

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Ciencias de la Educación

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa



Diseño de una guía de trabajo en equipo para el personal administrativo y docentes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Cándida Rosa Palma

Jocotán, octubre 2014

Diseño de una guía de trabajo en equipo para el personal administrativo y docentes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Cándida Rosa Palma

Licda. Karen Damaris Vargas Salguero (**Asesora**)

Lic. Mario Augusto Rodas Chactún (**Revisor**)

Jocotán, octubre 2014

Autoridades de la Universidad Panamericana

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. César Augusto Custodio Cóbar

Vicerrector Administrativo

Lic. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

Lic. Dinno Marcelo Zaghi García

Decano

M. Sc. Dilia Figueroa de Teos

Vice Decana

Lic. Leonel Augusto Sandoval

Coordinador Regional

Lic. Alex René Sosa Vargas

Coordinador de sede

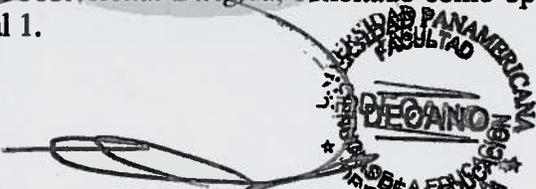
**DICTAMEN DE APROBACIÓN
INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

ASUNTO: Cándida Rosa Palma
Estudiante de la carrera de Licenciatura en
Pedagogía y Administración Educativa, de esta
Facultad, solicita autorización para realizar Informe
de Práctica Profesional Dirigida para completar
requisitos de graduación.

Dictamen Junio 2014

Después de haber estudiado el anteproyecto presentado a esta Decanatura para cumplir los requisitos para elaborar Informe de Práctica Profesional Dirigida, que es requerido para obtener el título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Se resuelve:

1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **“Diseño de una guía de trabajo en equipo para el personal administrativo y docentes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula”**, Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
2. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
4. Por lo antes expuesto, el estudiante **Cándida Rosa Palma**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.


Lic. Dinno Marcelo Zaghi
Decano Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACION, Jocotán al
día uno del mes de julio del año dos mil catorce.-----

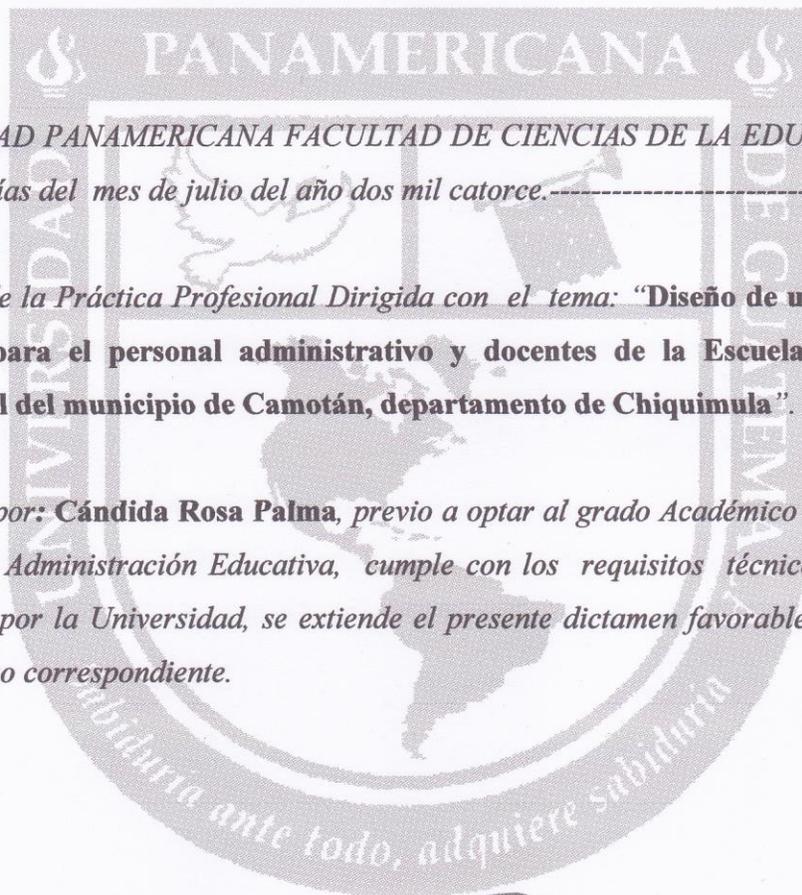
En virtud de la Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Diseño de una guía de trabajo en equipo para el personal administrativo y docentes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula”**.

Presentado por la estudiante: **Cándida Rosa Palma**, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



Licda. Karen Damaris Vargas Salguero

Asesora



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION Jocotán a los catorce días del mes de julio del año dos mil catorce.-----

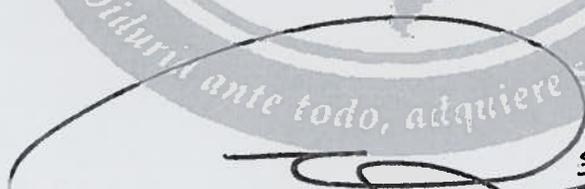
En virtud de la Práctica Profesional Dirigida con el tema: “Diseño de una guía de trabajo en equipo para el personal administrativo y docentes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula”.

Presentado por: Cándida Rosa Palma, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.

Lic. Mario Augusto Rodas Chactún
Revisor

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, ocho de octubre del año dos mil catorce.-----

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: '**Diseño de una guía de trabajo en equipo para el personal administrativo y docentes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula**', presentado por el estudiante **Cándida Rosa Palma**, previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la impresión del Informe de Práctica Profesional Dirigida.


Lic. Dinno Marcelo Zaghi

Decano Facultad de Ciencias de la Educación



Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1	
Marco contextual	1
1.1 Descripción del tipo de institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	1
1.3 Visión y misión	3
1.4 Estructura organizativa	4
1.5 Ubicación geográfica	5
Capítulo 2	
Diagnóstico institucional	6
2.1 Descripción de la metodología aplicada	6
2.2 Resultados del diagnóstico institucional	8
2.3 Análisis de la estructura física del establecimiento	14
2.4 Análisis de viabilidad y factibilidad	16
Capítulo 3	
Sistematización de la práctica	19
3.1 Desarrollo de la práctica	19
3.1.1 Área trabajada	19
3.1.2 Actividades desarrolladas	19
3.1.3 Lecciones aprendidas	20
3.1.4 Propuesta de mejora	21
3.1.4.1 Fundamentación teórica de la propuesta	23
Conclusiones	25
Recomendaciones	26
Referencias bibliográficas	27
Apéndice	29
Propuesta	30

Anexos	31
Anexo 1 Carta de solicitud de la práctica	32
Anexo 2 Constancia de autoridad indicando que se realizaron las 200 horas de práctica	33
Anexo 3 Ficha informativa del estudiante	37
Anexo 4 Croquis de la institución educativa	38
Anexo 5 Plano de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula	39
Anexo 6 Galería fotográfica	40

Índice de Tablas

Tabla 1 Matriz FODA	8
Tabla 2 Resultados de la observación	11
Tabla 3 Priorización de los problemas encontrados	13
Tabla 4 Análisis para mejorar en la estructura física	15
Tabla 5 Análisis como viable y factible	16
Tabla 6 Análisis de viabilidad y factibilidad	18
Tabla 7 Programa de actividades	22

Resumen

En el presente informe se detalla el desarrollo de la práctica administrativa que se realizó en la Escuela Normal Bilingüe Intercultural -ENBI- del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula, con el objetivo de diseñar una guía para mejorar el trabajo en equipo del personal administrativo y docentes del establecimiento y a la vez poniendo en práctica el proceso de aprendizaje que se obtuvo en la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa con la metodología vista para poder así desempeñar la preparación adquirió.

En la investigación que se realizó las unidades de análisis del estudio fueron el personal administrativo y docentes del establecimiento para lo cual se utilizó la observación y el análisis del -FODA- Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas y se pudo establecer cuáles eran los problemas con que contaba la institución.

Según el diagnóstico que se realizó con el FODA de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural se detectaron cuáles eran las debilidades con que contaba y así se jerarquizaron los problemas o debilidades y se seleccionó la escases del trabajo en equipo con el personal administrativo y docente de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula, por tal motivo se elaborará un diseño de una guía de trabajo en equipo para el personal administrativo y docente de dicho centro de estudios.

Introducción

La educación es la fuente de desarrollo para el ser humano y como tal es un derecho indispensable y obligatorio que toda persona posee, así como el trabajo en equipo para darle mayor fuerza y así el país tenga buenos profesionales. El presente trabajo se llevó a cabo en la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula, ya que dicha institución educativa brinda a los estudiantes una educación de calidad y que son pocas las que existen con ese espíritu de trabajo hacia sus educandos, aunque el trabajo en equipo es muy pobre, por tal razón se vio en la necesidad de realizar el proyecto de diseñar una guía de trabajo en equipo, tanto para el personal administrativo como para los docentes que laboran en dicha institución educativa ya que trabajar en equipo significa tener unidad para desarrollar las actividades que se llevan a cabo en el establecimiento.

El contenido del presente informe de práctica está dividido en capítulos que se presentan a continuación.

El Capítulo 1 está integrado por el Marco Contextual, que incluye la descripción del tipo de institución, la reseña histórica de la institución, Visión y Misión, estructura organizativa y ubicación geográfica, esto con el fin de conocer la institución, cómo nació y que dificultades ha tenido, así también en qué lugar está ubicado.

En el Capítulo 2 está plasmado el Diagnóstico Institucional, desde su estructura hasta quienes laboran en la ENBI, también se describe la metodología, técnicas e instrumentos que se utilizaron para llevar a cabo el proyecto, para la obtención de la información necesaria.

En el Capítulo se encuentra la Sistematización, en la cual se describen las actividades que se desarrollaron durante la práctica administrativa, que experiencias se obtuvieron, los aprendizajes adquiridos y propuestas para mejorar el trabajo en equipo.

