



Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

**Manual de capacitación docente en Liceo Sinaí, del sector 19-04-09 del
municipio de Gualán, departamento de Zacapa**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Jeremías Rodríguez Moroy

Guatemala

2020

**Manual de capacitación docente en Liceo Sinaí, del sector 19-04-09 del
municipio de Gualán, departamento de Zacapa**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Jeremías Rodríguez Moroy

Licenciada Gleydi Yanira Mayorga Archila (**Asesora**)

Licenciada Ana Lucía Rivera Amézquita (**Revisora**)

Guatemala

2020

Autoridades Universidad Panamericana

M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

M.A. 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: Jeremías Rodríguez Moroy
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 324.01082019.

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: **“Manual de capacitación docente en Liceo Sinaí, del sector 19-04-09 del municipio de Gualán, departamento de Zacapa”** 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 **Jeremías Rodríguez Moroy**, 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 J. García
Decana
Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala, 07 de diciembre del 2019 -----

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Guía didáctica para la práctica de valores dirigida a los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica “Álvaro Enrique Estrada Arriaza” del municipio de Gualán, departamento de Zacapa.** Presentado por el (la) estudiante: **Cristina Melissa Sosa Sosa.** 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.



Asesora
Licda. Gleydi Yanira Mayorga Archila
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Colegiado: 19,968

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION. Guatemala, quince de mayo del dos mil veinte.

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema:
“Manual de capacitación docente en Liceo Sinaí, del sector 19-04-09 del municipio de Gualán, departamento de Zacapa”.

Presentado por la estudiante Jeremías Rodríguez Moroy, 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.



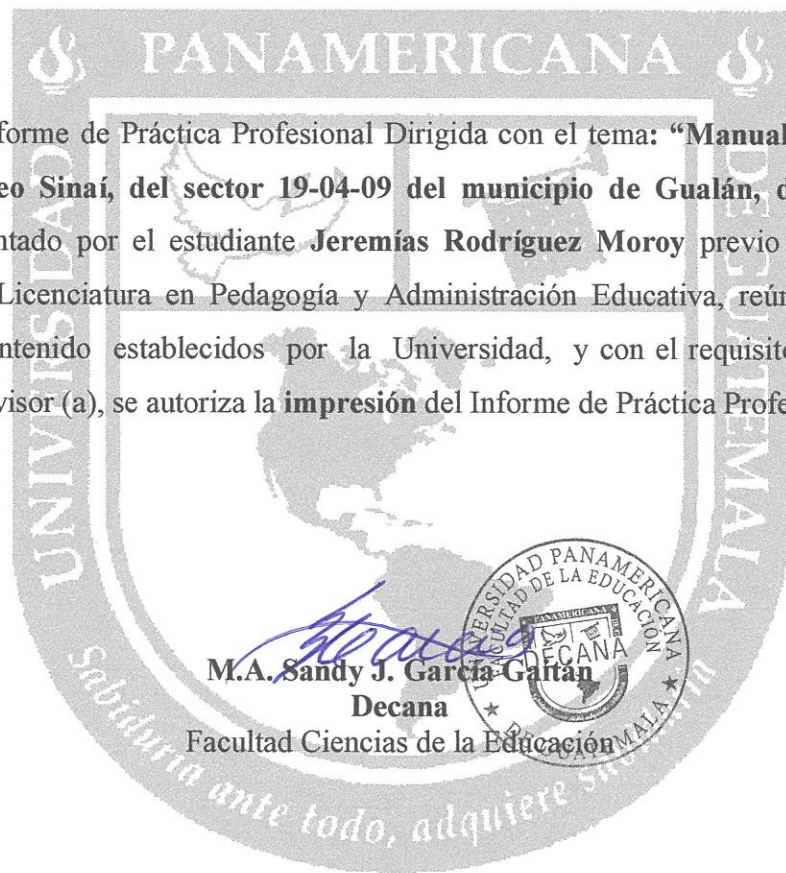
Lcda. Ana Lucía Rivera Amézquita

Revisora

Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa
Colegiado No. 25962

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, trece de julio dos mil veinte.-----

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Manual de capacitación docente en Liceo Sinaí, del sector 19-04-09 del municipio de Gualán, departamento de Zacapa”**. Presentado por el estudiante **Jeremías Rodríguez Moroy** 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.



Para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1	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
1.3.1 Visión	3
1.3.2 Misión	3
1.4 Estructura organizativa	4
1.4.2 Autoridades	5
1.5 Ubicación geográfica	6
1.6 Fortalezas de la institución	7
1.7 Limitantes de la institución	7
1.8 Problemática inicial detectada	7
Capítulo 2	8
Diagnóstico Institucional	8
2.1 Problemática	8
2.2 FODA sistémico	8
2.3 Árbol de problemas	10
2.4 Árbol de objetivos	11
2.5 Metodología	12
2.6 Técnicas	13
2.7 Instrumentos	14
2.8 Informantes	17
2.9 Resultados del diagnóstico institucional	18

Capítulo 3	20
Marco Teórico	20
3.1 Definición de un manual	20
3.2 Clase de manual	21
3.3 Importancia de un manual	21
3.4 Objetivos de un manual	22
3.4.1 Los objetivos del manual de procedimientos son:	22
3.5 Tipos de contenidos que lleva un manual	23
3.6 Por qué empelar los manuales	23
3.7 Diseño para Elaboración de un manual de procedimientos	24
3.8¿Qué es un manual?	24
3.9 Beneficios de un manual	25
3.10 Importancia de un manual	25
3.11 ¿Para qué sirve un manual?	25
3.12 Cuando se puede aplicar un manual	25
3.13 El origen de un manual	26
3.14 Mejorías o resultados de un manual	26
3.15 Capacitación	26
Capítulo 4	28
Propuesta	28
4.1 Nombre de la propuesta	28
4.2 Introducción	28
4.3 Justificación	29
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta	31
4.5 Objetivos	31
4.5.1 Objetivo general	31
4.5.2 Objetivos específicos	31
4.6 Estrategia	31
4.7 Resultados esperados	32
4.8 Actividades	32

4.9 Cronograma de actividades	33
4.10 Metodología	34
4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	34
4.12 Recursos	35
4.13 Presupuesto	35
Capítulo 5	37
Sistematización de la Propuesta	37
5.1 Proceso de Sistematización	37
5.2 Experiencia vivida	37
5.3 Reconstrucción histórica	37
5.4 Objeto de la sistematización de la propuesta	39
5.5 Elaboración de conclusiones	40
5.6 Principales lecciones aprendidas	42
Conclusiones	44
Referencias	45
Anexos	46

Resumen

El ejercicio de la Práctica Profesional Dirigida como parte del pensum de estudio de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana, se presenta un Manual de capacitación dirigido a los docentes del Liceo Sinaí, sector 19-04-09 del municipio de Gualán, departamento de Zacapa. Para evidenciar el proceso de forma organizada se divide en cinco capítulos especificando las diferentes actividades que lo complementan.

