

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE COCLÉ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
VICERECTORIA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

CURSO: PRÁCTICA PEDAGÓGICA PROFESIONAL N° 715

**“CAPACITACIÓN EN RELACIONES HUMANAS APLICADA A LOS
ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ
CON SEDE EN COCLÉ”**

POR:
MELANIO NÚÑEZ AGUILAR
C.I.P. 2-148-349

RESPONSABLE DE LA PRÁCTICA

Dr. EDUARDO BARSALLO

PRÁCTICA PROFESIONAL REALIZADA EN LA UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA DE PANAMÁ CON SEDE EN COCLÉ, PARA OBTENER EL
TÍTULO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR.

2010



MELANIO NÚÑEZ AGUILAR

AUTOR DEL ESTUDIO

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios Todopoderoso por haber guiado y dado fuerza para culminar esta humilde labor académica; a mi padre, Melanio Núñez, hermanos, mi novia, tíos, abuela quienes en todo momento me dieron ánimos, entusiasmo y esperanza, guiando mis pasos hacia la culminación de mi especialidad con la Maestría en Docencia Superior.

De manera especial, al Profesor Eduardo Barsallo, facilitador de la asignatura Práctica Pedagógica Profesional, quien orientó acertadamente el estudio; a la Magistra Casilda G. de Herrera, Coordinadora de Investigación y Postgrado, por su atento interés en culminar la maestría.

A los funcionarios administrativos de la Universidad Tecnológica de Coclé por la paciencia, cooperación, participación y enriquecimiento del Proyecto de Capacitación en Relaciones Humanas.

DEDICATORIA

A mi padre Melanio Núñez, quien con amor incondicional me ha apoyado y motivado a seguir y culminar el estudio; a mis hermanas Yajaira, Juana, Yireika, Lisbeth y Jansy, quienes son la fuerza que me inspiran a culminar las metas profesionales; a mi novia Anáis Pinzón, con quien compartiré mis sueños y logros académicos; de igual modo, a mis sobrinos Jason, Edgardo, Sahir, Invancito, Iban José, Agapitin; a mis tíos paternos Ismael Núñez y Zaida Núñez. Finalmente, a mi abuela Juana Núñez, todos fuente de estímulo, constancia y deseo de superación.

Melanio Núñez Aguilar.

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE CUADROS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICAS	viii
INTRODUCCIÓN	ix
FASE 1: DIAGNÓSTICO	1
1.1...Procedimiento de recolección de datos y análisis de resultados.....	4
1.2...Análisis de los resultados.....	20
FASE 2: ELABORACIÓN DEL PROYECTO	
2.1 Título	22
2.2 Introducción.....	22
2.3 Antecedentes	23
2.4 Justificación del proyecto	24
2.5 Descripción del problema	25
2.6 Descripción del proyecto	25
2.7 Misión.....	26
2.8 Objetivos del proyecto.....	26
2.8.1 Objetivo general.....	26
2.8.2 Objetivos específicos	26
2.9 Localización del proyecto	27
2.10 Beneficiarios.....	27
2.11 Posibles resultados y efectos	27
2.12 Recursos	28
2.12.1 Financieros	28
2.12.2 Humanos.....	29
2.13 Cronograma de actividades.....	31

FASE 3: EJECUCIÓN DEL PROYECTO

3.1 Primer momento.....	34
3.1.1 Planeamiento didáctico	34
3.1.2 Contenidos desarrollados.....	35
3.1.3 Power point	38
3.1.4 Resultados obtenidos.....	40
3.2 Segundo momento.....	41
3.2.1 Planeamiento didáctico	41
3.2.2 Contenidos desarrollados.....	42
3.2.3 Power point	45
3.2.4 Resultados obtenidos.....	47
3.3 Tercer momento.....	48
3.3.1 Planeamiento didáctico	48
3.3.2 Contenidos desarrollados.....	49
3.3.3 Power Point.....	53
3.3.4 Resultados obtenidos.....	55
3.4 Cuarto momento	56
3.4.1 Planeamiento didáctico	56
3.4.2 Contenidos desarrollados.....	57
3.4.3 Power Point.....	59
3.4.4 Resultados obtenidos.....	61
3.5 Quinto momento.....	62
3.5.1 Planeamiento didáctico	62
3.5.2 Contenidos desarrollados	63
3.5.3 Power Point.....	66
3.5.4 Resultados obtenidos.....	68
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES	71
BIBLIOGRAFÍA.....	72
ANEXO	74

ÍNDICE DE CUADROS

Nº	TÍTULO	PÁG.
1	Administrativos encuestados de la U.T.P.	5
2	Existencia de especialistas sobre relaciones humanas en la U.T.P.	6
3	Asistencia a seminarios y cursos sobre relaciones humanas	7
4	Capacitación sobre relaciones humanas	8
5	Conocen el significado del término relaciones humanas	9
6	Importancia de estar capacitado en relaciones humanas	10
7	Administrativos con especialidad en relaciones humanas	11
8	Son buenas las relaciones humanas en la U.T.P.	12
9	Son regulares las relaciones humanas en la U.T.P.	13
10	Relaciones humanas malas en la U.T.P.	14
11	Proyecto de capacitación en relaciones humanas	15
12	Relación de la administración con los empleados	16
13	Promueven las relaciones humanas a nivel particular	17
14	Seminario sobre mejoramiento de las relaciones humanas	18
15	Participación en seminario sobre relaciones humanas	19

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Nº	TÍTULO	PÁG.
1	Administrativos encuestados de la U.T.P.	5
2	Existencia de especialistas sobre relaciones humanas en la U.T.P.	6
3	Asistencia a seminarios y cursos sobre relaciones humanas	7
4	Capacitación sobre relaciones humanas	8
5	Conocen el significado del término relaciones humanas	9
6	Importancia de estar capacitado en relaciones humanas	10
7	Administrativos con especialidad en relaciones humanas	11
8	Son buenas las relaciones humanas en la U.T.P.	12
9	Son regulares las relaciones humanas en la U.T.P.	13
10	Relaciones humanas malas en la U.T.P.	14
11	Proyecto de capacitación en relaciones humanas	15
12	Relación de la administración con los empleados	16
13	Promueven las relaciones humanas a nivel particular	17
14	Seminario sobre mejoramiento de las relaciones humanas	18
15	Participación en seminario sobre relaciones humanas	19

INTRODUCCIÓN

Las relaciones humanas son las dirigidas a crear y preservar relaciones cordiales y amistosas entre los individuos, cimentadas en normas aceptadas y respetadas por todos. Ellas implican además, el entendimiento y la comunicación mutua, contribuyen en gran medida, a lograr los objetivos y metas que cualquier grupo se proponga.

En estas ideas esbozadas se fundamenta el presente trabajo, con el cual se pretende ofrecer a los administrativos de la Universidad Tecnológica de Panamá Sede de Coclé estrategias de promoción, desarrollo y conservación de buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la organización para la cual trabajan en pro de su éxito.

Para alcanzar el fin señalado, el estudio se ha estructurado en cinco fases. La primera fase, "Elaboración del Diagnóstico", recoge los resultados de la encuesta aplicada a los administrativos de la Universidad Tecnológica de Panamá Sede en Coclé para indagar en los conocimientos que poseen acerca del tema y la disposición de participar en la jornada de capacitación.

La segunda fase "Elaboración del Proyecto Educativo" contempla aspectos generales del proyecto como, por ejemplo, justificación, descripción, misión, objetivos, beneficiarios, posibles resultados y efectos y los recursos.

En la tercera fase, "Ejecución del Proyecto", se registra los cinco módulos para la capacitación, dividido cada uno en planeamiento didáctico, contenido desarrollado, power point, evidencias fotográficas y resultados obtenidos durante el desarrollo del curso de capacitación.

La cuarta fase incluye la elaboración y sustentación del informe. Además, las conclusiones, recomendaciones, la bibliografía y los anexos sirven como complemento del trabajo realizado.

Todos los puntos descritos son fundamentos esenciales para el éxito del proyecto que espera haya calado en cada uno de los involucrados en él, y responda a las expectativas del curso.

FASE N° 1
DIAGNÓSTICO

República de Panamá.
Universidad de Panamá, Sede Coclé.
Programa de Maestría en Docencia Superior.

Encuesta para el personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé.

Respetados señores administrativos:

Esta consulta tiene como propósito fundamental desarrollar estrategias de capacitación para el personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé. Le solicitamos respondan con sinceridad. Su información será de completa confidencialidad.

Marque una X en la opción que responda a sus expectativas.

1. ¿Es usted administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé?
Sí No
2. ¿Cuenta la Universidad Tecnológica de Panamá, sede Coclé con especialistas en relaciones humanas?
Sí No
3. ¿Acude usted a seminarios y cursos dentro o fuera de la institución?
Sí No
4. ¿Ha recibido usted capacitación en relaciones humanas?
Sí No
5. ¿Sabe usted qué son las relaciones humanas?
Sí No
6. ¿Cree usted que el recurso humano de una institución debe estar capacitado en relaciones humanas?
Sí No
7. ¿Sabe usted si algunos de los administrativos posee especialidad en relaciones humanas?
Sí No

8. ¿Catalogaría usted las relaciones humanas dentro de la institución como buenas?
Sí No
9. ¿Catalogaría usted las relaciones humanas dentro de la institución como regulares?
Sí No
10. ¿Catalogaría usted las relaciones humanas dentro de la institución como malas?
Sí No
11. ¿Sabe usted si dentro de la institución existe algún proyecto para capacitar a los administrativos en relaciones humanas?
Sí No
12. ¿Se preocupa la Dirección de la Universidad por mantener buenas Relaciones Humanas dentro de la institución?
Sí No
13. ¿Ha tomado usted la iniciativa de mejorar y promover las buenas relaciones humanas con sus compañeros?
Sí No
14. ¿Cree usted que un seminario de relaciones humanas le ayudaría a mejorar las relaciones interpersonales con sus compañeros?
Sí No
15. ¿Participaría usted en una capacitación en relaciones humanas?
Sí No

1.1 Procedimiento de recolección de datos y análisis de resultados

El diagnóstico del proyecto precisó la aplicación de una encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá Sede de Coclé, el 2 de junio de 2010.

Con este diagnóstico se pretende indagar acerca de la disposición que tienen los administrativos de este centro de educación superior para recibir capacitación en aspectos referentes a las relaciones humanas, puesto que se ha seleccionado como tema del presente trabajo “Proyecto de Capacitación en Relaciones Humanas aplicadas a los Administrativos de la Universidad Tecnológica de Panamá con Sede en Coclé”.

Para hacer realidad este proyecto el instrumento fue estructurado con 15 preguntas cerradas. La primera de ellas está dirigida a confirmar que el administrativo labora en la institución en estudio. Con las cinco interrogantes siguientes (dos a la seis-6) se pretende conocer los niveles de capacitación en relaciones interpersonales ofrecidas por la Universidad, los conocimientos de los encuestados en el tema y el reconocimiento de la importancia de las relaciones para la vida laboral. En los cuestionamientos que siguen (de la siete a la trece) se busca saber el estado de las relaciones interpersonales dentro de la institución. Finalmente, las dos últimas preguntas enfatizan en el nivel de interés que tienen los participantes en recibir capacitación en la temática señalada.

En el diseño de la encuesta también se le presentó al consultado un párrafo introductorio donde se le explica el propósito de la consulta y se le insta a responder con toda confianza las interrogantes formuladas.

PRESENTACIÓN DE DATOS

CUADRO N° 1

ADMINISTRATIVOS ENCUESTADOS DE LA U.T.P.