Capítulo 1

Marco Contextual

El presente capítulo contiene los aspectos que identifican a la Escuela Normal Bilingüe Intercultural, dicha institución educativa está ubicada en el municipio de Camotán, departamento de Chiquimula.

1.1 Descripción del tipo de institución

La Escuela Normal Bilingüe Intercultural es un establecimiento público y está ubicada en el Barrio El Cementerio, del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula, Guatemala.

1.2 Reseña histórica de la institución

García (2014)

La Reforma Educativa se propone satisfacer la necesidad de un futuro mejor. Esto es, lograr una sociedad pluralista, incluyente, solidaria, justa, participativa, intercultural, pluricultural, multiétnica y multilingüe.

De esa cuenta, en el año 2002 fue creada en el municipio de Camotán, departamento de Chiquimula, como en otros departamentos del país, la Escuela Normal Bilingüe Intercultural con base en la cosmovisión maya y su idioma materno, el ch'orti'.

Inició su labor educativa en febrero de 2002 con una población de 110 estudiantes, en su mayoría, hombres; caracterizándose como la primera escuela en el medio, que formaría maestros de educación preprimaria, marcando con ello un cambio de paradigma educativo.

En el año 2004 egresó la primera promoción de Maestros y Maestras de Educación Infantil Bilingüe Intercultural, entregando al servicio educativo del país, 88 nuevos docentes, los cuales en su mayoría, están presupuestados en el Ministerio de Educación. A la fecha, la ENBI de Camotán ha entregado al país más de 400 nuevos docentes.

La ENBI ha tenido logros importantes en su desarrollo, entre ellos: ha escrito libros pedagógicos en el idioma ch'orti', cuentos e historias propias de la región ch'orti', libros de canciones compuestas por estudiantes de las diferentes generaciones, la traducción y grabación del Himno Nacional en Idioma Ch'orti', la grabación de CD's con canciones infantiles en idioma ch'orti' y castellano; proyectos de danza y teatro de la región, entre otros.

En el presente año 2014, atiende a 165 estudiantes en los grados de cuarto, quinto y sexto magisterio. La escuela cuenta con siete docentes, un director y personal administrativo y operativo, lo cual hace funcionar eficientemente el proceso educativo del establecimiento. Respondiendo con ello a las demandas planteadas en los Acuerdos de Paz y la Reforma Educativa.

El origen del nombre del establecimiento se justifica en su visión y misión, pues como Escuela Normal, su propósito es ser una Escuela Modelo para la Formación de Maestros y Maestras, mismos que servirán con vocación a la educación del país.

Bilingüe Intercultural, porque está convencida que a la población estudiantil debe atenderse con pertinencia cultural y lingüística y así dar cumplimiento a los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala. La educación debe llegar a todos y todas sin importar la distancia, la cultura o el idioma. Y todos y todas deben ser atendidos según sus necesidades e intereses. Además, la ENBI educa para vivir y convivir con las demás culturas sin conflictos, reconociendo que todos somos seres humanos y en derechos, iguales. Turer Ajkanseyaj Ch'orti' (en idioma ch'orti'), porque es un lugar donde se forman maestros y maestras conscientes y con vocación de servicio (fuente de primera mano).

1.3 Visión y Misión

La Visión y Misión fueron obtenidas del Proyecto Educativo Institucional el cual fue proporcionado por el Profesor José García Ramírez, director de la ENBI.

- Visión

Ser una institución educativa que contribuye en el proceso de formación de maestros y maestras responsables, con orientación bilingüe e intercultural, comprometidos con el desarrollo local, regional y nacional; en un marco de paz y convivencia en la diversidad cultural y lingüística.

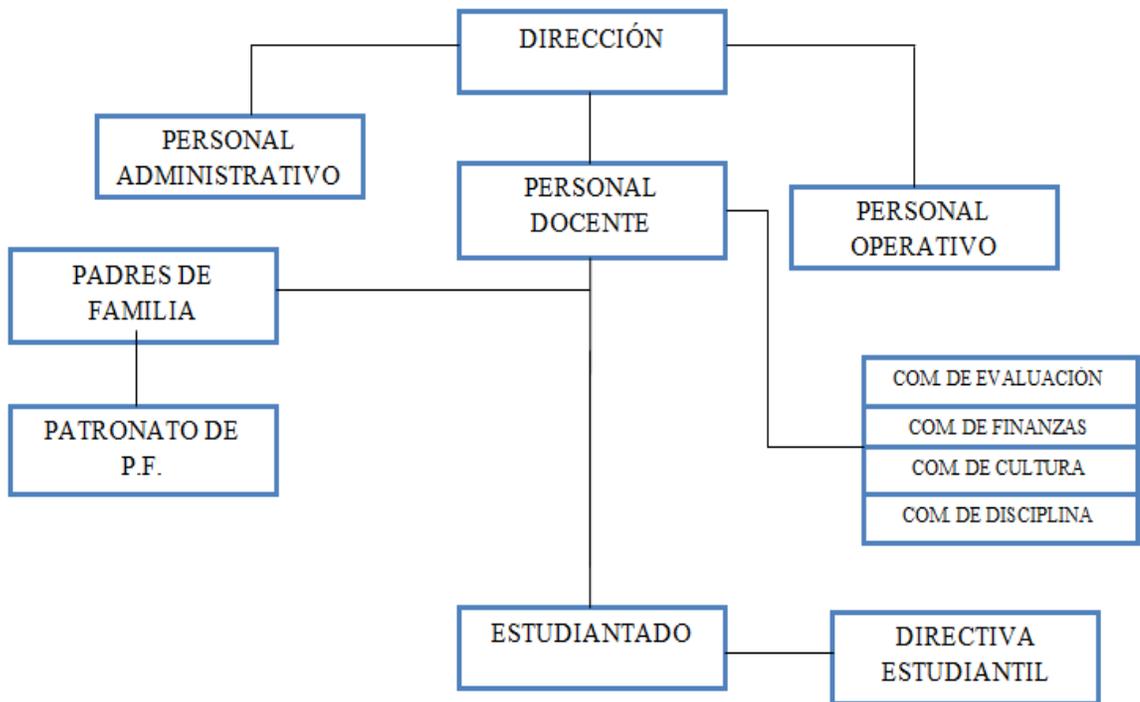
- Misión

Somos una institución educativa que cimienta el cambio positivo en los estudiantes normalistas. Desarrolla y fortalece su formación bilingüe, cosmovisión y su identidad étnica, practicando la interculturalidad. Propicia conocimientos científicos y tecnológicos de vanguardia con equidad e igualdad de oportunidades.

1.4 Estructura Organizativa

Organigrama de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural

Camotán, Chiquimula



1.5 Ubicación Geográfica

La Escuela Normal Bilingüe Intercultural está ubicada en el Barrio El Cementerio del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula.



Capítulo 2

Diagnóstico Institucional

2.1 Descripción de la Metodología Aplicada

La metodología aplicada del presente informe se utilizó con el propósito de diseñar una guía de trabajo en equipo para el personal administrativo y docentes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula, utilizando a la vez técnicas e instrumentos para su realización siendo las siguientes:

2.1.1 Técnicas

Las técnicas que se utilizaron para realizar el diagnóstico Institucional de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula son:

FODA: esta técnica se utilizó con el fin de conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas con que cuenta la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del Municipio de Camotán, departamento de Chiquimula.

Observación: en esta técnica se observaron varios aspectos como: la estructura física del establecimiento, las actividades que se realizan, cómo trabaja el personal administrativo y docentes.

2.1.2 Instrumentos

Los instrumentos aplicados en la investigación para obtener información son:

Matriz FODA: esta matriz permitió que se tuviera información acerca de las fortalezas, oportunidades, debilidades y Amenazas con que cuenta la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula.

Guía de Observación Ocular: en esta guía se plasmó la información recabada por medio de la observación de la estructura física de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula.

2.1.3 Informantes

Personal docente (6 docentes) y administrativo del establecimiento Educativo (director José García Ramírez, secretaria, secretaria contadora, guardián y conserje).

2.1.4 Unidades de análisis

Entre los documentos que se utilizaron para la elaboración de la guía de trabajo en equipo para el personal docente y administrativo están los siguientes:

- Plan Operativo Anual
- Proyecto Educativo Institucional
- FODA
- Libro de actas
- Libro de Asistencia
- Libro de Conocimiento

Todos los documentos son propiedad del establecimiento educativo.

2.2 Resultados del diagnóstico institucional

Los resultados del diagnóstico se presentan en la matriz FODA.

Tabla 1 Matriz FODA

Escuela Normal Bilingüe Intercultural del Municipio de Camotán, Departamento de Chiquimula

AMBITO	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Personal docente especializado. • Docentes Bilingües. • Asignación de maestros por contrato. • Estudiantes competentes • Libros de texto actualizados según el CNB. • Metodología activa-participativa. • Acceso a internet para la obtención de contenidos actualizados. • Propicia educación con pertinencia cultural. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo del MINEDUC en capacitaciones sobre procesos administrativos y pedagógicos. • Apoyo de ONG's en capacitaciones. • Apoyo de profesionales particulares. • Apoyo de técnico de organismos internacionales. • Apoyo de los padres de familia organizados.
Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Ubicación estratégica en la región Ch'orti'. • Respaldo de las autoridades educativas. • Trabajo en equipo. • Se cuenta con edificio propio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de proyectos de mejoras en el establecimiento. • Apoyo de parte de las municipalidades de la región Ch'orti'.

	<ul style="list-style-type: none"> • El edificio tiene los servicios básicos. • Laboratorio de computación. • Servicio de internet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de los padres de familia organizados. • Becas a estudiantes de escasos recursos económicos.
Proyección a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con el proyecto educativo institucional. • Respaldo de parte de la comunidad educativa. • Recursos económicos. • Edificio, como centro de albergue en caso de desastres naturales. • Promoción de actividades interculturales. • Actividades sobre sensibilización del medio ambiente. • Centro de votaciones en los procesos electorales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recibe visita de instituciones importantes.

