



Asesor – Supervisor: Maestro Melvin Norbilio Girón Ruano

Estudiante ejecutor Otto Nery Figueroa Arroyo  
Registro académico 9011166

Barberena, octubre de 2017



Universidad de San Carlos de Guatemala  
Centro Universitario de Santa Rosa  
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa  
Sección Cuilapa

**Autoridades de Unidades de extensión del Centro Universitario de Santa  
Rosa**

Doctor Balter Armando Aguilar Pichillá

Director y Coordinador de exámenes privados de Graduación

Maestra Herminia del Pilar Sagastume Miranda

Coordinadora Académica

Ingeniero Byron José Hernández

Coordinador de Unidad de Ejercicio Profesional Supervisado

Maestro Melvin Norbilio Girón Ruano

Profesional Asesor – Supervisor de Ejercicio Profesional Supervisado

Profesor Otto Nery Figueroa Arroyo

Estudiante Ponente

No.	Índice Contenido	Página
1	Portada	
2	Tabla de contenidos	
3	Presentación	i
4	Enfoque teórico de los elementos de un programa	1
5	Enfoque curricular	10
5.1	Programa del curso de capacitación	11
6	Enfoque temático	14
6.1	Primera Unidad:	
6.2	Definición de Clima Organizacional	14
	✓ Antecedentes y orígenes del clima organizacional	14
	✓ Importancia del clima organizacional	15
	✓ Funciones básicas del clima organizacional	17
6.3	Segunda Unidad:	
6.4	Importancia de las relaciones humanas	18
	✓ Definición de relaciones humanas	18
	✓ La comunicación en las relaciones humanas	18
	Mandamientos de las relaciones humanas	19
	✓ Hagamos uso correcto de la comunicación no verbal	21
	✓ Obstáculos en las relaciones humanas	22
	Referencias bibliográficas	26

## **Presentación**

El desarrollo académico de los futuros profesionales que egresan de la Universidad de San Carlos de Guatemala en la zona del Centro Universitario de Santa Rosa, contemplan dentro de la estructura del Ejercicio Profesional Supervisado la realización de un proyecto de beneficio social y con pertinencia cultural, en aras de contribuir al engrandecimiento individual y colectivo de las comunidades del departamento de Santa Rosa. En este trabajo se plantea una temática relacionada con el manejo del clima organizacional y su vinculación con las relaciones humanas al interno de toda institución sin importar su actividad social, en este caso se pretende concientizar con la temática descrita, a los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa. Se hace énfasis con mayor ahínco al tema de la relaciones humanas por la sencilla razón que dichos organismos son el respaldo y la voz de toda una comunidad que necesita de soluciones prácticas y prontas a sus carencias o necesidades, y como su eje principal se basa en la convivencia comunitaria, es importante socializar y sensibilizar a los integrantes del organismo comunitario, con la única intención de servir con humildad, responsabilidad, criterio y profesionalismo a sus vecinos. Esperando que cuando se tenga la posibilidad de leer detenidamente todo el contenido se luche por llevarlo a la práctica. Impulso del programa para el manejo del clima organizacional del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa

## Enfoque teórico de los elementos de un programa

### 1. Definición

Proceso mediante el cual se seleccionan, diseñan y ordenan acciones que deben realizarse para el logro de determinados propósitos, procurando una utilización eficiente de los recursos disponibles con la participación de los implicados con la única intención de fortalecer el desarrollo integral de los individuos beneficiados con la implementación de un programa.

#### 1.2 Necesidades de las personas o instituciones

El nivel de socialización que se maneja al entorno de una institución de servicio en los contextos comunitarios, exige de características elementales las cuales se deben poner de manifiesto en la búsqueda de consolidar sus funciones como responsables directos de la dirección y coordinación de la institución a la que pertenecen o representan.

Se necesita por lo tanto un dominio institucional el cual debe enmarcarse en los principios generales de la organización en el aspecto de desarrollo organizativo, el cual tiene como fundamento el manejo de los elementos humanos que convergen en el servicio institucional, de allí que todos y cada uno de los integrantes de una determinada agrupación necesita identificarse con la naturaleza del servicio que brindan a la comunidad, en aras de ser ese vínculo de comunicación para el desarrollo social y comunitario según sea la naturaleza del servicio prestado.

### 1.2.1 Relevancia de los aspectos organizativos

En el marco de los recursos que conforman el aspecto organizativo en toda institución es necesario resaltar el compromiso que cada uno de sus integrantes tiene ante la entidad para la cual trabaja o sirve, de allí que es vital reforzar aspectos relacionados con la forma de comunicación y el estilo de convivencia que se pone de manifiesto al interno de toda institución ya sea esta comercial, industrial o de servicio.

### 1.2.2 Entorno del proyecto

En el marco del desarrollo de la estructura del programa a impulsar en la comunidad de Aldea Buena Vista, del municipio de Barberena, departamento de Santa Rosa, se determinan los elementos siguientes.

#### 1.2.2.1 Consejo Comunitario de Desarrollo

Visto y analizada su función como entidad legalmente reconocida y establecida según los requerimientos jurídicos que en la actualidad rigen dichas organizaciones, además que son identificados como el vínculo de planificación e impulso de proyectos sociales en beneficio de la comunidad a la que representan. Por lo tanto les debe de caracterizar una buena disponibilidad ante los requerimientos que al interno de su comunidad, surgen día a día, en la búsqueda de consolidar un desarrollo comunitario.

#### 1.2.2.2 Designación de cargos

Toda organización social está estructurada por líderes comunitarios que en asamblea general son seleccionados y luego de participar en un proceso eleccionario de forma democrática, se convierten en los representantes del progreso y crecimiento poblacional

en todos sus aspectos de la aldea o caserío del cual son vecinos y residentes de dicha zona geográfica. Por lo tanto están comprometidos con servir de la mejor manera posible a sus conciudadanos quienes en su momento los eligieron para que los representaran dignamente.

### 1.2.2.3 Representatividad y compromiso de servicio

Las organizaciones comunitarias tienen esta doble función, por un lado son los representantes de los intereses comunitarios, los responsables de hacer llegar a donde corresponde los ideales y necesidades del conglomerado social al que representan y también pertenecen, por lo tanto son personas que sobre sus hombros está el compromiso de toda una sociedad que les eligió para que a través de sus gestiones les promuevan el anhelado desarrollo comunitario. Desde este ángulo poseen un compromiso institucional, personal y social, ya que su única razón de ser dentro de la estructura de gobierno local comunitario, es el de servir y servir sin interés ni condiciones, pues pertenecen al mismo círculo social que en conjunto busca consolidar sus deseos de superación personal y comunitaria.

## 1.3 Valores, principios, filosofía y bases legales

1.3.1 Valores personales: en materia de la práctica de servicio se espera alcanzar una práctica social fundamentada en características humanas inherentes a la personalidad de los hombres y mujeres que siempre buscan servir como único mandato divino, en relación con la ayuda al prójimo.

De allí que las manifestaciones conductuales de los integrantes de un grupo o asociación al servicio de sus vecinos deben regirse por:

- ✓ La honradez
- ✓ La responsabilidad
- ✓ La empatía
- ✓ La solidaridad
- ✓ El respeto
- ✓ El servir a los demás sin interés.

1.3.2 Principios institucionales: toda entidad al servicio de la comunidad debe ser regida por una serie de indicadores sociales que en su interpretación orienten de manera integral, el desempeño de sus funciones de allí que el trabajo del Comité de desarrollo comunitario de Aldea Buena Vista, se centra en los principios siguientes:

#### 1.3.2.1 Igualdad

Entendida como toda situación según la cual todos los grupos de interés de la institución sin discriminación tienen las mismas oportunidades y derechos.

#### 1.3.2.2 Eficacia

Saber manejar los recursos que le son asignados para producir un trabajo que motive y satisfaga a los comunitarios que representa.

### 1.3.3.3 Eficiencia

Optimizar los pocos recursos materiales, humanos, tecnológicos, etc. que posea para alcanzar los objetivos previstos dejando plasmado su mejor esfuerzo como muestra de capacidad e interés, aún en medio de sus limitaciones.

### 1.3.3.4 Mejora continua

Compromiso de buena disponibilidad: para trabajar de conformidad con las exigencias del diario vivir en aras de mantener un nivel de servicio actualizado y dispuesto a responder de conformidad con los retos en materia de avances sociales y tecnológicos actuales.

### 1.3.3.5 Compromiso institucional

Es la máxima expresión de la razón de los integrantes de una organización, aquí se pone de manifiesto la voluntad que se tiene de servir y cumplir con la misión, la visión, los objetivos y valores de la organización comunitaria.

## 1.4 Objetivos

- ✓ Fortalecer el clima organizacional del Comité Comunitario de Desarrollo de Aldea Buena Vista, municipio de Barberena, Santa Rosa.
- ✓ Impulsar las relaciones humanas a nivel de institución de servicio a favor de los vecinos de la Aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.

- ✓ Afianzar el marco filosófico del Consejo Comunitario de Desarrollo local de aldea Buena Vista, con hechos concretos a nivel de integración y espíritu de servicio comunitario.
- ✓ Contribuir con el desarrollo social de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.
- ✓ Promover la coordinación interinstitucional e intersectorial que permita un trabajo conjunto con fines de impacto social.

## 1.5 Diseño

### 1.5.1 Estrategia

En este aspecto se determinan las acciones concretas que permiten establecer acciones con las cuales se alcancen los objetivos previstos, en otras palabras se señalan todas aquellos procesos que afianzarán la parte operativa del proyecto. Para el efecto se enumeran las técnicas siguientes:

- ✓ Intervenciones comunitarias
- ✓ Diagnóstico social
- ✓ Identificación de problemas y prioridades
- ✓ Puesta en común

### 1.5.2 Actividades

- ✓ Organización de la información obtenida en el diagnóstico de la situación.
- ✓ Establecimiento de objetivos que se desean alcanzar.
- ✓ Identificar los grupos a los que se dirigen (como por ejemplo, las mujeres y los jóvenes), sectores económicos, territorio, inversión social

- ✓ Desarrollar líneas o propuestas de actuación.
- ✓ Distribuir los recursos disponibles para cada propuesta (recursos humanos, financieros, técnicos).
- ✓ Identificar el papel que deben desempeñar los grupos comunitarios.
- ✓ Identificar los posibles interlocutores entre instituciones, agentes de desarrollo, asociaciones, redes, etc.