El capítulo uno describe la información general de la institución, que abarca el nombre, la misión y visión, estructura organizativa, la ubicación geográfica, las fortalezas, y la problemática detectada en la institución mediante la técnica de la observación que se utilizó para indagar y elaborar la propuesta sobre la cual se trabajó.

El capítulo dos describe el problema a través del FODA sistemático, realizando el análisis del árbol de problemas y el árbol de objetivos, basándose en información recabada en el Liceo Sinaí, sector 19-04-09 del municipio de Gualán, Zacapa.

El capítulo tres presenta el marco teórico, que comprende el proceso de la fundamentación teórica y el enfoque de autores reconocidos que sustenta la elaboración del proyecto identificado.

El capítulo cuatro describe la propuesta sobre fortalecer todo proceso de enseñanza y aprendizaje en los docentes por medio de capacitaciones programadas según las necesidades en el Liceo Sinaí.

El capítulo cinco establece el proceso de sistematización de la propuesta, haciendo mención las experiencias vividas y lecciones aprendidas en el análisis y la interpretación de esta, elaborando conclusiones del manual sobre capacitar a los docentes según las necesidades que se presentan en el Liceo Sinaí sector 19-04-09 del municipio de Gualán, departamento de Zacapa.

Introducción

La carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana con sede en el municipio de Gualan, Zacapa, a través del proceso de práctica profesional dirigida, se tuvo a bien presentar una propuesta, la cual fue implementar un Manual de capacitación docente, tomando en cuenta las debilidades encontradas al momento de realizar el diagnóstico, pues en ello se encontró la falta de capacitación al personal, siendo uno de los problemas que afectaba al mismo.

Este informe comprende fases importantes en las cuales se dan a conocer los procesos de ejecución del proyecto, desarrollando un Manual de capacitación, herramienta utilizada para los docentes del Liceo Sinaí, sector 19-04-09 ubicado en el municipio de Gualán, departamento de Zacapa.

Este manual cuenta con temas actualizados sobre el aula invertida, las Tics, estilos de aprendizaje, modelos de enseñanza entre otros, los cuales podrán hacer que el docente haga de su clase más entretenida y logre mantener una unión en cada uno de los discentes, facilitándole información que pueda ser de mucha ayuda en su formación como profesional, en ella van actividades de las cuales se puede evaluar el rendimiento de los alumnos y que tanto fue el conocimiento al momento de impartirles los temas. Con la implementación del Manual, se espera que el colegio Liceo Sinaí pueda continuar ofreciendo una excelente educación a la población de Gualán.

El proceso de sistematización de la propuesta menciona experiencias vividas y lecciones aprendidas en el análisis e interpretación de ésta, enfocado a mejorar el rendimiento académico de los docentes desarrollando las herramientas realizadas en el Manual de capacitación docente del colegio Liceo Sinaí.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1 Descripción de la institución

El colegio Liceo Sinaí fue fundado en el año 1993, con principios filosóficos cristianos, ofreciendo a toda la población en general una educación de calidad, comenzando a impulsarse en el ámbito educativo, empezó a ser uno de los colegios más prestigiado en el municipio de Gualán, hasta la fecha se han tenido grandes avances en lo que es infraestructura, ofreciendo un ambiente agradable para recibir sus clases, así también contando con una área de computación para ir innovando la metodología año con año.

Se contratan docentes a los cuales puedan ofrecer una educación de calidad, asegurando tanto a los hijos como a los padres de familia un resultado favorable, obteniendo diferentes reconocimientos por la forma de impartir una mejor enseñanza aprendizaje. Otro ha sido la banda musical que es una de las mejores del Municipio, fue galardonada en diferentes ocasiones por la embajada de Israel, aquí en Guatemala, por su entrega total a la música con ritmos cristianos.

Hace unos años atrás se realizó un corte de personal Docente que tenían muchos años de estar laborando en la institución, pero que con el paso del tiempo se fueron acomodando a su estadía y no trabajan como el colegio les exigía, tomado la decisión de hacer el recorte y con ello contratar nuevo personal para que se ofreciera una metodología diferente en todas las áreas del colegio.

Es un colegio innovador pues muestra un interés por todo lo nuevo, tomando ventaja de todos los cambios con una actitud positiva ante ellos y que favorezcan el crecimiento de los estudiantes y de sus compañeros de trabajo. Comprometido y decidido a incorporarse con todas sus habilidades talentos a la formación que se le ha confiado; convencido de su servicio y su misión, dispuesto a crecer y hacer una conciencia clara de sus deberes y obligaciones con el compromiso de ser formador de las nuevas generaciones.

1.2 Reseña histórica de la institución

El colegio LICEO SINAÍ es un Centro Educativo Privado ubicado en el Barrio Las Flores de la Ciudad de Gualán del departamento de Zacapa, nace con el esfuerzo personal de la Familia Portocarrero, fundado en el año 1993, siendo personas reconocidas en el Municipio por su servicio desinteresado en el bienestar de la Comunidad.

Para el efecto nombra un Consejo administrativo para dirigir el buen funcionamiento del Establecimiento, formado por personas ilustres y profesionales cristianos, con el pleno interés de plasmar una filosofía con bases cristianas y poder colaborar con el estudiantado gualanteco proporcionando educación y moral cristiana en el nivel preprimaria, primaria, y medio, con los ciclos básico y diversificado, considerando importante que el costo económico de cada nivel no afecte a las familias, aportando una cantidad baja, incluyendo becas de estudio para niños de escasos recursos, hijos de pastores cristianos o de familias cristianas de extrema necesidad.