AMBITO	DEBILIDADES	AMENAZAS
Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de práctica de los valores mayas en las cargas académicas. • Algunos padres de familia muestran poco interés en la formación de sus hijos e hijas. • Libros de texto para cada estudiante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en el pensum de estudios. • Extrema pobreza. • Libros de texto a precios elevados. • Carencia de material de apoyo docente y estudiantil.

	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de una guía de trabajo en equipo para el personal que labora en el establecimiento. • Algunos docentes no llenan las expectativas de la ENBI. 	
Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • aulas carecen de ventilación. • Los baños de hombres y mujeres carecen de agua potable. • Ampliación a la infraestructura (2 aulas). • Módulo específico para laboratorio de computación. • Carece de un laboratorio para física y química. • Falta de un auditorium. • Falta de muro perimetral del lado sur del establecimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto índice de delincuencia. • Dificultad para encontrar personal especializado y hablantes del idioma maya Ch'orti'. • Robo de bienes de la institución.
Proyección a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Poca participación en actividades artísticas-culturales a nivel regional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Resistencia de la comunidad a recibir una educación bajo los principios mayas.

Fuente: Elaboración propia 2014

Tabla 2 Resultados de la Observación

No.	Aspecto observado	Respuestas	Observaciones y/o comentarios
1	Dimensiones promedio de la oficina	5 x 3.5 metros	El espacio es muy reducido y en él se encuentra la dirección y la secretaría, debido a la falta de aulas para que funcione la dirección y la secretaría por separado, esto ocasiona incomodidad tanto para el director como para la secretaria y personas que quieren resolver cualquier problema con el director.
2	Ubicación	Muy buena <u>Buena</u> Regular Mala	La ubicación donde se encuentra la Escuela Normal Bilingüe Intercultural es buena ya que está cerca de la calle principal y es accesible para toda clase de vehículos para la seguridad de los estudiantes y personal.
3	Ventilación :	<u>Suficiente</u> Aceptable No aceptable	Las aulas cuentan con amplias ventanas que hacen que la ventilación sea suficiente, también se cuenta con ventiladores en todas las aulas para mayor ventilación.
4	Iluminación	<u>Suficiente</u> Aceptable No aceptable	La iluminación es suficiente ya que las aulas cuentan con ventanas amplias y el lugar donde se encuentra ubicada la escuela es amplia y existen árboles para que los alumnos y personal trabajen sin problemas de iluminación.
5	Sala de estar	Si <u>No</u>	La Escuela Normal Bilingüe Intercultural no cuenta con una sala de estar, cuando las personas visitan la escuela tienen que esperar en el corredor y luego entrar a la dirección.
6	Cuenta con servicio de internet	<u>Si</u> No	Si Cuenta con servicio de internet para beneficio del personal administrativo, docente y alumnos.
7	Cuenta con servicios de ayudas Audiovisuales	<u>Si</u> No	Si cuenta con servicios de ayudas audiovisuales como cañonera, aula virtual, computadoras. El estado de la cañonera y la mayoría de las computadoras no están funcionando debido a que

No.	Aspecto observado	Respuestas	Observaciones y/o comentarios
			se encuentran en mal estado.
8	Tiene suficiente agua entubada	Si <u>No</u>	La escuela no cuenta con suficiente agua entubada por tal motivo los servicios sanitarios no están debidamente limpios por la escases del vital líquido y eso causa incomodidad para el personal docente, director y secretaria ya que los servicios sanitarios se encuentran ubicados atrás de la sala de maestros los de las mujeres y los de los hombres se encuentran atrás de la dirección.
9	El edificio es	Oficial <u>Privado</u>	La Escuela Normal Bilingüe Intercultural es del sector oficial.
10	Entrada del es establecimiento	<u>Muy buena</u> Buena Regular Mala	La estrada a la escuela es muy buena ya que por el lugar donde se encuentra la entrada está a unos metros de la calle principal en el centro del municipio y está pavimentada y es accesible para todo tipo de vehículo.

Fuente: Elaboración propia 2014

Tabla 3 Priorización de los problemas encontrados

No.	Problema	Causa	Solución
01	Inexistencia de una guía de trabajo en equipo	Escases de trabajo en equipo con el personal administrativo y docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar al Personal Administrativo y Docentes. • Proporcionar una guía
02	Desorganización del archivo	Poco interés por parte de la secretaria del establecimiento. Falta de archivos.	<ul style="list-style-type: none"> • Orientar a la secretaria y buscar la forma más sencilla para organizar el archivo. • Gestionar para obtener archivos y que haya mayor espacio para archivar la documentación.
03	Inexistencia de la aplicación de una metodología para la práctica de valores mayas en las cargas académicas.	Poco interés por parte de los docentes en inculcar los valores mayas. Poco interés por parte del MINEDUC en impartir capacitaciones sobre los valores mayas a los docentes de la escuela normal bilingüe.	Concientizar al personal docente para que la práctica de los valores mayas se lleve a cabo con los estudiantes.
04	Carencia de guía de funciones para el personal y comisiones	Falta de información acerca de las funciones que tiene el personal administrativo y docentes	Implementar una guía de funciones para el personal y comisiones para que sepan que le corresponde a cada uno y cumplir sus obligaciones así también conocer de las obligaciones y funciones que tienen las diferentes comisiones que se integran en los establecimientos educativos.
05	Inexistencia de una Fotocopiadora	Falta de recursos económicos para la compra.	Gestionar con las diferentes instituciones, municipalidad, ONGs para obtener una fotocopiadora ya que es de mucha utilidad para el personal y alumnos.

06	Falta de una sala de visita	Falta de recursos económicos para su construcción.	Gestionar ante las diferentes instituciones, municipalidad, realizar rifas, para construir la sala de visita ya que es incómodo cuando se reciben visitas por el espacio reducido con que cuenta la dirección.
07	Escases de Recursos audiovisuales	Falta de recursos económicos. Falta de gestiones.	Realizar actividades para la recaudación de fondos. Gestionar
08	Inexistencia del techado de la cancha	Falta de recursos económicos	Gestionar ante la municipalidad y ONGs para dicha construcción.

Fuente.: Elaboración propia 2014

2.3 Análisis de la estructura física del establecimiento

La estructura física de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula es buena, a la vez se pudo determinar que necesita mejorar o implementar varios aspectos esto con el fin de mejorar su calidad educativa para lograr así un mejor servicio a la población y a los estudiantes que están siendo preparados en dicho establecimiento.

En la siguiente tabla se describen cada uno de los aspectos calificados como deficientes según la observación física que se observó en el establecimiento educativo, y a la vez se proponen sugerencias o mejoras para no ser calificados de esa manera.

Tabla 4 Análisis para mejorar en la estructura física

Aspectos	Sugerencias
<p>Dimensiones de la oficina: el espacio de esa oficina es muy pequeño ya que allí funciona la dirección y a la vez la secretaría del establecimiento por lo cual es incómodo ya que no se tiene privacidad a la hora de querer resolver un problema y también incomodidad ya que atrás de la dirección están los baños de hombres.</p>	<p>Gestionar para la construcción de una oficina para que funcione la dirección y que sea más amplia y que exista mayor comodidad de las personas que visitan el establecimiento.</p>
<p>Sala de estar: No cuenta con una sala de estar, cuando las personas visitan la escuela lo hacen en la dirección.</p>	<p>Solicitar a las autoridades municipales el apoyo para la construcción de otras aulas y así poder ocupar una de ellas para la dirección del establecimiento educativo y gestionar o realizar actividades para la recaudación de fondos.</p>
<p>Tiene suficiente agua entubada: No cuenta con suficiente agua entubada ya que la poca agua que poseen la obtienen mediante un pozo y a veces la han comprado porque no llega nada de agua al establecimiento.</p>	<p>Investigar el por qué no llega el agua al establecimiento educativo y darle solución ya que dicho vital es indispensable por la higiene de los servicios sanitarios y así evitar malos olores en la sala de maestros y la dirección.</p>
<p>Cuenta con servicios audiovisuales: la escuela normal bilingüe cuenta con servicios audiovisuales pero la mayoría de las computadoras está en mal estado así como también la cañonera.</p>	<p>Gestionar para la compra de computadoras. Realizar actividades para la reparación de los servicios audiovisuales que se encuentran en mal estado.</p>

Fuente: Elaboración propia 2014

2.4 Análisis de Viabilidad y factibilidad

El problema seleccionado es viable y factible porque se tienen todos los instrumentos, recursos y medios necesarios para su implementación de acuerdo con los estudios realizados lo que permitirá su realización y alcance de las metas al momento de ejecutarlo y presentarlo ante los actores que intervienen.

Tabla 5 Análisis como viable y factible

No.	INDICADORES	OPCIONES	
		SI	NO
	Financieros		
1.	Se cuenta con suficientes recursos financieros?	X	
2.	Se cuenta con financiamiento externo?		X
3.	El proyecto se ejecutará con recursos propios?	X	
4.	Se cuenta con fondos extras para imprevistos?	X	
5.	Existe posibilidad de crédito para el proyecto?		X
	Administrativo Legal		
6.	Se tiene la autorización legal para realizar el proyecto?	X	
7.	Se tiene presentación legal?	X	
8.	Existe leyes que amparen la ejecución del proyecto?	X	
	Técnico		
9.	Se tiene los elementos necesarios para el proyecto?	X	
10.	Se tiene bien definida la cobertura del proyecto?	X	
11.	Se tienen los insumos necesarios para el proyecto?	X	
12.	Se tiene la tecnología necesaria para el proyecto?	X	
13.	Se han cumplido las especificaciones apropiadas en la elaboración del	X	

	proyecto?		
14.	El tiempo programado es suficiente para ejecutar el proyecto?	X	
15.	Se han definido claramente las metas?	X	
	Mercado		
16.	El proyecto satisface las necesidades en la administración educativa?	X	
17.	Puede el proyecto abastecerse de insumos?	X	
18.	Se cuenta con el personal capacitado para la ejecución del proyecto?	X	
	Político		
19.	La institución será responsable del proyecto?	X	
20.	El proyecto es de vital importancia para la institución?	X	
	Social		
21.	El proyecto genera conflictos entre los grupos sociales?		X
22.	El proyecto beneficia a la mayoría de la población educativa?	X	
23.	El proyecto toma en cuenta a las personas sin importar grupos sociales?	X	
	Total	20	3

Fuente: Elaboración propia 2014

En esta tabla se presenta el análisis de viabilidad y factibilidad del proyecto.