### 1.5.3 Tiempo y secuencias

Es necesario contar con un periodo determinado en que se debe efectuar cierta cantidad de acciones y cumplir con ciertos objetivos. Muchas veces el financiamiento disponible lo determinará. El tener un periodo definido también da oportunidad de realizar una buena labor de evaluación. En materia de secuencias hay que tomar en cuenta que otra actividad que quizás requiera de otra persona, por lo menos a tiempo parcial, es la producción de materiales didácticos para los eventos, y también para el uso general del personal: elementos tales como manuales, instructivos, boletines, y materiales que puedan ser usados en cursos realizados a nivel local en las áreas.

Si se toma en serio la evaluación de resultados, será necesario contratar a alguien para que dé seguimiento a esta actividad.

### 1.5.4 Personas responsables

- ✓ Dirigente del Comité Comunitario de Desarrollo Local
- ✓ Estudiante ejecutor del Ejercicio Profesional Supervisado del Centro Universitario de Santa Rosa.

- ✓ Profesional invitado para la socialización e implementación del programa propuesto

## 1.6 Viabilidad

### 1.6.1 Técnica

Es la característica que hace posible el funcionamiento del sistema, proyecto que se desea realizar, tomando en cuenta para el efecto su naturaleza, ya sea social, industrial, tecnológica o inclusive apegada con las leyes de la naturaleza en general.

### 1.6.2 Social y política

Consiste en determinar cómo un proyecto y su estructura responde a una estrategia que busca consolidar los esfuerzos realizados, dentro del marco de desarrollo rural, procurando armonizar las inversiones económicas con las de tipo social. Necesitando de pertinencia en sí mismos y en su conjunto, para que respondan a las necesidades comunitarias, sin necesidad de superponer esfuerzos ni duplicar acciones.

### 1.6.3. Económico-financiera

Se considera que un proyecto es económicamente viable cuando alcanza un desarrollo de ejecución total y desarrollo pleno, capaz de deducidos los gastos de inversión genera dividendos positivos para sus ejecutores facilitándoles cancelar las posibles deudas que esto conlleve o provoque.

Por otro lado se considera financieramente viable un proyecto cuando los ingresos generados son suficientes para hacer frente a las necesidades financieras que presente la organización ejecutora.

#### 1.6.4 De gestión

En este ámbito surge y se notan las habilidades y capacidades gerenciales que requiere todo proyecto para poder realizarlo en forma eficiente. Si el estudio de viabilidad económica no se realiza a conciencia, es porque este aspecto falló, por lo tanto, esto puede ocasionar que el proyecto no se ejecute como se tiene previsto.

#### 1.7 Ejecución y seguimiento

Elaborada una propuesta existe el riesgo que la ejecución no genere mayor compromiso ni mucha presión en relación con el seguimiento ya que no se puede descuidar el mantener un control acerca de:

- ✓ El alcance que se está obteniendo con la propuesta
- ✓ El tiempo en relación con el establecimiento de los cronogramas respectivos
- ✓ El coste en relación con el valor planificado y el valor invertido
- ✓ El desempeño para medir resultados versus inversión.

#### 1.8 Conclusión

Para los verdaderos líderes las actividades productivas en pro de los integrantes de una comunidad, representa desarrollo económico y social llegándolo a comparar con el peso del capital físico, el capital financiero y el capital humano en todas sus dimensiones pues lo interpretan como una fuente de crecimiento, fortalecimiento al desarrollo sustentable y vinculante con la generación de riqueza social. Permitiendo con esa perspectiva de trabajo generar crecimiento económico, empleo, distribución de ingresos, productividad, innovación y desarrollo de la micro y mediana empresa.

## 2.1 Enfoque curricular

### Parte Informativa

1. Institución: Consejo Comunitario de Desarrollo
2. Ubicación: aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa
3. Componentes: Clima Organizacional y relaciones humanas
4. Estudiante ponente: Otto Nery Figueroa Arroyo
5. Registro académico: 9011166
6. Centro Universitario de Santa Rosa

## 2.2 Descripción de los componentes

Los componentes de Clima organizacional y relaciones humanas se enmarcan en una serie de definiciones que pretenden fortalecer el desempeño de las actividades y funciones del Comité Comunitario de Desarrollo de Aldea Buena vista, esperando alcanzar un fortalecimiento de la estructura organizacional, la cual supone la adopción de un conjunto de decisiones que deben considerarse básicas, contextuales y operativas en función del carácter esencial, particular o aplicativo que se requiere en todo proceso administrativo.

## 2.3 Justificación

El dinamismo y la responsabilidad que tienen las autoridades del Comité Comunitario de Desarrollo ante la sociedad actual incide en la necesidad de fortalecer todos aquellos procesos de organización institucional por lo que se puede afirmar que el

planteamiento de dicho trabajo, resulta como una exigencia, en la búsqueda de optimizar el manejo y aplicabilidad de ámbitos conceptuales en el marco y constitución de entidades de servicio social.

## 2.4 Objetivos

### Objetivo general

Determinar los principios generales del Clima Organizacional y su incidencia con en el manejo de las relaciones humanas como pilar fundamental del proceso de atención y gestión comunitaria en relación con los diversos modelos organizacionales aplicables al qué hacer administrativo de los Consejos Comunitarios de Desarrollo.

### Objetivos específicos

Contextualizar los principios conceptuales del clima organizacional. Determinar los elementos organizacionales que fortalecen los principios institucionales en una entidad de servicio comunitario.

Identificar las características e implicaciones de las relaciones humanas al interno de una unidad ejecutora con carácter y visión de servicio comunitario.

### Contenidos

#### Primera unidad

##### Definición de Clima organizacional

- ✓ Naturaleza y origen del clima organizacional
- ✓ Importancia del clima organizacional
- ✓ Funciones básicas del clima organizacional

- ✓ FODA de una organización

## Segunda unidad

### Importancia de las relaciones humanas

- ✓ Definición de relaciones humanas
- ✓ Factores que intervienen en las relaciones humanas
- ✓ Mandamientos de las relaciones humanas
- ✓ Hagamos uso correcto de la comunicación no verbal
- ✓ Obstáculos en las relaciones humanas
- ✓ Metodología
- ✓ Deducción-inducción
- ✓ Clases expositivas del capacitador y el capacitado
- ✓ Análisis y discusión
- ✓ Lecturas comentadas en los talleres
- ✓ Dinámicas de grupo

### Recursos

Pizarrón, marcadores, recursos audiovisuales, bibliográficos, papel manila, hojas de papel bond, maskin tape.

### Evaluación

De conformidad con el nivel de avance y participación de los integrantes del Comité Comunitario de Desarrollo local de aldea Buena Vista, municipio de Barberena, Santa Rosa, se presentará un informe a los integrantes de la

Asamblea Comunitaria con el fin de que se conviertan en los evaluadores de las nuevas actitudes que manifiesten sus líderes comunitarios.

Los instrumentos a utilizar se determinarán de conformidad con las acciones a medir.

#### Bibliografía mínima de apoyo

1. Ganga, F., Piñonez, M., Saavedra, L. (2015) Clima organizacional: algunos basamentos históricos y conceptuales para su reflexión. Universidad de Lagos, Santiago de Chile.
2. García Ramírez, María /Ibarra Velásquez, Luis (2010) Diagnóstico del Clima Organizacional, Guanajuato, México
3. Méndez Alvarez, Carlos (2006). Naturaleza y origen del clima organizacional. Colombia
4. Ramos Moreno, Diana (2012). El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje, Cundinamarca, Colombia. .

Enfoque temático

Unidad No. 1:

El Clima Organizacional

Definición de Clima organizacional

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. (Méndez, 2006, p. 23)



Antecedentes y orígenes del clima organizacional

Los psicólogos comenzaron a interesarse en los problemas derivados del cansancio, la rutina y otros factores que afectan el buen desenvolvimiento laboral. Empezando a abordar otros campos que se interrelacionaban de forma constante como la capacidad de aprendizaje, la percepción, el estudio de la personalidad, la habilidad de liderazgo, el impacto de la personalidad y las características propias de un individuo, la forma en que se abordan problemas, el rendimiento, la actitud frente al trabajo y la fatiga laboral.

Gaga, Piñonez y Saavedra (2015).

La psicología organizacional antes conocida como Psicología industrial, se instituyó formalmente en América al empezar el siglo XX. Su fortalecimiento se dio a partir de la segunda guerra mundial debido a que se empezaron a abordar de manera sistemática temas como la selección de personas adecuadas y las formas de remuneración que se establecían. (Ramos, M. 2012 p 18.).

Pero tiempo atrás a este hecho, ya se habría mencionado tales temas, es el caso de la petición de ayuda del ejército estadounidense durante la primera guerra mundial contribuyó al nacimiento y desarrollo de la psicología industrial. Ante la necesidad de seleccionar y clasificar a un gran número de reclutas, un grupo de psicólogos comisionados para elaborar los instrumentos de selección adecuados para identificar a quienes tenían baja inteligencia y excluirlos de los programas de adiestramiento militar. Esto se concretó con el diseño de dos instrumentos psicométricos: el test Army Alpha para personas que sabían leer y el test Army Beta para iletrados.

#### Importancia del clima organizacional



Un buen clima laboral no es fácil de conseguir, pues no depende de una persona sola, sino de un conjunto.

Y por supuesto, no sólo depende de la cantidad de dinero recibida,

aunque sea influyente. Por muy bien que te paguen y lo mucho que crezca tu cuenta corriente, un clima laboral negativo, con un ambiente insoportable, sin interacción entre compañeros y un jefe tirano, minimizará tus ganas de trabajar y tú entusiasmo será nulo. Esto es negativo a su vez para la producción de la empresa, así como su estabilidad, ya que la probabilidad de abandono del puesto de trabajo será mayor. Por eso es importante tener en cuenta los indicadores del clima organizacional y crear un clima laboral agradable que permita:

- ✓ Un ambiente cómodo: la ausencia de tensiones facilitará la comunicación y la relación entre los miembros de la empresa, la reducción del miedo, y el aumento de la seguridad en uno mismo y en el equipo.
- ✓ Incremento del interés: el ambiente distendido y agradable ayuda a que las ganas de trabajar se renueven así como el interés por emprender nuevos proyectos.
- ✓ Satisfacción laboral: la comunicación, el sentimiento de grupo y el reconocimiento mejorarán la felicidad en el trabajo de los empleados.
- ✓ Evitar el absentismo laboral: la infelicidad en el trabajo y un clima organizacional malo son algunas de las causas del absentismo laboral.
- ✓ Mejorar la productividad laboral: un ambiente laboral adecuado que permita el desarrollo individual y en grupo de los empleados permitirá una optimización del tiempo y los recursos.

