

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
Facultad de Ciencias de la Educación  
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa



**Perfilación de líneas de acción para el fortalecimiento institucional de la  
Asociación Puente sede Santa María Cahabón, Alta Verapaz**  
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Ingrid Onelda Coy Requena

Guatemala

2017

**Perfilación de líneas de acción para el fortalecimiento institucional de la  
Asociación Puente sede Santa María Cahabón, Alta Verapaz  
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)**

Ingrid Onelda Coy Requena

Lic. Miguel Ángel Prado Reyes (**Asesor**)

Licda. Anabela Tello López (**Revisora**)

Guatemala

2017

## **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 Cobar**

Vicerrector Administrativo

**EMBA. Adolfo Noguera Bosque**

Secretario General

## **Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación**

**Licda. Sandy Johana García Gaitán**

Decana

**M.A. Wendy Flores de Mejía**

Vicedecana

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

**ASUNTO**    **Ingrid Onelda Coy Requena**  
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 No. 154 22032017

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 **Perfilación de líneas de acción para el fortalecimiento institucional de la Asociación Puente sede Santa María Cahabón, Alta Verapaz** 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 **Ingrid Onelda Coy Requena**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.

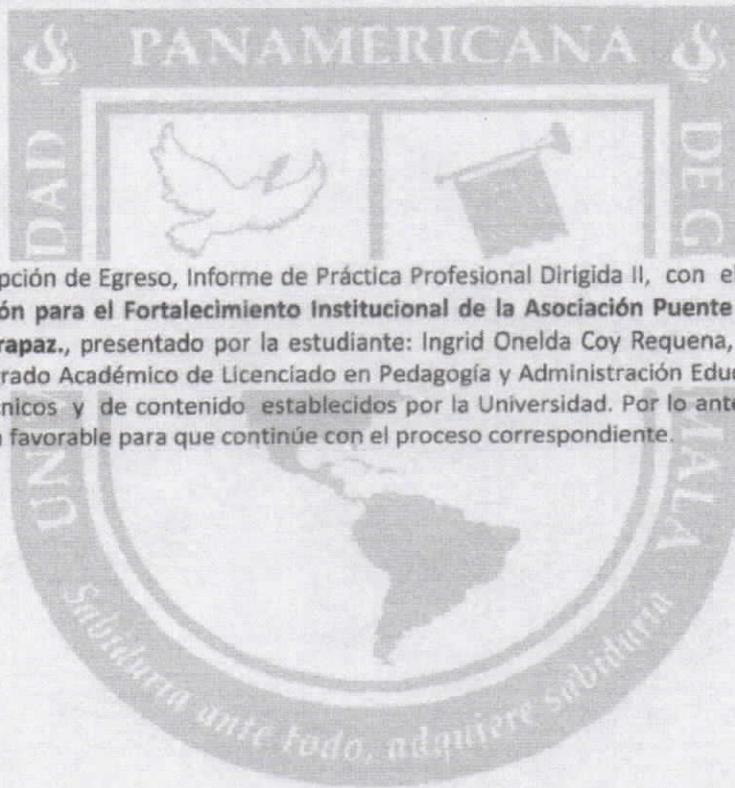
  
**M.A. Sandy Johana Garcia Gaitan**  
Decana  
Facultad de Ciencias de la Educación



c.c. archivo  
AJSIL

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.

Santa María Cahabón A.V.12 de enero del año 2017.

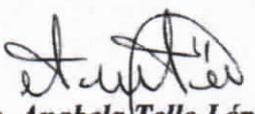
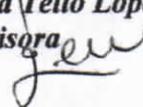


En virtud de la Opción de Egreso, Informe de Práctica Profesional Dirigida II, con el tema: **Perfilación de Líneas de Acción para el Fortalecimiento Institucional de la Asociación Puente Sede Santa María Cahabón, Alta Verapaz.**, presentado por la estudiante: Ingrid Onelda Coy Requena, Carné 201205681, previo a optar al grado Académico de Licenciado en Pedagogía y Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad. Por lo anterior se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.

  
Lic. Miguel Angel Prado Reyes  
Asesor

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,**  
Guatemala catorce de marzo de dos mil diez y siete-----

*En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Perfilación De Líneas De Acción Para El Fortalecimiento Institucional De La Asociación Puente Sede Santa María Cahabón, Alta Verapaz. Presentado por la estudiante: Ingrid Onelda Coy Requena. Previa 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.***

  
**Lda. Anabela Tello López**  
**Revisora**  


UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.  
Guatemala, veintidós de marzo del dos mil diecisiete.

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Perfilación de líneas de acción para el fortalecimiento institucional de la Asociación Puente sede Santa María Cahabón, Alta Verapaz** 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.



**M.A. Sandy Johana García Galtán**  
Decana  
Facultad de Ciencias de la Educación

c.c. archivo  
Ajsil.

## Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1	
Marco contextual	1
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	2
1.3 Visión y misión	3
1.4 Estructura organizativa	4
1.5 Ubicación geográfica de la Asociación Puente	5
Capítulo 2	
Diagnostico institucional	6
2.1 Descripción del diagnóstico institucional	6
2.2 Árbol de problemas	9
2.3 Árbol de objetivos	10
2.4 Metodología	11
2.5 Técnicas	11
2.6 Instrumentos	12
2.7 Informantes	13
2.8 Determinación del problema	13

Capítulo 3	
Marco teórico	15
3.1 Motivación	15
3.2 Fortalecimiento institucional	16
3.3 Líneas de acción	16
3.4 Desempeño laboral	17
3.5 Regalmento interno	17
3.6 Clima organizacional	18
Capítulo 4	
Propuesta	19
4.1 Nombre de la propuesta	19
4.2 Introducción	19
4.3 Justificación	20
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta	20
4.5 Objetivos	21
4.6 Estrategia	21
4.7 Resultados esperados	22
4.8 Actividades	22
4.9 Cronograma de actividades	23
4.10 Metodología	25
4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	25
4.12 Recursos	26
4.13 Presupuesto	27

Capítulo 5	
Sistematización de la propuesta	28
5.1 Proceso de sistematización	28
5.2 Experiencia vivida	28
5.3 Reconstrucción histórica	29
5.4 Objeto de la sistematización de la propuesta	29
5.5 Principales lecciones aprendidas	30
Conclusiones	31
Referencias	32
Anexos	33
Anexo 1 Cartas de autoridades	33
Anexo 2 Ficha informativa del estudiante	34
Anexo 3 Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica	35
Anexo 4 Constancia de la realización de las 200 horas de la práctica profesional	36
Anexo 5 Certificación de acta de finalización de práctica	37
Anexo 6 Galería fotográfica	38

## **Índice de Imágenes**

Imagen 1 Organigrama de la asociación Puente	4
Imagen 2 Ubicación geográfica de la Asociación Puente	5
Imagen 3 Árbol de problemas	9
Imagen 4 Árbol de objetivos	8

## **Índice de Tablas**

Tabla 1 -Foda- sistémico de la Asociación Puente	5
Tabla 2 Cronograma de actividades	23

## **Resumen**

La Práctica Profesional Dirigida de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía de la Universidad Panamericana, se realizó en la Asociación Puente, con sede Cahabón, departamento de Alta Verapaz, esta concluye con la elaboración del informe final, el que tiene una estructura conformada por cinco capítulos.