Con la creación de este establecimiento se han beneficiado gran parte de la población rural y urbana de Gualán, que buscan una educación para sus hijos y específicamente un soporte de los principios y valores éticos y morales por la filosofía que éste posee. LICEO “SINAI” se crea con inclinación ideológica cristiana, visualizando como un sueño cuando sus padres Arquímedes Portocarrero y Amalia Casasola, se unen a tan noble causa, aportando el terreno para la infraestructura. De esta forma en el año 1993 inician a trabajar arduamente en el proyecto para formar educandos con amplia visión en principios y valores cristianos formando así ciudadanos con una ética cristiana para el beneficio personal con respeto hacia los demás ciudadanos.

1.3 Visión y misión

1.3.1 Visión

Ser un centro educativo privado cristiano reconocido por su calidad e innovación, que garantice una formación académica con valores, comprometidos con la formación y el futuro de nuevas generaciones.

1.3.2 Misión

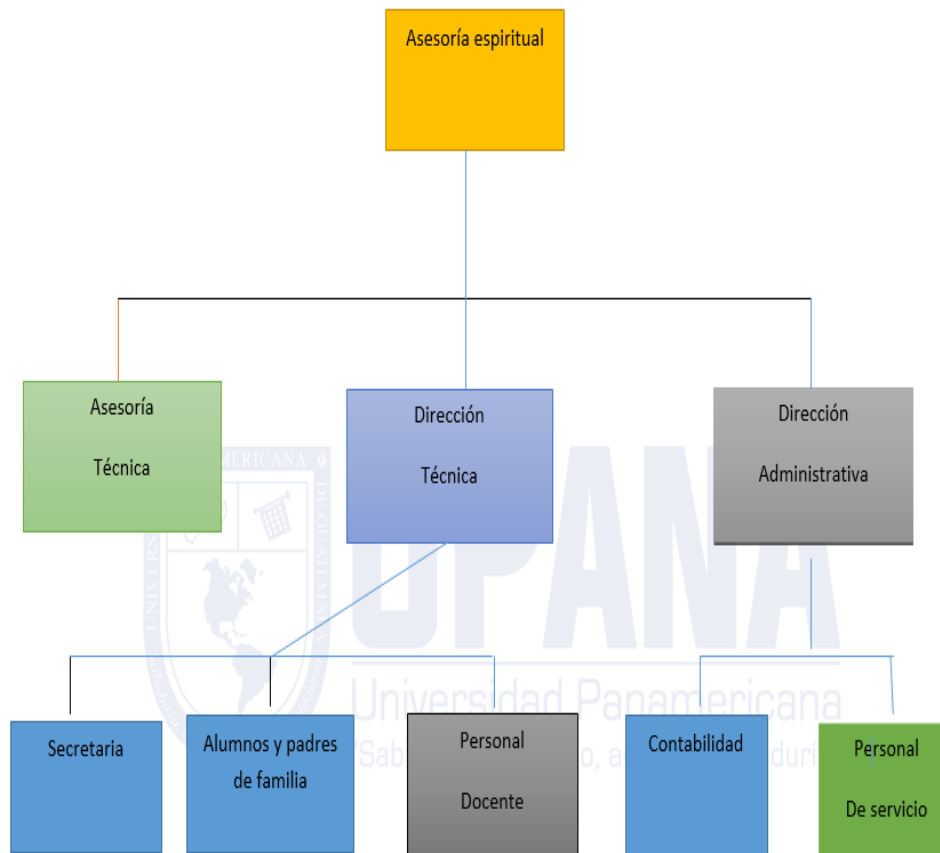
Asumir con responsabilidad la formación integral de cada uno de nuestros alumnos en las diferentes etapas de su desarrollo, mediante una educación en valores y principios cristianos, fomentando un ambiente de paz armonía y respeto para una excelente formación académica.

Fuente: PEI del Colegio Liceo Sinaí, Gualán, Zacapa.

1.4 Estructura organizativa

1.4.1 Organigrama

Figura No.1
Organigrama Institucional



Fuente: elaboración propia 2019.

1.4.2 Autoridades

Tabla No.1
Funciones de autoridades

Autoridades	Funciones
Asesoría espiritual	El colegio Liceo Sinaí, práctica muchos los principios bíblicos, que son inculcados a cada uno de los estudiantes de las diversas áreas, contando con pastores de diferentes iglesias para impartir la palabra de Dios, en cada uno de los salones de clase.
Asesoría técnica	El colegio por el momento no cuenta con un asesor técnico, por lo tanto, la directora se encarga del mismo.
Dirección técnica	La licenciada Amanda Esperanza de Herrera directora del colegio Liceo Sinaí, es la encargada del funcionamiento externo, tomando a su cargo la dirección y secretaria a la vez.
Dirección administrativa	Director y dueños del colegio son los encargados del manejo de una administración muy eficaz, ofreciendo un mejor funcionamiento en el ámbito educativo, y a ale vez una educación de calidad a la población estudiantil.
Secretaria	Cuenta con una secretaria, para poder llevar un orden en cada uno de los archivos y papelerías de los estudiantes, docentes u otras funciones.
Padres y alumnos	Sin ellos nada podría ser posible, pue son un pilar fundamental para que el colegio pueda funcionar en el municipio de Gualán.
Personal docente	Los docentes son los encargados de impartir el conocimiento a los discentes de una mejor manera, para que en un futuro sean personas

	con buenos principios y valores.
Contabilidad	Se lleva un registro general de todo el material que en él se utiliza, dinero, pago a personal de servicio, infraestructura, escritorios, entre otros.
Personal de servicio	Todo el personal que está al servicio del colegio está dividido grupos de trabajo, conserje, encargado del orden y la limpieza y encargados de la cafetería, ofreciendo refacciones tanto a alumnos como docentes.

Fuente: elaboración propia 2019

1.5 Ubicación geográfica

Figura No.2
Ubicación geográfica



Fuente: Google Maps.