## Funciones básicas del clima organizacional

**Desvinculación:** enfoque relacionado con el actuar mecánicamente, por el contrario se requiere que se vinculen directamente para alcanzar el éxito en los proyectos que se comprometen.



**Obstaculización:** no permitir que los sentimientos cotidianos de las vidas individuales limiten el accionar del equipo de trabajo, puesto que nuestra mente el mayor obstáculo que podemos encontrar en nuestro deseo de servicio.

**Esprit:** Se considera una dimensión del espíritu humano e incrementa sus sentimientos al ver que sus necesidades se están atendiendo y poco a poco resolviendo.

**Riesgo:** el sentido de riesgo en la organización. Se insiste en correr riesgo para obtener algo o nunca arriesgarse a mejorar su estilo de vida y quedarse siempre sin nada.

**Cordialidad:** acción de entendimiento para que desde los ideales individuales se alcancen las mejoras sociales, en el contexto de la camaradería.

**Apoyo:** respaldo mutuo sin importar la posición dentro de la organización, la misma responsabilidad tiene el primero que el último en la estructura jerárquica.

## FODA de una organización

El proceso de trabajo institucional requiere de procesos de investigación, previo a emprender un proyecto, de allí que en materia de certeza organizacional se sugiere el manejo de la matriz FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) institucional con el objetivo de determinar de manera concreta todas las oportunidades que se posean previo a ejecutar un proyecto.

Definición de las relaciones humanas

En síntesis y con una visión de relevancia humana, se define como las actitudes que tenemos hacia los demás y cómo los demás nos tratan a nosotros.

Por lo tanto es necesario compartir ideas claves de convivencia para alcanzar el desarrollo integral individual y poder ser un reflejo positivo ante los grupos a los que pertenecemos.

Es importante identificar que el proceso de convivencia humana necesita ser evaluado y reorientado con la única intención de contar con individuos más sensibles y comprometidos con lo que ocurre a nuestro alrededor y en nuestro interior.

Los seres humanos no somos islas, por naturaleza somos sociables o mejor dicho, somos copartícipes de las necesidades materiales y de relaciones con el mundo exterior. Su finalidad en resumen se centra en fortalecer convivencias en las que impere la humildad y comprensión, con la única intención de destruir todo aquello que se oponga al correcto entendimiento entre los hombres y mujeres de nuestros entornos.

La comunicación y las relaciones humanas

El peor error en materia de convivencia personal e institucional en relación con el tema de relaciones humanas, es pensar que no hay diferencias entre las personas, suponer que todo marcha a las mil maravillas.



¡Cuidado! Puede ser un “clima artificial” en el que lo único que realmente existe es hipocresía y falsedad.



#### Mandamientos de las relaciones humanas

- Háblele a la persona amablemente, no hay nada tan agradable como una frase alegre al saludar.
- Sonría a la gente, se necesita la acción de 25 músculos para fruncir el ceño y solo 15 para sonreír
- Llame a las personas por su nombre, la música más agradable para el oído de cualquiera, es el sonido de su nombre.
- Sea agradable, amigable, cortés, si desea tener amigos.
- Sea cordial, hable y actúe como si todo lo que hiciera fuera un placer. - Interésese verdaderamente en las personas, puede simpatizar con ellas y todo si se lo propone.
- Sea generoso para hacer resaltar las buenas cualidades y cuidadoso al criticar.
- Tenga consideración hacia los sentimientos de los demás, se lo agradecerán.
- Tenga consideración de los demás, en toda controversia hay tres opiniones o puntos de vista: la del otro, el suyo y el correcto.
- Esté dispuesto a prestar servicio, lo que más cuenta en la vida, es lo que hacemos por los demás.

Para conversar... se necesitan dos

La conversación es el medio más importante que tenemos para comunicarnos oralmente, por eso el respeto a las opiniones del otro es fundamental; si no lo hago no podré establecer un diálogo, entonces solo escucharé mi opinión.



Escuchar es mucho más que solo captar sonidos con nuestro sentido del oído, es más que oír, es atender a lo que se nos dice, interiorizarlo, comprenderlo y traducirlo en algún tipo de respuesta, una acción, un sentimiento.

Escuchar enriquece la comunicación, ya que nos permite comprender los puntos de vista de los demás y establecer un verdadero diálogo, con intercambio de ideas, apreciaciones y razonamientos.

Al escuchar no miro hacia otras partes, ni de un lado a otro, tampoco paseo mi vista alrededor como buscando a otra persona.



Al escuchar estoy atento a lo que se me está diciendo, no dejo volar mi imaginación ni mis pensamientos, me concentro en lo que estoy y lo disfruto.

No interrumpo a quien me habla, espero el momento oportuno para hacerlo y me disculpo por ello... pero es que yo también tengo cosas importantes que decir.

Si no entiendo algo y tengo duda, pregunto, pido que me aclaren lo que acaban de decir, así evito malos entendidos y confusiones que podrían afectar la relación.

Pero sobre todo, lo que dicen aquí, no lo ando repitiendo por ahí, o sea que no participo de chismes y rumores.

Aprendamos a escuchar

Deje hablar

Muestre interés al escuchar

Elimine distracciones

Póngase en los zapatos del otro

Sea paciente no interrumpa



Controle sus emociones No caiga en la tentación de la crítica...pregunte.



Hagamos un uso correcto de la comunicación no verbal

Para el manejo de grupos o en el desempeño individual de los seres humanos hay muchas maneras diferentes de comunicarnos, sin embargo resulta muy importante la comunicación gestual, ya que por medio de este medio podemos transmitir emociones en las ideas y conceptos que queremos transmitir.

Aquí se cumple aquella frase tan común que dice que una mirada muchas veces puede decir más que muchas palabras, puede indicar ternura, alegría, gratitud, odio, desprecio y condena. ¡Cuidado!

Otro aspecto a tomar en cuenta es el espacio, no es lo mismo decirle algo a una persona en privado que en público, gritarle a una gran distancia que hablarle al oído. Lo que se trata con todo esto es utilizar el lenguaje adecuado ya sea verbal o no verbal.

Obstáculos de las relaciones humanas

Entre ellas podemos citar:

La subjetividad: dada la compleja naturaleza del ser humano, cada persona recibe el mensaje según su estado de ánimo. No hay que dejar por un lado este aspecto pues nos facilitará comprender a los demás en relación con la comprensión de nuestro mensaje.

Sentimientos: este campo humano representa un papel importantísimo en la captación del mensaje, por ejemplo: la madre de un privado de libertad no percibirá a éste igual que al juez.

Actitud evaluativa: hay personas que se interesan más por juzgar que por comprender, siempre están a la defensiva, solo esperan escuchar alguna palabra que la consideren contraria a sus ideas y de inmediato les harán saber su malestar ya que se sienten aludidos.

Actitud superficial: esta se manifiesta con aquellas personas que solo se quedan con lo que escuchan y no emiten opinión alguna, no nos confundamos, el ser humano es más que un recipiente vacío.

Actitud moralizante: esta manifestación no acepta y no empatiza, se pone frente al otro, le interesan más los principios, normas, reglamentos e ideologías, que el ser

humano de carne y hueso que tiene enfrente. Este aspecto es una limitante en el manejo de las relaciones humanas.

Miedo al cambio: Hay una frase que dice: “árbol que nace torcido, jamás su rama endereza”, muchas veces nos la dedican a los seres humanos, sin embargo comprobado está que no es cierto, máxime si reconocemos que el ser humano, es la única criatura, creada a imagen y semejanza



de Dios, por lo tanto no debemos temer por los cambios actitudinales que son necesarios para una sana convivencia, manifestemos seguridad en nosotros mismos y vivamos el reto de ser individuos dispuestos a integrarnos positiva y constructivamente en los contextos donde nos desenvolvemos.

Obstáculos del emisor Intención de engañar

A veces la hipocresía, disimulo, ficción, manipulación y una supuesta diplomacia, puede crear el engaño de que existe una buena comunicación, cuando en realidad lo que está dándose es una farsa.

Excesiva identificación con los papeles sociales: a menudo nos posicionamos de tal modo con los papeles del mandamás, del superior, del jefe, haciendo de la relación social un proceso mecánico, frío e inhumano.



Mecanismos de defensa: la conducta humana tiende a manifestar actitudes negativas o defensivas siempre y cuando nos veamos amenazados en nuestro espacio ya sea individual o colectivamente, de allí que lo primero que evidenciamos son aires de grandeza, desinterés y por sobre todas las cosas menosprecio por los demás.

Recuerde:

- ✓ Piense en cada vez que sonrío se ilumina una esperanza y se borra una tristeza.
- ✓ El medio más eficaz para ganarnos a los demás es la sonrisa.

- ✓ Sólo se ve bien con el corazón, “lo esencial” resulta invisible a los ojos.
- ✓ Vaya y mire a los obreros, a los hombres en la milpa, cánteles al que lucha por un pedazo de pan.
- ✓ No niegue un favor a quien lo necesita si puede hacerlo.
- ✓ El amor es tan rico como la cebolla pero hace llorar.
- ✓ Todo el bien que desee que le hagan a usted, hágalo usted a los demás.
- ✓ No critique a su hermano hasta no haber estado caminando dos horas en sus zapatos.
- ✓ Puedes censurar al amigo en confianza, pero debes alabarlo delante de los demás

Algún día diré  
"no fue fácil,  
pero lo **logré**."

Fija tus ojos hacia  
adelante en lo que  
puedes hacer, no hacia  
atrás en lo que no  
puedes cambiar...

## Referencias bibliográficas

1. Ganga, F, Piñonez, M, Saavedra, L. (2015) Clima organizacional: algunos basamentos históricos y conceptuales para su reflexión. Universidad de Lagos, Santiago de Chile.
2. García Ramírez, María /Ibarra Velásquez, Luis (2010) Diagnóstico del Clima Organizacional, Guanajuato, México
3. Méndez Alvarez, Carlos (2006) Naturaleza y origen del clima organizacional. Colombia
4. Ramos Moreno, Diana (2012) El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje, Cundinamarca, Colombia.
5. “El servidor de una comunidad, simple y sencillamente refleja el interés y espíritu de solidaridad que ha sembrado en él, su Creador”
6. César Amado
7. “Decidiste servir, que bien, recuerda eso sí, que tu misión y
8. compromiso está para que todo se cumpla a tiempo y destiempo, nunca
9. hay horarios” Mons. Julio Betancourt (+)
10. Primer Obispo Diocesano de Santa Rosa.