Criterios	Cantidad	%
SÍ	19	100
NO	0	0

FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

GRÁFICA N° 1



FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

La gráfica muestra que el 100 % de los encuestados indicó que es administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá.

CUADRO N° 2
EXISTENCIA DE ESPECIALISTAS SOBRE RELACIONES HUMANAS EN LA
U.T.P.

Aspecto	Cantidad	%
SÍ	4	21.05
NO	14	73.68
NULA	1	5.27

FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

GRÁFICA 2



FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

Los resultados señalan que el 73.68 % de los participantes sostienen que no hay personal especializado en relaciones humanas en la U.T.P

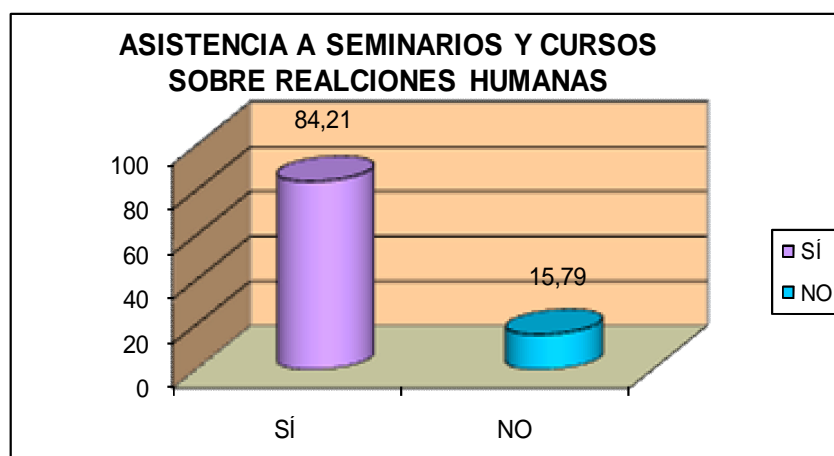
CUADRO N° 3

ASISTENCIA A SEMINARIOS Y CURSOS SOBRE RELACIONES HUMANAS

Aspecto	Cantidad	%
SÍ	16	84.21
NO	3	15.79

FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

GRÁFICA 3



FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

Del 100 % de los encuestados el 84.21 % afirma haber asistido a seminarios o cursos.

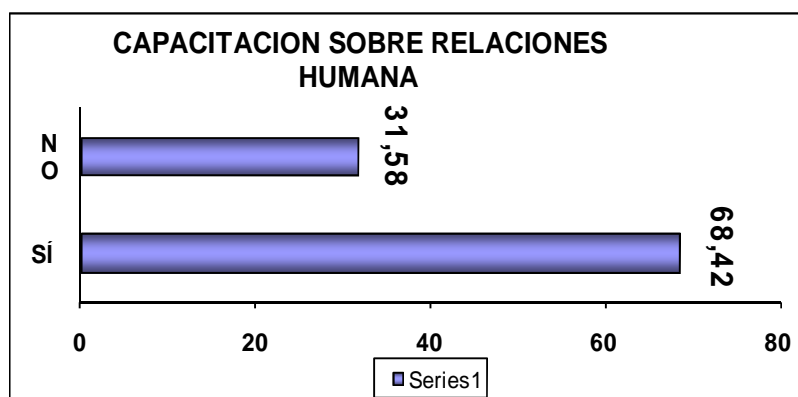
CUADRO N° 4

CAPACITACIÓN SOBRE RELACIONES HUMANAS

Aspecto	Cantidad	%
SÍ	13	68.42
NO	6	31.58

FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

GRÁFICA 4



FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

Como se puede observar el 68.42 % afirma que ha recibido seminarios sobre relaciones humanas, mientras que 31.58 indica que no. Este resultado revela que del 84.21 % que en la pregunta anterior indica haber recibido seminarios o cursos hay un 15.79 % que no lo ha recibido en lo referente a relaciones humanas.

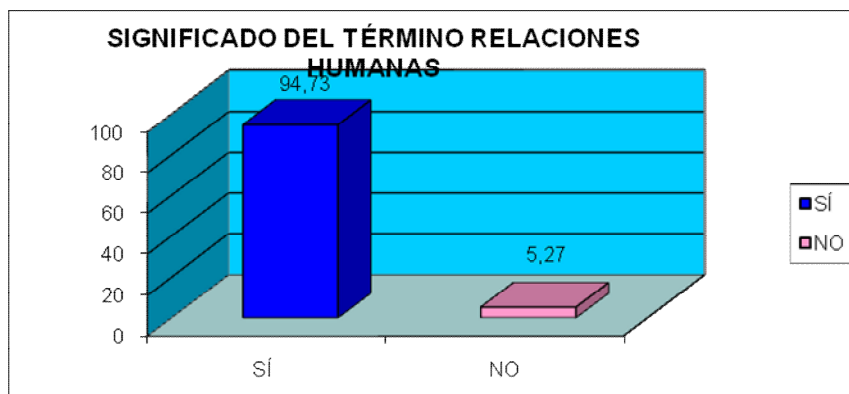
CUADRO N° 5

CONOCEN EL SIGNIFICADO DEL TÉRMINO RELACIONES HUMANAS

Aspecto	Cantidad	%
SÍ	18	94.73
NO	1	5.27

FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

GRÁFICA 5



FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

Del total de encuestados el 94.73 % afirma conocer el significado del término “relaciones humanas”.

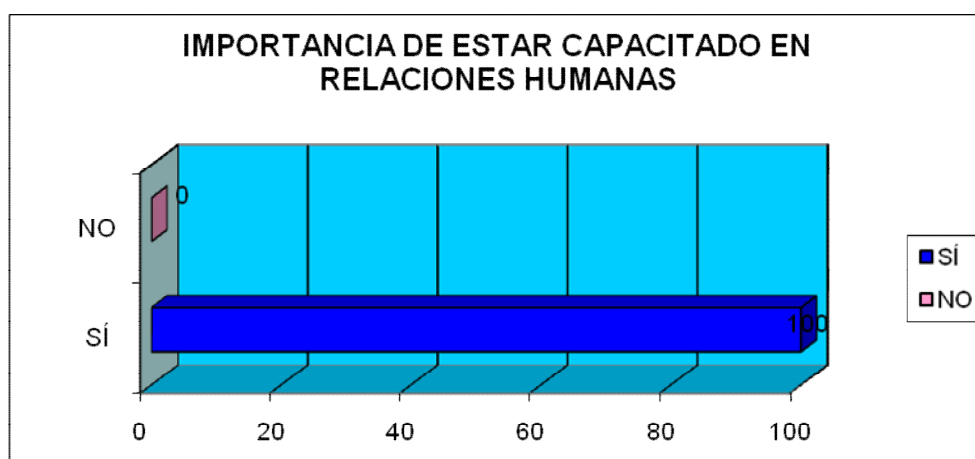
CUADRO N° 6

IMPORTANCIA DE ESTAR CAPACITADO EN RELACIONES HUMANAS

Aspecto	Cantidad	%
SÍ	19	100
NO	0	0

FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

GRÁFICA 6



FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

Ante la pregunta sobre la necesidad de estar capacitado en relaciones humanas, el 100 % indicó estar de acuerdo con este requerimiento profesional.

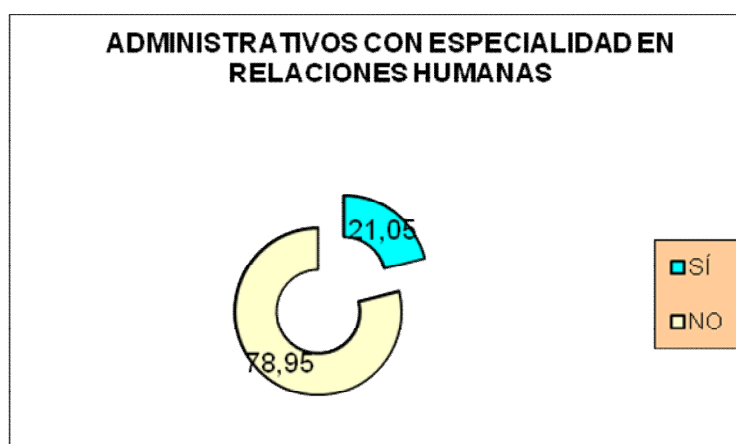
CUADRO N° 7

ADMINISTRATIVOS CON ESPECIALIDAD EN RELACIONES HUMANAS

Aspecto	Cantidad	%
SÍ	15	78.95
NO	4	21.05

FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

GRÁFICA 7



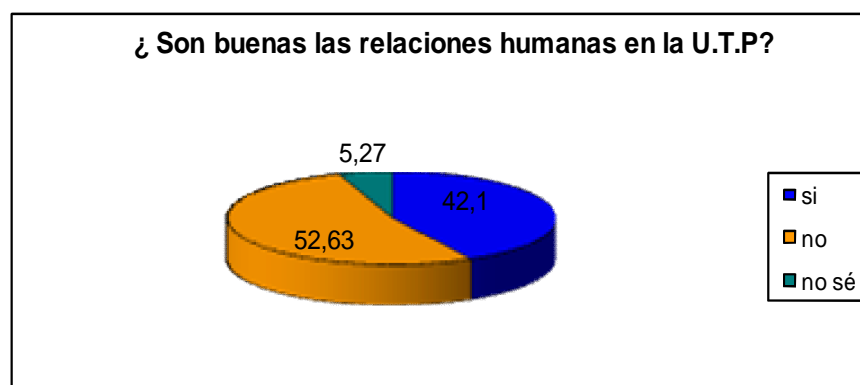
FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

Las respuestas ante la pregunta sobre la cantidad de administrativos con especialidad en relaciones humanas revelaron que el 78.95 % considera que no tienen especialidad en este tema y el resto 21.05 % indican que sí.

CUADRO N° 8**SON BUENAS LAS RELACIONES HUMANAS EN LA U.T.P.**

Aspecto	Cantidad	%
SÍ	8	42.1
NO	10	52.63
NO SÉ	1	5.27

FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

GRÁFICA 8

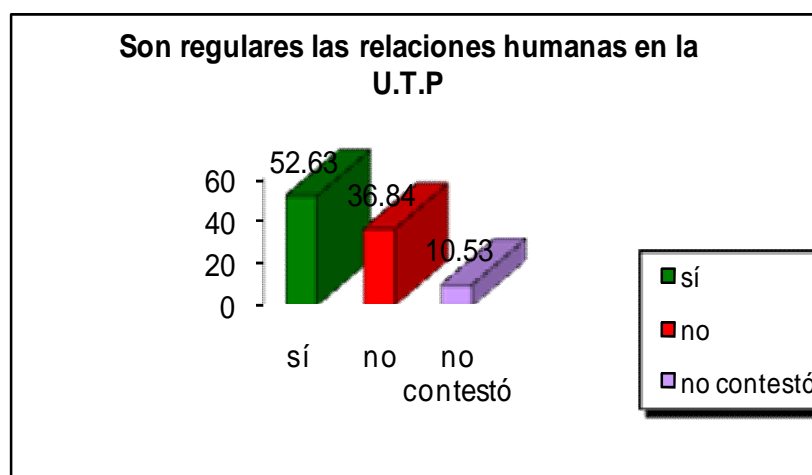
FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

Los resultados indican que el 52.63% de los encuestados sostienen que las relaciones humanas en la U.T.P no son buenas, mientras que el 42.10 % afirma que son buenas y el resto 5.27 % no contestó.