1.6 Fortalezas de la institución

- Iniciativa docente
- Ambiente laboral favorable
- Apoyo de padres de familia
- Conocimiento del contexto estudiantil

1.7 Limitantes de la institución

- Falta de motivación al personal docente
- Textos desactualizados
- Salarios bajos
- Matricula baja de estudiantes

1.8 Problemática inicial detectada

La falta de capacitación a los docentes en el colegio liceo Sinaí, que afecta a todo el alumnado en sus diferentes áreas por que no se cuenta con la calidad educativa que se requiere.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

2.1 Problemática

Gran parte del personal Docente necesita estar retroalimentado constantemente para que puedan estar laborando en el centro educativo, ya que se exige que se pueda dar una educación que garantice al estudiante un conocimiento más profundo de todo lo adquirido por parte de los educadores. Haciendo énfasis en que los padres de familia y dueños de la institución buscan que la educación que se imparta en el mismo sea de mejora para los discentes.

2.2 FODA sistémico

Tabla No.2
FODA sistémico

FODA Área Pedagógica	Fortalezas (+) <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa docente • Ambiente laboral favorable • Apoyo de padres de familia • Conocimiento del contexto estudiantil 	Oportunidades (+) <ul style="list-style-type: none"> • Competencia débil • Cuotas bajas • Apoyo espiritual • Material educativo accesible
Debilidades (-) <ul style="list-style-type: none"> • Falta de motivación al personal docente. • Textos desactualizados • Salarios bajos 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Implementar libros de enseñanza aprendizaje actualizados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inculcar a cada uno de los discentes la necesidad de obtener más conocimiento del que ya poseen, para

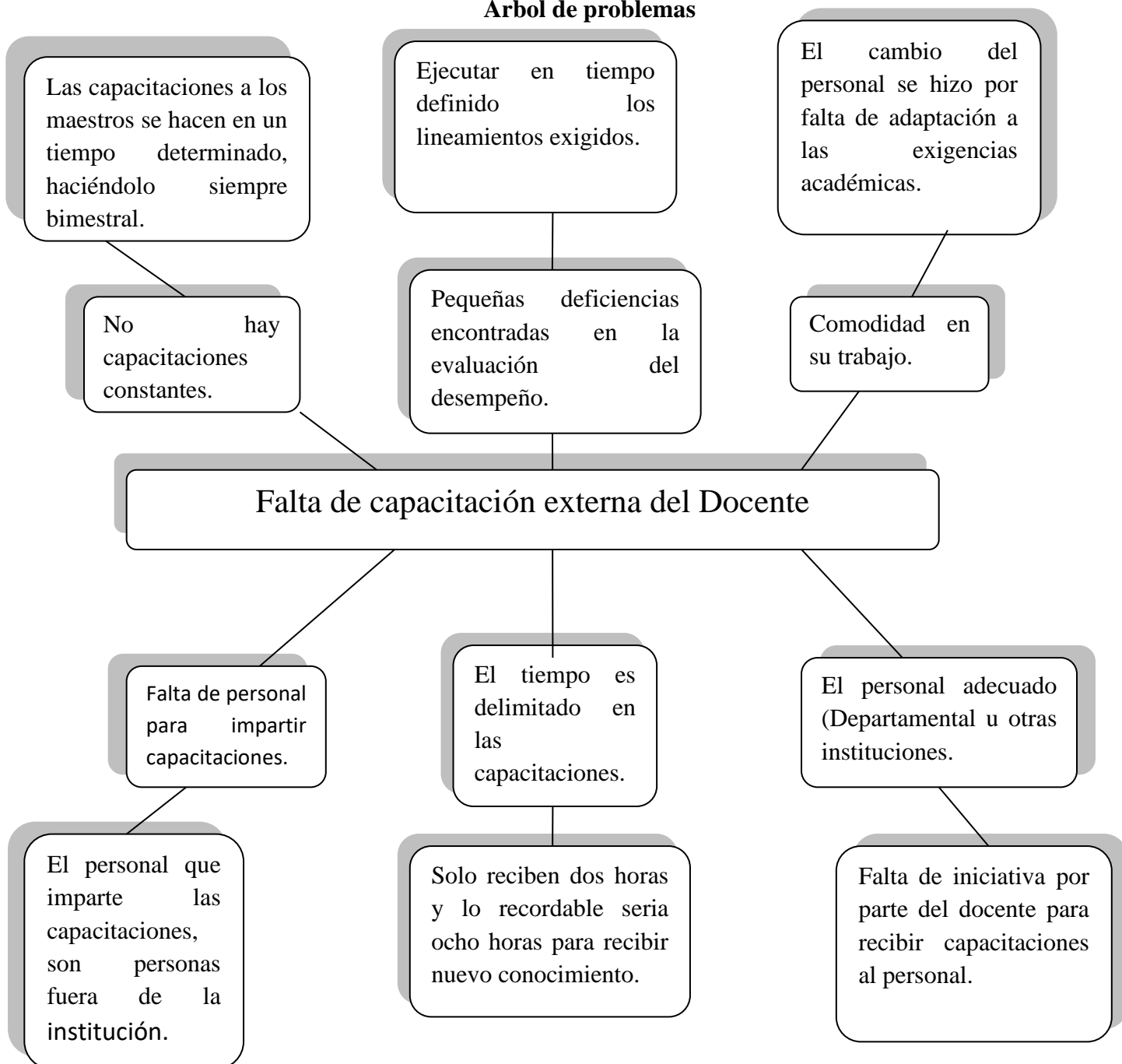
<ul style="list-style-type: none"> • Matricula baja de estudiantes 		<p>garantizar a la sociedad profesionales de calidad.</p>
<p style="text-align: center;">Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambio de metodología • Conflicto entre docentes • Conflictos estudiantiles • Ingresos delictivos • Espacio pedagógico pequeño 	<p style="text-align: center;">Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • utilizar nuevos métodos para la enseñanza. 	<p style="text-align: center;">Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • implementar metodologías nuevas para que los discentes puedan discernir de mejor manera los contenidos.

Fuente: PEI del Colegio Liceo Sinaí, Gualán, Zacapa.