### **4.3 Sistematización de la experiencia**

#### 4.3.1 Actores

- ✓ Coordinador General de Exámenes de Graduación
- ✓ Coordinador de unidad de Ejercicio Profesional Supervisado
- ✓ Profesional Asesor Supervisor del Ejercicio Profesional Supervisado
- ✓ Estudiante gestor del proyecto
- ✓ Presidente del Consejo Comunitario de Desarrollo
- ✓ Asamblea Comunitaria
- ✓ Personas individuales y comerciales

#### 4.3.2 Acciones

##### 4.3.2.1 De planeación

El proceso de planeación surge desde el momento en el que el Coordinador General de Exámenes de Graduación autoriza la realización del Ejercicio Profesional Supervisado y conjuntamente con el Coordinador de la unidad respectiva coordinan el nombramiento del Asesor Supervisor del proceso. Siendo responsabilidad del estudiante ejecutor el apearse a los lineamientos establecidos en el Normativo vigente que posee el Centro Universitario de Santa Rosa en el tema del Ejercicio Profesional Supervisado previo a optar al grado académico de Licenciado en Pedagogía y Administración Educativa.

##### 4.3.2.2 De organización

Todo un proceso de intervención requiere de la identificación de los recursos existentes en la región en la que se va a realizar el proyecto, para contar con una certeza de acción,

por lo tanto la puesta en práctica de los fundamentos organizacionales que pueda implementar el estudiante ejecutor responsable del proyecto se convierte en un pilar fundamental para desarrollar las acciones que se han planteado en el proceso de planeación general del proyecto.

#### 4.3.2.3 De dirección

Un proyecto tiene como punto de referencia un objetivo, el proceso de ejecución, por lo tanto todas aquellas acciones que se requieran para desarrollar todas las actividades planificadas requieren de aptitudes y actitudes positivas por parte del estudiante ejecutor, lo que lo convierte en el responsable directo de todo el proceso técnico y de desarrollo en el marco de la realización del proyecto planificado.

#### 4.3.2.4 De control

El dinamismo iniciado en la fase de dirección obliga a mantener una serie de mecanismos e instrumentos que permitan llevar el ritmo del desarrollo del proyecto y registros de avances o atrasos en los que se pueda incurrir al momento de ejecutar un proyecto. Por lo tanto de forma técnica y metodológica el estudiante gestor aplica todas aquellas sugerencias dinámicas que le permitan mantener el dominio sobre cada una de las acciones planificadas en el contexto del proyecto.

#### 4.3.2.5 De gestión

Se requiere del estudiante gestor del proyecto corroborar cómo al prever todo lo relacionado con un proyecto, también es importante involucrar a las personas de la comunidad en todas y cada una de las actividades planificadas, dicho sea de paso, el espíritu de proyección social se centra en la gestión que debe de realizar el responsable

directo del proyecto ya sea con personas individuales o empresas comerciales que sientan el deseo de aportar un grano de arena, en aras de alcanzar el desarrollo social de las comunidades de la región.

#### 4.3.3 Resultados

El proyecto se centra en un proceso integral en virtud de que el Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, del municipio de Barberena, departamento de Santa Rosa, está integrado por personas humildes y con una escolaridad mínima, por lo tanto hoy con la socialización del proyecto se tiene una nueva perspectiva de servicio: primero desde el punto de vista de los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo, quienes comprendieron su rol y al mismo tiempo la responsabilidad que implica ser dirigentes y el estar comprometidos con atender los requerimientos de su comunidad. Por otro lado, los vecinos como integrantes de la asamblea comunitaria, apoyan ese doble compromiso que tienen al ser ellos los encargados de nominar y elegir a sus líderes, poniéndose de manifiesto el compromiso por mantener una comunicación fluida y responsable al momento de participar de forma conjunta en las reuniones comunitarias.

#### 4.3.4 Implicaciones

##### 4.3.4.1 Profesionales

Requiere del estudiante ejecutor del proyecto un compromiso por alcanzar la trascendencia social y académica en los ámbitos técnicos al cumplir con todo el proceso investigativo y de planificación, desarrollo y evaluación general de todo el proceso relacionado con el Ejercicio Profesional Supervisado.

#### 4.3.4.2 Humanas

Todo el proceso es integral en todo el sentido de la palabra, por lo tanto, el lado humano del estudiante ejecutor nunca debe de apartarse del trabajo ya que para coordinar y dirigir un proyecto se requiere de liderazgo, comunicación eficaz y solidaridad, características que se convierten en los cimientos del accionar del ejecutor del proyecto.

#### 4.3.4.3 De proyección

Entre más dominio se tiene de la zona en la que se realiza el Ejercicio Profesional Supervisado, más oportunidades de éxito se están afianzando, esta afirmación está centrada en la necesidad que se tiene de encontrar fuentes de financiamiento, las cuales por medio de la puesta en común y el alcance de objetivos, se garantiza mayor posibilidad de obtener apoyo financiero para realizar el proyecto. El estudiante ejecutor debe poseer la habilidad de convencer por medio de la palabra a todos aquellos individuos de la región para que se sientan interesados por contribuir al desarrollo de las comunidades de su región.

#### 4.3.5 Lecciones aprendidas

##### 4.3.5.1 En lo académico

Se convierte en la mejor oportunidad para ratificar los aprendizajes obtenidos durante la preparación académica de la carrera.

##### 4.3.5.2 En lo social

Permite brindar un apoyo directo a las personas o entidades que requieren de un apoyo concreto en aspectos puntuales, convirtiéndose en una auténtica proyección en beneficio del bien común de una comunidad en particular.

#### 4.3.5.3 En lo económico

Por la certeza que permite alcanzar en materia de recursos los cuales van desde lo más mínimo en lo material hasta el apoyo profesional que en conjunto garantiza el éxito del proyecto planteado.

#### 4.3.5.4 En lo político

Debido a que por medio del planteamiento de la necesidad existente a personas individuales y comerciales, se logran consensos que al final se reflejan en la realización del proyecto con éxito,

#### 4.3.5.5 En lo profesional

Con un enorme valor en la formación, pues el estudiante ejecutor está a las puertas de alcanzar el grado académico de Licenciado en Pedagogía y Administración Educativa, por lo que ese contacto con la realidad y el ejercer de manera profesional el rol de líder al momento en que se ejecuta un proyecto en el marco del Ejercicio Profesional Supervisado, permite una comunicación directa, que marca para bien previo a optar al grado académico respectivo.

## Capítulo 5

### Evaluación del proceso

#### 5.1 Evaluación del diagnóstico



Universidad de San Carlos de Guatemala  
Centro Universitario de Santa Rosa

Parte informativa

Institución: Consejo Comunitario de Desarrollo Comunidad: aldea Buena Vista

Municipio: Barberena, Santa Rosa

Estudiante ejecutor: Otto Nery Figueroa Arroyo Registro académico: 9011166

Profesional Supervisor –Asesor: Maestro Melvin Norbilio Girón Ruano

Actividad/aspecto/elemento	Si	No	Comentario
Se presentó el plan del diagnóstico	X		La planeación garantiza el éxito.
Los objetivos del plan fueron pertinentes	X		Se convierten en las líneas de trabajo
Las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes	X		Garantizan el alcanzar los objetivos
Las técnicas de investigación previstas fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico	X		Respondieron a las expectativas planteadas en la
Los instrumentos diseñados y utilizados fueron apropiados a las técnicas de investigación	X		Fueron diseñados estratégicamente para el trabajo a realizar
El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente	X		Se programó acorde al accionar del estudiante
Se obtuvo colaboración de personas de la institución/comunidad para la realización del diagnóstico	X		Completamente, garantizando así su involucramiento
Las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico	X		Permitieron validar la

Se obtuvo la caracterización del contexto en que se encuentra la institución/comunidad	X	investigación De forma directa y concreta
Se tiene la descripción del estado y funcionalidad de la institución/comunidad	X	Se delimitaron las acciones del Consejo Comunitario
Se determinó el listado de carencias, deficiencias, debilidades de la Institución/comunidad	X	Se garantizó un trabajo el cual responde a la realidad institucional y comunitaria
Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias y debilidades	X	Al utilizar el análisis contextual permitió definir dicho aspecto
Fue adecuada la priorización del problema a intervenir	X	La viabilidad y factibilidad ratificaron la ejecución totalmente ya que enmarca un problema de forma concreta
La hipótesis acción es pertinente al problema a intervenir	X	
Se presentó el listado de las fuentes consultadas	X	Afirmativamente pues solo así se tiene la certeza teórica del problema a tratar

---

**Tabla 12/Modelo de instrumento de evaluación del diagnóstico.**

## 5.2 Evaluación de la fundamentación teórica

Parte informativa

Institución: Consejo Comunitario de Desarrollo Comunidad: aldea Buena Vista

Municipio: Barberena, Santa Rosa

Estudiante ejecutor: Otto Nery Figueroa Arroyo Registro académico: 9011166

Profesional Supervisor –Asesor, Maestro Melvin Norbilio Girón Ruano

Actividad/aspecto/elemento	Si	No	Comentario
La teoría presentada corresponde al tema contenido en el problema	X		Afirmativamente ya que fue seleccionado según el problema
El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema	X		Totalmente ya que justifica cada tema complementario al
Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema	X		Se priorizó la bibliografía en aras de ser concretos en todo
Se hacen citas correctamente dentro de las normas de un sistema específico	X		El documento está redactado según las orientaciones metodológicas
Las referencias bibliográficas contienen en todos los elementos requeridos como fuente	X		recibidas en la Edición Están de conformidad con lo estipulado en las reglas APA 6ª.
Se evidencia aporte del estudiante en el desarrollo de la teoría presentada	X		Permite al estudiante ponente argumentar su propia idea.