Tabla 6 Análisis de Viabilidad y Factibilidad

Viabilidad	Factibilidad
Para la realización de la investigación obtenida en la Escuela Normal Bilingüe Intercultural se cuenta con la aprobación y autorización del personal Administrativo y Docentes que laboran en dicha institución.	Se cuenta con los recursos económicos suficientes para la realización del proyecto y así poner en práctica todo lo aprendido.

Fuente: Elaboración propia 2014

Capítulo 3

Sistematización de la práctica

3.1 Desarrollo de la práctica

La práctica administrativa se desarrolló en la Escuela Normal Bilingüe Intercultural de municipio de Camotán, departamento de Chiquimula, iniciando el 10 de febrero y finalizando el 11 de abril del presente año haciendo un total de 200 horas.

El horario de trabajo de la práctica administrativa fue de 07:30 a 12:30 haciendo un total de 5 horas diarias, en la cual se llevaron a cabo diferentes actividades desarrolladas con relación al área administrativa de la Escuela Normal Bilingüe.

3.1.1 Área trabajada

Se trabajó en el área administrativa de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural, del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula.

3.1.2 Actividades desarrolladas:

1. En la práctica administrativa que se llevó a cabo en la Escuela Normal Bilingüe Intercultural se desarrollaron las siguientes actividades:

- Creación de la base de datos de los estudiantes del establecimiento educativo.
- Organización de expedientes de los alumnos.
- Ayuda en la liquidación del fondo de gratuidad.
- Participación en las diferentes reuniones que se tuvieron con el personal administrativo y docentes para tratar asuntos de suma importancia.

- Apoyo al director en la instalación del equipo audiovisual en las diferentes reuniones que se realizaron.
- Apoyo en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional del establecimiento
- Elaboración de los compromisos de estudios de los estudiantes y padres de familia.
- Recolección de firmas para los compromisos de estudios de los estudiantes y padres de familia.
- Apoyo en las charlas que se impartieron a los padres de familia.
- Participación y apoyo en la actividad del día de la lengua materna.
- Apoyo en reunión del personal con el concejo municipal de Camotán.
- Participación y organización en las actividades de aniversario del establecimiento.
- Manejo del libro de inscripción de los estudiantes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural

3.1.3 Lecciones aprendidas:

- Mediante la participación y convivencia con el personal administrativo y docentes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural de municipio de Camotán, departamento de Chiquimula, se pudo establecer que era necesaria una guía mediante una herramienta que permita el trabajo en equipo y la armonización de la convivencia.
- Lo indispensable que es trabajar en equipo ya que al no hacerlo las actividades que se tienen planificadas tienen un poco de dificultad como se observó durante la práctica.
- Las relaciones interpersonales son fundamentales en una institución principalmente en una educativa donde se convive diariamente entre compañeros de trabajo, alumnos y pocas veces con padres de familia.
- Como practicante fue relevante la adquisición de cada experiencia, puesto que, por el nivel y la carrera que allí se imparte, hay una realización de actividades formativas y continuas que obligan al docente a permanecer activos.

- La convivencia que se tuvo con el personal administrativo, docentes, alumnos y padres de familia fue muy agradable, la participación en todas las actividades que se realizaron en el tiempo que duró la práctica.
- La aceptación y relaciones interpersonales que se tuvo por parte del personal y alumnos al momento de convivir en actividades del establecimiento.
- Al observar al director cómo gestiona para conseguir apoyo para actividades y otras necesidades con que cuenta la Escuela Normal Bilingüe Intercultural .
- La manera en que el director da solución a problemas que se dieron con algunos estudiantes.

3.1.4 Propuesta de mejora

Para diseñar una guía de trabajo en equipo para el personal administrativo y docentes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula se propone lo siguiente:

- Concienciar al personal Administrativo y docentes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula, acerca de lo importante que es el trabajo en equipo.
- Utilizar diferentes estrategias donde se trabaja en equipo y se vea el desempeño de sus empleados para una mejora de la institución y que sea de éxito y poner en práctica el trabajo en equipo, para el personal administrativo y docentes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula.

La propuesta de solución para el proceso de sistematización es el diseño de una guía de trabajo en equipo para el personal administrativo y docentes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural, para lo cual se realizó un documento dirigido al personal administrativo y docentes en el cual se

planteas estrategias para mejorar el trabajo en equipo y por ende mejorar las relaciones interpersonales entre el personal administrativo y docentes del establecimiento educativo, dicha actividad se llevará a cabo con actividades según la programación que se tiene preparada de la siguiente manera:

Tabla 7 Programa de Actividades

No.	Actividad	Responsable	Participantes
1.	Palabras de bienvenida	Cándida Rosa Palma	Personal Administrativo y docentes
	Oración	Cándida Rosa Palma	Personal Administrativo y docentes
	Palabras del director	Director del establecimiento	Personal Administrativo y docentes
2	Entrega de la guía de trabajo en equipo al personal administrativo y docentes	Cándida Rosa Palma	Personal Administrativo y docentes
3	Palabras de agradecimiento	Cándida Rosa Palma	Personal Administrativo y docentes
4	Palabras del director	Director del establecimiento	Personal Administrativo y docentes
5	Refacción a los participantes	Cándida Rosa Palma	Personal Administrativo y docentes, capacitador

Fuente: Elaboración propia 2014

3.1.4.1 Fundamentación Teórica de la propuesta

- Equipos de trabajo

Según Juan José Huerta Mata y Gerardo I. Rodríguez Castellanos (2006) “considera que hay dos formas básicas en que se pueden llevar a cabo las tareas en el seno de las organizaciones.

La forma individual permite mantener la iniciativa y la creatividad de la persona.

La forma de grupo se da cuando dos o más personas interactúan” (p. 136).

- Características y beneficios del trabajo en equipo

Katzenbach y K, Smith Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas. Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros. Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada.

Precisa que los programas que se planifiquen en equipo apunten hacia un objetivo común.

- Qué es un equipo de trabajo

“un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados” (Smith, 2006, p.136)

- Aprendizaje humano

Savater Fernando (2001) el valor de educar menciona Graham Greene (“ser humano es también un deber”. Se refería probablemente a esos atributos como la compasión por el prójimo, la solidaridad o la benevolencia hacia los demás que suelen considerarse rasgos propios de las personas “muy humanas” (p. 22).

- Grupos y equipos

Robbins (1999) “precisa más la diferencia entre grupos y equipos, cuando plantea que la meta de los grupos de trabajo es compartir información, mientras que las de los equipos es el desempeño colectivo”. <http://www.degerencia.com/articulos.php?artid=838> (consultado 21-04-2014).

- Qué son los valores

Garza (2,002)

“El término valor está asociado con ideas como aprecio, cualidad, estima, interés y preferencia, por destacar sólo algunas. Como intento de definición podríamos aventurar que valor es todo aquello a lo cual se aspira por considerarlo deseable, ya se trate de objetos concretos o de ideales abstractos que motivan y orientan el que hacer humano en una cierta dirección” (p, 12).

- Actitudes de los empleados y sus efectos

Ph.d. Keith Davis y John w. Newstrom, ph.d. (2,003) “las actitudes de los empleados son muy importantes para las empresas”. Cuando las actitudes son negativas, constituyen tanto un síntoma de problemas subyacentes como una causa que contribuye a las dificultades futuras de la compañía” (p. 245).

- El valor del trabajo en nuestra vida

Salazar Tetzagüic, Manuel de Jesús y Vicenta Telón Sajcabún (1,999). “La organización social, familiar y la base moral Maya, se sustenta principalmente en el respeto a los mayores, la solidaridad entre las personas, el sentido de interrelación con la naturaleza, y el valor del trabajo diligente y responsable” (p. 40).

- El liderazgo

Richard L. Daft (2,007). La experiencia del liderazgo, define “el liderazgo como: La relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales

Conclusiones

- El trabajo en equipo requiere que las responsabilidades de sus integrantes sean compartidas, puesto que la armonía y el interés común permite que la empresa educativa alcance el éxito deseado. Se considera pues, que un material de apoyo contribuye significativamente a que el personal administrativo y docentes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula alcancen unidad en el trabajo en equipo y por ende, la calidad educativa que se persigue.
- Durante el proceso de práctica en la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula, se diseñó una guía de trabajo en equipo con la finalidad de proporcionarle al personal administrativo y docentes un recurso cuya utilidad tenga como resultado lograr el éxito deseado en todas las actividades planificadas con el personal, alumnos y padres de familia en beneficio del centro educativo.
- Al final del proceso de la práctica se hizo entrega al personal administrativo y docentes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, Departamento de Chiquimula, una guía de trabajo en equipo, considerado por el claustro docente importante para que haya una mejor convivencia y que existan buenas relaciones interpersonales y se trabaje en unión para darle mayor fuerza al trabajo que se desempeña en dicho establecimiento educativo.

Recomendaciones

- Que el director de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula como un buen líder, encuentre estrategias de motivación que permita que su personal asuma una cultura de trabajo en equipo.
- Que el director del establecimiento motive a su personal para apropiarse del contenido y práctica del material diseñado como una guía de trabajo en equipo, con la finalidad de proporcionarle un recurso cuya utilidad tenga como resultado lograr el éxito deseado en todas las actividades planificadas.
- Que el establecimiento tenga al alcance del personal administrativo y docentes el material diseñado con el fin de mejorar el trabajo en equipo mediante actividades de formación y socialización continuas.