2.3 Árbol de problemas

Figura No.3

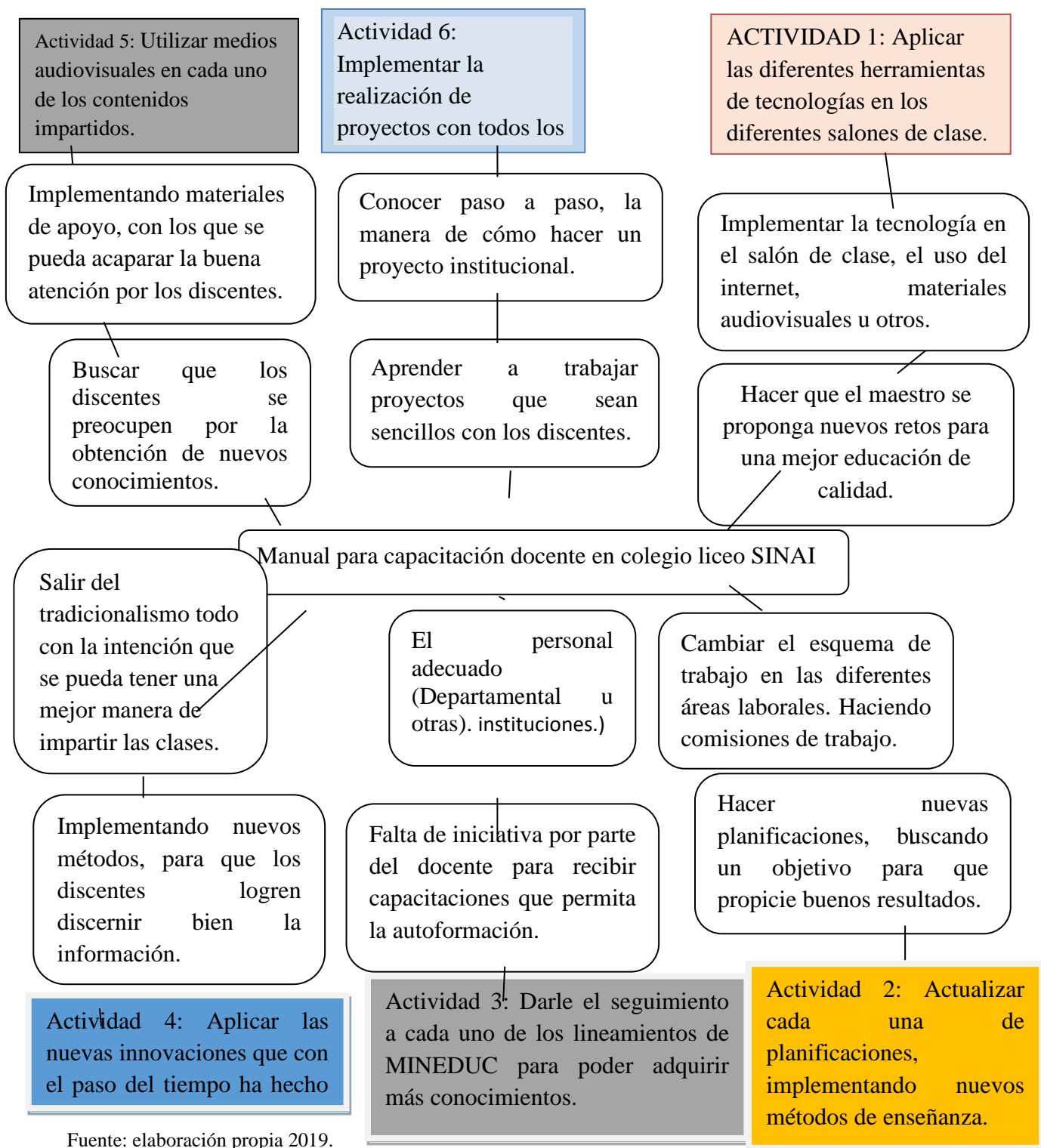
Árbol de problemas



Fuente: elaboración propia 2019.

2.4 Árbol de objetivos

Figura No.4



Fuente: elaboración propia 2019.

2.5 Metodología

Contempla la necesidad de la investigación, de la acción y de la formación como tres elementos esenciales para el desarrollo profesional. Los tres vértices del ángulo deben permanecer unidos en beneficio de sus tres componentes. Investigación Acción Formación Según este autor la investigación acción tiene un doble propósito, de acción para cambiar una organización o institución, y de investigación para generar conocimiento y comprensión. La investigación-acción no es ni investigación ni acción, ni la intersección de las dos, sino el bucle recursivo y retroactivo de investigación y acción. (Levin, 1946). (Lewin, investigación acción,1946, pag.4)

A la investigación acción se le adjudica su punto de origen en las investigaciones llevadas a cabo por el psicólogo norteamericano de origen alemán Kurt Lewin en la década de los 40, quien a decir de Suárez Pazos (2002), por encargo de la administración norteamericana realiza estudios sobre modificación de los hábitos alimenticios de la población ante la escasez de determinados artículos, durante la gestión pública de Gollete y Lessard-Hébert; Eggl propósito de dichos estudios era resolver problemas prácticos y urgentes, para ello los investigadores debían asumir el papel de agentes de cambio, en conjunto con las personas hacia las cuales iban dirigidas las propuestas de intervención.

Para esos momentos según la autora, ya se vislumbraban ciertos rasgos característicos de la investigación acción, tales como el conocimiento, la intervención, la mejora y la colaboración. Lewin concibió este tipo de investigación como la emprendida por personas, grupos o comunidades que llevan a cabo una actividad colectiva en bien de todos, consistente en una práctica reflexiva social en la que interactúan la teoría y la práctica. (Gollete y Lessard-Hébert;, laurus revista de educación, 1940, pag.100).

Epistemológico fenomenológico y toma aportes del paradigma del cambio porque genera transformaciones en la acción educativa. “Para el fenomenólogo, la conducta humana, lo que la gente dice y hace, es producto del modo en que define su mundo” (Taylor y Bogdan, 1996, p. 23).La investigación-acción-reflexión se instala en el paradigma.