**Tabla 13 /Instrumento de evaluación de la fundamentación teórica**

### 5.3 Evaluación del plan de intervención

Parte informativa

Institución: Consejo Comunitario de Desarrollo Comunidad: aldea Buena Vista

Municipio: Barberena, Santa Rosa

Estudiante ejecutor: Otto Nery Figueroa Arroyo Registro académico: 9011166

Profesional Supervisor –Asesor, Maestro Melvin Norbilio Girón Ruano

Elemento del plan	Si	No	Comentario
Es completa la identificación institucional del(la)estudiante	X		Afirmativamente se anotaron los datos principales del
El problema es el priorizado en el diagnóstico	X		Concretamente si, surgió del diagnóstico
La hipótesis-acción es la que corresponde al problema priorizado	X		Analizado el diagnóstico es la correcta
La ubicación de la intervención del estudiante encargado del proyecto es aceptable	X		Está bien definida
La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir	X		Es la adecuada según la investigación
El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención	X		Guía todo el trabajo investigativo
Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general	X		Complementan los ideales del proyecto
Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos	X		Llenan las condiciones de cuantificables
Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos	X		Responden a los objetivos claramente
Los beneficiarios están bien identificados	X		Directos como indirectos aparecen
Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar	X		Valida la investigación el aporte técnico
El tiempo asignado a cada actividad es apropiado para su realización	X		El cronograma responde al plan.

Están claramente determinados los responsables de cada acción	X	Fueron designados desde el inicio del
El presupuesto abarca todos los costos de la intervención	X	Cubre la expectativas planteadas
Se determinó en el presupuesto el renglón de imprevistos	X	Posee el 10% asignado para el efecto
Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitarán la ejecución del presupuesto	X	Claramente ya que son la garantía de la

**Tabla 14 /Instrumento de evaluación del plan de acción**

#### 5.4 Evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención

- Parte informativa

Institución: Consejo Comunitario de Desarrollo Comunidad: aldea Buena Vista

Municipio: Barberena, Santa Rosa

Estudiante ejecutor: Otto Nery Figueroa Arroyo Registro académico: 9011166

Profesional Supervisor –Asesor: Maestro Melvin Norbilio Girón Ruano

Aspecto	Si	No	Comentario
Se da con claridad un panorama de la experiencia vivida en el Ejercicio Profesional Supervisado	X		El instrumento guía permite dejar claramente explicada
Los datos surgen de la realidad vivida	X		Responde a la realidad
Es evidente la participación de los involucrados en el proceso del Ejercicio Profesional Supervisado	X		Todos los actores cumplieron con sus funciones
Se valoriza la intervención ejecutada	X		La satisfacción por parte de la comunidad
Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones	X		El proceso en sí, garantiza los aprendizajes en todo el

**Tabla 15/Instrumento de la sistematización y evaluación del proyecto.**

## Capítulo 6

### El voluntariado

#### 6.1 Plan del voluntariado

##### 6.1.1 Parte informativa

###### 6.1.1.1 Datos del estudiante

Nombre: Otto Nery Figueroa Arroyo

Registro académico: 9011166

Código único de identificación: 1936 72499 0602

###### 6.1.1.2 Datos de la institución

Nombre Consejo Comunitario de Desarrollo

Dirección aldea Buena Vista, Barberena Santa Rosa

##### 6.1.2 Título

Fortalecimiento de la seguridad de la Escuela Oficial Rural Mixta de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa, a través de la colocación de 100 metros de malla al muro perimetral.

##### 6.1.3 Ubicación física

Aldea Buena Vista, Barberena Santa Rosa

##### 6.1.4 Descripción de la actividad

Se colocaran 100 metros de malla al muro perimetral para fortalecer la seguridad de la escuela y se pintará el muro perimetral para mejorar el ambiente educativo de los alumnos y personal docente.

### 6.1.5 Justificación

El ambiente de inseguridad que se vive en la actualidad en la escuela de la comunidad genera y le da vida al proyecto en mención: primero y de forma especial por los niños que allí se forman y segundo en virtud de que es el único lugar en el cual se convive comunitariamente, ya que se convierte en la sede de las asambleas comunitarias al momento de que los líderes realizan reuniones de socialización dirigidas a todas las personas de la aldea.

### 6.1.6 Objetivos

#### 6.1.6.1 Objetivo general

- ✓ Fortalecer la seguridad de la Escuela Oficial Rural Mixta de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa, a través de la colocación de 100 metros de malla.

#### 6.1.6.2 Objetivos específicos.

- ✓ Cambiar la malla del muro perimetral que protege a la Escuela Oficial Rural Mixta de aldea Buena Vista, Barberena Santa Rosa.
- ✓ Remozar la pintura general de la Escuela Oficial Rural Mixta de aldea Buena Vista, Barberena Santa Rosa.

### 6.1.7 Metas

- ✓ Colocación de 100 metros de malla galvanizada
- ✓ Remozar 100 metros cuadrados de pintura exterior

### 6.1.8 Beneficiarios

#### Beneficiarios directos

- ✓ 415 estudiantes de los diferentes niveles: preprimaria, primaria y básico
- ✓ Comunidad educativa de la Escuela Oficial Rural Mixta de aldea Buena Vista, Barberena Santa Rosa. Beneficiarios indirectos

- ✓ Pobladores de la comunidad

### 6.1.9 Metodología de trabajo

- ✓ Observación directa e indirecta de materiales
- ✓ Procesos de investigación en el área de ofertas de materiales, recursos existentes en la comunidad, fuentes de financiamiento
- ✓ Gestión individual, comercial y de gobierno local

### 6.1.10 Actividades a realizar

- ✓ Elaboración del plan estratégico
- ✓ Elaboración, revisión y autorización del plan
- ✓ Procesos de cotización
- ✓ Procesos de gestión
- ✓ Adquisición de materiales
- ✓ Implementación del proyecto
- ✓ Entrega del proyecto
- ✓ Acto inaugural
- ✓ Elaboración del informe final para su aprobación

## 6.1.11 Cronograma

No. Actividades	Semanas	Octubre				Noviembre				Responsable
		1	2	3	4	1	2	3	4	
1 Elaboración del plan estratégico	P									Estudiante
	E									Ejecutor
2 Presentación, revisión y autorización del plan	P									Estudiante
	E									Ejecutor
3 Procesos de cotización	P									Estudiante
	E									ejecutor
4 Procesos de gestión	P									Estudiante
	E									ejecutor
5 Adquisición de materiales	P									Estudiante
	E									ejecutor
6. Implementación del proyecto	P									Estudiante
	E									ejecutor
7 Entrega del proyecto	P									Estudiante
	E									ejecutor
8 Acto inaugural	P									Estudiante
	E									ejecutor
9 Elaboración del informe final para su aprobación	P									Estudiante
	E									ejecutor

Tabla 16. Cronograma del voluntariado

## 6.1.12 Recursos

### 6.1.12.1 Talento humano

- ✓ Coordinador General de Exámenes de Graduación
- ✓ Coordinador de Unidad de Ejercicio Profesional Supervisado
- ✓ Profesional Asesor-Supervisor
- ✓ Estudiante gestor
- ✓ Presidente del Consejo Comunitario de Desarrollo
- ✓ Técnicos en albañilería
- ✓ Técnicos en herrería

### 6.1.12.2 Materiales

- ✓ Pintura
- ✓ Malla galvanizada
- ✓ Tubos galvanizados
- ✓ Alambre de amarre
- ✓ Brochas, cepillos de alambre
- ✓ Escobas, trapeadores, papel manila

### 6.1.12.3 Técnicos

- ✓ Diseño de la colocación de la malla
- ✓ Diseño de la pintura del exterior de la escuela

## 6.1.12.4 Tecnológicos

- ✓ Compresores para pintura
- ✓ Soldador de metal

## 6.1.12.5 Físicos

- ✓ Escuela Oficial Rural Mixta de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa

## 6.1.12.6 Financieros

Todos los recursos necesarios serán producto de las gestiones individuales y comerciales que el estudiante ejecutor realice en pro de lograr los objetivos previstos en el contexto del proyecto.

## 6.1.12.6.1 Presupuesto

Cantidad	Artículo	Precio Unitario	Precio total
10	Galones de pintura	Q70.00	Q700.00
10	Brochas de 3 pulgadas	Q15.00	Q150.00
10	Cepillos de alambre	Q20.00	Q200.00
10	Libras de papel periódico	Q1.00	Q10.00
25	Libras de alambre de amarre	Q5.00	Q125.00
100	Metros de malla galvanizada	Q960.00	Q960.0
10	Libras de electrodo	Q100.00	Q100.00
1	Mano de obra calificada	Q1000.00	Q1000.00
	10% del proyecto		Q324.50
	Total		Q3,569.50

---

Tabla No. 17 /Presupuesto del voluntariado

## 6.1.12.6.2 Fuentes de financiamiento

No.	Persona individual o comercial	Aporte
1	Juan Carlos Hernández Morales	Q. 1,000.00
2	Jorge Herrera	Q. 500.00
3	José Zanoletti	Q. 500.00
4	Benilda de Chacón	Q. 1,000.00
5	Panadería la Moderna	Q. 600.00
	Total general	Q3,600.00

---

**Tabla 18/ Fuentes de financiamiento**

## 6.1.13 Evaluación

El proceso evaluativo se realizará de conformidad con lo estipulado en el normativo general del Ejercicio Profesional Supervisado vigente del Centro Universitario de Santa Rosa, por medio del instrumento específico para efecto con el acompañamiento del profesional Asesor-Supervisor del proyecto.

## 6.2 Ejecución o evidencia del voluntariado

## 6.2.1 Descripción

- ✓ Se implementó de manera concreta:
- ✓ 100 metros de malla galvanizada de 50 X 2.80 metros cuadrados
- ✓ 100 metros de pintura en el exterior de la Escuela Oficial Rural Mixta de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.

### 6.2.2 Productos y logros

#### Productos

Se modificó el aspecto exterior de la Escuela Oficial Rural Mixta en el área de cercado perimetral y al mismo tiempo mejoró la condición ambiental en el contexto de pintura de los exteriores del centro educativo.

#### Logro

Se alcanzaron los objetivos previstos en el plan al ver que la cerca perimetral garantiza la seguridad de la escuela y se incrementó el interés por los niños en un nuevo ambiente generado con el solo hecho de haber remozado toda la pintura del exterior del centro escolar.