El capítulo uno aborda el marco contextual, en el que se describe la Asociación Puente, la visión, misión, organigrama y ubicación geográfica de la misma.

El capítulo dos refiere el diagnóstico institucional, en el que se detallan a profundidad los resultados obtenidos en el análisis de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, –FODA– que permitió determinar la problemática, la que requirió de mayor atención y de análisis para la búsqueda de solución a través de una propuesta, que fue el aporte brindado a la asociación.

En el capítulo tres se encuentra el desarrollo del marco teórico en el que se fundamenta con estudios realizados por profesionales los temas abordados y la propuesta presentada.

En el capítulo cuatro, se presenta la propuesta de solución Líneas de Acción de la Asociación Puente con sede Cahabón, en la que determina la metodología, estrategias, actividades y resultados esperados en su implementación.

En el capítulo cinco se aborda la sistematización de la propuesta, en este se abordan las actividades realizadas, las experiencias obtenidas durante su implementación.

## **Introducción**

El informe es el producto de la Práctica Profesional Dirigida en la Asociación Puente, sede Cahabón del municipio de Santa María Cahabón, departamento de Alta Verapaz, en este se detallan los resultados del proceso, el análisis del –FODA–, las líneas de acción para el fortalecimiento institucional.

Del problema se desglosan las causas, como la falta de talleres o actividades motivacionales dentro la institución, tanto para el talento humano que labora en ella, como para las mujeres que participan o son beneficiarias, todo esto infiere en un rendimiento laboral bajo.

De la propuesta se describen los objetivos de la perfilación de las líneas de acción para el componente de la Asociación Puente Cahabón que contribuyó en el proceso de mejoras y elevar el rendimiento laboral de los miembros del talento humano como de las mujeres beneficiarias.

# **Capítulo 1**

## **Marco contextual**

### **1.1 Descripción de la institución**

La Asociación Puente es una asociación que promueve el desarrollo integral de las comunidades rurales de Guatemala, que viven en la pobreza, con enfoque a fortalezas y potencialidades que deben ser aprovechadas para lograr el desarrollo rural integral.

La Asociación Puente apoya con diversos programas en varias comunidades para mejorar el nivel de vida de las personas, su sede central se encuentra en la Ciudad de Guatemala en la 23 Ave. 7-50 Zona 15, VH 1 Edificio La Rotonda, Oficina no. 3.

Uno de los objetivos en los que enfoca su trabajo es disminuir la desnutrición y combatir la pobreza en los lugares en donde tiene presencia. Actualmente están trabajando en Santa María Cahabón, departamento de Alta Verapaz, Chichicastenango, Quiché, Santa Apolonia Chimaltenango y actualmente está iniciando un proyecto en San Rafael Las Flores, Jalapa. Estos municipios poseen los índices más altos de desnutrición, pobreza extrema, falta de oportunidades, maternidad y mortalidad materna muy elevada.

Asociación Puente prioriza el trabajo de la mujer, pilar fundamental de la familia quien es capaz de hacer los cambios en su familia y en su comunidad, se enfoca en cómo llevar una mejor calidad de vida, por lo que se proyectan en la formación de temas de higiene familiar y personal, talleres de preparación de alimentos, nutrición y cuidado de los niños.

También brindan formación en proyectos productivos, para que las mujeres inicien micro negocios de acuerdo a sus intereses y participación en asociaciones locales de ahorro y crédito, que les permiten ahorrar a lo largo del año y posteriormente poder adquirir bienes que mejoran su calidad de vida.

Realizan trabajos por medio del voluntariado el que es fundamental y se movilizan a las comunidades para instalar filtros de agua, estufas mejoradas, paneles solares, depósitos de agua, entre otros bienes que son donados y que permiten mejorar el nivel de vida de las personas.

El talento humano está conformado por:

- Coordinadora General Local, Licda. María Eugenia Abascal de Herrarte.
  - Capacitadora, Profa. Nidia Tiul Cucul.
  - Profa. Natividad Choc Chub.
  - Profa. Graciela Chen.
- 
- Impacto que genera la Asociación Puente

Reducción de un 4% de los niveles de desnutrición crónica.

Mejoras en la seguridad alimentaria y nutricional.

Desarrollo de competencias en la mujer para la prevención de la desnutrición de sus hijos menores de 5 años.

Actividades productivas sostenibles.

Saneamiento para prevención de enfermedades.

## **1.2 Reseña histórica de la institución**

En mayo de 2009 se proyectó un puente de asistencia hacia el municipio de Santa María Cahabón, Alta Verapaz, a través de este puente intentaron cambiar la vida de mujeres y sus familias que viven en comunidades lejanas en pobreza extrema, con poco acceso a oportunidades de educación, salud y desarrollo.

Iniciaron con seis comunidades y doscientos veinte mujeres, que participaban el programa “Aprendamos Juntas”, programa no lucrativo que contribuía al combate de la desnutrición y extrema pobreza, promovía el desarrollo integral, salud, educación e ingreso económico por medio de formación de mujeres.

Actualmente hay 1,103 señoras participando, 896 esposos, 776 niños menores de 5 años, 33 comunidades y 65 grupos. Hoy más que nunca Guatemala necesita de mujeres que conozcan su valor y puedan desarrollar sus potencialidades para buscar soluciones productivas a sus problemas y los de sus comunidades.