El proceso diagnóstico implementado en el colegio LICE SINAÍ se realizó por medio de la técnica investigación-acción, para conocer cada una de las deficiencias de las cuales carece el colegio, y con ellos poder implementar algún tipo de metodología, para que con ello se haga el cambio necesario.

2.6 Técnicas

La entrevista, en sentido estricto, es una forma estructurada de comunicación interpersonal. Tiene por objeto obtener cierta información merced a la cual se toman ciertas decisiones. (Dando Entrevista en las organizaciones, 1975, pág.53).

Esta definición, demasiado genérica y poco operativa, incluye cualquier encuentro entre dos personas, un investigador y su entrevistado, en el que el investigador hace preguntas que pueden ir desde las encuestas de opinión o los cuestionarios, es decir, instrumentos altamente estructurados, y las entrevistas abiertas donde es posible, incluso, que el investigador sea preguntado e interpelado por el informante.

En investigación cualitativa la entrevista no se basará en cuestionarios cerrados y altamente estructurados, aunque se puedan utilizar, sino en entrevistas más abiertas cuya máxima expresión es la entrevista cualitativa en profundidad, donde no sólo se mantiene una conversación con un informante, sino que los encuentros se repiten hasta que el investigador, revisada cada entrevista, ha aclarado todos los temas emergentes o cuestiones relevantes para su estudio. (Denzin y Lincol, La entrevista en investigación cualitativa, 2005, pág. 1)

Taylor y Bogan (1986) entienden la entrevista como un conjunto de reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y sus informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que los informantes tienen respecto a sus vidas, experiencias o situaciones. (Taylor y Bogan, La entrevista, 1986 pág.6).

Se obtuvo información del centro educativo liceo SINAI, implementando la herramienta de la entrevista, todo con la intención de conocer cada uno los problemas que allí se encuentran, para obtener una información más concreta, para buscarle la solución al problema en el cual se enfocaría el practicante.

2.7 Instrumentos

Las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas. (Rodríguez Peñuelas, (2008 & 2010)

El análisis FODA (también conocida como DOFA, FODA, MAFE en español y SWOT en inglés) es una de las técnicas más empleadas en la planeación estratégica, en especial para la determinación de la posición estratégica de la empresa. (Dyson (2004) Una metodología Sistémica y creativa para la gestión estratégica: Caso de Estudio Región de Atacama-Chile pág.: 129.

(Hill, 1997). Por lo demás, es una importante herramienta de apoyo para la toma de decisiones generalmente usada para analizar sistemáticamente los ambientes interno y externo de una organización. (Kangas et al., 2003; Una metodología Sistémica y creativa para la gestión estratégica: Caso de Estudio Región de Atacama-Chile, Pag.129).

El instrumento FODA sistémico se utilizó para ver cuáles eran las deficiencias encontradas en el colegio LICEO SINAI, para buscarle una solución al problema que en el existe, ya que se sugiera dar capacitaciones a personal docente para que con ello se pueda actualizar con las nuevas herramientas y a su vez impartir el contenido eficientemente.

Árbol de problemas es una técnica participativa que ayuda a desarrollar ideas creativas para identificar el problema y organizar la información recolectada, generando un modelo de relaciones causales que lo explican. Esta técnica facilita la identificación y organización de las causas y consecuencias de un problema. Por tanto, es complementaria, y no sustituye, a la información de base. El tronco del árbol es el problema central, las raíces son las causas y la copa

los efectos. La lógica es que cada problema es consecuencia de los que aparecen debajo de él y, a su vez, es causante de los que están encima, reflejando la interrelación entre causas y efectos. (Fernández, r. m. (s/f). metodología e instrumentos para la formulación evaluación y monitoreo de programas sociales).

También conocido como método del árbol, técnica del árbol de problemas, análisis situacional o análisis de problemas, esta herramienta nos permite mapear o diagramar el problema. La estructura de un árbol de problemas es:

- En las raíces se encuentran las causas del problema
- El tronco representa el problema principal
- En las hojas y ramas están los efectos o consecuencias
- Es una forma de representar el problema logrando de un vistazo entender qué es lo que está ocurriendo (problema principal), por qué está ocurriendo (causas) y que es lo que esto está ocasionando (los efectos o consecuencias), lo que nos permite hacer diversas cosas en la planificación del proyecto, como verás a continuación en las ventajas.

¿Para qué sirve hacer un árbol de problemas? Las 4 más importantes y que resumen todas las demás son:

- Nos permite desglosar el problema, las causas y sus efectos, mejorando su análisis.
- Hay una mejor comprensión del problema al desagregarlo en causas y consecuencias
- Se vincula con otras herramientas de investigación y análisis como matriz de vester o árbol de soluciones.
- Facilita la realización de otros componentes importantes de una investigación o proyecto en su fase de planificación, por ejemplo, el análisis de interesados, análisis de riesgos y objetivos.

El árbol de problemas es una herramienta con la que se puede apoyar al momento de querer hacer un diagnóstico del problema detectado en dicha institución e implementarlo para la solución de los problemas presentados y con ello buscarle una solución. (Betancourt, D. F. (05 de julio de 2016). Cómo hacer un árbol de problemas: Ejemplo práctico. Recuperado el 06 de julio de 2019, de Ingenio Empresa)

Árbol de objetivos puede representarse de manera autónoma o como parte complementaria del árbol de problemas, “consiste en convertir los estados negativos del árbol de problemas, en soluciones, expresadas en estados positivos. De hecho, todos esos estados positivos son objetivos y se presentan en un diagrama de objetivos en el que se observa la jerarquía de los medios y de los fines” (CEPAL. Series manuales. (2005) “Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas).

En este caso, el problema central se configuraría como objetivo principal y los efectos pasarían a ser fines de la intervención.

El árbol de problemas y el árbol de objetivos se suele utilizar en la elaboración y planificación de programas o proyectos de intervención comunitaria, de manera que queden desgranados los objetivos y resulte más fácil planificar las acciones a desarrollar. Estas y otras técnicas nos ayudarán a planificar de manera más efectiva la intervención y dirigir nuestras acciones de manera más concreta y específica. (Alonso, s. m. 19 de 04 de 2017)

El árbol de Objetivos es la versión positiva del árbol de Problemas. Permite determinar las áreas de intervención que plantea el proyecto. Para elaborarlo se parte del árbol de Problemas y el diagnóstico. Es necesario revisar cada problema (negativo) y convertirlo en un objetivo (positivo) realista y deseable. Así, las causas se convierten en medios y los efectos en fines. (Fernández, r. m. (s/f). metodología e instrumentos para la formulación evaluación y monitoreo de programas sociales).