CUADRO N° 9**SON REGULARES LAS RELACIONES HUMANAS EN LA U.T.P.**

Aspecto	Cantidad	%
SÍ	10	52.63
NO	7	36.84
NO CONTESTÓ	2	10.53

FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

GRÁFICA 9

FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

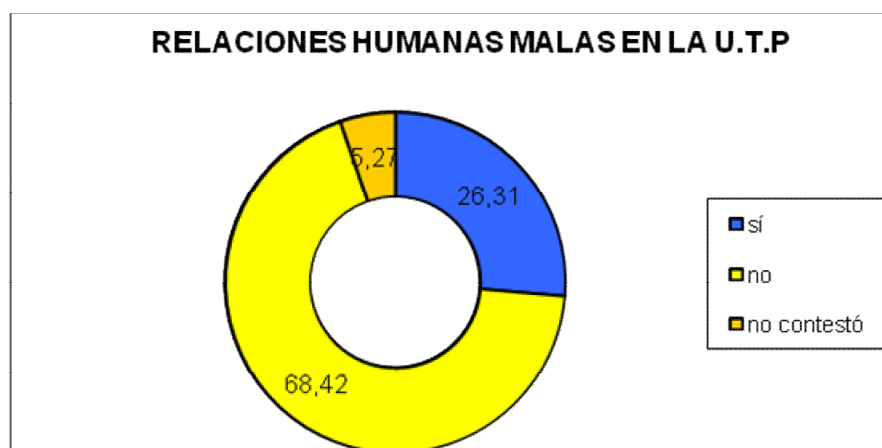
Se observa que el 52.63 % afirma que las relaciones humanas son regulares, el 36.84 indica que no lo son y 10.53 no respondió la pregunta.

CUADRO N° 10
RELACIONES HUMANAS MALAS EN LA U.T.P.

Aspecto	Cantidad	%
SÍ	5	26.31
NO	13	68.42
NO CONTESTÓ	1	5.27

FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

GRÁFICA 10



FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

Para un 26.31 % las relaciones humanas son malas en la U.T.P, mientras que 68.42 indican que no lo son. El resto 5.27 % no responden la pregunta.

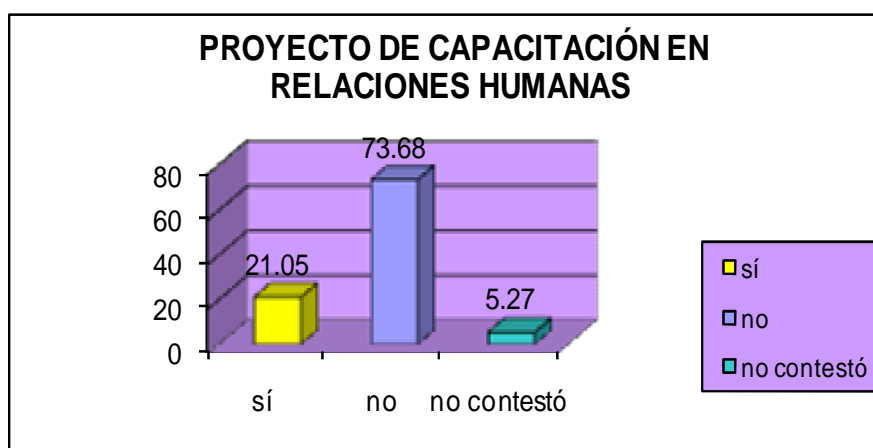
CUADRO Nº 11

PROYECTO DE CAPACITACIÓN EN RELACIONES HUMANAS

Aspecto	Cantidad	%
SÍ	4	21.05
NO	14	73.68
NO CONTESTÓ	1	5.27

FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

GRÁFICA 11



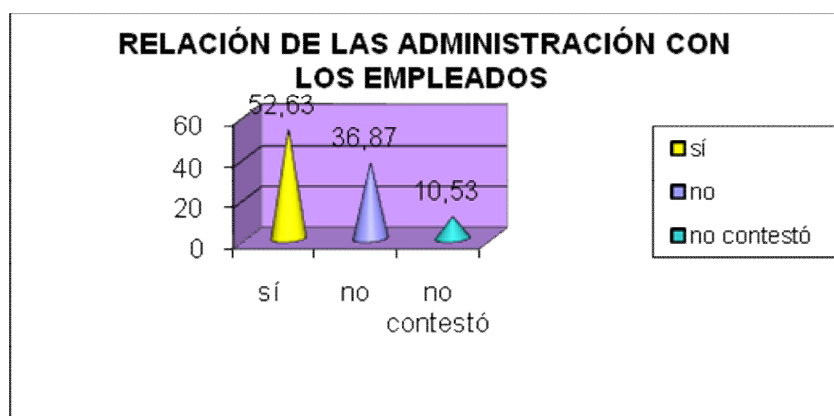
FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

Para el 73.68 % de los encuestados no existe ningún proyecto de capacitación en relaciones humanas en el U.T.P, mientras que el 21.05 % indican que sí, el 5.27 no respondió la pregunta.

CUADRO N° 12**RELACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CON LOS EMPLEADOS**

Aspecto	Cantidad	%
SÍ	10	52.63
NO	7	36.87
NO CONTESTÓ	2	10.53

FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

GRAFICA 12

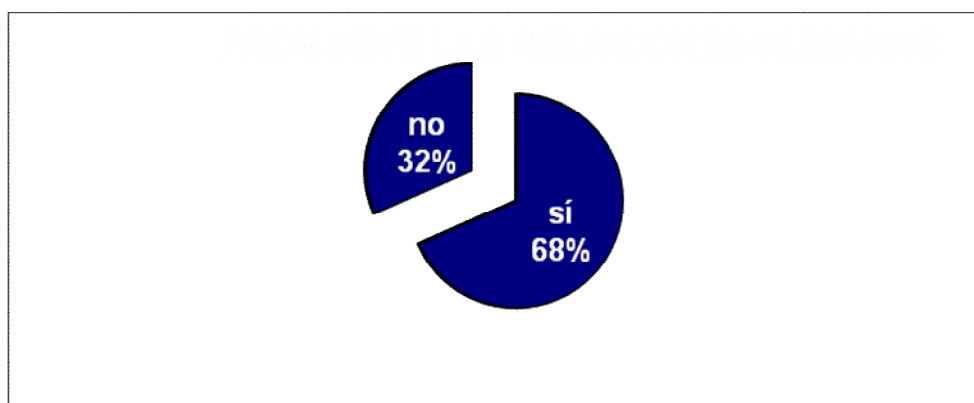
FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

Un 52.63 % de los participantes señala que la Dirección de la Universidad Tecnológica mantiene buenas relaciones humanas dentro de la institución, 36.87 indican que no y el resto 10.53 no responden la pregunta.

CUADRO N° 13**PROMUEVEN LAS RELACIONES HUMANAS A NIVEL PARTICULAR**

Aspecto	Cantidad	%
SÍ	13	68.42
NO	6	31.58

FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

GRÁFICA 13

FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

El 68 % de los participantes en la encuesta indican que a nivel particular han promovido las buenas relaciones humanas dentro de la Universidad, mientras que 32 % indican que no.

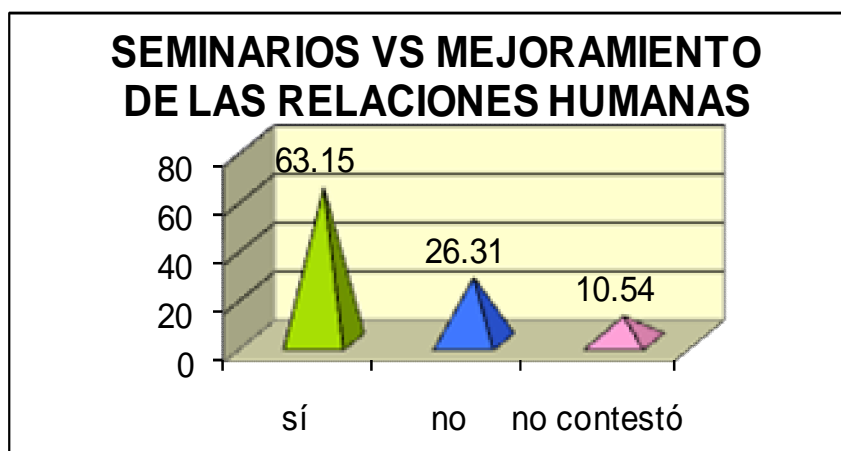
CUADRO N° 14

SEMINARIO SOBRE MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES HUMANAS

Aspecto	Cantidad	%
SÍ	12	63.15
NO	5	26.31
NO CONTESTÓ	2	10.54

FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

GRÁFICA 14



FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

El 63.15 % indican que un seminario sobre relaciones humanas permitiría mejorar las mismas, mientras que 26.31% indican que no. El 10.54 % no contestó la pregunta

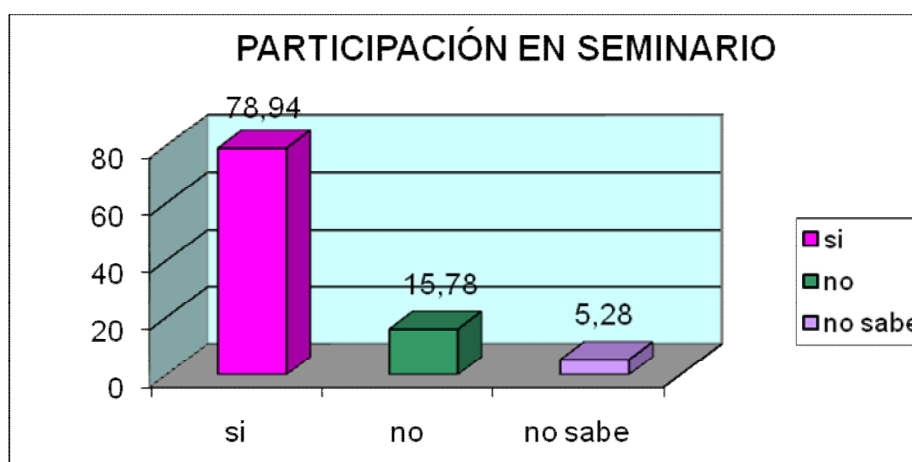
CUADRO Nº 15

PARTICIPACIÓN EN SEMINARIO SOBRE RELACIONES HUMANAS

Aspecto	Cantidad	%
SÍ	15	78.94
NO	3	15.78
NO SABE	1	5.28

FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

GRÁFICA 15



FUENTE: Encuesta al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, 2010.

Se puede observar que el 78.94 % de los encuestados estarían dispuestos a recibir el seminario sobre relaciones humanas, mientras que el 15.78 % indican que no. El resto 5.28 se mantiene sin responder.

1.2 Análisis de los resultados

En conclusión, el personal administrativo que trabaja en la Universidad Tecnológica de Panamá con sede en Coclé, muestra cierto conocimiento en el tema, pero la mayoría acepta que la Universidad poco se preocupa por capacitar en relaciones humanas al personal, a pesar de que existen situaciones que afectan las buenas relaciones entre los administrativos. Un alto porcentaje tiene gran interés en participar de la capacitación propuesta como parte de este proyecto.

Con el diagnóstico se pudo constatar que en la capacitación se deben abordar temáticas como el papel del gerente en el desarrollo de las relaciones interpersonales entre los trabajadores; las actividades para promoverse las buenas relaciones humanas y las estrategias para mantener buenas relaciones interpersonales en la empresa de educación superior, objetivo de estudio.