### **1.3 Visión y misión**

- Visión

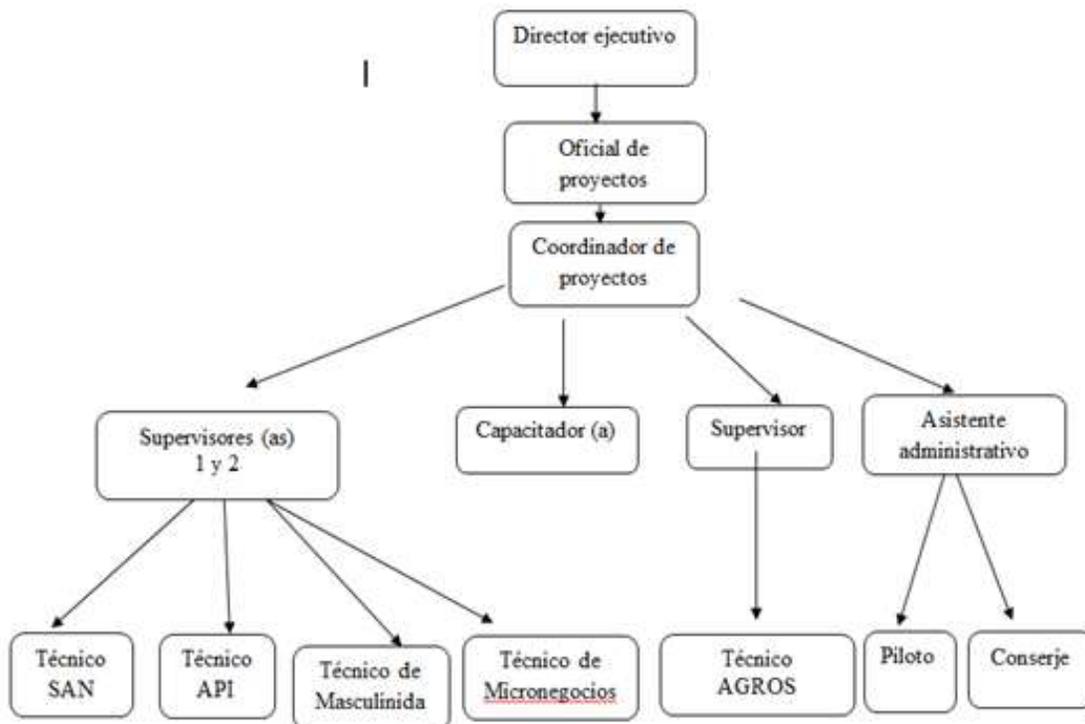
Una nueva generación de mujeres autogestoras que contribuyan con el desarrollo integral de sus familias y comunidades.

- Misión

Reducir la desnutrición crónica y prevenir la pobreza extrema a través del desarrollo de competencias en la mujer.

## 1.4 Estructura organizativa

Imagen No. 1  
Organigrama de la Asociación Puente



Fuente: elaboración propia con base a trabajo de campo.

**1.5 Ubicación geográfica de la Asociación Puente**

**Imagen No. 2**

**Ubicación geográfica de la Asociación Puente**



Fuente: vista satelital de google earth.

## Capítulo 2

### Diagnóstico institucional

#### 2.1 Descripción del diagnóstico

Para determinar la problemática de la Asociación Puente fue necesario realizar un análisis de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas –FODA– el que definió la inexistencia de plan estratégico para el fortalecimiento institucional local de la Asociación Puente con sede en Cahabón, Alta Verapaz.

**Tabla No. 1**  
**–FODA– Sistémico de la Asociación Puente**

Área Administrativa	
Fortalezas	Oportunidades
<p>Descentralización del trabajo.</p> <p>Personal calificado y con experiencia en el campo de trabajo.</p> <p>Uso de la tecnología como herramienta de trabajo.</p> <p>Alta participación de mujeres comunitarias.</p> <p>Programa de actividades planificadas.</p> <p>Formación constante a los participantes.</p> <p>Donación de bienes materiales.</p> <p>Cuenta con vehículo para traslado de personal.</p> <p>Contacto directo con las usuarias.</p>	<p>Crecimiento y estabilidad laboral.</p> <p>Contar con edificio propio de la institución.</p> <p>Especialización de áreas de trabajo.</p>

Área Administrativa		
Fortalezas		Oportunidades
Debilidades	Estrategias	Estrategias
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No cuenta con edificio propio.</li> <li>• Área de trabajo en la oficina es reducido por falta de espacio.</li> <li>• Carece de recursos económicos para invertir en medios publicitarios.</li> <li>• Personal limitado para el desarrollo de los programas debido a la alta demanda.</li> <li>• Población atendida es dispersa, lo que dificulta la convivencia unitaria.</li> <li>• Dependencia económica institucional que genera retrasos en la solución de problemas locales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar la compra de un terreno propio.</li> <li>• Alquilar un edificio más amplio.</li> <li>• Gestionar apoyo en medios de comunicación.</li> <li>• Contratación de nuevo personal.</li> <li>• Crear rutas que permitan la convivencia unitaria.</li> <li>• Gestión de rubros que permitan atender la demanda existente en proyectos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión para la construcción de un edificio propio.</li> <li>• Organizar adecuadamente el área de trabajo.</li> <li>• Promover que las socias sean independientes.</li> <li>• Mejorar los medios de comunicación</li> <li>• Gestión de donaciones a fin de financiar el proyecto solicitado.</li> </ul>

Área Administrativa		
Fortalezas		Oportunidades
Amenazas	Estrategias	Estrategias
Tasa de analfabetismo elevadas en las mujeres participantes en los programas	Brindar capacitaciones constantes.	Aplicar guías metodológicas para un aprendizaje efectivo.
No existe plan estratégico para el fortalecimiento institucional local	Perfilar líneas de acción para los componentes de la institución.	Aplicar talleres de integración que propicien el buen desempeño institucional.
Deserción de socias	Taller motivacional	Implementación de graduaciones anticipadas.
Conflicto de interés por personas externas a la asociación.		Talleres de concientización y apoyo mutuo

Fuente: elaboración propia con base a trabajo de campo.