### 6.2.3 Fotografías



**Fotografía 8 y 9. Muro perimetral antes del voluntariado**

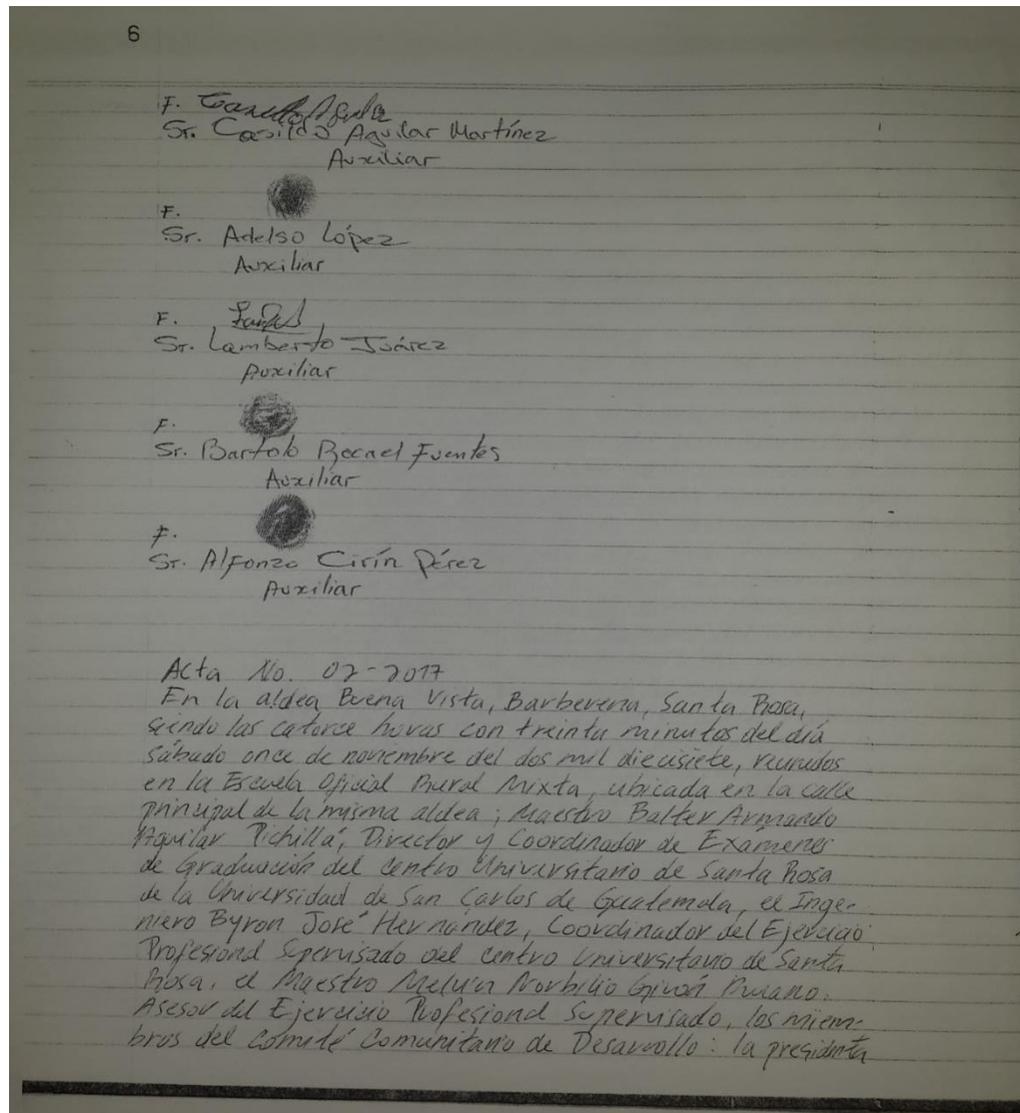


Fotografía 10 y 11. Muro perimetral durante el voluntariado



Fotografía 12 y 13. Muro perimetral después del voluntariado

## 6.2.4 Acta



**Fotografía 14. Folio 6 Acta de voluntariado**

7

Marta Julia Hernández, Vicepresidente Luis Alfredo Chajón Ixtape, secretaria Amelia Chávez, Tesorera Emilia Lemus, Sra. Judith Cardenas vocal I, Sr. Cesar Augusto Perez, Vocal II, Sr. Cosildo Aguilar Martinez, Vocal III, Sr. Adolfo López, Auxiliar, Sr. La Lambert Juarez Auxiliar, Sr. Bartolo Mucad Fuentes, Auxiliar, Sr. Alfonso Urrutia Perez, Auxiliar, y el estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado Otto Nery Figueroa Arroyo, con registro académico 9011766, estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del Centro Universitario de Santa Rosa, sección Cuajapa, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objeto de dejar constancia de lo siguiente PRIMERO: Se dio la bienvenida a los presentes por parte del estudiante Otto Nery Figueroa Arroyo. Segundo: se dio inicio al taller de capacitación Programa para el impulso del manejo del clima institucional en el contexto de las relaciones humanas del Comité Comunal de Desarrollo de Aldea Buena Vista, municipio de Barahona, Santa Rosa. Donde todos los oyentes estuvieron muy atentos y participativos con preguntas pertinentes. TERCERO: se procedió a la entrega del voluntariado a: la Comunidad Aldea Buena Vista consistente en: Fortalecimiento de la seguridad institucional de la EORAM de la Aldea Buena Vista, a través de la reconstrucción del muro perimetral ejecutado por el estudiante Otto Nery Figueroa Arroyo como parte del Ejercicio Profesional Supervisado. Se aprovecha la oportunidad para agradecer a Dios y también expresar la satisfacción de haber culminado con esta entrega del proyecto y el voluntariado. CUARTO: se procedió a brindar una recepción a los miembros del COCODE, autoridades del Centro Universitario de Santa Rosa e invitados de la comunidad QUINTO: Palabras del Maestro Armando Aguilar Petulá quien informa a los presentes de todas las comunas que

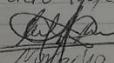
Fotografía 15. Folio 7 Acta entrega del voluntariado

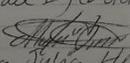
8

imparten en el centro Universitario de Santa Rosa y a la vez motiva para que estudien en alguna de las carreras que se imparten, pues es un beneficio que ahora se goza que la Universidad está cerca de las comunidades. SEXTO: El Maestro Melvin Giron, felicitó al estudiante por haber terminado esta etapa, y lo anima a que continúe hasta terminar todo su Ejercicio Profesional Supervisado. También felicitó a todas las personas que de una u otra manera colaboraron para que se diera este acto. SEPTIMO: Otto Pérez Figueroa Proyección también agradeció la presencia y el apoyo brindado en todo el proceso de su Ejercicio Profesional Supervisado, no habiendo más que hacer constar se da por terminada la presente en el mismo lugar y fecha de su inicio siendo las diecisiete horas. Para constancia firmamos las que en ella intervinimos

  
 Maestro Baltazar Aguirre Riculla  
 Director Coordinador de Exámenes de Graduación

  
 Ingeniero Byron José Hernández Bolaños  
 Coordinador del Ejercicio Profesional Supervisado

  
 Maestro Melvin Melipio Giron Buano  
 Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado

  
 Sra. Marta Julia Hernández  
 Presidenta

Fotografía 16. Acta entrega del voluntariado

## Capítulo 7

### Conclusiones, recomendaciones y bibliografía

#### 7.1 Conclusiones

- ✓ El clima organizacional es muy importante en toda organización para que exista una convivencia pacífica entre sus integrantes y coadyuve a un mejor entendimiento y de esa manera hacer un mejor trabajo en equipo para el logro de los objetivos.
- ✓ Cuando existe armonía a través de una buena comunicación en todo grupo social se logran mejores resultados ya que el objetivo de ésta es el entendimiento y por ello el programa para el manejo del clima organizacional es de mucho beneficio no solo para el consejo comunitario de Desarrolla sino para todos los habitantes de la aldea Buena Vista.
- ✓ A través de un buen entendimiento por medio de una comunicación eficiente se puede mejorar el logro de los objetivos trazados, algo que beneficia a toda una comunidad. Asimismo el tema de las relaciones humanas puede ser de mucho beneficio para todas las personas de aldea Buena Vista.
- ✓ Se entiende que si existe una buena comunicación entre los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo que son la voz y el respaldo de toda una comunidad se puede a través de las gestiones respectivas lograr proyectos importantes que sean de beneficio para aldea Buena Vista y de esa manera se logre el desarrollo socioeconómico que la región tanto necesita.

## 7.2 Recomendaciones

- ✓ Que los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo se esfuercen en mantener buenas relaciones humanas a través de una buena comunicación para llegar a acuerdos pacíficamente a la hora de ver qué proyectos necesita la comunidad y así hacer las gestiones respectivas en beneficio de la comunidad.
- ✓ Que todas las personas de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa especialmente los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo dediquen el tiempo necesario para leer detenidamente el manual de relaciones humanas que se les otorgó para aprovechar al máximo el contenido del mismo y de esa manera enriquecer su forma de actuar a la hora de comunicarse con los demás.
- ✓ Que en todo momento la comunicación sea la base de un buen entendimiento para conseguir proyectos que beneficien a la comunidad y de esa manera se logre el desarrollo para mejorar el nivel de vida de todos los habitantes de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.
- ✓ Que se trate de mantener siempre un clima organizacional agradable para que exista armonía entre el comité y demás personas de la comunidad para que juntos saquen adelante a aldea Buena Vista, Barberena y así el nivel de vida de todos sea de mejor calidad.

### **7.3 Referencias bibliográfica.**

Centro Universitario de Santa Rosa (2017) Normativo del Ejercicio Profesional

Supervisado, Cuilapa, Santa Rosa

Congreso de la República de Guatemala (2010) Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y

Rural. Tipografía Nacional. Guatemala.

Galván Escobedo, José (1981) Tratado de Administración General. Editorial Trillas.

México

Gutiérrez, Iván (2010) Dirección y Gestión Organizacional. 7ª. Edición. Editores Díaz

de Santos. Madrid, Argentina y México.

Gutiérrez y Loyo (/2012) Secretos para la prosperidad organizacional.1ª. Edición.

Editorial Selector, Cd. México

Soria. Víctor M. (1982) Introducción a las relaciones humanas desde el punto de vista

del comportamiento organizacional. Editorial Limusa. México, D.F.