El Árbol de Objetivos es la versión positiva del Árbol de Problemas. Permite determinar las La técnica del árbol de objetivos es la solución al problema encontrado en el árbol de problemas, permitiendo analizar y priorizar actividades para resolverlo de una manera eficiente; para ello se lleva a cabo la realización de un proyecto llamado manual de capacitación docente en el colegio liceo Sinaí, Gualán.

2.8 Informantes

En toda investigación de corte cualitativo, por ser considerado un diseño flexible, no se debería conocer a priori, ni el número ni el tipo de informantes, más bien es fruto del propio proceso que se genera con el acceso al campo del investigador. Se debe estar dispuesto a cambiar de curso después de las entrevistas iniciales. Lo importante es el potencial de cada "caso" para ayudar al investigador en el desarrollo de comprensiones teóricas sobre el área estudiada de la vida social. (Glaser y Strauss, 1967, citado por Taylor, 1989, Pág. 2, hacia la experiencia del saber).

Según Martínez, (2000), Define la metodología cualitativa como el “estudio de un todo integrado que constituye una unidad de análisis y que algo, sea lo que sea es estudiada..., aunque también se podría estudiar una cualidad específica, siempre que se tengan en cuenta los nexos y relaciones que tienen con el todo, o sea cuales contribuyen a darle su significación propia” (Martínez, (2000), Gerencia y Prospectiva para la Educación del III Milenio. P. 175).

La directora y secretaria del centro educativo LICEO SINAI brindaron toda la información deseada por medio de la entrevista, para poder completar cada uno de las incógnitas de ciertas partes del instituto y poder enfocar en el problema encontrado; generando así un aporte significativo que permita la realización y mejora dentro de la institución.

2.9 Resultados del diagnóstico institucional

El colegio Privado LICE SINAI, en la jornada matutina, con los grados de pre-primaria, primaria y básico, la Directora Amanda Esperanza de Herrera, brindó la información acerca del centro educativo por medio de un FODA, encontrando allí algunas debilidades como la utilización de textos de la nueva línea para uso del estudiante que solo un ochenta por ciento lo adquirieron, el otro veinte por ciento no están en las posibilidades económicas y por lo que se encuentran en proceso de adaptación a la nueva metodología implementada, por lo tanto anteriormente se les dificultaba la incorporaciones contenidos ya que no todos tienen acceso al internet.

En vista de que la matrícula baja de los estudiantes en el nivel primario ha sido un problema con el que los encargados de la administración han ido trabajando para poder mejorar el número de discentes, se ha estado trabajando para tener resultados positivos, ya que sin ello el colegio no pueda sobresalir a tanto gasto que en ello se hacen para que se les pueda ofrecer una educación de calidad. Y el problema principal en el cual fue enfocada la investigación acción, la falta de capacitación al personal docente, ya que en años anteriores se han dado solamente dos por año con la precariedad e insuficiente material para docentes, mismos que personalmente ha obtenido para apegarse a la aplicación de la maya curricular.

Considerando todos estos cambios que eran urgentemente necesarios en el presente ciclo escolar se cambió completamente el personal de primaria para iniciar con una nueva ideología e implementación de nuevas metodología y utilización de libros de texto.

El colegio buscó diferentes estrategias para capacitar a los docentes antes contratados, encontrando en la actualidad el apoyo completo por parte de pedagogos de Santillana, que por la adquisición de los libros se comprometieron constantemente a brindar capacitaciones, las que unidas a las impartidas por parte de la dirección hacen un complemento efectivo en la aplicación de la nueva modalidad trabajada en el establecimiento a través del método activo, con los que hasta la fecha trabajan para formar un personal capaz de desempeñarse en las diferentes áreas del centro educativo.

El personal de Santillana realiza capacitaciones una por bimestre, a la cuales asisten todo el personal cada uno en el nivel que le corresponde, buscando que todo el docente conozca las actualizaciones que se le van haciendo a los libros o bien a como impartir cada uno de los contenidos que en él se encuentran así también adaptándolo a los problemas presentados por los discentes durante el tiempo que imparten sus cursos.

Las capacitaciones han sido de mucha ayuda pudiendo evidenciar la facilidad del estudiante para expresarse, su iniciativa y cambio de actitud en los procedimientos y una dinámica de equipo en el trabajo interno de clase (docente, alumno) manifestándose en una presentación audaz frente a padres de familia quienes muestran su satisfacción al ver los resultados obtenidos hasta el momento por parte de sus hijos, dejando en evidencia que los cambios realizados con los nuevos docentes fueron de mucha ayuda en el centro educativo.

Capítulo 3

Marco teórico

El Marco Teórico es una etapa en donde se fundamenta la propuesta con información documental y testimonial, utilizando fuentes sobre las cuales la investigación y su diseño de estudio se define por autores reconocidos en el tema, extrayendo aquellos que se consideran válidos y que guarden proporción y relación lógica con la propuesta que se afronta.

3.1 Definición de un manual

“Los manuales como instrumento administrativo datan de la Segunda Guerra Mundial, en la cual sirvieron para capacitar al personal cuando estaba al frente de batalla”. Miguel Duhalt Krauss (1977, p. 21) y Joaquín Rodríguez Valencia, manuales administrativos (2002, p. 54).

Los Manuales de Procedimiento son “un documento que contiene, en forma ordenada y sistemática, información y/o instrucciones sobre historia, organización, política y procedimientos de una empresa, que se consideran necesarios para la menor ejecución del trabajo”. (pág.249DuhatKizatus, 2007, los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización)

El manual ha sido un instrumento utilizado en diferentes entidades para poder capacitar al personal de una mejor forma y que todos comprendan el tema para que todo lo que se va implementar sea de éxito tanto para ellos como para los receptores de la información.