Referencias Bibliográficas

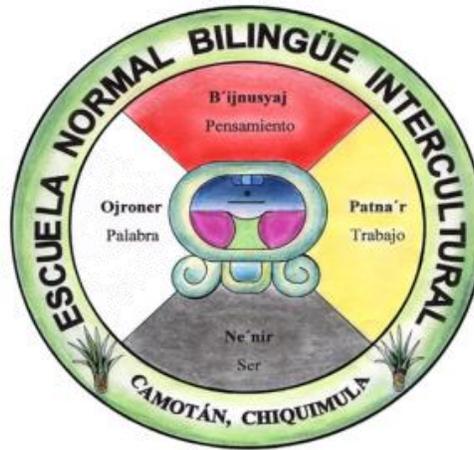
- Amaru, Coulter, Huerta, Jones, Robbins, Rodríguez, Varela. (2009).
Administración, un empresario competitivo. México: Pearson.
- Buchloz y Roth. (1992). *Cómo crear un Equipo de Alto Rendimiento en su Empresa*. Buenos Aires: Editorial Atlántida.
- Garza Treviño Juan Gerardo y Susana Magdalena Patiño González. (2000).
Educación en Valores. México: Editorial Trillas.
- Gómez A. Acosta. H. (2003). *Trabajo en equipo*.
- Huerta Mata J.J. y Gerardo I. Rodríguez Castellanos. (2006). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación.
- Maddux. R. (2000). *Como formar Equipo de Trabajo, Liderazgo en acción*.
- Ph.d. Keith Davis y John w. Newstrom, ph.d. (2,003). *Comportamiento Humano*. México: Editorial Mcgraw-hill-interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Richard L. Daft. (2007). *La experiencia del liderazgo*. Cengage. Tercera edición.
- Sánchez Cabrera, Mariano. (2002). *Filosofía Maya*. Guatemala.
- Salazar Tetzagiic, Manuel de Jesús y Vicenta Telón Sajcabún. (1,999).
Valores Mayas. Guatemala: UNESCO.
- Savater, Fernando. (1,997 y 2001). *El valor de educar*. España: Editorial Ariel S.A.
- Stephen R. Covey. (1989). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Editorial Paidós.
- Werther Jr. William B. (1993). *Administración de personal y recursos humanos*. México: Litográfica Ingramex, S.A. de C.V.

E-Grafía

- <http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo> (consultado 20-04-2014).
- http://es.wikipedia.org/wiki/Relaci%C3%B3n_interpersonal
(consultado 20- 04-2014)
- http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo (consultado 21-04-2014).
- <http://pide.wordpress.com/2010/04/03/trabajo-en-equipo/> (consultado 21-04-2014).
- <http://www.degerencia.com/articulos.php?artid=838> (consultado 21-04-2014).
- <http://www.monografias.com/trabajos10/tequip/tequip.shtml> (consultado 20- 04-2014).
- <http://www.monografias.com/trabajos15/valores-humanos/valores-humanos.shtml>
Consultado 22-04-2014).

Apéndice

Escuela Normal Bilingüe Intercultural



Camotán, Chiquimula

Propuesta

Diseño de Guía de trabajo en equipo para el personal administrativo y docentes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula.

Presentación

Una de las condiciones de trabajo que más influye en los trabajadores de forma positiva es aquella que permite que haya compañerismo y trabajo en equipo en la empresa donde preste sus servicios, porque el trabajo en equipo puede dar muy buenos resultados; ya que normalmente estimula el entusiasmo para que salgan bien las tareas encomendadas”.

Trabajar en equipo en una institución educativa es fundamental ya que un equipo constituido por sus integrantes dará mejores resultados y su misión es el de trabajar en conjunto, trabajar de la mano; o sea, el de formar un equipo de trabajo.

El equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas de acuerdo a las habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador. En un centro de estudios el trabajo debe ir enlazado entre todos sus integrantes tienen que sacrificarse, para darle mayor fuerza ya que tienen que brindar lo mejor en cada actividad educativa y así poder formar personas para el desarrollo del país.

Con la guía de trabajo en equipo se motiva al personal administrativo y docentes para que trabajen en equipo al realizar las diferentes actividades y que el nombre del centro educativo sobresalga por su esmero y buena preparación de sus estudiantes. El éxito de su esfuerzo en trabajar en equipo sea de ejemplo para los y las estudiantes que asisten a la Escuela Normal Bilingüe Intercultural.

Información general

- Equipos de trabajo

Se considera que hay dos formas básicas en que se pueden llevar a cabo las tareas en el seno de las organizaciones. Cada una de ellas presenta diferentes ventajas y desventajas en cuanto al logro de objetivos.

La forma individual permite mantener la iniciativa y la creatividad de la persona que debe refugiarse en sí misma para desarrollar sus tareas; además, se evitan las controversias, con lo que se acorta el tiempo invertido en la realización de actividades.

La forma de grupo se da cuando dos o más personas interactúan para compartir información y tomar decisiones con la idea de llegar a un objetivo

- Qué es un equipo de trabajo

El equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo con habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador. Es un número reducido de individuos con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y una planeación en común y con responsabilidad compartida.

De acuerdo con Katzenbach y K, Smith, “un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados.

El equipo de trabajo es un tipo de grupo que se caracteriza por poseer rasgos muy definidos que lo distinguen de otros grupos. En un equipo se trata de combinar los esfuerzos individuales para lograr los objetivos, al tiempo que existe un compromiso de todos los participantes hacia los resultados.

- Características y beneficios del trabajo en equipo

A continuación se enuncian las principales características del trabajo en equipo:

- Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas.
- Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros.
- Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada.
- Precisa que los programas que se planifiquen en equipo apunten hacia un objetivo común.

Aprender a trabajar de forma efectiva como equipo requiere tiempo, ya que implica adquirir habilidades y capacidades especiales necesarias para el desempeño armónico de las actividades en cuestión.

- Trabajo en equipo

Trabajo en equipo es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo. Puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas.

Las empresas que fomentan entre los trabajadores un ambiente de armonía obtienen resultados beneficiosos. El compañerismo se logra cuando hay trabajo y amistad.

En los equipos de trabajo, se elaboran unas reglas, que se deben respetar por todos los miembros del grupo. Son reglas de comportamiento establecidas por los miembros del equipo. Estas reglas proporcionan a cada individuo una base para predecir el comportamiento de los demás y preparar una respuesta apropiada. Incluyen los procedimientos empleados para interactuar con los demás.

La función de las normas en un grupo es regular su situación como unidad organizada, así como las funciones de los miembros individuales.

La fuerza que integra al grupo y su cohesión se expresa en la solidaridad y el sentido de pertenencia al grupo que manifiestan sus componentes. Cuanto más cohesión existe, más probable es que el grupo comparta valores, actitudes y normas de conducta comunes.

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.

Según Gómez y Acosta (2003) “ Una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva es aquella que permite que haya compañerismo y trabajo en equipo en la empresa donde preste sus servicios, porque el trabajo en equipo puede dar muy buenos resultados; ya que normalmente estimula el entusiasmo para que salgan bien las tareas encomendadas”.

Las empresas que fomentan entre los trabajadores un ambiente de armonía obtienen resultados beneficiosos, el compañerismo se logra cuando hay trabajo y amistad.

- Grupos y equipos

En los textos de administración, los aspectos relacionados con el “trabajo en equipo” se presentan en el tema “Grupos y Comités” que Stoner, (1996) define como “dos o más personas que interactúan e influyen en otros para lograr un propósito común”. En la última versión del texto de Koontz-Weirich (2004) se define un equipo como “Número reducido de personas con habilidades complementarias comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual todos son responsables”.

Robbins (1999) precisa más la diferencia entre grupos y equipos, cuando plantea que la meta de los grupos de trabajo es compartir información, mientras que las de los equipos es el desempeño

colectivo. La responsabilidad en los grupos es individual, mientras que en los equipos es individual y colectiva. En cuanto a las habilidades, en los grupos éstas son aleatorias (es decir, casuales) y variables, mientras que en los equipos son complementarias. La diferencia principal que señala es que “un equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado” mientras que un grupo se limita a lograr determinados objetivos.

- Principales Técnicas para trabajar en equipo.
- Técnicas Explicativas

Se distinguen porque el conductor o algunos especialistas son quienes exponen el tema o asunto a tratar. La intervención del individuo es mínima.

- Técnica Interrogativa o de Preguntas.

En esta técnica se establece un diálogo conductor-equipo aprovechando el intercambio de preguntas y respuestas que se formulan dentro de la sesión.

- Mesa Redonda.

En esta técnica el individuo aprende a expresar sus propias ideas, de igual forma aprenda a defender su punto de vista e Induce a que el individuo investigue.

- Estudio de Casos

Aplicar conocimientos teóricos de la disciplina estudiada en situaciones reales. Es el relato de un problema o un caso incluyendo detalles suficientes para facilitar a los equipos el análisis.

- Foro.

Permite la libre expresión de ideas de todos los miembros del equipo, propicia la integración, el espíritu crítico y participativo. Ayuda a la participación de todos los miembros del equipo, profundizando en el tema.

- Habilidades personales para Trabajar en Equipo:

La construcción de un equipo de trabajo es una habilidad esencial en el ejercicio de la gerencia actual. En su esfuerzo por construir un equipo cohesionado y motivado, los directivos deben adoptar una actitud positiva y desarrollar un espíritu de liderazgo. El directivo que desarrolle estas habilidades verá cómo los miembros de su equipo logran mejores resultados y cómo su empresa será más eficaz y productiva.