## 2.2 Árbol de problemas

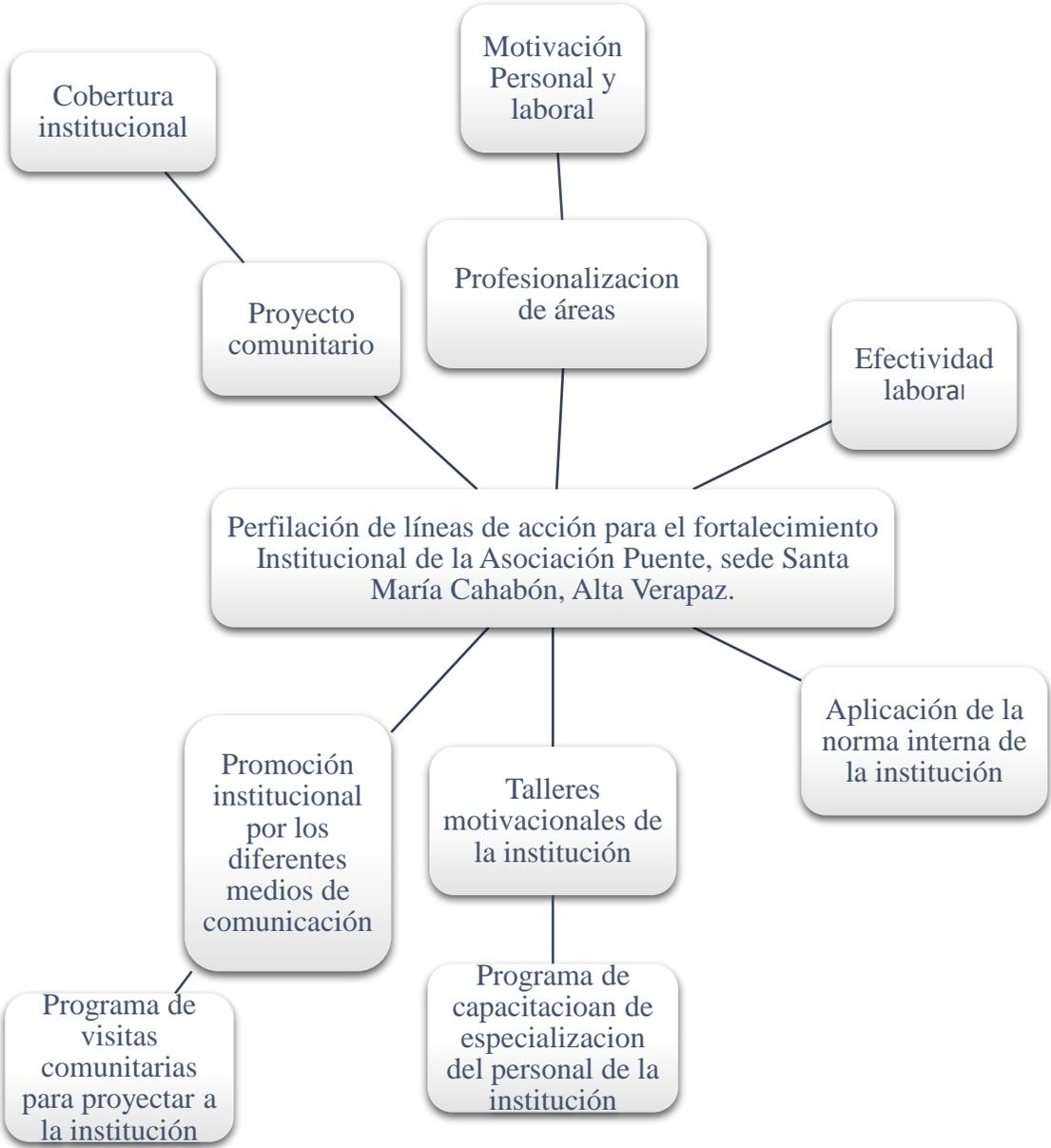
**Imagen 3**  
**Árbol de problemas**



Fuente: elaboración propia con base aplicación del –FODA–

2.3 Árbol de objetivos

Imagen No. 4  
Árbol de objetivos



Fuente: elaboración propia con base aplicación del –FODA–

## **2.4 Metodología**

La Metodología aplicada al diagnóstico institucional practicado fue la investigación acción.

Colmenares E. (2008) define la

La investigación acción como herramienta metodológica heurística para estudiar la realidad educativa, mejorar su comprensión y al mismo tiempo lograr su transformación. Para ello se plantea la necesidad de asumir una concepción ontoepistémica socio crítica o socio constructivista de la realidad social, en la cual se generan espacios por y entre los actores sociales para el diálogo, la reflexión y la construcción del conocimiento sobre los diferentes problemas que puedan afectar los actos y prácticas educativos dentro y fuera del aula.

Elliot (2000) indica

La investigación acción se relaciona con los problemas prácticos cotidianos experimentados por los profesores, en vez de con los "problemas teóricos" definidos por los investigadores puros en el entorno de una disciplina del saber. Puede ser desarrollada por los mismos profesores o por alguien a quien ellos se lo encarguen.

## **2.5 Técnicas**

- Observación Participante

Es una técnica para la recolección de datos sobre el comportamiento no verbal, implica la intervención directa del observador, de forma que el investigador puede intervenir en los procesos que se están realizando con el grupo de investigación.

- Notas de Campo

Guía de Evaluación Educativa UDLA.(2015) refiere

Corresponden a un registro de los acontecimientos que ocurren en una actividad, como una clase, una evaluación, una entrevista médico paciente o una sesión de trabajo grupal. Su uso permite al observador escriturar aquello que considera importante y que su memoria podría olvidar. Habitualmente, en una nota de campo se pueden registrar datos, tales como: hora del evento, una breve descripción de las características del evento y una interpretación (o comentarios) del observador acerca de los hechos registrados.

- Fotografías

La fotografía es un procedimiento por medio del cual se pueden conseguir imágenes permanentes, que permiten registrar y observar hechos o momentos que se pueden analizar posteriormente, son una muestra detallada de los hechos.

## **2.6 Instrumentos**

- Árbol de problemas

Estructura en la que se anota y analizan las causas y problemas determinados en el –FODA– con la ayuda de esta estructura se parte de un factor determinado, del que surgen varios más hasta llegar a encontrar todos la problemática.

- Árbol de objetivos

Estructura con las que se desarrolla un escenario y se pueden generar estrategias sencillas o complejas que le dan solución a la problemática encontrada en el árbol de problemas.

## **2.7 Informantes**

Las personas que apoyaron en cuanto a la facilitación de información de la Asociación Puente, fue la coordinadora, Licenciada María Eugenia Abascal de Herrarte y la capacitadora y encargada de educación Nidia Tiul Cucul, así mismo se contó con el apoyo de todo el personal de la asociación siendo las personas siguientes: Alma Villatoro, Graciela Chen, Natividad Chub, Glendy Chun, Conchita Caal, Krisna Maquin, Eusebia Cuc, Juana Ajcal, Gloria Chocoj, Ercilia Reyes, Gladys Coc, Hilda Saquij, Sandra Lopez y Margarita Cucul.

## **2.8 Determinación del problema**

Durante el diagnóstico institucional se evidencian actividades sustantivas realizadas en la Asociación Puente, con la finalidad de poder visualizar problemas del área y extraer las de mayor relevancia para la búsqueda de una solución que ayude a mejorar la calidad institucional de la región. A través del diálogo con personal administrativo y personal de campo, se enumeraron necesidades institucionales y de intereses personales, en consenso se determinan estrategias a mejorar.