FASE Nº 2
ELABORACIÓN DEL PROYECTO

2.1 Título

El proyecto de extensión se titula “Capacitación en Relaciones Humanas aplicada a los administrativos de la Universidad Tecnológica de Panamá Sede de Coclé.”

2.2 Introducción

Las relaciones humanas constituyen el núcleo social más importante dentro de una empresa, sea esta educativa o comercial. Su objetivo está en crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales fundamentados en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana.

Toda empresa trabaja con personas, que son el recurso primario con que cuentan los directivos para obtener la consecución de los objetivos que sigue la institución o la empresa; por lo tanto, se deben crear las mejores condiciones humanas para alcanzar las metas deseadas. La productividad, el perfeccionamiento y modernización depende, entonces, de las buenas relaciones interpersonales de los trabajadores.

El directivo sabe que sus subordinados poseen sin excepción una personalidad propia y distinta en cada caso y que tiene características complejas que definen el perfil de cada individuo. 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 por vía de las relaciones humanas. Es por eso que el interés de este trabajo se centra en capacitar en relaciones humanas al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, con el propósito de incrementar las relaciones cordiales dentro de la

institución, para asegurar la eficiencia y calidad en el rendimiento de cada trabajador.

2.3 Antecedentes

En la actualidad existen algunas investigaciones que tratan el tema de las relaciones humanas dentro de una institución, sin especificar si se trata de una empresa pública o privada, es decir, abordan la temática de forma general.

Una de esas investigaciones, titulada “Las relaciones humanas en la empresa,” de Andrés Maure, “ 2000 ” en Colombia, indaga en las causas que producen el deterioro de las relaciones interpersonales dentro de un grupo organizacional. El estudio concluye que la falta de comunicación es el principal motivo de ruptura de las relaciones dentro de las empresas privadas.

En otro estudio denominado “El desarrollo del buen servicio: Una consecuencia favorable de las relaciones interpersonales óptimas” escrito por José Pérez, de la Licenciatura en Recursos Humanos en la Universidad Latina-Sede de Chitré, (2001), se explica que las buenas relaciones entre los trabajadores potencia el nivel de productividad de los mismos y garantiza la calidad del servicio.

Ana María Pérez, en su Tesis de Maestría en Recursos Humanos (Universidad La Paz-2005), investigó los principales móviles que han generado la excelencia académica en dos centros educativos privados del país; concluye que son las buenas relaciones entre los empleados, entre empleados y empleadores lo que ha asegurado la calidad del producto humano que se obtiene.

Como se puede observar los estudios citados tratan el tema de relaciones humanas desde diversos enfoques, (causas y consecuencias); hasta el momento no se ha podido encontrar uno que indague sobre el grado de desarrollo dentro de una Universidad, ni mucho menos que proponga un

programa de capacitación para el personal administrativo como se lo plantea el presente estudio.

2.4 Justificación del proyecto

En cada una de las empresas educativas, de manera particular en las de nivel superior, es fundamental cultivar las buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores (Koontz, H y Weinhrich, H). Infortunadamente la realidad es otra, puesto que uno de los grandes problemas que afrontan estas instituciones, precisamente es mantener vínculos amistosos entre el personal de las instituciones (Chiavenato). Esta situación tiene consecuencias serias en el rendimiento y productividad del empleado, pues, este al no tener buena comunicación, aceptación y respeto con el resto de los compañeros de trabajo, los resultados de sus tareas son, en la mayoría de los casos ineficientes. (Sileceo Aguilar).

La Universidad Tecnológica de Panamá con Sede en Coclé, no escapa a esta triste realidad, por lo tanto, el presente proyecto de extensión tiene como propósito fundamental capacitar al personal administrativo de esta institución. (Gore, Ernesto)

Cabe destacar que el programa de capacitación propuesto al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá viene a ser el primero que se realiza en esta entidad universitaria de la provincia de Coclé, la cual al tener la misión de formar los futuros profesionales de la ciencia y la tecnología actual, requiere que su personal administrativo trabaje en equipo en ambiente de cordialidad, afabilidad, comunicación y respeto; pues, así se podrá cumplir tan loable misión. (Gómez Mujica)

2.5 Descripción del problema

El éxito de una institución educativa, como empresa, está determinado por el trabajo productivo de su personal humano, quien lo logra cuando el ambiente en el que se desenvuelve es óptimo y motivador.

Lamentablemente, hoy ese ambiente, en la mayoría de los casos, no es el mejor, pues se ve alterado por las constantes diferencias y confrontaciones verbales y físicas que se viven entre los trabajadores, los directivos y subalternos, y viceversa.

Esta situación, muchas veces, es percibida por el usuario (estudiantes, docentes y visitantes) quienes en ocasiones son testigos de discusiones entre los trabajadores, y, peor aún, no son atendidas sus necesidades, porque el servicio que se presta es deficiente.

El cliente tiene que consultar a varios trabajadores para obtener una información, porque los empleados no se comunican adecuadamente entre ellos para atender la demanda. Todo esto genera un trabajo improductivo.

2.6 Descripción del proyecto

El proyecto “Capacitación en relaciones humanas aplicados a los administrativos de la Universidad Tecnológica de Panamá Sede de Coclé”, está encaminado a capacitar al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá con Sede en Coclé, en estrategias de promoción, desarrollo y mantenimiento de buenas relaciones interpersonales el cual será ejecutado durante un período de cinco días en modalidad presencial, con 40 horas semanales de capacitación.

La capacitación se desarrollará durante una semana completa, en un horario de 8:00a.m a 4:00p.m (8horas). El seminario estará fundamentado en estrategias como talleres teóricos-prácticos, estudio de casos, resolución de

problemas, sociodramas, debates y reflexiones en torno a los temas que cubrirán los cinco módulos programados; los cuales incluyen análisis de conceptos básicos, descripción y solución de situaciones, ambientes motivadores, estrategias de promoción, preservación de relaciones humanas cordiales, y cómo evaluarlas.

El resto de las 80 horas no presenciales se cubrirán con la técnica e-learning que promueve el intercambio y resolución de interrogantes, dudas, asignaciones grupales e individuales sobre los módulos desarrollados, a través del correo electrónico, llamadas telefónicas, chats, entre otros medios de comunicación.

2.7 Misión

La misión de este proyecto es formar a los administrativos y a toda persona interesada en la promoción, cultivo y preservación de buenas relaciones entre los colaboradores de una empresa, a fin de optimizar el trabajo colaborativo y garantizar la calidad y eficiencia del servicio institucional.

2.8 Objetivos del proyecto

2.8.1 Objetivo general

- Capacitar al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá con Sede en Coclé en estrategias para el desarrollo de las buenas relaciones interpersonales.

2.8.2 Objetivos específicos

- Mejorar las relaciones interpersonales del personal Administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé.
- Fortalecer el trabajo en equipo.

- Ofrecer estrategias de promoción, desarrollo y preservación de las buenas relaciones interpersonales dentro de la organización en estudio.

2.9 Localización del proyecto

El proyecto “Capacitación en Relaciones Humanas aplicadas a los Administrativos de la Universidad Tecnológica de Panamá”, se realizará en la Universidad Tecnológica de Panamá con Sede en Coclé, específicamente, con el personal del área de recursos humanos de esta institución de educación superior.

2.10 Beneficiarios

Este proyecto beneficia a los trabajadores administrativos de la Universidad Tecnológica de Panamá con Sede en Coclé, al brindarles estrategias que les permitan cultivar las buenas relaciones interpersonales, en un ambiente de camaradería, respeto y entendimiento mutuo. Esta iniciativa beneficiará además a los estudiantes, docentes y demás usuarios de esta casa de estudios superiores.

2.11 Posibles resultados y efectos

La Capacitación en relaciones humanas administrativos de la Universidad Tecnológica de Panamá con Sede en Coclé, posibilitará a estos trabajadores la ampliación de conocimientos, el despeje de dudas en cuanto al tema, la resolución y manejo de conflictos, la promoción y desarrollo de buenas relaciones entre cada trabajador, entre los jefes y subalternos.

El éxito del proyecto tendrá efectos positivos sobre toda la población que utiliza el servicio de la Universidad en estudio, pues no sólo mejorará y asegurará las buenas relaciones entre los administrativos; sino también

acrecentará el número de usuarios estimulados para la excelente y eficiente atención.

2.12 Recursos

Para el desarrollo del proyecto propuesto se utilizarán recursos financieros y humanos, a continuación:

2.12.1 FINANCIEROS

DETALLE	MONTO
Transcripción y reproducción del proyecto.	50.00
Transcripción y reproducción de la encuesta.	10.00
Transcripción y reproducción de separatas para los participantes del seminario.	40.00
Certificados para los participantes.	20.00
Brindis para los participantes.	100.00
Encuadernación.	75.00
Transporte para la búsqueda de información.	60.00
Inscripción del proyecto	300.00
TOTAL	655.00

2.12.2 Humanos

La capacitación cuenta con un recurso humano profesional y eficiente. Se tiene por ejemplo, a los administrativos participantes y a los exponentes, especialistas en relaciones interpersonales, psicología, sociología, desarrollo organizacional, entre otros.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

2.13 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	MESES																			
	Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
FASE 1: DIAGNÓSTICO																				
▪ Identificación y elaboración del perfil		■																		
▪ Diseño del instrumento			■	■																
▪ Validación del instrumento por el tutor					■															
▪ Corrección y aplicación del instrumento						■														
▪ Procesamiento de la información del diagnóstico							■													
▪ Corrección del diagnóstico por el tutor							■													
▪ Redacción del informe sobre el diagnóstico								■												
▪ Presentación del diagnóstico al tutor																				
FASE 2: ELABORACIÓN DEL PROYECTO																				
▪ Diseño del proyecto educativo									■											
▪ Revisión de fuentes sobre el tema									■											
▪ Análisis y procesamiento de la información										■										
▪ Redacción del proyecto											■									
▪ Revisión del proyecto por el tutor												■								
▪ Redacción final del proyecto													■							

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	MESES																			
	Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
FASE 3: EJECUCIÓN DEL PROYECTO																				
▪ Ejecución del proyecto														▪	▪					
▪ Intercambio de experiencias con el tutor															▪					
▪ Intercambio con los compañeros															▪					
▪ Actividad final de la ejecución del proyecto																▪				
FASE 4: INFORME FINAL Y SUSTENTACIÓN																				
▪ Integración de la información obtenida en la Práctica Pedagógica Profesional																		▪		
▪ Redacción del informe final y sustentación																			▪	
▪ Revisión del informe por el tutor																				▪
▪ Sustentación del proyecto realizado																				▪

FASE Nº 3
EJECUCIÓN DEL PROYECTO

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

3.1 Primer momento

3.1.1 Planeamiento didáctico

Módulo N°1

Conceptuación e importancia de las relaciones humanas

FECHA: Lunes 2 de agosto de 2010

OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS	SITUACIONES DE APRENDIZAJE	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Describir la metodología, contenidos y sistema de evaluación del curso. ✓ Definir el concepto de relaciones humanas. ✓ Resaltar la importancia de las relaciones humanas en el mundo laboral. ✓ Caracterizar las buenas relaciones humanas. 	<p>Las relaciones humanas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Introducción al curso. ✓ Presentación de la temática. ✓ Evaluación. ✓ Asistencia. ✓ Cronograma de trabajo. ✓ Concepto. ✓ Características. ✓ Importancia. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aplicación de la dinámica grupal: "Conócete". ✓ Lluvia de ideas sobre la temática presentada. ✓ Discusión guiada acerca de la evaluación y metodología del curso. ✓ Análisis del concepto de relaciones humanas. ✓ Lectura de las características e importancia de las relaciones humanas. ✓ Elaboración del cuadro sinóptico. ✓ Conversatorio acerca del tema. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Facilitador del curso ✓ Participantes ✓ Equipo audiovisual ✓ Separatas ✓ Multimedia ✓ Tablero ✓ Marcadores

3.1.2 Contenido desarrollados: Las relaciones humanas

Concepto: Diversos autores han expresado diferentes definiciones acerca de las relaciones humanas. Uno de ellos es José Pérez, quien concibe las relaciones humanas como “La capacidad para 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.” (Pérez, 1999, Pág. 14).