## **Capítulo 8**

### **Apéndice y glosario**

#### **8.1 Apéndice**

##### 1 Plan general del Ejercicio Profesional Supervisado

#### **1.1 Introducción**

El desempeño de todo profesional egresado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se pone de manifiesto desde el momento en el cual debe reflejar todas y cada una de las habilidades obtenidas durante su formación académica previo a optar a un grado académico, por ello es necesario el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado, establecido en los reglamentos específicos antes de ser investidos con el grado de Licenciados en Pedagogía y Administración Educativa. Desde este concepto el Centro Universitario de Santa Rosa, pretende con el desenvolvimiento de sus futuros egresados a nivel de grado impulsar las políticas de extensión y servicios en pro de una comunidad que está deseosa de recibir poco de lo mucho que proporcionan sus ciudadanos a través del pago de sus impuestos para que personas amantes de su crecimiento personal contribuyan al desarrollo económico y social del país. Por tal razón todo futuro profesional a nivel de grado debe cumplir con el Ejercicio Profesional Supervisado, de una manera social e integral, con el único ideal de fortalecer la vida en comunidad a nivel de prestar apoyo técnico, humano y material a instituciones con desempeños sociales cien por ciento, con el afán de solucionar problemas que aquejen y limiten el desempeño institucional en alguna de las comunidades de nuestro departamento. Por tanto la Coordinación General de Exámenes de Graduación del

Centro Universitario de Santa Rosa, impulsa el involucramiento de sus estudiantes en la vida cotidiana del departamento, generando con ello un apoyo directo a los coterráneos que con sus impuestos brindan la posibilidad de que más y más personas se formen en la gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala. En tal virtud se elabora el presente plan del Ejercicio Profesional Supervisado, con el único propósito de coadyuvar al engrandecimiento institucional dentro del ámbito geográfico de cobertura, del Centro Universitario de Santa Rosa.

## 1.2 Información general.

### 1.2.1 Datos del estudiante ejecutor

- ✓ Nombre: Otto Nery Figueroa Arroyo
- ✓ Código único de identidad: 1936724990602
- ✓ Registro académico: 9011166
- ✓ Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
- ✓ Lugar de estudio: Centro Universitario de Santa Rosa
- ✓ Teléfono: 42017122
- ✓ Correo electrónico: otofigueroa73@gmail.com
- ✓ Dirección: aldea el Cerinal, lote 104 "B" Barberena Santa Rosa
- ✓ Actividad: Realización del Ejercicio Profesional Supervisado

### 1.2.2 Datos de la comunidad

- ✓ Nombre: aldea Buena Vista
- ✓ Municipio. Barberena
- ✓ Departamento. Santa Rosa

- ✓ Autoridad: Presidente del Consejo Comunitario de Desarrollo señora Marta Julia Hernández
- ✓ Teléfono: 4502-5278

### 1.3 Objetivos:

#### 1.3.1 Objetivo general

Realizar el Ejercicio Profesional Supervisado de una manera eficiente y con ello contribuir al desarrollo económico y social de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa, por medio de la labor profesional y de extensión que impulsa el Centro Universitario de Santa Rosa, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el único afán de servir a las empresas y/o comunidades que así lo ameriten.

#### Objetivos específicos

- ✓ Diagnosticar por medio de la guía de análisis contextual e institucional las carencias/deficiencias/debilidades de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.
- ✓ Determinar los problemas a partir de las carencias y debilidades detectadas en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa
- ✓ Problematizar las carencias/deficiencias/debilidades producto de la información obtenida a través del diagnóstico aplicado a aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.
- ✓ Redactar la hipótesis-acción para dar solución al problema priorizado en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.
- ✓ Fundamentar teóricamente a través de documentos escritos que clarifiquen el problema planteado, producto de la información encontrada a través del diagnóstico aplicado a aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.

- ✓ Redactar el plan de acción de las actividades a realizar para determinar las carencias/deficiencias/debilidades de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.
- ✓ Redactar las experiencias y lecciones aprendidas en el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.
- ✓ Evaluar las distintas etapas que se realizaron en el proceso, en cumplimiento de los objetivos y cronograma de este Ejercicio Profesional Supervisado, realizado en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa.

#### 1.4 Actividades a realizar

- ✓ Reunión y toma de posesión con autoridades y estudiante en la aldea Buena Vista, Barberena Santa Rosa.
- ✓ Redacción del plan general del Ejercicio Profesional Supervisado
- ✓ Investigación o diagnóstico de la comunidad
- ✓ Elaboración del plan del diagnóstico
- ✓ Entrega de planes del informe del diagnóstico
- ✓ Entrega del informe del diagnóstico
- ✓ Realización de la fundamentación teórica
- ✓ Redacción del plan del proyecto
- ✓ Ejecución del proyecto
- ✓ Realización del voluntariado
- ✓ Redacción del informe final
- ✓ Entrega del informe final
- ✓ Evaluación del Ejercicio Profesional Supervisado



		<b>P</b>	<b>X</b>	
3	Elaboración del plan general del EPS	<b>E</b>	<b>X</b>	
	Elaboración del plan del diagnóstico	<b>P</b>	<b>X</b>	
4		<b>E</b>	<b>X</b>	
	Entrega de planes	<b>P</b>	<b>X</b>	
5		<b>E</b>	<b>X</b>	
6	Inicio del diagnóstico contextual y estructural	<b>P</b>		<b>X</b>
	Análisis de técnicas a utilizar en la investigación.	<b>E</b>		<b>X</b>
7		<b>P</b>		<b>X</b>
	Análisis de la información obtenida.	<b>E</b>		<b>X</b>
8		<b>P</b>		<b>X</b>

---

9	Redacción del informe del diagnóstico	<b>E</b>	<b>X</b>				
	Entrega del informe del diagnóstico.	<b>P</b>		<b>X</b>			
10		<b>E</b>	<b>X</b>				
	Fase de elaboración teórica.	<b>P</b>			<b>X</b>		
11		<b>E</b>		<b>X</b>			
		<b>P</b>				<b>X</b>	
12	Búsqueda de información.	<b>E</b>			<b>X</b>		
		<b>P</b>					<b>X</b>
13	Adaptación de la información a los usuales académicos.	<b>E</b>				<b>X</b>	
		<b>P</b>					<b>X</b>

---

---

14	Entrega de la fundamentación teórica.	<b>E</b>	<b>X</b>	
		<b>P</b>	<b>X</b>	
15	Redacción del plan de acción.	<b>E</b>	<b>X</b>	
		<b>P</b>		<b>X</b>
16	Entrega del plan de acción.	<b>E</b>		<b>X</b>
		<b>P</b>		<b>X</b>
17	Análisis de presupuesto.	<b>E</b>		<b>X</b>
		<b>P</b>		<b>X</b>
18	Diseño de la guía a utilizar en el proyecto.			

---

		<b>E</b>	<b>X</b>
		<b>P</b>	<b>X</b>
19	Revisión de la guía a utilizar en el proyecto	<b>E</b>	<b>X</b>
		<b>P</b>	<b>X</b>
20	Entrega de revisiones de la fundamentación teórica.	<b>E</b>	<b>X</b>
		<b>P</b>	<b>X</b>
21	Entrega de revisiones de la fundamentación teórica.	<b>E</b>	<b>X</b>
		<b>P</b>	<b>X</b>
22	Entrega de las correcciones de los planes. (Apartados informe)	<b>E</b>	<b>X</b>

---

		<b>P</b>	<b>X</b>
23	Ejecución	<b>E</b>	<b>X</b>
		<b>P</b>	<b>X</b>
24	Detalles de la ejecución, sistematización y evaluación.	<b>E</b>	<b>X</b>
		<b>P</b>	<b>X</b>
25	Voluntariado	<b>E</b>	<b>X</b>
		<b>P</b>	<b>X</b>
26	Entrega del informe final	<b>E</b>	<b>X</b>
		<b>P</b>	<b>X</b>
27	Evaluación		

---

Metodología de trabajo:

El proceso responde a los lineamientos que la investigación de campo requiere en materia de sostenibilidad científica partiendo del uso de técnicas y métodos que garanticen el desarrollo del trabajo de campo.

#### 1.6 Evaluación

Queda bajo la responsabilidad del asesor nombrado para el efecto el realizar los controles necesarios para justificar la verificación de los avances y alcances meritorios al proceso investigativo realizado.

## **2. Plan del diagnóstico**

### **2.1 Parte informativa:**

#### 2.1.1 Título:

Diagnóstico aplicado a aldea Buena Vista, Barberena Santa Rosa.

#### 2.1.2 Ubicación física de la comunidad.

La aldea Buena Vista, está ubicada al sur de Barberena, a cinco kilómetros de distancia de la cabecera municipal

#### 2.1.3 Objetivos:

##### 2.1.3.1 Objetivo general

- ✓ Determinar los problemas a partir de las carencias y debilidades detectadas en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa y de manera integral trabajar para lograr el desarrollo comunitario

##### 2.1.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Identificar la problemática que afecta e impide el desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena Santa Rosa.
- ✓ Proponer a los miembros del Consejo Comunitario de Desarrollo y a todos los habitantes de la comunidad la importancia que tiene el trabajo en equipo para lograr los objetivos propuestos.
- ✓ Promover la participación de los habitantes de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa, en actividades que sean de beneficio para el desarrollo comunitario.

#### 2.1.4 Justificación

El objetivo fundamental de realizar el plan del diagnóstico en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa, es con el propósito de determinar los problemas a partir de las carencias, deficiencias y debilidades detectadas, producto de la información que se obtenga en cada una de las fases por las que es necesario realizar y así proponer posibles soluciones viables y factibles que coadyuven en forma eficiente y eficaz para obtener una solución inteligente al problema para el desarrollo y mejoramiento de la comunidad y a su vez utilizar todos los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa que el Centro Universitario de Santa Rosa imparte.

#### 2.1.5 Actividades a realizar

- ✓ Presentación del estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado en la comunidad
- ✓ Entrega de solicitud al presidente del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa, para realizar el diagnóstico en dicha comunidad.
- ✓ Redacción del plan del diagnóstico y elaboración de metodología de trabajo.
- ✓ Entrega del plan del diagnóstico,
- ✓ Ejecución de la investigación.
- ✓ Redacción del informe del diagnóstico.
- ✓ Entrega del informe y presentación de propuestas de proyectos a la comunidad.
- ✓ Evaluación del diagnóstico

### 2.1.6 Tiempo de duración

El tiempo estimado para realizar el diagnóstico en aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa, es de un mes, iniciando el 11 de junio de 2017 y finalizando el 09 de julio del mismo año.



8. Entrega del informe y presentación de propuestas de proyectos a la comunidad.	P E R	X	Estudiante Estudiante Estudiante
9. Evaluación del diagnostico	P E R		Estudiante Estudiante Estudiante
10. Imprevistos	P E R	x	Estudiante Estudiante Estudiante

---

### 2.1.8 Técnicas e instrumentos a utilizar

Las técnicas de investigación que se aplicaron en la elaboración del diagnóstico son:

- ✓ Entrevista
- ✓ Lluvia o tormenta de ideas
- ✓ La observación
- ✓ Guía de los 8 sectores
- ✓ Procedimiento analítico.
- ✓ Árbol de problemas

### 2.1.9 Recursos

2.1.9.1 Talento Humano: Director de Centro Universitario de Santa Rosa, estudiante ejecutor del Ejercicio Profesional Supervisado, miembros del Consejo Comunitario de Desarrollo, Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado.