Las notas de campo, evidencian aún más las necesidades, por lo tanto fundamentan los requerimientos necesarios para el fortalecimiento institucional local de la Asociación Puente.

Otro factor importante es el análisis del –FODA– de la asociación, donde se detallan las fortalezas, oportunidades de la institución de carácter positivo, mientras que las debilidades y amenazas demuestran las necesidades a mejorar, por lo que en ello se crean estrategias de posibles soluciones.

Se enumeran aspectos positivos dentro de la Asociación Puente como la descentralización del trabajo, con personal capacitado, el uso de la tecnología, y el enfoque de género, la capacitación de las participantes y el apoyo de las condiciones de mejora de vida de cada familia pobre.

Las limitantes que obstaculiza una mejor labor institucional son; la inexistencia de edificio propio, las condiciones del lugar no es propicio por lo reducido, la limitación económica para dotar de proyectos sociales a todas las comunidades del municipio, que no alcanza el número de personal ya que las necesidades comunitarias es muy amplia para cubrirlas.

Dentro del conjunto de problemas detectados se priorizó la inexistencia de un plan estratégico para el fortalecimiento institucional local, debido a que requiere de acciones para poder mejorar, por lo que se propuso perfilación de líneas de acción para los componentes de la Asociación Puente Cahabón, para hacer más eficiente la labor, contar con una mejor cobertura y poder disminuir la problemática existen en el municipio.

## **Capítulo 3**

### **Marco teórico**

#### **3.1 Motivación**

“Etimológicamente la palabra motivación procede del latín moveo, movere, movi, motum, lo que mueve o tiene la virtud para mover, es la necesidad o el deseo que dirige y energiza la conducta hacia una meta”. Myser (2005)

- La motivación social

Se define como el deseo de una persona de alcanzar altos estándares de ejecución en aquellas actividades o empresas en que se implique, bien sea en relación a otras personas o en relación a sí mismo.

- Motivación personal

Es un proceso de cambio a través del cual una persona trata de adquirir una serie de cualidades para mejorar la calidad de su vida, para alcanzar una meta, por lo que debe tener suficiente activación, energía, un objetivo claro, la capacidad y disposición de emplear su energía durante un período de tiempo lo suficientemente largo para poder alcanzar su meta.

- Motivación laboral

Es el deseo de alcanzar un logro significativo y aplicarlo a la asociación, institución o empresa donde se labora; este tipo de motivación necesita tareas que les supongan retos moderados, los logros a su vez deben ser fomentados y reforzados independientemente de la recompensa económica que se recibe, ya que es a través de la mejora de la satisfacción y el compromiso dados como se llega al éxito organizacional.

### **3.2 Fortalecimiento institucional**

El fortalecimiento institucional se entiende como el proceso mediante el cual las personas, grupos y organizaciones mejoran sus habilidades para llevar a cabo sus funciones y alcanzar los resultados deseados a través del tiempo. Es el desarrollo y construcción de capacidades de todos los agentes involucrados en los procesos de desarrollo.

Los aspectos relevantes en el fortalecimiento institucional son el entorno, que incluye el contexto legal, social y económico en el que la organización opera, la capacidad institucional entendida como los recursos de personal, capacidad de gestión y vínculos con otras organizaciones.

Además la motivación institucional que se refiere a una cultura organizacional y a los incentivos que condicionan el uso de las capacidades para lograr las metas propuestas, finalmente se puede mencionar el desempeño institucional, que se refleja en la efectividad o el grado en el que la organización alcanza las metas propuestas.

### **3.3 Líneas de Acción**

Las líneas de acción son uno de los principios clave dentro de una asociación, son el logro de una gestión orientada a los resultados, en la que se evalúan y se financian los productos y resultados. Las asociaciones que adoptan esta estrategia miden el rendimiento su fuerza laboral, fijan metas y recompensan a las que alcanzan o exceden sus metas. Así, la asociación se concentra principalmente en alcanzar metas de resultados y provisión de productos y no solamente en controlar los recursos gastados para realizar esa labor.

### **3.4 Desempeño laboral**

Es hacer un esfuerzo adicional, cooperar, seguir normas y procedimientos para promover los objetivos de la asociación, es contar con alta calidad del talento humano, para enfrentar con una buena y rápida capacidad de respuesta ante los retos que se presentan en las asociaciones.

El desempeño laboral está relacionado con la personalidad, entre sus principales rasgos se pueden mencionar:

- La extraversión o el grado en que alguien es sociable, conversador y firme.
- Disponibilidad, cooperador y confiable.
- Responsabilidad, digno de confianza, persistente y orientado hacia el logro.
- Estabilidad emocional y la apertura hacia la experiencia.

### **3.5 Reglamento interno**

Instrumento operativo y complementario del sistema de administración del talento humano, establece normas y regula la relación de dependencia de los servidores sin distinción de jerarquía y calidad asume plena responsabilidad por sus acciones y omisiones.

Es el conjunto de disposiciones internas de cada organización en las que se describen las medidas de orden técnico, administrativo, aspectos funcionales, derechos y obligaciones del personal administrativo y directivo, así como otras de carácter general para los clientes internos y externos.

La finalidad del reglamento interno es brindar mayor calidad, eficiencia y eficacia en todos los servicios de la asociación, con el propósito de mantener el orden en beneficio de los beneficiarios.

### **3.6 Clima organizacional**

Ortega S. y Perdomo J. (2007) definen

El clima organizacional es un conjunto de propiedades o características del ambiente interno laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados de una organización, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado. El clima organizacional es una función de liderazgo, que tiende a atraer y conservar a las personas.

## **Capítulo 4**

### **Propuesta**

#### **4.1 Nombre de la propuesta**

Perfilación de líneas de acción para el fortalecimiento institucional de la Asociación Puente, Sede Cahabón, municipio de Cahabón, Alta Verapaz.

#### **4.2 Introducción**

El propósito de la propuesta es brindar una solución a la problemática detectada, la que básicamente consiste en la perfilación de líneas de acción para el fortalecimiento de la Asociación Puente, la que incluye actividades sugeridas a fin del cumplimiento de las metas de la misma, asumir responsabilidades y encaminar la conducta laboral para alcanzar altos niveles de eficiencia en el desempeño laboral.