Para Munch y Galindo “Es el contacto que llevan las personas al comunicar sus pensamientos, enriqueciéndolos con la de los demás respetándolo los diferentes esquemas.” (Munch y Galindo, 1995, Pág. 6).

Por su parte Mónica Del Carmen la define como “La interacción armónica de la sociedad, es decir, de una o más personas o de un grupo de individuos, en la que es necesario respetar las ideas de cada persona. (Mónica del Carmen, 1999, Pág. 24).

Mario Flores García ve las relaciones humanas como “Aquellas actitudes y aptitudes que mostramos frente a otra persona, sea cual fuere” (Mario Flores García, 2004, Pág. 20).

Estos y otros autores concuerdan en definir las relaciones interpersonales como el vínculo afectivo, respetuoso, cordial, amable y amistoso con las demás personas de la sociedad o de la organización para la que laboran.

Importancia de las relaciones interpersonales.

Mantener relaciones cordiales entre los trabajadores de una empresa es relevante, pues ellas garantizan que se mantengan vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad.

Además, las relaciones entre los empleados son importantes porque la manera en que ellos interactúan fijará la tónica para todo su negocio. Hay muchos propietarios de negocios que son capaces de relaciones amigables y a la vez profesionales con todo sus empleados. No todo el mundo es capaz de equilibrar la amistad y los negocios, por lo tanto, si usted tiene problemas con esto, mantenga todo muy profesional.

Usted puede ser un profesional agradable pero si tiene problemas equilibrando la amistad con las empresas es mejor mantener a todos sus empleados a distancia y en realidad no pasar demasiado tiempo conociéndolos más allá de lo que entraña su trabajo. No puede decirse lo suficiente; cómo trate a sus empleados y su relación con ellos va a determinar qué tipo de negocio es el que tiene.

Características de las buenas relaciones humanas en el trabajo.

Muchos son los indicios existentes para crear buenas relaciones laborales entre los empleados. La cortesía es una característica especial de las buenas relaciones entre las personas; éstas cuando son afables son bien recibidas en todas partes y dejan una muy buena impresión respecto de ellos mismos y de la empresa a la cual representan.

Otras características son:

- Cuando lo llaman por teléfono, verificar primero si no está interrumpiendo sus actividades.
- El cultivo del servicio en bien de otro.
- Honrar el credo de la amistad con los atributos de la cordialidad, gentileza y desinterés.
- Ser galante.
- Saludar amistosamente.
- Ser solidario con los compañeros de trabajo.

- Reconocer los méritos de otros.
- Auxiliar al necesitado desinteresadamente.
- Ser sumiso a nuestros superiores.
- Siempre dar las gracias por una atención recibida, aunque este sea elemental.
- Llegar puntual a los compromisos que tiene.
- Prestar la debida atención a su compañero.

3.1.3 Power Point

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR
Seminario o Taller
“Capacitación en relaciones humanas aplicada a los administrativos de la Universidad Tecnológica de Panamá sede Coclé.”
Facilitador
Licdo. Melanio Núñez Aguilar.
Agosto 2010.

LAS RELACIONES HUMANAS
CONCEPTO.

“Es el contacto que llevan las personas al comunicar sus pensamientos, enriqueciéndolos con la de los demás respetándolo los diferentes esquemas

IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES HUMANAS

Las relaciones con los empleados son importantes porque la manera en que interactúa con sus ellos fijará el tono para todo su negocio. Hay muchos propietarios de negocios que son capaces de relaciones amigables y a la vez profesionales con todos sus empleados.

CARACTERÍSTICAS DE LAS RELACIONES HUMANAS

- Cuando lo llaman por teléfono, verificar primero si no está interrumpiendo sus actividades.
- Honrar el credo de la amistad con los atributos de la cordialidad, gentileza y desinterés.
- Ser galante.
- Saludar amistosamente.
- Ser solidario con los compañeros de trabajo.



El facilitador da la bienvenida a los participantes del seminario



Una de las participantes expone sus expectativas del seminario

3.1.4 Resultados obtenidos

El facilitador del curso da capacitación en “Relaciones Humanas aplicada a los Administrativos de la Universidad Tecnológica de Panamá Sede de Coclé”, inició dando la bienvenida a los asistentes al seminario y los motivó a participar activamente en cada uno de los talleres teórico-práctico que se desarrollarían a lo largo de cada sesión. Explicó la metodología, el sistema de evaluación que se utilizaría para resolver cada asignación.

Posteriormente, entregó a los asistentes separatas con el concepto de relaciones humanas para que lo analizaran, y crearan su propio concepto. Esta construcción conceptual fue presentada y discutida en grupos de trabajo. La sesión finalizó con la asignación de una lectura para el día siguiente.

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

3.2 Segundo momento

3.2.1 Planeamiento Didáctico

Módulo N°2

Las relaciones humanas y la personalidad

FECHA: Martes 3 de agosto de 2010

OBJETIVO ESPECIFICO	CONTENIDO	SITUACIONES DE APRENDIZAJE	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definir el concepto de personalidad. ✓ Analizar los distintos aspectos de la personalidad. ✓ Establecer los vínculos entre personalidad y relaciones humanas. 	<p>La personalidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Concepto. ✓ Características de la personalidad. ✓ La personalidad en las relaciones humanas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis del concepto de personalidad. ✓ Lectura inteligente y creadora sobre los aspectos de la personalidad. ✓ Elaboración de resumen. ✓ Discusión guiada. ✓ Autorregulación del trabajo realizado. ✓ Análisis del vínculo entre personalidad y relaciones humanas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Facilitador del curso ✓ Participantes ✓ Equipo audiovisual ✓ Separatas ✓ Multimedia ✓ Tablero ✓ Marcadores

3.2.2 Contenidos desarrollados

La palabra "Personalidad" tiene un significado técnico para los especialistas de la conducta humana. Para ellos, la personalidad se refiere a la persona total. Es la expresión de lo que usted es y de lo que hace. Es lo íntimo de todo individuo, el resultado de todas las reacciones expresadas en su vida diaria, en el hogar, en la escuela, en el terreno de juego, en la oficina, en el teatro, en la calle, y en la intimidad de su hogar. Comprende tanto lo que usted dice como lo que usted piensa de las diversas situaciones con las que se enfrenta diaria y constantemente.

Expresado de otra manera, la personalidad es el reflejo o la interpretación de su yo interno, frente a los demás. Desde este punto de vista, usted es como un actor en escena, ante un público que, inevitablemente, va a juzgar sus actuaciones.

La personalidad, pues, se revela por la conducta total de una persona, y por las reacciones de los demás ante esa conducta. El impacto de la conducta de una persona hace que los demás reaccionen ante ella favorablemente. Este proceso también puede invertirse. La idea que cada uno tiene de cómo impresiona a los demás puede constituir una fuerza intensa que le haga modificar su propia conducta, para bien o para mal.

Los distintos aspectos de la personalidad:

En la descripción de cualquier persona, los detalles, los rasgos, las características y pautas de comportamiento que le caracterizan pueden clasificarse, en general, dentro de ciertos aspectos más o menos delimitados. Si bien son interdependientes, estos aspectos pueden estudiarse por separado, y calificarse de: físicos, intelectuales, emotivos y sociales. Estos cuatro aspectos, con el sistema de valores general de la persona, constituyen los rasgos de la personalidad. A continuación se comenta cada uno de ellos:

La actitud, la complexión y el tipo corporal, la constitución, la expresión del rostro, así como la manera de vestirse, constituyen la apariencia física de la persona.

El modo de hablar de un individuo, el tipo de ideas que expresa, y las cosas de que habla, así como su sistema de valores y estado psicológico, revelan su capacidad intelectual.

Se puede estudiar la emotividad de una persona a través de sus gustos y de lo que le repugna, viendo si es agresivo o dócil, analizando cómo reacciona cuando las cosas se le ponen difíciles.

Otro de los aspectos de la personalidad es el que se refiere a las cualidades sociales-la forma que un individuo tiene de comportarse con los demás, y la medida en que observa las reglas de etiqueta que rigen en la sociedad.

El sistema de valores es el conjunto de actitudes que una persona tiene frente a la vida, comprendidos sus principios morales y sus creencias.

La personalidad en las relaciones humanas.

Las relaciones humanas consisten en el arte de llevarse bien con los demás. Siempre que se reúnen dos o más personas, se establece una interacción. El proceso de las relaciones humanas es una fuerza activa, que lleva a la creación de relaciones agradables o desagradables.

La importancia que hoy se le conceden a las relaciones humanas tiene una historia relativamente breve. En las más primitivas y sencillas sociedades, el trabajo de una persona o bien se realizaba en solitario, o incluía solo a pocos individuos, aparte de la propia familia. Unas relaciones humanas defectuosas pueden ser el origen de muchos problemas y situaciones desagradables de la vida. El divorcio, el fracaso en los negocios, incluso las infracciones de la ley,

pueden atribuirse con frecuencia al fracaso humano, de no llevarse bien con los demás. En efecto, pueden tener su origen en el miedo, la rebeldía, sumisión, etc.

En cambio, una justa consideración de la parte de responsabilidad que atañe a cada cual en un problema humano determinado, o en una acción constructiva para mejorar cualquier situación, pueden lograr que estos problemas se solucionen felizmente.

Una mayor comprensión de la conducta humana, así como una buena dosis de paciencia y tacto, ayudan a establecer unas buenas relaciones humanas, y tienden a crear una situación de reciprocidad en los demás.

Los amigos se sentirán más inclinados a ayudarle cuando se encuentre usted en alguna dificultad si se ha llevado usted siempre bien con ellos. Sus compañeros de trabajo estarán mejor dispuestos a sacarle de apuros si usted ha dado siempre muestras de consideración hacia ellos. Habrá menos tensión en las relaciones familiares si cada miembro de la familia intenta hacer lo posible para que la vida discurra suave y felizmente.

3.2.3 Power Point

CONCEPTO DE PERSONALIDAD

La personalidad es el reflejo o la interpretación de su yo interno, frente a los demás.

ASPECTOS DE LA PERSONALIDAD

Físicos, intelectuales, emotivos y sociales. Estos cuatro aspectos, con el sistema de valores general de la persona, constituyen los rasgos de la personalidad

LA PERSONALIDAD EN LAS RELACIONES HUMANAS

Una mayor comprensión de la conducta humana, así como una buena dosis de paciencia y tacto, ayudan a establecer unas buenas relaciones humanas, y tienden a crear una situación de reciprocidad en los demás.



Participante atendiendo la exposición



Participantes investigando en la biblioteca

3.2.4 Resultados obtenidos.

En esta sesión del curso se abrió con algunos cuestionarios relacionados con la lectura realizada en casa. Cada seminarista hizo un comentario de los aspectos leídos. Luego procedió a definir y analizar, en equipo, los conceptos de personalidad y se conversó de las características de la personalidad y se estableció mediante un cuadro conjuntivo la relación entre personalidad y relaciones humanas. Para eso, el facilitador solicitó a los participantes que hicieran un cuadro en la computadora y lo expusieran entre el grupo. Esta jornada se cerró con la asignación de una tarea acerca del concepto de comunicación.