- Aprendizaje humano

En alguna parte dice Graham Greene que “ser humano es también un deber”. Se refería probablemente a esos atributos como la compasión por el prójimo, la solidaridad o la benevolencia hacia los demás que suelen considerarse rasgos propios de las personas “muy humanas”, es decir aquellas que han saboreado “la leche humana ternura”, según la hermosa expresión shakesperiana. Es un deber moral, entiende Greene, llegar a ser humano de tal modo. Y si es un deber cabe inferir que no se trata de algo fatal o necesario (no diríamos que morir es un deber, puesto que a todos irremediablemente nos ocurre). Nacemos humanos pero eso no basta: tenemos también que llegar a serlo. Y se da por supuesto que podemos fracasar en el intento o rechazar la ocasión misma de intentarlo. Recordemos que Píndaro, el gran poeta griego, recomendó enigmáticamente: “Llega a ser el que eres”.

- Qué son los valores

El termino valor está asociado con ideas como aprecio, cualidad, estima, interés y preferencia, por destacar sólo algunas. Como intento de definición podríamos aventurar que valor es todo aquello a lo cual se aspira por considerarlo deseable, ya se trate de objetos concretos o de ideales abstractos que motivan y orientan el quehacer humano en una cierta dirección.

Una persona con altos valores morales promoverá el respeto al hombre, la cooperación y comprensión, una actitud abierta y de tolerancia, así como de servicio para el bienestar común.

- Los valores Morales

Como ya lo mencionamos son aquellos valores que perfeccionan al hombre en lo más íntimamente humano, haciéndolo más humano, con mayor calidad como persona. Los valores morales surgen primordialmente en el individuo por influjo y en el seno de la familia, y son valores como el respeto, la tolerancia, la honestidad, la lealtad, el trabajo, la responsabilidad, solidaridad, empatía etc.

- Características y rasgos de las personas de éxito

Para ilustrar su tesis, el autor toma nota de varias investigaciones en las que se recogen las características de lo que se denominan "trabajadores estrella" así como las características que los empresarios buscan actualmente en los trabajadores.

Las investigaciones que a lo largo de las décadas han tratado de rastrear los talentos de los trabajadores "estrella" nos indican que existen dos habilidades que se han vuelto cruciales en los noventa: la formación de equipos y la capacidad de adaptarse a cambios.

Existen un conjunto completamente nuevo de capacidades que están comenzando a perfilarse como rasgos distintivos de los trabajadores estrella, entre las que cabe destacar la capacidad de servir de catalizador del cambio y el aprovechamiento de la diversidad.

Descubrimos que existen algunas competencias que diferenciaban a los trabajadores estrella de los otros. A saber: empatía, autodisciplina, iniciativa.

Para afrontar adecuadamente las situaciones emocionales en sumo grado hace falta ser un buen mediador, es decir, hay que ser capaz de despertar la confianza de los demás y de establecer un adecuado rapport con ellos, es decir, saber escuchar, ser capaz de persuadir y saber aconsejar. En palabras de este mismo directivo: "para poder alentar la confianza de los demás usted debe ser

consciente de sí mismo, asumir el punto de vista de los demás y ser también capaz de estar plenamente presente".

La única habilidad cognitiva que diferencia a los directivos "estrella" de los mediocres es la capacidad de reconocer pautas, es decir la capacidad de extraer la información necesaria para comprender las tendencias más relevantes y forjarse una "visión global" que permita planificar estrategias de acción para el futuro.

Los mejores siempre están dispuestos, por ejemplo, a quedarse un tiempo extra para ayudar a sus compañeros a concluir un proyecto y no se guardan para sí los pequeños descubrimientos que pueden facilitar el trabajo sino que los comparten abiertamente. Son personas que no compiten, sino colaboran.

Las competencias emocionales más relevantes para el éxito caen dentro de los tres grupos siguientes:

Iniciativa, motivación de logro y adaptabilidad

Influencia, capacidad para liderar equipos y conciencia política

Empatía, confianza en uno mismo y capacidad de alentar el desarrollo de los demás.

- Actitudes de los empleados y sus efectos

Está claro que las actitudes de los empleados son muy importantes para las empresas. Cuando las actitudes son negativas, constituyen tanto un síntoma de problemas subyacentes como una causa que contribuye a las dificultades futuras de la compañía. El deterioro de las actitudes puede originar huelgas, desaceleración del trabajo, ausentismo y mayor rotación de personal. También suele ser parte de las quejas, el rendimiento bajo, la baja calidad de los productos y un deficiente servicio a clientes, robos de los empleados y problemas disciplinarios.

- El valor del trabajo en nuestra vida

La organización social, familiar y la base moral Maya, se sustenta principalmente en el respeto a los mayores, la solidaridad ente las personas, el sentido de interrelación con la naturaleza, y el valor del trabajo diligente y responsable. Este último concepto tiene íntima relación con el valor de la misión o misiones que toda persona debe cumplir en la vida.

Mitij, es la cualidad de la persona diligente, dedicada al trabajo responsable y creativo; Mitijul, es la diligencia y esmero que las personas deben poner en la realización de tareas y actividades.

- El liderazgo

Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

El autor Richard L. Daft, en su libro La experiencia del liderazgo, define el liderazgo como: La relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten. Los elementos básicos de esta definición son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores.

- Los 7 hábitos altamente activos de la gente altamente efectiva

Primer hábito: Sea proactivo.

Segundo hábito: Empiece con un fin en mente.

Tercer hábito: Establezca primero lo primero.

Cuarto hábito: Piense en ganar / ganar.

Quinto hábito: Procure primero comprender y después ser comprendido.

Sexto hábito: Sinergice.

Séptimo hábito: Afile la sierra.

- Valores y normas de comportamiento:

El comportamiento para los mayas es de vital importancia en el ejercicio de sus actividades personales y comunitarias, los patrones de crianza empleados en el hogar indígena tienen como objetivo fundamental la formación integral del niño, preparándolo para que logre desenvolverse adecuadamente en su comunidad y se identifique plenamente con los valores de su cultura. En el hogar, los padres se encargan de identificar los objetivos de la enseñanza.

En cuanto a la adquisición de destrezas para el trabajo, el aprendizaje de normas de comportamiento, la adopción de valores, así como las etapas por las que debe pasar el niño para lograrlos. A pesar de la importancia de la orientación y participación de los padres en este proceso, de enfatiza que el niño debe participar activamente en su propia formación, es por ello que se ha creado todo un sistema de reflexión, aprendizaje y aplicación de normas de comportamiento. Entre los más relevantes tenemos:

- Ch'xaw: tener vergüenza:

La persona no es un ser perfecto, pero es perfectible, por lo tanto cada cual puede cometer errores o equivocaciones en sus actividades o responsabilidades, debe entonces tener la capacidad de reconocer su error y al reconocer debe tener vergüenza de ello, la vergüenza

entendida como la interiorización del error para no volver a cometerlos, se trata también de no afectar la dignidad de una persona, familia y comunidad. Frecuentemente se dan estas expresiones: Es vergonzoso robar. Debes sentir vergüenza si mientes. Siéntete avergonzado por no trabajar. Si no te levantas temprano debes sentir vergüenza.

- Creer:

Se toma como una norma en donde es importante creer sobre todo en los consejos que se transmiten, porque generalmente están validados en la experiencia de los abuelos y padres, y dan beneficios personales y el convivio armónico en la comunidad. Apoyar y fomentar la convicción de una actitud de credibilidad, sustentado en la veracidad y autenticidad que poseen todos los elementos de la naturaleza que conscientemente el ser humano debe admitir como ser con vocación de veracidad y autenticidad en sus actos (debes creer en tu padre, en tu madre, en los buenos consejos o buenos pensamientos; debes creer en los otros).

- Sacralidad y espíritu de todo lo existente:

La existencia de todo cuanto hay en la naturaleza, la vitalidad de todas las cosas, debe provocar y dar respeto, adoración y admiración de parte de cada una de las personas, se debe tomar en cuenta la sacralidad de todo lo existente, viviendo en armonía y evitando actitudes de violencia o interrupción de la vida de otros y de sí mismo.

Se debe respetar a todo lo existente en la naturaleza, por pertenecer a un todo, sin embargo en el caso de las personas se torna con más reverencia el respeto a los mayores, por el hecho de que los mayores han tenido más experiencia y sobre todo por el servicio que han prestado a su familia y a la comunidad y de ahí que la elección a cargos principales se delegue en los mayores como forma de respeto y admiración.

- Escuchar:

Las personas deben tener voz y opinión sobre diferentes aspectos de la vida, pero también deben tener la capacidad de escuchar lo que dicen los ancianos, lo que la madre dice desde su experiencia maternal, al igual que la del padre y la de toda persona de buena voluntad, saber

escuchar es tomar en cuenta los consejos de los otros, sobre todo las experiencias que nos pueden transmitir (es bueno escuchar a los ancianos, al padre, a la madre, saber escuchar para salir adelante en la vida).

- **Hacer:**

Capacidad de hacer implica saber trabajar pero también trabajar bien, hay que tomar en cuenta la buena terminación o acabado de lo encaminado a hacer. Lo que alguien puede hacer tiene la obligación de compartirlo y enseñarlo a quienes estén interesados en aprenderlo y hay que tener paciencia en enseñarlo y aprenderlo, no hay que hacer las cosas por hacerlas y mal hechas.

- **Agradecer:**

El agradecimiento aparece a partir del entendimiento de que dependemos de diferentes formas los unos a los otros, como elementos de la naturaleza y del cosmos, se toma también en cuenta las actitudes de desprenderse de algo y compartirlo.

Se debe decir: Gracias por la comida, gracias por la vida, gracias padre lluvia, gracias a nuestros padres que nos dieron la vida y nos hicieron crecer.

- **Relaciones interpersonales**

Las relaciones interpersonales son asociaciones de largo plazo entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, etc. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, los grupos de amigos, el matrimonio, las amistades, los entornos laborales, los clubes sociales y deportivos, los entornos barriales, las comunidades religiosas, etc. Las relaciones interpersonales pueden ser reguladas por ley, por costumbre o por acuerdo mutuo, y son una base o un entramado fundamental de los grupos sociales y de la sociedad en su conjunto.

Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de las personas. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato, lo que favorece su adaptación e integración al mismo. Es importante tomar en cuenta los valores más relevantes para así mejor favorecer las relaciones interpersonales.

- **Desarrollo profesional**

El desarrollo profesional es un fruto de la planeación de la carrera profesional. El desarrollo profesional comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización. Estos aspectos y las acciones que conducen a fruto de su propia iniciativa.

- **Desarrollo profesional individual**

El desarrollo profesional se inicia en cada persona por su disposición a lograr metas y por la aceptación de las responsabilidades que ello conlleva. Cuando esto ocurre, pueden emprenderse varios pasos concretos como:

- Obtención de mejoras niveles de desempeño
- Desarrollo de un sentimiento de lealtad a la organización
- Recursos a expertos en el campo
- Oportunidades de progreso

- Cuáles son las ventajas de trabajar en equipo

Más motivación. Los equipos satisfacen necesidades de rango superior. Los miembros de un equipo de trabajo tienen la oportunidad de aplicar sus conocimientos y competencias y ser reconocidos por ello, desarrollando un sentimiento de autoeficacia y pertenencia al grupo.

Mayor compromiso. Participar en el análisis y toma de decisiones compromete con las metas del equipo y los objetivos organizacionales.

Más ideas. El efecto sinérgico que se produce cuando las personas trabajan juntas tiene como resultado la producción de un mayor número de ideas que cuando una persona trabaja en solitario.

Más creatividad. La creatividad es estimulada con la combinación de los esfuerzos de los individuos, lo que ayuda a generar nuevos caminos para el pensamiento y la reflexión sobre los problemas, procesos y sistemas.

Mejora la comunicación. Compartir ideas y puntos de vista con otros, en un entorno que estimula la comunicación abierta y positiva, contribuye a mejorar el funcionamiento de la organización.

Mejores resultados. Cuando las personas trabajan en equipo, es indiscutible que se mejoran los resultados.

Anexos

- Anexo 1 Carta de solicitud de la práctica
- Anexo 2 Constancia de autoridad indicando que se realizaron las 200 horas de práctica
- Anexo 3 Ficha informativa del estudiante
- Anexo 4 Croquis de la Institución Educativa
- Anexo 5 Plano de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural
- Anexo 6 Galería fotográfica

Anexo 1 Carta de Solicitud de la práctica



UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
SEDE JOCOTÁN

Jocotán, febrero 10 de 2014

PEM. José García Ramírez
Director de la ENBI
Barrio El Cementerio
Camotán, Chiquimula

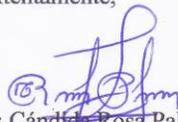
Estimado Licenciado:

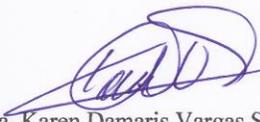
En calidad de Asesora de Práctica Administrativa de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana, Facultad de Ciencias de la Educación, Sede Jocotán, me permito presentarle a la estudiante: Cándida Rosa Palma, quien se identifica con su carné No. 0913483, con el objeto de SOLICITARLE: le permita realizar su Práctica Administrativa.

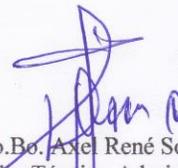
El Proceso de Práctica Administrativa inicia el 10 de febrero del año 2014 cumpliendo la estudiante con 200 horas. La estudiante deberá interactuar con usted y docentes, con el objeto de contribuir al proceso educativo de los alumnos que estudian en tan importante centro de estudios, además agradeceremos evaluar el trabajo que la estudiante realice durante el trabajo de investigación, permitir la supervisión eventual por la Asesora respectiva y el Coordinador Técnico Administrativo de la UPANA.

Agradeciendo su atención y colaboración, es un gusto suscribirnos en nombre de la Universidad Panamericana,

Atentamente,


PSE: Cándida Rosa Palma
Estudiante


Licda. Karen Damaris Vargas Salguero
Asesora


Vo.Bo. Axel René Sosa Vargas
Coordinador Técnico Administrativo UPANA
Facultad de Ciencias de la Educación
Universidad Panamericana
Sede Jocotán



Anexo 2 Constancia de autoridad indicando que se realizaron las 200 horas de práctica



**ESCUELA NORMAL BILINGÜE INTERCULTURAL
-ENBI-**

Correo Electrónico: enbicamotan@yahoo.es
TELEFONO 7946-5170
BARRIO EL CEMENTERIO, CAMOTÁN, CHIQUIMULA
GUATEMALA, C. A.

LA INFRASCRIPTA SECRETARIA DE LA ESCUELA NORMAL BILINGÜE INTERCULTURAL DEL MUNICIPIO DE CAMOTAN, DEL DEPARTAMENTO DE CHIQUIMULA, C E R T I F I C A: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS No. 5 EN LA QUE A FOLIOS No. 94 AL 95 SE TRANSCRIBIO EL ACTA, LA QUE LITERALMENTE SE LEE:

“Acta No. 12-2014

En el municipio de Camotán, departamento de Chiquimula, siendo las diez horas con treinta minutos del día lunes veintiocho de abril de dos mil catorce, reunidos en el local que ocupa la Dirección de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural de Camotán, los suscritos PEM José García Ramírez, Director, Dina Patrisia García Hernández, Cándida Rosa Palma, alumnas practicantes de la Universidad Panamericana e Ileana Ninneth Romero Hernández, para dejar constancia de lo siguiente:-----

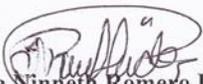
PRIMERO: El Director da la cordial bienvenida a los presentes a la presente reunión.- -

SEGUNDO: Se hace constar que las alumnas practicantes Dina Patrisia García Hernández quien se identifica con carné No. E-11-20035815 y Cándida Rosa Palma, quien se identifica con carné No. 0913483, iniciaron sus Prácticas Administrativas el diez de febrero y culminaron el once de abril de dos mil catorce, estudiantes de la Universidad Panamericana con sede en Jocotán, la cual la realizaron en la Dirección e interactuaron con el Personal Docente; cumpliendo con los requerimientos y lineamientos de la UPANA.- - - - -

TERCERO: Se solicita que al concluir el proceso e informe final de la Práctica; deberán presentar un ejemplar impreso del informe a esta Dirección.-----

CUARTO: El Director agradece a las alumnas practicantes García Hernández y Palma, por su dedicación y desempeño en la realización de su Práctica Administrativa. No habiendo más que hacer constar se da por finalizada la presente en el mismo lugar y fecha siendo las once horas, firmamos quienes en ella intervenimos. Damos fe. Aparecen las firmas ilegibles de los que integraron la presente acta.- - - - -

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE A LA MISMA CONVenga, EXTIENDO FIRMO Y SELLO LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN EL MUNICIPIO DE CAMOTAN DEL DEPARTAMENTO DE CHIQUIMULA, A LOS VEINTIOCHO DIAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL CATORCE.


Ileana Ninneth Romero Hernández
Secretaria




Vo. Bo. Prof. José García Ramírez
Director





Control de asistencia

1. Nombre de la institución educativa: Escuela Normal Bilingüe, del Municipio de Camotán Chiquimula.
2. Nombre del Director: PEM José García Ramírez
3. Alumna Practicante: Cándida Rosa Palma

Control de asistencia

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	10-02-2014		
2	11-02-2014		
3	12-02-2014		
4	13-02-2014		
5	14-02-2014		
6	17-02-2014		
7	18-02-2014		
8	19-02-2014		
9	20-02-2014		
10	21-02-2014		
11	24-02-2014		
12	25-02-2014		
13	26-02-2014		
14	27-02-2014		
15	28-02-2014		

PEM José García Ramírez
Director





UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA
Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura En Pedagogía y Administración Educativa
Sede Jocotán

Control de asistencia

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	03-03-2014		
2	04-03-2014		
3	05-03-2014		
4	06-03-2014		
5	07-03-2014		
6	10-03-2014		
7	11-03-2014		
8	12-03-2014		
9	13-03-2014		
10	14-03-2014		
11	17-03-2014		
12	18-03-2014		
13	19-03-2014		
14	20-03-2014		
15	21-03-2014		

PEM José García Ramírez
Director

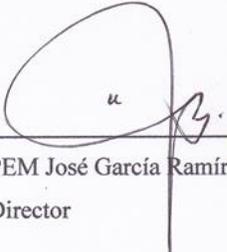




UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA
Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura En Pedagogía y Administración Educativa
Sede Jocotán

Control de asistencia

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	24-03-2014		
2	25-03-2014		
3	26-03-2014		
4	27-03-2014		
5	28-03-2014		
6	31-03-2014		
7	01-04-2014		
8	02-04-2014		
9	03-04-2014		
10	04-04-2014		
11	07-04-2014		
12	08-04-2014		
13	09-04-2014		
14	10-04-2014		
15	11-04-2014		


PEM José García Ramírez
Director



Anexo 3 Ficha Informativa del Estudiante

1. Datos personales del estudiante

- a. Nombre completo del/la estudiante practicante: Cándida Rosa Palma
- b. Carné: 0913483
- c. Fecha de nacimiento: 02 de Abril de 1,979 Edad 35 años
- d. Dirección: Barrio El Cementerio Jocotán, Chiquimula
- e. Números de teléfonos: 79465661_móvil: 42206113
- a. Dirección electrónica: palmacandida@hotmail.com



2. Datos de la institución educativa en donde realizó la Práctica Administrativa

- a. Nombre de la institución educativa: Escuela Normal Bilingüe Intercultural
- b. Nombre del jefe inmediato: José García Ramírez
- c. Dirección: Barrio El Cementerio, Camotán, Chiquimula
- d. Números de teléfonos: 79465170 y 45996799
- e. Dirección electrónica: enbicamotan@yahoo.es