El interés de la propuesta, es generar un ambiente de trabajo proactivo y coordinación con todo el personal de la Asociación Puente, con el fin de perfilarse a la sociedad por medio del trabajo en equipo consolidado y hacia el logro de los objetivos establecidos en los proyectos que se ejecutan en la asociación, así como lograr que los beneficiarios de educación tengan una educación pertinente, lo que beneficia a los integrantes de las familias y lograr así una sociedad más equitativa.

La aceptación y la aplicación de la propuesta a través de las líneas de acción, coadyuvará a mejorar el ambiente al servicio comunitario, a partir de las responsabilidades de la administración como del personal que labora en la Asociación.

### **4.3 Justificación**

La propuesta nace porque se desea tener un ambiente laboral agradable en donde cada uno del personal sea responsable de las actitudes que realiza ya que con sus comportamientos positivos pueden ayudar a lograr los objetivos de la Asociación, así mismo, que como trabajadores tengan la oportunidad de ser motivados con actividades en donde el personal sienta que ocupa un lugar preferente ya que realizando esto el trabajador mantiene una actitud positiva en el trabajo.

El motivo de la propuesta para la Asociación Puente es para tener un ambiente laboral en donde exista coordinación, satisfacción y motivación del personal en el ámbito administrativo ya que el personal es un elemento clave para el logro de los objetivos de la Asociación.

Las razones que se tiene: una estructura sólida del personal ya que el capital humano es imprescindible para una labor eficaz y cumplir los objetivos establecidos capacitándolos en sus áreas de trabajo por la Asociación ya que al estar motivados logran lo establecido y hay una mejor responsabilidad en su quehacer diario dentro de la misma y el logro de las metas establecidas. Sin faltar las normas internas, para que exista una manera eficaz de comunicación entre la coordinación y personal.

La Asociación Puente requiere de mayor presencia en las comunidades rurales del municipio, debido a que la pobreza está arraigada, que con la implementación de estrategias, ayudará a tomar mejores caminos para el desarrollo de la región.

### **4.4 Planteamiento del problema de la propuesta**

La problemática encontrada en la Asociación Puente fue la inexistencia de un plan estratégico para el fortalecimiento institucional local, así como la falta de talleres motivacionales para el talento humano, la falta de un reglamento interno, la ausencia de programas de capacitación de especialización del personal de la institución, la falta de programas radiales y ausencia de promociones comunitarias.

Por lo que se presenta una propuesta para apoyar a la solución de la problemática encontrada referente a la perfilación de líneas de acción para los componentes de la Asociación Puente, por medio de la implementación de talleres motivacionales.

## **4.5 Objetivos**

Objetivo general

- Aplicar líneas de acción que coadyuven al mejoramiento del ámbito laboral y proyección comunitaria de la Asociación Puente, Cahabón, Alta Verapaz.

Objetivos específicos

- Brindar talleres motivacionales al personal de la Asociación para el logro de la consecución de objetivos institucionales.
- Ampliar la norma interna del personal que labora, para una eficiencia y eficacia dentro de la institución.

## **4.6 Estrategias**

- Perfilación de líneas de acción para los componentes de la Asociación Puente, por medio de la implementación de talleres motivacionales para lograr un ámbito laboral proactivo y coordinado.
- Organizar talleres de integración que propicien el buen desempeño institucional, para determinar las habilidades y destrezas.

- La aplicación de la norma interna de la Asociación, para lograr tener un ambiente de trabajo propicio de paz y armonía y tener una conducta, convierten en elementos clave de convivencia.
- Organizar programas de visitas comunitarias para proyectar a la Asociación Puente, esto con el fin de conocer la realidad de las comunidades, para elaborar proyectos futuros que ayuden a superar la pobreza actual.

#### **4.7 Resultados esperados**

- Realización talleres motivacionales dirigidos al talento humano para obtener mejores resultados y lograr su integración.
- Organización de programas de visitas comunitarias para proyectar a la Asociación Puente para elaborar proyectos futuros que ayuden a superar la pobreza actual.

#### **4.8 Actividades**

- Organizar talleres motivacionales.
- Organizar talleres de integración para el buen desempeño institucional.
- Aplicar la norma interna de la Asociación Puente.
- Programar visitas comunitarias para proyectar a la asociación.
- Programas radiales.



Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
<p>de integración que propicie el buen desempeño institucional.</p> <p>Programa de capacitación de especialización del personal.</p> <p>La búsqueda de una vida cada vez mejor en cuanto a su convivencia social.</p> <p>La aplicación de la norma interna de la Asociación</p> <p>Se realizarán programas de visitas comunitarias para proyectar a la Asociación</p>	<p>al personal, permite que sea un trabajo realizado con eficacia.</p> <p>Efectividad laboral, es el resultado final esperado del persona de la Asociación</p>	<p>Programas radiales.</p>				

Fuente: elaboración propia con base a trabajo de campo.

## **4.10 Metodología**

Implementación de talleres enfocados a las líneas de acción para el fortalecimiento institucional de la Asociación Puente sede Santa María Cahabón, Alta Verapaz

## **4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta**

La propuesta es una medida de acción que apoya la motivación del personal en sentido de efectividad en su labor, se debe de aplicar a los distintos componentes con que cuenta la Asociación, para mejorar la atención que brindan a las comunidades pobres de las diferentes regiones con que cuenta el municipio.

La aplicación del reglamento interno local de la Asociación, determinará las funciones de cada empleado, la existencia de una mejor convivencia, el apoyo mutuo, evitando el divisionismo, para mantener la armonía.

Su sostenibilidad se deduce a que en la medida en que se implementa la propuesta se lograrán las metas trazadas por la Asociación Puente, su aplicación conlleva un término de tres meses, en la que será un elemento importante la labor de la coordinadora local y del talento humano.

## 4.12 Recursos

### Humanos

- Coordinadora local
- Supervisoras locales
- Personal administrativo
- Personal técnico en micro-negocios
- Personal técnico de campo (SAN-API)
- Personal técnico Agro
- Personal capacitador
- Personal operativo

### Materiales

- Computadora
- Cañonera

### 4.13 Presupuesto

Cantidad	Descripción	P/U	C/T
1	Resma de hojas papel bond	Q45.00	Q45.00
5 horas	Alquiler Cañonera	Q100.00	Q500.00
15	folders	Q1.00	Q15.00
1	Maskyn Tape	Q12.00	Q12.00
1	Memorias USB	Q75.00	Q75.00
25	Refacciones a los técnicos	Q10.00	Q250.00
1	Memoria USB	Q50.00	Q100.00
5 horas	Alquiler de computadora	Q50.00	Q250.00
Total	Q1,247.00		

El costo total es de mil doscientos cuarenta y siete quetzales exactos.