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
FACULTAD DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

3.3 Tercer momento

3.3.1 Planeamiento didáctico

Módulo N°3

La comunicación en las relaciones humanas

FECHA: Miércoles 4 de agosto de 2010

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDOS	SITUACIONES DE APRENDIZAJE	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definir el concepto de comunicación. ✓ Destacar la importancia de la comunicación en la promoción y desarrollo de las relaciones interpersonales. 	<p>La comunicación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Concepto. ✓ Elementos. ✓ Importancia de la comunicación en las relaciones humanas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definición; mediante lluvia de ideas, del concepto de comunicación. ✓ Identificación de los elementos de la comunicación. ✓ Lectura inteligente, crítica y creadora de la importancia de la comunicación en las relaciones humanas. ✓ Diálogo de lo leído. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Facilitador del curso ✓ Participantes ✓ Equipo audiovisual ✓ Separatas ✓ Multimedia ✓ Tablero ✓ Marcadores

3.3.2 Contenido desarrollado: La comunicación

Concepto: La comunicación es la habilidad para transmitir información, emociones e ideas por medio de símbolos. La comunicación se constituye en un acto o proceso con enlace amplio e ilimitado.

Elementos de la comunicación efectiva en el campo laboral.

Las relaciones en el campo de trabajo se logran ante todo comunicándose. El medio más común de comunicación es el habla. En toda comunicación hay tres elementos a saber: quien comunica o emisor, quien recibe la comunicación o receptor y la idea que se comunica o el mensaje.

Emisor: Es un sujeto con características individuales y que, por tanto, tiene una manera propia de comunicar, tiene intereses personales y busca algo al enviar su mensaje, todo esto afecta al receptor y puede producir una buena o mala relación.

¿Qué podemos mejorar como emisores?

Cuando comunicamos algo lo hacemos a través de palabras y gestos; ambos son portadores de ideas y sentimientos. Debemos pues analizar en forma permanente si nuestras palabras y gestos son apropiados a lo que queremos transmitir y qué clase de sentimientos estamos exteriorizando.

Receptor: Es una persona que también posee una personalidad propia, con intereses propios, y que al recibir un mensaje cargado de ideas y sentimientos tiene reacciones propias que lo afectarán en sus relaciones con el emisor y que darán como resultado una buena o mala relación de trabajo. Otra persona puede ser su receptor, o bien, puedo ser yo la persona que recibe el mensaje. Nos ocuparemos de este último caso.

¿Qué puede mejorar el receptor?

Se puede recibir el mensaje (orden, observación, propuesta, etc.) sin tratar de confrontar con nuestro emisor si hemos captado con fidelidad su contenido y sentimientos, y proceder a actuar exponiéndonos a equivocarnos.

Se debe, pues, aclarar el contenido intelectual y emocional del mensaje con el emisor. Al tratar de hacerlo, sin necesidad, con terceras personas, puede dar origen a malos entendidos y chismes que nuevamente producirán un mal clima laboral.

Cuando se percibe que el mensaje viene cargado de sentimientos y actitudes negativas y se responde en la misma forma, sólo se consigue el distanciamiento y agravamos el problema.

Pero si se responde con sentimientos y actitudes positivas, en forma serena y adulta, se logra disminuir la tensión de nuestro emisor, cuando reciba nuestra respuesta, y que cambie su actitud negativa por una positiva, mejorando así nuestras relaciones y el ambiente de trabajo, y por tanto, su rendimiento.

Mensaje: Un buen mensaje debe emitirse con ideas adecuadas con sentimientos positivos, debe ser oportuno, lo menos interferido por ruidos físicos y prejuicios psicológicos. Un buen mensaje debe encontrar una respuesta buena y así sucesivamente, con esto se logrará que haya una interacción, un cotejamiento permanente y una mejor relación humana con los consecuentes resultados positivos en el trabajo.

Importancia de la comunicación en las relaciones humanas.

Dentro del contexto de las relaciones humanas, la comunicación desarrolla un papel muy importante, ya que es por medio de ella que se crean y sustentan todo tipo de relaciones es por esto que se hace necesario su estudio y entendimiento con el fin de hacer de la comunicación un instrumento de ayuda para desarrollar relaciones firmes que beneficien a todas las partes involucradas y a toda la sociedad.

Cuatro siglos antes de la era cristiana, Aristóteles definió al hombre como un zoonpolitikon, es decir como un animal social. A través de los siglos, la vida humana ha sido un tejido complejísimo de comunicaciones. Eminentes antropólogos atribuyen el mérito de la cultura y la civilización al lenguaje. Este es sus diferentes formas, al permitir una comunicación cada vez más refinada, ha creado una brecha y un abismo entre el homo sapiens y los simios de los bosques y de los parques zoológicos.

Para las relaciones humanas no hay recetas; no hay reglas de matemáticas y de aplicación universal. Tal vez por eso nadie tenga éxito total en sus relaciones. Y quien dijera lo contrario de sí mismo, mentiría o se engañaría.

Una ayuda para ubicarnos en este maremágnum es distinguir las grandes esferas del existir y del actuar: la familia, el trabajo, las actividades sociales; y analizarlas, por separado, en un examen de conciencia. Toda comunicación además de un contenido determinado, incluye determinada información sobre como debe tomarse dicho contenido.

Nunca afinaremos demasiado nuestras antenas receptoras y emisoras para salir airoso de la difícil y eterna tarea.

Las relaciones humanas no se realizan en abstracto, sino en circunstancias muy concretas de raza, edad, sexo, jerarquía, ideología, normas sociales, épocas históricas, tradiciones culturales, situaciones ecológicas y expectativas personales. Cada relación humana es única. Cada relación humana podría repetir la célebre expresión de Ortega Gasset: "yo soy yo y mis circunstancias".

Una persona egoísta no se comunica igual que una persona altruista y servicial. Tampoco son iguales las relaciones de la persona dominante y de la sumisa; la audaz y la tímida.

Aunque tenemos una limitada capacidad para fingir, nos comunicamos como lo que somos, más que con lo que decimos. Para bien o para mal. Las

ciencias psicológicas y psiquiátricas nos enseñan que muchos de los trastornos de la personalidad se fraguan en la interacción interpersonal.

3.3.3 Power Point

CONCEPTO DE COMUNICACIÓN

La comunicación es la habilidad para transmitir información, emociones e ideas por medio de símbolos. La comunicación se constituye en un acto o proceso con enlace amplio e ilimitado.

ELEMENTOS DE LA COMUNICACIÓN

En toda comunicación hay tres elementos a saber:

1. Quien comunica o emisor.
2. Quien recibe la comunicación o receptor.
3. Lo que se comunica o mensaje.

IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN LAS RELACIONES HUMANAS

Dentro del contexto de las relaciones humanas, la comunicación desarrolla un papel muy importante, ya que es por medio de ella que se crean y sustentan todo tipo de relaciones.



Participantes realizando anotaciones sobre el tema



Los participantes trabajan en un taller de proceso comunicativo

3.3.4 Resultados obtenidos

La jornada del día se abrió con la revisión de la tarea la cual consistió en extraer varios conceptos de comunicación para ser analizados en la sesión de trabajo. Seguidamente, el facilitador solicitó a los administrativos que en una situación comunicativa propuesta identificaran los elementos de la comunicación; para ello los exhortó participar en la dinámica “dime lo que sabes en otra lengua”.

Terminado el juego, los estudiantes conversaron acerca de la importancia de la comunicación como elementos imprescindible para desarrollar y mantener las relaciones humanas. Para finalizar el día, se asignó una tarea que consistió en la lectura de un caso sobre los conflictos dentro de las relaciones laborales entre jefe y subalternos de una organización.

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

3.4 Cuarto momento

3.4.1 Planeamiento Didáctico

Módulo Nº4
Las relaciones en el trabajo

FECHA: Jueves 5 de Agosto de 2010

OBJETIVO ESPECIFICO	CONTENIDO	SITUACIONES DE APRENDIZAJE	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analizar la importancia de promover, desarrollar y mantener buenas relaciones interpersonales en el trabajo. ✓ Analizar situaciones que evidencien el estado de las relaciones humanas en el trabajo. 	<p>Las relaciones en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Relaciones entre jefes y subalternos. ✓ Las relaciones en el contexto empresarial. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lectura inteligente, crítica y creadora del tema. ✓ Elaboración de sinopsis. ✓ Participación en debate acerca del tema. ✓ Estudio de casos. ✓ Autorregulación del trabajo realizado. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Facilitador del curso ✓ Participantes ✓ Equipo audiovisual ✓ Separatas ✓ Multimedia ✓ Tablero ✓ Marcadores

3.4.2 Contenido desarrollado: Relación entre jefes y subalternos.

Dada la estructura de las empresas, que no es muy diferente a la familiar, a la escolar, y a la social, nos encontramos ante una nueva relación en la que una persona realiza actividades directivas y, por lo tanto, tiene autoridad y responsabilidad especial ajustada a su posición. En esta relación la contraparte son los subalternos que justifican existencia del jefe y cuya acción está en vuelta por las metas generales. Las relaciones con los otros miembros del grupo de trabajo están condicionadas en parte, por el jefe común que tengamos.

Cuando existen relaciones positivas entre los empleados, se producen experiencias positivas en el ambiente empresarial. Usted y sus empleados no sólo disfrutarán más de los negocios, sus clientes verán el buen ambiente de trabajo y regresarán. ¿Quién quiere entrar en un negocio que está lleno de negativa o simplemente no es profesional? Los clientes visitarán las empresas que tengan una atmósfera feliz. Podrán disfrutar más de su empresa, sus empleados disfrutarán de trabajar para usted.

Las relaciones en el contexto empresarial.

Cuando usted sabe que va a tener su propio negocio, deberá mantener algunas clases de relaciones con los empleados. El manejo de una empresa desde el punto de vista logístico es algo que viene naturalmente a un montón de gente, pero ocuparse de los recursos humanos del negocio no es algo que mucha gente puede hacer sin la formación. Afortunadamente, hay un montón de libros y clases que los dueños de negocios pueden tomar. Estas clases son a menudo gratuitas o muy asequibles y en una tarde o dos usted será capaz de aprender a construir un mejor negocio a través de adecuadas relaciones con los empleados.

Un negocio es tan bueno como las personas que trabajan en el, y si usted desea conseguir empleados de elevada eficiencia, primero necesitará establecer algunos estándares.

Las relaciones entre las personas que forman parte de una empresa se establecen de manera natural, ya que el trabajo es la forma más común de servir a los demás y obtener lo necesario para satisfacer las propias necesidades, pero en otro sentido es accidental en cuanto a la clase misma de la empresa y a las personas que encontramos accidentalmente en ella.

Es imposible cambiar de familia, difícil cambiar de amistades, pero no de empresa, a menos que llegue a constituir para nosotros algo tan íntimo como nuestra familia y tan afectivo como nuestras amistades. Por tanto el tipo de relación en una empresa, tiende a volverse de carácter permanente, teniendo que llegar a abarcar la mayor parte de nuestro trabajo diario y tal vez la ocupación a la que debemos la mayor parte de nuestra vida.