3. Datos de la práctica

- a. Período del: 10 de febrero al: 11 de abril de 2014

4. Nombre del jefe inmediato y/o supervisor

- b. Por la institución educativa. Nombre y firma:

PEM José García Ramírez

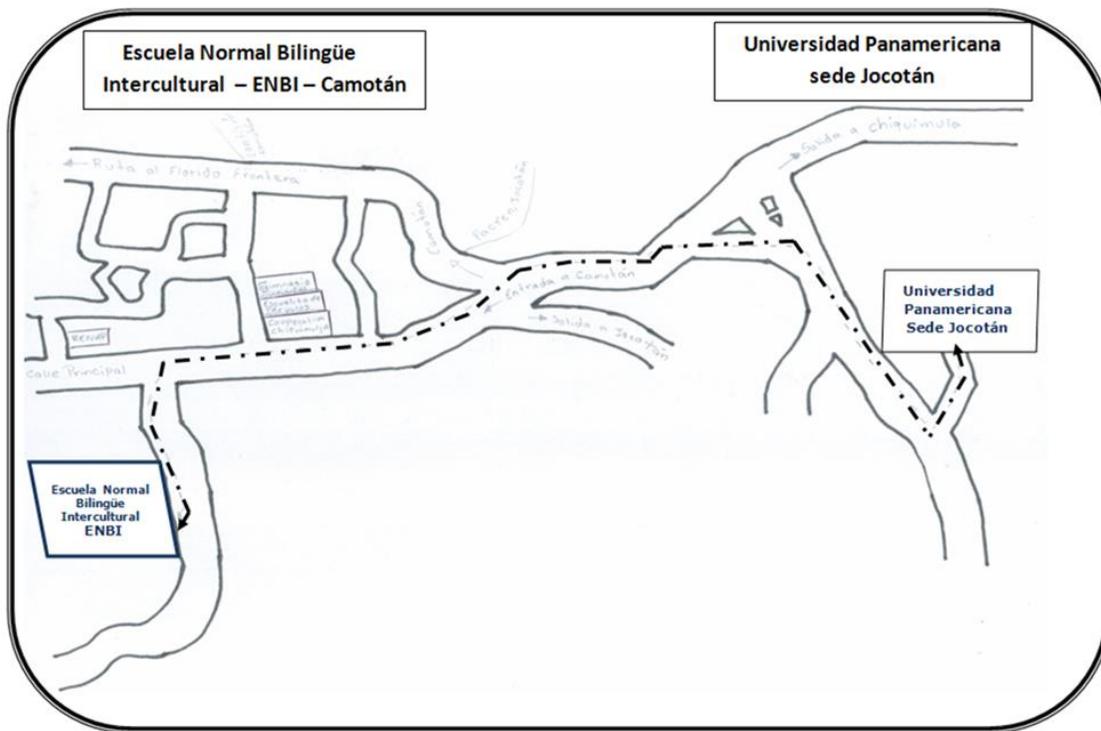
- b. Por la Universidad Panamericana: Nombre y firma:

Msc. Axel René Sosa Vargas

Camotán Mayo de 2,014

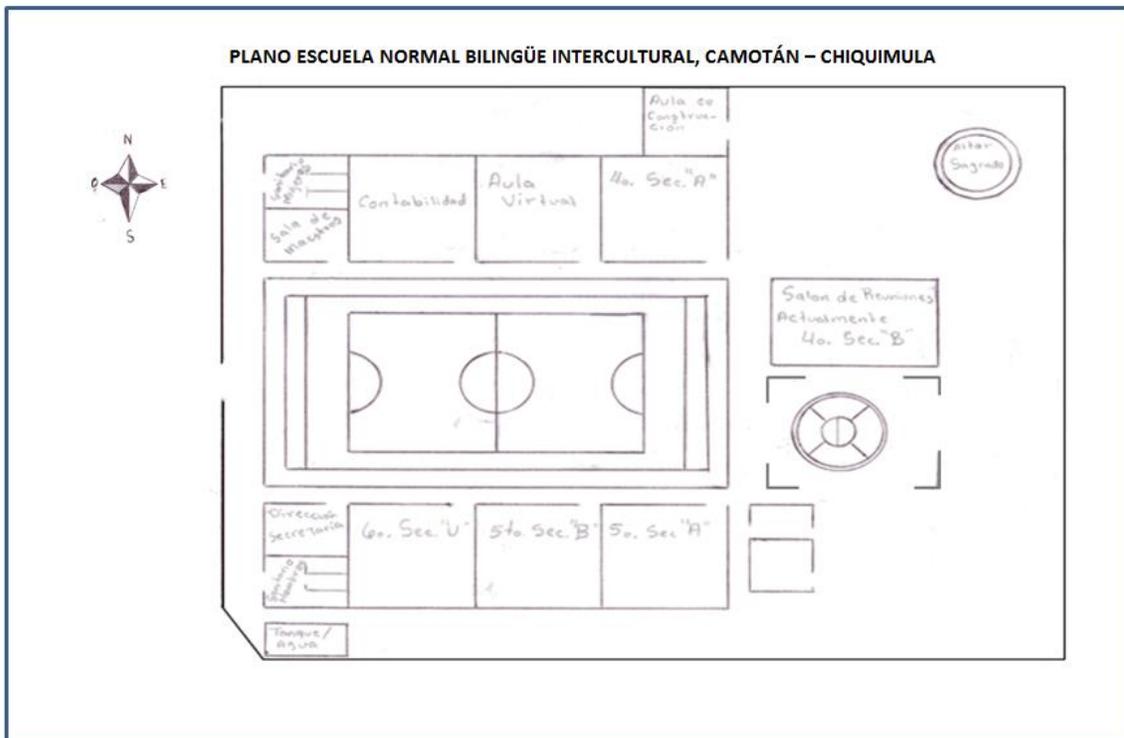
Anexo 4 Croquis de la Institución Educativa

1. **Nombre de la Institución educativa:** Escuela Normal Bilingüe Intercultural
2. **Dirección:** Barrio El Cementerio del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula

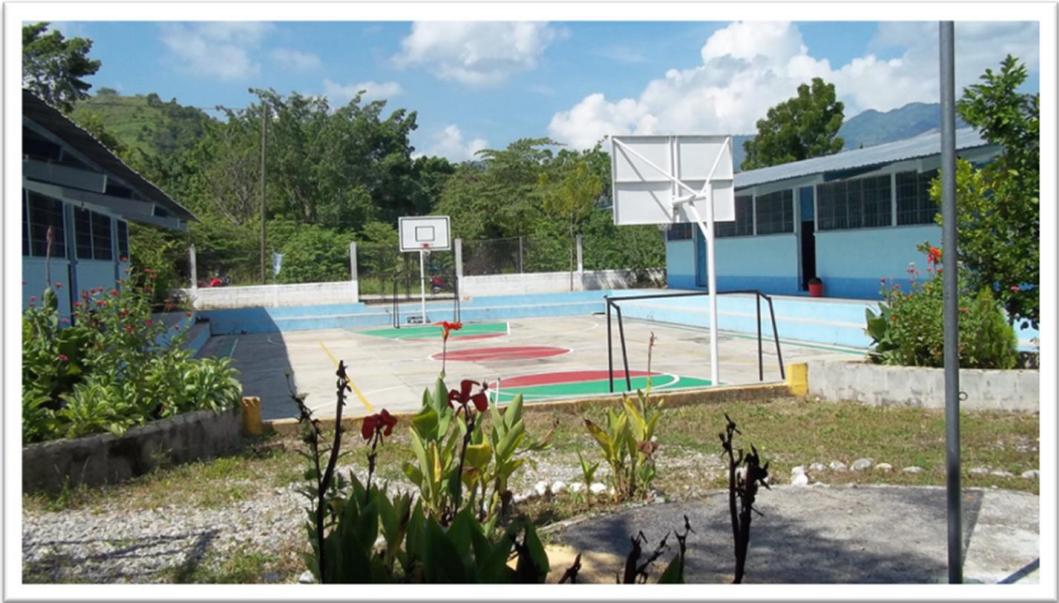


Anexo 5 Plano de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula

1. **Nombre de la institución educativa:** Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula.



Anexo 6 Galería Fotográfica



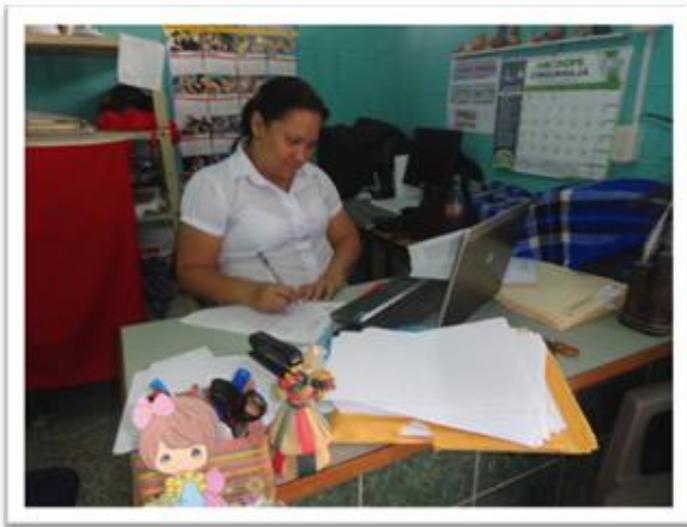
Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Camotán, departamento de Chiquimula



Apoyando al director en la revisión de documentos de los estudiantes



Colaborando con los estudiantes para el día de la lengua materna



Llenando compromiso de estudios



Reunión con el concejo municipal de Camotán



Elaboración de base de datos de los alumnos



Apoyo en reunión de padres de familia



Participación en reunión con el personal de la ENBI



Apoyando en la escenografía del día de la familia



Conviviendo con el personal administrativo y docentes



Colaborando con los estudiantes para el día de la lengua materna



Apoyo en la actividad del día de la familia