## **Capítulo 5**

### **Sistematización de la propuesta**

#### **5.1 Proceso de sistematización**

La Práctica Profesional Dirigida dio inicio con el diagnóstico institucional de la Asociación Puente, con la aplicación del –FODA– en el que se contó con el apoyo de la coordinadora, la encargada de educación y capacitadora del personal; lo que permitió determinar la problemática, elaborar e implementar la propuesta de perfilación de líneas de acción para el componente de la Asociación Puente, Sede Cahabón, municipio de Cahabón, Alta Verapaz.

#### **5.2 Experiencia vivida**

Durante la Práctica Profesional Dirigida se tuvo la oportunidad de conocer a detalle la visión, misión y objetivos de la asociación, así como se profundizó en los manuales que tienen para la formación de las mujeres de las comunidades que atiende la Asociación Puente.

Así mismo se presencié una formación educativa brindada por la capacitadora de educación proceso en el que se evidenció la importancia de planificar las actividades y la preparación de los materiales educativos del tema a desarrollar.

Se brindó apoyo en la elaboración de planificación de un tema a desarrollar, en el que se tuvo la oportunidad de analizar de forma detallada las actividades, las que debían considerar las características de las mujeres de las comunidades a la que se dirigía el taller, entre ellas que debían ser de fácil comprensión, partir de lo concreto a lo abstracto, permitir la manipulación de los diferentes materiales que se utilizaron.

### **5.3 Reconstrucción histórica**

La Práctica Profesional Dirigida es uno de los cursos fundamentales para el enriquecimiento de nuestro conocimiento en el ámbito administrativo para ello fue necesario la elección de un lugar para la realización de la misma.

Para lo que seleccione la Asociación Puente, a la que me presente el día lunes 19 de septiembre del año 2016 a las 9:00 a.m. con el fin de entregar la solicitud para la realización de la Práctica Profesional Dirigida, ese mismo día la coordinadora brindó una respuesta positiva ante tal solicitud y me refirió a la encargada de educación para que indicarme los lineamientos a seguir, entre los que tuve una etapa de inducción a la Asociación Puente la que consistió en la lectura de varios módulos que utilizan para los talleres con las socias que participan en la Asociación.

Al principio del mes de octubre, facilitaron el FODA en donde pude detectar las necesidades que tiene la Asociación siendo de las debilidades y amenazas, la cual detecté problemas que afectan a la Asociación y que requerían de atención, de la cual se priorizó una a través del análisis detallado. La elaboración de la propuesta requirió la búsqueda de estrategias y actividades acordes a las metas, talento humano y recursos de la asociación. Finalmente se redactó el informe final, en el que se recaudó toda la información relevante.

### **5.4 Objeto de la sistematización de la propuesta**

Facilitar los docentes o todo estudiante de la educación la generación de nuevos conocimientos, ideas, proyectos propuestos e iniciativas de apoyo, para implementar estrategias que mejoren el nivel de educación de las mujeres de las comunidades y mejorar sus condiciones de vida.

## **5.5 Principales lecciones aprendidas**

La propuesta implementada contribuyo al fortalecimiento institucional, la que se reflejó en mejoras en las comunidades con pobreza y pobreza extrema.

El FODA institucional refiere a un panorama en donde se visualiza los distintos problemas que tiene la asociación, se enfoca a una problemática, que en este caso fue la falta de acciones para el fortalecimiento institucional.

El impacto real de la propuesta se descubrirá en la labor que la asociación realiza en las comunidades del municipio de Cahabón, la que se encuentra contextualizada a la realidad de las mujeres que participan en la asociación, por lo que se esperan resultados positivos.

## **Conclusiones**

- La propuesta, perfilación de líneas de acción, presentada a la Asociación Puente del municipio de Cahabón, Alta Verapaz, apoyo a la parte administrativa pues permitió la facilitación de la labor con el personal y con las participantes de la Asociación de las diferentes comunidades donde se proyecta.
- Con la Práctica Profesional Dirigida en la Asociación Puente, se fortalece la preparación del futuro profesional y su aporte para contribuir en el proceso de mejoras en la labor institucional, pues permite la aplicación de los conocimientos adquiridos en forma teórica.
- Realización talleres motivacionales dirigidos al talento humano para obtener mejores resultados y lograr su integración del mismo con la finalidad de lograr un mejor desempeño laboral y el fortalecimiento institucional.
- Un factor importante es la promoción de la atención que brinda la Asociación, el que se pudo apoyar con la programación de visitas a las diferentes comunidades donde tiene presencia la misma.

## Referencias

- Colmenares A.(2088). *La investigación acción*. Laurus. Venezuela:Caracas.
- Elliot, J. (2000). *La Investigación Acción en Educación*. Morata.Inglaterra: Reino Unido Gran Bretaña.
- Guía de Evaluación Educativa –UDLA–. (2015). *Notas de Campo*.Procedimientos y Técnicas de Evaluación Cuantitativa.Universidad de las Américas. –UDLA–. Chile:Santiago.
- Myers, D. (205). *Psicología*. 7a edición. Interamericana. España: Madrid.
- Ortega S. y Perdomo J. (2007). *Factores influyentes en el clima organizacional y estrategias para lograr un buen funcionamiento interno en la organización*. Chía. Venezuela: Sabana

## Anexos

### Anexo 1 Cartas de autoridades

DICTAMEN DEL ASESOR (A)  
PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
UNIVERSIDAD PANAMERICANA

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN, Guatemala 12 de enero de 2,017.-----

En virtud de que la **“Práctica Profesional Dirigida de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, cohorte 2015, de la Sede de Santa María Cahabón Alta Verapaz”** presentado por el estudiante: Ingrid Onelda Coy Requena, con carne No. 201205681, 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. Por lo anterior se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.

  
*Lic. Miguel Ángel Prado Reyes*  
*Asesor de Práctica Profesional Dirigida*

## Anexo 2 Ficha informativa del estudiante

### 1. Datos personales

Nombre completo del estudiante practicante: Ingrid Onelda Coy Requena

Dirección: Barrió San Pablo. Número de teléfono móvil: 4954-7642

Dirección electrónica: [ingridoneldacoy@gmail.com](mailto:ingridoneldacoy@gmail.com)



### 2. Datos del centro educativo en donde realizó la Práctica Profesional Dirigida

Nombre Oficial del centro educativo: Asociación Puente

Dirección: Barrio San Jacinto, Cahabón A.V.