Dentro de las empresas encontramos que la línea de autoridad se da jerarquizada, lo cual puede estar la marcha de la organización, pero a la vez, muchos ajustes personales en nuestras relaciones con los demás. Las relaciones, por lo tanto, deben variar según el grado de poder y autoridad que posea.

3.4.3 Power Point

RELACIÓN ENTRE JEFES Y SUBALTERNOS

Cuando tiene relaciones positivas con los empleados tendrá una experiencia positiva en lo empresarial. Usted y sus empleados no sólo disfrutarán más de los negocios, sus clientes verán el buen ambiente de trabajo y regresarán.

LAS RELACIONES EN EL CONTEXTO EMPRESARIAL

Un negocio es tan bueno como las personas que trabajan en él, y si usted desea conseguir empleados de alto calibre, necesitará establecer algunos estándares.



Facilitador entregando folleto a los participantes



El facilitador del curso de capacitación explica a cada participante como deben ser las relaciones laborales

3.4.4 Resultados obtenidos.

La apertura de este seminario se hizo discutiendo la tarea asignada. Luego, se procedió a hacer una dramatización sobre las relaciones laborales conflictivas entre jefes y empleados o subalternos y entre éstos con la finalidad de analizar las situaciones conflictivas y buscarle solución. Al final se asignó una investigación acerca de las estrategias, para mejorar la calidad de las relaciones laborales en una empresa.

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

3.5 Quinto momento

3.5.1 Planeamiento didáctico

Módulo N°5

Estrategias para la promoción, desarrollo y preservación de buenas relaciones humanas

FECHA: Viernes 6 de agosto de 2010

OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS	SITUACIONES DE APRENDIZAJE	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analizar distintas estrategias para la promoción, desarrollo y preservación de las buenas relaciones humanas laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estrategias de promoción de buenas relaciones humanas. ✓ Estrategias de desarrollo de buenas relaciones humanas. ✓ Estrategias de preservación de buenas relaciones humanas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lectura inteligente, crítica y creadora del tema. ✓ Elaboración de ensayo crítico de lo leído. ✓ Exposición de ensayo. ✓ Realimentación del tema. ✓ Cierre del servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Facilitador del curso ✓ Participantes ✓ Equipo audiovisual ✓ Separatas ✓ Multimedia ✓ Tablero ✓ Marcadores

3.5.2 Contenido desarrollado: Estrategias de promoción, desarrollo y preservación de buenas relaciones interpersonales.

El ser humano es un ser social. o sea, no puede vivir aislado porque dentro de sus necesidades está la de relacionarse con el mundo externo. Es necesario combatir los conflictos internos y el recelo y desconfianza entre subgrupos.

Las motivaciones son las causas internas que también sostienen, dirigen y promueven las relaciones humanas. En lenguaje coloquial se habla de motivaciones como deseos, necesidades, propósitos e impulsos. Todos estos términos reflejan de algún modo la fuerza o energía que impulsa a actuar a una persona. Por ejemplo: un saludo, una carta de felicitación, etc.

Promover buenos modales. Si ha adquirido buenos modales a lo largo de las variadas experiencias de la niñez y la juventud, el ingreso en el mundo empresarial no le supondrá ningún problema. Además se debe cultivar una buena conducta moral. A continuación se presentan algunos principios en que se basa el código de ética empresarial.

La primera obligación del empleado es ser leal al empresario y a la firma. La lealtad a un empresario exige que todas las transacciones se mantengan en un plano estrictamente confidencial. Respete la línea jerárquica de la organización. Respete, también, la vida privada de los demás empleados y su trabajo. Tenga tacto, cortesía y paciencia con los que tienen un carácter difícil, o con aquellos pasivos que no logran desarrollar rápido sus tareas. La satisfacción que se produzca en el trabajo está en estrecha relación con las aspiraciones del trabajador.

Para que esta convivencia sea lo más armoniosa posible, deberá aplicar ciertos principios y estrategias de carácter general y revisar sus actitudes mostrando una constante disposición al cambio si se hace necesario. La

finalidad de las relaciones humanas es propiciar la buena convivencia de forma que logremos la comprensión de las demás personas.

En otras palabras, se trata de destruir todo aquello que se oponga al correcto entendimiento entre los hombres. Es saber que las actitudes del ser humano obedecen a muchas causas, por lo que muchas veces sus actuaciones no responden a su personalidad sino a situaciones que le afectan en ese momento.

La comunicación constituye una de las manifestaciones del entendimiento entre las autoridades y el resto del personal. La práctica de relaciones humanas efectivas, a largo plazo, descansa sobre la premisa de que la ejecución positiva de un trabajo beneficia tanto al empleado como a la empresa. Las relaciones humanas entre jefes y subordinados inciden de manera directa en la consecución de metas y objetivos empresariales.

Practicar el respeto como valor vital para el desarrollo de buenas relaciones humanas. Aún cuando no se comparta un punto de vista, conviene considerar las creencias y sentimientos de los demás. Usted depende de los demás por lo que es importante respetar y hacerse respetar.

Algunos creen equivocadamente, que un buen ambiente de relaciones humanas, es aquel en que no hay discrepancias entre las personas y que todo marcha perfectamente. El que esté bien puede ser un “clima artificial” de hipocresía y falsedad. Por el contrario, las auténticas relaciones humanas son aquellas en que a pesar de las divergencias lógicas entre las personas, hay un esfuerzo por lograr una atmósfera de comprensión y sincero interés en el bien común.

Mejoramiento de la competencia interpersonal.

- Una transferencia de valores que haga que los factores y sentimientos humanos lleguen a ser considerados legítimos.

- Desarrollo de una creciente comprensión entre los grupos de trabajo y entre los miembros de cada uno de éstos, a fin de reducir las tensiones.
- Desarrollo de una “administración por equipos” más eficaz ya que los grupos funcionales trabajan con más competencia.
- Desarrollo de mejores métodos de “solución de conflictos”(no a la represión, a las transacciones o acuerdos intermedios y al poder sin escrúpulos o carente de ética).
- Desarrollo de sistemas orgánicos en vez de sistemas mecánicos.(lo contrario de gerente “apretando botones”...).

3.5.3 Power Point

ESTRATEGIAS DESARROLLADORAS DE LAS RELACIONES HUMANAS

- ✓ Promover la participación en actividades colectivas.
- ✓ Practicar el respeto como valor vital para el desarrollo de buenas relaciones humanas.
- ✓ Promover buenos modales.
- ✓ Mejoramiento de la competencia interpersonal.
- ✓ Ambiente acogedor.
- ✓ Desarrollo de una "administración por equipos" más eficaz ya que los grupos funcionales trabajan con más competencia.
- ✓ Desarrollo de sistemas orgánicos en vez de sistemas mecánicos.

- ✓ Combatir los conflictos internos, el recelo y desconfianza entre subgrupos.
- ✓ Integrar los intereses de los individuos con los objetivos de la organización.
- ✓ Promover buenos modales.
- ✓ Buena conducta moral.
- ✓ Estrategias de promoción, desarrollo y preservación de buenas relaciones interpersonales.



Participantes en exposición dialogada



Los participantes discuten acerca de las estrategias de promoción, desarrollo y preservación de las buenas relaciones interpersonales.

3.5.4 Resultados obtenidos

En esta última jornada la capacitación se constató que los participantes habían investigado acerca de algunas estrategias para promover las buenas relaciones humanas, mediante un interrogatorio dirigido indagar sobre sus consideraciones en torno a cómo debían ser las relaciones entre los jefes y subalternos y viceversa. Después se les pidió que elaborarán un ensayo crítico de las opiniones dadas.

Para finalizar se hizo una realimentación de toda la temática tratada y se ofrecieron algunas estrategias de desarrollo y promoción de las lecciones laborales en el contexto laboral. El cierre del seminario se hizo con un brindis, entrega de certificados a los participantes y un sorteo de una laptop.

CONCLUSIONES

El cuidadoso estudio realizado permite derivar estas conclusiones:

- El ser humano es social por naturaleza, pues necesita relacionarse con los demás para desarrollar y cumplir sus metas en la vida. Unos con otros tenemos que mantener una comunicación permanente para compartir experiencias provechosas que nos hagan crecer espiritual, emocional, física y mentalmente. Para el logro de metas y de la paz espiritual es imprescindible cimentar esa relación con las otras personas en un clima de armonía, respeto y reconocimiento de nuestros deberes y derechos en doble vía: emisor-receptor, receptor-emisor. Todo ello define las buenas relaciones humanas que, lamentablemente, según el diagnóstico aplicado al personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Panamá, Sede de Coclé, no son las mejores.
- La Universidad Tecnológica de Panamá Sede de Coclé poco se preocupa por llevar el buen entendimiento entre los trabajadores administrativos a través de constantes seminarios, charlas, conferencias y otras técnicas promotoras de ese importante aspecto clave de la vida empresarial.
- A pesar de desinterés de la Universidad, los empleados muestran disposición en capacitarse en el tema sea para ampliar sus conocimientos, evaluar sus actitudes o mejorar aquellas conductas que entorpecen sus relaciones con quienes trabajan.
- La jornada de capacitación, fundamentada en cinco módulos referentes a temática tratada, fue provechosa y altamente estimulante puesto que los participantes intercambian sus conocimientos, experiencias, opinaron,

estudiaron casos, convivieron en un ambiente activo de tolerancia, respeto y sinceridad.

- En los administrativos se percibió el interés por limar asperezas y adquirir estrategias que maximicen las buenas relaciones interpersonales tanto de sus subalternos a jefe, como de jefe a subalterno y entre uno y otro trabajador.
- El éxito de la empresa Universidad Tecnológica de Panamá depende de la estabilidad emocional y clima acogedor en el que esté inmerso.

RECOMENDACIONES

- La Universidad Tecnológica de Panamá Sede de Coclé, debe promover el desarrollo de excelentes relaciones entre los administrativos que dan vida a la institución, por medio de actividades lúdicas, de entretenimiento o de intercambio de experiencias.
- Es imprescindible que la institución superior citada mejore la calidad del ambiente laboral de sus empleados administrativos, crear incentivos como cartas de felicitaciones por el buen desempeño, premiaciones, otros que hagan sentir bien al trabajador; además, fomentar la comunicación de doble vía; jefe-empleado, empleado-jefe.
- Cada administrativo de la U.T.P. ha de poner el mejor de sus esfuerzos para cultivar mantener entre los compañeros buena comunicación, tolerancia, respeto comprensión, sensibilidad, de modo tal que evite malos entendidos, comentarios ni irrespetos dentro de la institución.
- La entidad educativa debe mantener supervisión permanente del desenvolvimiento de las relaciones interpersonales entre los trabajadores administrativos, independientemente del cargo que se ocupa.
- El buzón de sugerencias es una excelente estrategia para conocer las insatisfacciones del empleado o de los jefes.
- El trato cordial, la valoración del trabajo, los estímulos para el administrativo, hará a este un hombre o mujer seguro, trabajador, productivo, capaz de dar lo mejor de sí para asegurar el éxito de la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- CONFRES. (1986). Metodología de Estudio. Colección Formación N°2. Conferencia de Religiosos de El Salvador, El Salvador.
- CHIAVENATO, Idalberto. (2003): Introducción a la Teoría General de la Administración. Quinta Edición, Bogotá: Editorial McGraw-Hill Latinoamericana, S.A.
- GÓMEZ MUJICA, ALEIDA y ACOSTA RODRÍGUEZ, HERIBERTO (10-10-2003): Acerca del trabajo en grupos o equipos
- GORE, ERNESTO. (1998). La educación en la empresa. Editorial Granica.
- HUNTINGTON. P, SAMUEL (2002): ¿Choque de civilizaciones?, Madrid, Tecnos.
- KOONTZ, H y WEINHRICH, H. Administración una perspectiva global. [México](#) : Mac Graw Hill, 1998. 500 p.
- LEDERACH, JOHN PAUL. (1996): Mediación, Gernika, Centro de Investigación por la Paz "Gernika Gogoratz".
- MARTÍNEZ GUZMÁN, VINCENT. (2005): podemos hacer las paces.
- MAYER CLAUDE-HÉLENE. (2005): Intercultural Mediation.
- MICHELL, Guillermo. (1998). Aprende a Aprende. Guía de Autoeducación. 13. edic. Editorial Trillas, México.
- MOLINER, MARÍA (1998): <<Conflicto>>, en el Diccionario de uso del español, Madrid, Gredos.
- PAIN A. (1993). Como evaluar las acciones de capacitación, ediciones Granica, S.A., Argentina.