2.1.9.2 Materiales: hojas, lapiceros, copias, impresiones y otros

2.1.9.3 Técnicos: Normativo del Ejercicio Profesional Supervisado

2.1.9.4 Tecnológicos: Computadora, impresora

2.1.9.5 Físicos: Plantel educativo de aldea Buena Vista,

2.1.9.6 Financieros: Los gastos serán efectuados por medio de gestiones que el estudiante realizará

#### 2.1.10 Responsables:

- ✓ Estudiante ejecutor del Ejercicio Profesional Supervisado.
- ✓ Asesor de Ejercicio Profesional Supervisado

#### 2.1.11 Evaluación:

La evaluación se realizará por parte del profesional asesor nombrado para el efecto por el Centro Universitario de Santa Rosa.



**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Centro de Universitario de Santa Rosa**

**Comunidad:** aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa **Jefe inmediato:** Saúl Ramírez.

**Epesista(s):** Otto Nery Figueroa Arroyo.

**1.1.12** Ficha de evaluación del plan del diagnóstico.

Actividad/aspecto/elemento	Si	no	comentario
¿Se presentó el plan del diagnóstico?			
¿Los objetivos del plan fueron pertinentes?			
¿Las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes?			
¿Las técnicas de investigación fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico?			
¿Los instrumentos diseñados y utilizados fueron apropiados a las técnicas de investigación?			
¿El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente?			
¿Se obtuvo colaboración de personas de la comunidad para la realización del diagnóstico?			
¿Las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico?			
¿Se obtuvo la caracterización del contexto en que se encuentra la comunidad?			
¿Se tiene la descripción del estado y funcionalidad de la comunidad?			
¿Se determinó el listado de carencias, deficiencias y debilidades de la comunidad?			

¿Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias y debilidades?			
¿Fue adecuada la priorización del problema a intervenir?			
¿La hipótesis acción es pertinente al problema a intervenir?			
¿Se presentó el listado de las fuentes consultadas?			

### **Bitácora del proceso del Ejercicio Profesional Supervisado**

Al momento de socializar con integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo se constató que existen varios factores que limitan el desempeño de sus funciones y atribuciones como organización comunitaria: por ejemplo la poca escolaridad, el desconocimiento de sus derechos como organización legalmente establecida, fundamentados en la Ley de Consejo Comunitario de Desarrollo Urbano y Rural, la falta de comunicación, la timidez, el poco interés en programar reuniones para comentar sobre los proyectos que la comunidad necesita y no se puede dejar de mencionar un conformismo en su manera de vivir. Sabiendo que el Consejo Comunitario de Desarrollo lleva sus hombros la responsabilidad de velar por el desarrollo social de su comunidad como una fuente de desarrollo para un mejor nivel de vida de sus habitantes se pensó en un proyecto denominado Impulso del programa para el manejo del clima organizacional del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Buena Vista, Barberena, Santa Rosa, en materia de relaciones humanas que coadyuve a encontrar soluciones prácticas y prontas a sus necesidades y problemas. Al final con la participación de todos los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo y un buen número de vecinos, se estará afianzando el éxito del trabajo, ya que el impacto del proyecto se centra en el compromiso institucional e individual de los vecinos de aldea Buena Vista, por lo consiguiente se puede decir que se dejó un Consejo Comunitario de Desarrollo mejor organizado y concientizado de sus funciones como organización responsable del desarrollo de su comunidad.



## 8.2 Glosario

### Adquisición

Un vocablo que proviene del término latino *adquisitio*: la acción de conseguir una determinada cosa, la cosa en sí que se ha adquirido y la persona cuyos servicios o intervención están ampliamente valorados.

### Ambigüedad

Se da cuando una palabra, un sintagma, o una oración, es susceptible de dos o más significados o interpretaciones. La ambigüedad puede ser sintáctica (o estructural), semántica, o pragmática. La palabra, sintagma u oración se puede entender de más de una manera; en tal sentido la ambigüedad tiene mucho que ver con la figura retórica o tropo llamado anfibología y, por otra parte, con el doble sentido.

### Carencia

(del latín *carere*, "faltar") es un término polisémico, que se aplica a distintos ámbitos, tanto naturales como sociales; en todos ellos con el significado de la insuficiencia a la hora de cubrir una necesidad, o la ausencia de un elemento indispensable.

### Coordinación

Es la acción y el efecto de Coordinar, su etimología nos indica que proviene del latín "Cordinatio". Consiste básicamente en la aplicación de un método para mantener la dirección y orientación correcta de cualquier función que se esté realizando.

Una persona puede para sí misma o para alguien más coordinar los movimientos y acciones que va a realizar, pero es más común ver coordinaciones en las que hay un

conjunto de personas tratando de hacer una misma acción o de completar una tarea en varias fases.

### Culminar

Es un verbo que deriva del término latino *culminare*, que puede traducirse como “elear” o “alzar”. En el sentido más literal, por lo tanto, la acción de culminar consiste en alcanzar el lugar o el nivel más alto al que se puede aspirar.

Especulación (del latín *specular, -ari*; ‘observar’, ‘investigar’ o ‘escudriñar’) puede referirse a la especulación filosófica, la solución de contradicciones o antinomias aparentemente insalvables del pensamiento sobre el objeto mediante la reflexión dialéctica desde un punto de vista más elevado.

### Equidad

Hace referencia a la igualdad de ánimo. El concepto se utiliza para mencionar nociones de justicia e igualdad social con valoración de la individualidad. La equidad representa un equilibrio entre la justicia natural y la ley positiva. La tendencia a juzgar con imparcialidad y haciendo uso de la razón también se conoce como equidad. Esta disposición del ánimo se propone a otorgar a cada sujeto lo que se merece

## Hipótesis

(Del latín *hypothēsis* ) es una «suposición de algo posible o imposible para sacar de ello una o más consecuencias».

Es una idea que puede no ser verdadera, basada en información previa. Su valor reside en la capacidad para establecer más relaciones entre los hechos y explicar por qué se producen. Normalmente se plantean primero las razones claras por las que uno cree que algo es posible. Y finalmente ponemos: en conclusión. Este método se usa en el método científico, para luego comprobar las hipótesis a través de los experimentos.

## Índole

Naturaleza o carácter propios de una persona o cosa que los distinguen de los demás El exceso de trabajo le ocasionó problemas de índole psicológica.

## Innovador

Es una persona que innova. Por tanto, la definición más inmediata de este término, se centra en la naturaleza de la contribución que hace la persona, una contribución que es nueva, novedosa, interesante, con posibilidades. Un innovador es alguien capaz de generar una idea, tener un pensamiento que aporta, como indica el adjetivo, algo nuevo, una manera novedosa de hacer o plantear las cosas, por ejemplo, proponer que se puede dar un servicio a muy bajo coste o incluso gratuito, porque existen otros clientes, en otra vertiente del mercado, que indirectamente lo van a pagar.

## Inquietud

Es uno de los componentes principales de la ansiedad. El otro componente sería la emocionalidad. Esta última se refiere a los síntomas fisiológicos tales como sudar, sufrir palpitaciones o tener alta la presión arterial. El individuo inquieto lleva a cabo una conversación negativa con sí mismo que le impide concentrarse en lo que hace.

## Jornalero.

Es una persona que trabaja a cambio de un jornal o pago por día de trabajo, aunque con carácter extensivo se aplica a los trabajadores agrícolas que no tienen posesión de tierras.

La figura del jornalero está profundamente vinculada a los grandes latifundios del sur de España y especialmente de Andalucía.

## Metodología

El término metodología se define como el grupo de mecanismos o procedimientos racionales, empleados para el logro de un objetivo, o serie de objetivos que dirige una investigación científica. Este término se encuentra vinculado directamente con la ciencia, sin embargo, la metodología puede presentarse en otras áreas como la educativa, en donde se encuentra la metodología didáctica o la jurídica en el derecho.

## Modernización

Tiene su origen en el latín: *modernus, moderna, modernum*, que aparece recién en siglo V y cuyo significado es *actual, reciente*. A su vez este adjetivo proviene del adverbio latino *modo* (*inmediatamente antes, hace un instante*), en cuanto al sufijo *-ernus* significa *relativo*. En español además, se le añade, el sufijo *-dad* que corresponde a los

derivados de adjetivos. Por tanto, puede decirse que en este vocablo está inmerso el concepto del acto relativo a lo reciente.

#### Paño

Tela de lana tupida, con pelo cuanto más corto más fino.

#### Peculiaridad

Carácter distintivo, propio y característico de una persona, de un animal o de una cosa.

#### Pertenencia

Es aquel que hace referencia a la acción de pertenecer, de formar parte de o de ser poseído por alguien. El verbo pertenecer en sí significa al mismo tiempo integrar algo o ser parte de algo así como también ser posesión de otro, es decir, corresponder a sus órdenes o mando. Sin embargo, el término pertenencia es normalmente relacionada con la primera de las dos acepciones que tienen que ver con la idea de sentirse parte de algo, de algún fenómeno o circunstancia, de algún grupo de personas o de algún espacio.

#### Prioridad

Hace referencia a la anterioridad de algo respecto de otra cosa, ya sea en tiempo o en orden. Aquel o aquello que tiene prioridad se encuentra primero en comparación con otras personas o cosas.

#### Pro actividad

Es un concepto de trabajo y organizaciones, definido como la actitud en la que el sujeto u organización asume el pleno control de su conducta de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias del contexto. La pro

actividad no significa tomar la iniciativa, sino asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan; decidir en cada momento lo que queremos hacer y cómo lo vamos a hacer

Reforzar tr. Hacer más fuerte o resistente

Simultáneo

Es un término con origen en el latín simul (“juntamente”). Las cosas simultáneas son aquellas que suceden o se desarrollan al mismo tiempo. Por ejemplo: “El discurso del ministro y la renuncia del canciller fueron simultáneos, lo que alimentó las sospechas de una discusión previa entre ambos”

Técnica

Es un procedimiento o conjunto de reglas, normas o protocolos que tiene como objetivo obtener un resultado determinado y efectivo, ya sea en el campo de las ciencias, de la tecnología, del arte, del deporte, de la educación o en cualquier otra actividad. Es el conjunto de procedimientos que se usan para un arte, ciencia o actividad determinada que, en general, se adquieren por medio de su práctica y requieren determinadas habilidades o destrezas.