Área: Educativa: Sector: Asociación Modalidad: Doble

Nombre de la coordinadora: Licda. María Eugenia Abascal de Herrarte

Números de teléfonos: 52088437

Dirección electrónica: [coordinacion.cah@puente.org.gt](mailto:coordinacion.cah@puente.org.gt)

Horarios: días: lunes a viernes y horas 08:11:00 a 15:00 a17:00

Por la Universidad Panamericana: Lic. Miguel Ángel Prado Reyes

### Anexo 3

## Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica. Certificación de acta de inicio y final

EL INFRASCRITO COORDINADORA DE LA ASOCIACIÓN PUENTE DEL MUNICIPIO DE SANTA MARÍA CAHABÓN DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ **CERTIFICA:** HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS NÚMERO UNO, EN DONDE AL FOLIO NUMERO VEINTIUNO, APARECE EL ACTA NÚMERO NUEVE GUION DOS MIL DIECISÉIS, QUE COPIADA LITERALMENTE DICE.-----.

ACTA No 9-2016

En el municipio de santa María Cahabón departamento de alta Verapaz, reunidos en las instalaciones de Asociación Puente, el lunes diecinueve de septiembre del año 2016, para dejar constancia de lo siguiente: \_\_\_\_\_

**PRIMERO.** La estudiante de la universidad panamericana Ingrid Onelda Coy Requena de la carrera Licenciatura en pedagogía y administración educativa se presenta a la oficina para solicitar un espacio para realizar su práctica profesional dirigida \_\_\_\_\_

**SEGUNDO:** La coordinadora de la Asociación Puente María Eugenia Abascal de Herrarte, le autoriza la estudiante realizar su práctica profesional dirigida en el área de educación con la capacitadora Nidia Lucely Tiul Cucul.-----

**TERCERO:** La estudiante Ingrid Coy agradece por el espacio que se le da en la asociación y desde ya se compromete en cumplir con las tareas que le sean asignadas: \_\_\_\_\_

**CUARTO:** no habiendo más que hacer constar se da por finalizada la presente en el mismo lugar y fecha a media hora después de su inicio. -----.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE AL INTERESADO CONVenga, FIRMO Y SELLO LA PRESENTE CERTIFICACIÓN, EN UNA HOJA PAPEL BOND TAMAÑO CARTA EN EL MUNICIPIO DE SANTA MARIA CAHABON, ALTA VERAPAZ, A LOS TREINTA DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS.-----.

f. 

Licda. María Eugenia Abascal de Herrarte  
Coordinadora



## Anexo 4 Constancia de la realización de las 200 horas de práctica profesional

ASOCIACIÓN PUENTE SEDE SANTA MARIA CAHABÓN,  
DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ.



### A QUIEN INTERESE

El infrascrito coordinadora de la Asociación Puente del municipio de Santa María Cahabón, departamento de Alta Verapaz.

### HACE CONSTAR

Que la profesora: **Ingrid Onelda Coy Requena**, estudiante de la Universidad Panamericana con sede en Santa María Cahabón, departamento de Alta Verapaz, quien se identifica con No. De carnet 201205681, realizó doscientas (200) horas de práctica profesional dirigida en la Asociación Puente por lo tanto, ni existe ningún inconveniente para extender la siguiente **CONSTANCIA**.

**Y PARA LOS USOS LEGALES QUE AL INTERESADO CONVenga, EXTIENDO, FIRMO Y SELLO LA PRESENTE EN UNA HOJA PAEL BOND TAMAÑO CARTA A LOS DIECISEIS DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECISEIS.**

f. Maria Eugenia Abascal de Heredia  
Licda. María Eugenia Abascal de Heredia



Coordinadora

## Anexo 5 Certificación de acta de finalización de práctica

EL INFRASCRITO COORDINADORA DE LA ASOCIACIÓN PUENTE DEL MUNICIPIO DE SANTA MARÍA CAHABÓN DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ **CERTIFICA:** HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS NÚMERO UNO, EN DONDE AL FOLIO NUMERO VEINTIUNO AL VEINTIDOS, APARECE EL ACTA NÚMERO DIEZ GUION DOS MIL DIECISÉIS, QUE COPIADA LITERALMENTE DICE.-----

ACTA No. 10-2016

En el municipio de Santa María Cahabón, departamento de Alta Verapaz, siendo las dieciséis horas con treinta minutos del día quince de noviembre del año dos mil dieciséis, reunidos en las instalaciones que ocupa la Asociación Puente, la coordinadora Licda. María Eugenia Abascal de Herrarte, Capacitadora, Nidia Tiul, Asistente contable, Abelino Arnoldo Jalal y la estudiante Ingrid Onelda Coy Requena, para dejar constancia lo siguiente:-----

**PRIMERO:** La Licenciada, María Eugenia Abascal de Herrarte, coordinadora de la Asociación Puente Cahabón da a conocer que las doscientas horas establecidas de práctica profesional dirigida realizada por la profesora Ingrid Onelda Coy Requena, estudiante de la Universidad Panamericana ha finalizado satisfactoriamente el proceso, cumpliendo en su totalidad las tareas que le fue encomendado al inicio de la práctica, por lo que, se le agradece el apoyo brindado a la Asociación Puente.-----

**SEGUNDO:** La profesora Ingrid Onelda Coy Requena agradece también a la coordinadora y al personal de la Asociación Puente, por el espacio y la oportunidad que se le dio para realizar su práctica, ya que, es el último proceso de formación de su carrera profesional.-----

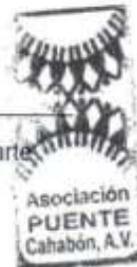
**TERCERO:** No habiendo más que hacer constar se da por finalizada la presente en el mismo lugar y fecha a treinta minutos después de su inicio, firmando para constancia y validez los que en ella intervinimos.-----

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE AL INTERESADO CONVenga, FIRMO Y SELLO LA PRESENTE CERTIFICACIÓN, EN UNA HOJA PAPEL BOND TAMAÑO CARTA EN EL MUNICIPIO DE SANTA MARÍA CAHABÓN, ALTA VERAPAZ, A LOS DIECISIES DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS.-----

f. Maria Eugenia Abascal de Herrarte

Licda. María Eugenia Abascal de Herrarte

Coordinadora



## Anexo 6 Galería fotográfica

Foto No. 1



Apoyo en la entrega de materiales en oficina de Asociación Puente a socias.

**Foto No. 2**



Apoyo en la capacitación al personal.

**Foto No.3**



Elaboración de planificación de capacitación al personal técnico.

**Foto No.4**



Oficina a la Asociación Puente, Cahabón A. V.