- PARÍSALBERT, SONIA (inédito): Filosofía de los conflictos. Guía para su transformación.
- PERERINI, Carlos C. (1995). Organización y administración de Recursos Humanos. Editorial El coloquio, 1ra Edición.
- PERERINI, Carlos C. (1996). Relaciones Industriales-Organización y Administración de personal. Ediciones Universo. España.
- SILECEO AGUILAR, Alfonso. (1996). Capacitación y Desarrollo del Personal. Editorial Limusa. México, 3ra Edición.
- ULRICH, D. (1998). Recursos Humanos Champion, Ediciones Granica, s.a., Argentina

ANEXOS



Universidad de Panamá
Centro Regional Universitario de Coclé
 "Dr. Bernardo Lombardo"



DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Nota CRUCO-DIP N° 349-10
 Penonomé, 17 de agosto de 2010

Ingeniero
 Félix Tejera
 Director del Centro Regional Universitario de Coclé
 Universidad Tecnológica de Panamá
 E. S. D.

Respetado Ingeniero Tejera.

El Licenciado Melanio Núñez con cédula N° 2-148-349 es participante del Programa de Maestría en Docencia Superior que se dicta en el Centro Regional Universitario de Coclé. Cursa la asignatura Práctica Pedagógica Profesional cuyo Proyecto Final es "Capacitación de Relaciones Humanas aplicado a los administrativos de la Universidad Tecnológica- Centro Regional Universitario de Coclé". El período del seminario es del 2 al 6 de agosto de 2010.

Solicito, respetuosamente, su apoyo para el desarrollo de este Proyecto educativo.

Atentamente,

Casilda G. de Herrera
 Magistra Casilda G. de Herrera
 Coordinadora de Investigación y Postgrado



Copia: Archivo
 CHyc

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ
 CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE COCLÉ
 FACULTAD DE CIENCIAS Y COMUNICACIÓN
 MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR
 CAPACITACIÓN EN RELACIONES HUMANAS APLICADOS A LOS
 ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ CON
 SEDE EN COCLÉ
 ASISTENCIA DEL SEMINARIO REALIZADO

FACILITADOR: LICDO. MELANIO NÚÑEZ

FECHA: 2/8/2010

NOMBRE	CÉDULA	TELÉFONO	FIRMA
1. APARICIO, ARISTIDES	2-106-121	6737-2783	<i>Aristides Ap.</i>
2. APARICIO, JAVIER	2-729-613	6958-7393	<i>Javier Aparicio</i>
3. FERNANDEZ, CÉSAR	2-711-2432	997-9623	<i>César Fernández</i>
4. FERRI, RAFAEL	2-98-1221	997-9623	<i>Rafael Ferrer</i>
5. GUEVARA, CELIBETH	2-102-927	997-2609	<i>Celibeth Guevara</i>
6. GREVAL, DAVID	2-729-936	6864-7034	<i>David Greval</i>
7. JOSEPH, FEDERICO	2-705-65	6737-8602	<i>Federico Joseph</i>
8. MACIAS, ISMAEL	2-727-601	6125-6714	<i>Ismael Macias</i>
9. MARTINEZ, YARIZA	2-707-403	997-9750	<i>Yariza Martinez</i>
10. MORENO, JOSE	2-727-617	997-0167	<i>Jose MORENO</i>
11. RODRIGUEZ, DEILA	2-132-521	997-9623	<i>Deila Rodriguez</i>

Firma del Profesor: *Melanio Núñez*

Observaciones: _____

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ
 CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE COCLÉ
 FACULTAD DE CIENCIAS Y COMUNICACIÓN
 MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR
 CAPACITACIÓN EN RELACIONES HUMANAS APLICADOS A LOS
 ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ CON
 SEDE EN COCLÉ
 ASISTENCIA DEL SEMINARIO REALIZADO

FACILITADOR: LICDO. MELANIO NÚÑEZ

FECHA: 3/8/2010

NOMBRE	CÉDULA	TELÉFONO	FIRMA
1. APARICIO, ARISTIDES	2-106-121	6737-2783	<i>Aristides Aparicio</i>
2. APARICIO, JAVIER	2-729-613	6958-7393	<i>Javier Aparicio</i>
3. FERNANDEZ, CÉSAR	2-711-2432	997-9623	<i>César Fernández</i>
4. FERRI, RAFAEL	2-98-1221	997-9623	<i>Rafael Ferrer</i>
5. GUEVARA, CELIBETH	2-102-927	997-2609	<i>Celibeth Guevara</i>
6. GRENAL, DAVID	2-729-936	6864-7034	<i>David Grenal</i>
7. JOSEPH, FEDERICO	2-705-65	6737-8602	<i>Federico Joseph</i>
8. MACIAS, ISMAEL	2-727-601	6125-6714	<i>Ismael Macías</i>
9. MARTINEZ, YARIZA	2-707-403	997-9750	<i>Yariza Martínez</i>
10. MORENO, JOSE	2-727-617	997-0167	<i>Jose Moreno</i>
11. RODRIGUEZ, DEILA	2-132-521	997-9623	<i>Deila Rodríguez</i>

Firma del Profesor: *Melanio Núñez*

Observaciones: _____

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ
 CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE COCLÉ
 FACULTAD DE CIENCIAS Y COMUNICACIÓN
 MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR
 CAPACITACIÓN EN RELACIONES HUMANAS APLICADOS A LOS
 ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ CON
 SEDE EN COCLÉ
 ASISTENCIA DEL SEMINARIO REALIZADO

FACILITADOR: LICDO. MELANIO NÚÑEZ

FECHA: 4/8/2010

NOMBRE	CÉDULA	TELÉFONO	FIRMA
1. APARICIO, ARISTIDES	2-106-121	6737-2783	<i>Aristides Aparicio</i>
2. APARICIO, JAVIER	2-729-613	6958-7393	<i>Javier Aparicio</i>
3. FERNANDEZ, CÉSAR	2-711-2432	997-9623	<i>Cesar Fernandez</i>
4. FERRI, RAFAEL	2-98-1221	997-9623	<i>Rafael Ferreri</i>
5. GUEVARA, CELIBETH	2-102-927	997-2609	<i>Celibeth Guevara</i>
6. GRENAL, DAVID	2-729-936	6864-7034	<i>David Grenal</i>
7. JOSEPH, FEDERICO	2-705-65	6737-8602	<i>Federico Joseph</i>
8. MACIAS, ISMAEL	2-727-601	6125-6714	<i>Ismael Macias</i>
9. MARTINEZ, YARIZA	2-707-403	997-9750	<i>Yariza Martinez</i>
10. MORENO, JOSE	2-727-617	997-0167	<i>Jose Moreno</i>
11. RODRIGUEZ, DEILA	2-132-521	997-9623	<i>Deila Rodriguez</i>

Firma del Profesor: *Melanio Nuñez*

Observaciones: _____

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ
 CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE COCLÉ
 FACULTAD DE CIENCIAS Y COMUNICACIÓN
 MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR
 CAPACITACIÓN EN RELACIONES HUMANAS APLICADOS A LOS
 ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ CON
 SEDE EN COCLÉ
 ASISTENCIA DEL SEMINARIO REALIZADO

FACILITADOR: LICDO. MELANIO NÚÑEZ

FECHA: 5/8/2010

NOMBRE	CÉDULA	TELÉFONO	FIRMA
1. APARICIO, ARISTIDES	2-106-121	6737-2783	<i>Aristides Aparicio</i>
2. APARICIO, JAVIER	2-729-613	6958-7393	<i>Javier Aparicio</i>
3. FERNANDEZ, CÉSAR	2-711-2432	997-9623	<i>César Fernández</i>
4. FERRI, RAFAEL	2-98-1221	997-9623	<i>Rafael Ferrer</i>
5. GUEVARA, CELIBETH	2-102-927	997-2609	<i>Celibeth Guevara</i>
6. GRENAL, DAVID	2-729-936	6864-7034	<i>David Grenal</i>
7. JOSEPH, FEDERICO	2-705-65	6737-8602	<i>Federico Joseph</i>
8. MACIAS, ISMAEL	2-727-601	6125-6714	<i>Ismael Macías</i>
9. MARTINEZ, YARIZA	2-707-403	997-9750	<i>Yariza Martínez</i>
10. MORENO, JOSE	2-727-617	997-0167	<i>Jose Moreno</i>
11. RODRIGUEZ, DEILA	2-132-521	997-9623	<i>Deila Rodríguez</i>

Firma del Profesor: *Melanio Núñez*

Observaciones: _____

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE COCLÉ
FACULTAD DE CIENCIAS Y COMUNICACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR
CAPACITACIÓN EN RELACIONES HUMANAS APLICADOS A LOS
ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ CON
SEDE EN COCLÉ
ASISTENCIA DEL SEMINARIO REALIZADO

FACILITADOR: LICDO. MELANIO NÚÑEZ

FECHA: 6/8/2010

NOMBRE	CÉDULA	TELÉFONO	FIRMA
1. APARICIO, ARISTIDES	2-106-121	6737-2783	<i>Aristides Aparicio</i>
2. APARICIO, JAVIER	2-729-613	6958-7393	<i>Javier Aparicio</i>
3. FERNANDEZ, CÉSAR	2-711-2432	997-9623	<i>César Fernández</i>
4. FERRI, RAFAEL	2-98-1221	997-9623	<i>Rafael Ferri</i>
5. GUEVARA, CELIBETH	2-102-927	997-2609	<i>Celibeth Guevara</i>
6. GRENAL, DAVID	2-729-936	6864-7034	<i>David Grenal</i>
7. JOSEPH, FEDERICO	2-705-65	6737-8602	<i>Federico Joseph</i>
8. MACIAS, ISMAEL	2-727-601	6125-6714	<i>Ismael Macias</i>
9. MARTINEZ, YARIZA	2-707-403	997-9750	<i>Yariza Martinez</i>
10. MORENO, JOSE	2-727-617	997-0167	<i>JOSE MORENO</i>
11. RODRIGUEZ, DEILA	2-132-521	997-9623	<i>Deila Rodriguez</i>

Firma del Profesor: *Melanio Núñez*

Observaciones: _____

Santiago, 16 de septiembre de 2010

Señores
UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
Centro Regional Universitario de Coclé
E. S. D.

Distinguidos señores:

Yo, BENIGNO HERRERA V. con cédula de identidad personal 9-82-921
Licenciado en Humanidades con especialización en Español certifico que
revisé la ortografía y redacción de la Tesis de Maestría en Docencia
Superior del estudiante Melanio Núñez de la Facultad de Ciencias de la
Educación.

Atentamente,


Lic. Benigno Herrera V.