Es un documento que contiene en forma ordenada y sistemática información y/o instrucciones sobre historia, políticas, procedimientos, organización de un organismo social, que consideran necesarios para la mejor ejecución del trabajo. (German Flores, 2008, Marco teórico conceptual sobre manual, procedimientos auditorios, operaciones administrativas, operaciones financieras y adescos. Pág. 1)

3.2 Clase de manual

Los manuales de procedimientos son una herramienta eficaz para transmitir conocimientos y experiencias, porque ellos documentas la tecnología acumulada hasta ese momento sobre un tema". (Torres Álvarez, 1996, los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización, pág. 247)

El manual de procedimientos es "un instrumento de apoyo en el que se encuentran de manera sistemática los pasos a seguir, para ejecutar las actividades de un puesto determinado y/o funciones de la unidad administrativa". (Gómez, 2001 los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización, pág. 247)

Este tipo de manual será aplicado en el colegio LICEO SINAI, todo con la intención de que los docentes puedan tener una mejor perspectiva del apartamiento de la clase y cuáles son las estrategias para la implementación de esta.

3.3 Importancia de un manual

Choppin, considera al manual escolar como un producto de consumo en tanto que un producto fabricado, un conjunto de hojas que conforman un volumen; es también un soporte de conocimientos que en cierto modo se convierte en "el espejo en el que se refleja la imagen que la sociedad quiere dar de sí misma" (Choppin 1.992, evaluación de manuales escolares pág. 19)

Martínez Bonafé, afirma desde una concepción más amplia que no son únicamente medios para la enseñanza, sino que son fundamentalmente una teoría sobre la escuela, un modo de concebir el desarrollo del currículum, un instrumento de codificación de la cultura que previamente seleccionan y un modo de concebir la relación entre el profesor y los alumnos. "El texto refleja, en las tareas que determina, una teoría curricular; por tanto, no sólo es el soporte técnico de la información, es también un modo de hacer el currícu-lum" (Martínez Bonafé 1.992 evaluación de manuales escolares pág. 8).

La importancia que el manual tiene en los centros educativos es que en él está estructurad y ordenadamente las normas que el docente tiene que seguir para que con él tenga un cumplimiento a cabalidad en la impartición de los temas.

3.4 Objetivos de un manual

Proporcionar un instrumento técnico-administrativo que norme la elaboración de los manuales con uniformidad, contenido y presentación que permita optimizar la eficiencia en la organización y funcionamiento de las unidades administrativas de la Secretaría. (Dirección general de programación, organización y presupuesto, guía técnica para la elaboración de manuales de organización,2004, pag.5)

Los estudios clásicos coinciden en afirmar que la participación en las decisiones incrementa la aceptación de las mismas y facilita la implementación de las innovaciones. La participación mejora las actitudes de los sujetos, sus sentimientos de autovaloración y autoconfianza. Las estrategias para aumentar la participación han sido consideradas como una buena manera de mejorar la toma de decisiones en las organizaciones. (Ouchi, 198 1; Peters y Waterman, 1982; Kanter, 1983, Manual de organización de instituciones educativas, pag.5)

Los objetivos de un manual es que se pueda implementar como una herramienta de uso diario en el centro educativo, ya que en él va detallado pasó a paso cada una de las actividades que el docente tiene que realizar en los salones de clase.

Los objetivos del manual de procedimientos

- Presentar una visión integral de cómo opera la organización.
- Precisarla secuencia lógica de los pasos que componen cada uno de los procedimientos.
- Precisar la responsabilidad operativa del personal en cada área de trabajo
- Descubrir gráficamente los flujos de las operaciones.
- Servir como medio de integración y orientación para el personal de nuevo ingreso con el fin de facilitar su incorporación a su unidad orgánica.
- Propiciar el mejor aprovechamiento del recurso humanos y materiales

3.5 Tipos de contenidos que lleva un manual

El manual de organización deberá ser aprobado por el responsable de la unidad administrativa de que se trate y contará con la aprobación de la Dirección de Organización, Modernización de Procesos y Soporte Operativo. (Dirección general de programación, organización y presupuesto, guía técnica para la elaboración de manuales de organización, 2004, pag.5).

La actualización, de cada manual se realizará cuando se operen cambios en la nomenclatura o estructura orgánica por: modificación, crecimiento o compactación; distinta distribución de funciones entre las áreas que integran a la unidad administrativa de que se trate; así como por modificaciones al reglamento interior. (Dirección general de programación, organización y presupuesto, guía técnica para la elaboración de manuales de organización, 2004, pag.5)

Como todo un manual de capacitación docente, tiene que llevar cada uno de los lineamientos para que sea de mucha ayuda para la institución logrando obtener un mejor resultado, ya que en el irán especificados cada una de las herramientas a aplicar, con el fin de ser educadores de calidad.

En la actualidad existe una gran variedad de modos de presentar un manual de procedimientos, y en cuanto a su contenido no existe uniformidad, ya que esta varía según los objetivos y propósitos de cada dependencia, así como con su ámbito de aplicación; por estas razones, resulta conveniente detallar su forma de presentación.

3.6 Por qué empelar los manuales

En esencia, los manuales administrativos son un recurso para ayudar a la orientación de los empleados en la ejecución de sus tareas. Es una gran ayuda para el personal que las instituciones sean definidas, para aclarar funciones y responsabilidades, definir procedimientos, fijar políticas, proporcionar soluciones rapadas a los malentendidos y mostrar el modo en que puede contribuir el personal en el logro de los objetivos en organizaciones, así como sus relaciones con otros empleados.

Los manuales administrativos liberan a los administradores o gerentes de tener que repetir explicaciones o instrucciones similares. La informalidad, la accesibilidad y la reflexión están entre las ventajas de los manuales. (G. Continolo, 1984, dirección y organización del trabajo administrativo, Deusto, España, Pág. 432).

3.7 Diseño para Elaboración de un manual de procedimientos

Para elaborar un manual de procedimientos hay que seguir los siguientes pasos:

- Introducción.
- Objetivos.
- Áreas de aplicación.
- Responsables.
- Políticas.
- Descripción de las operaciones.
- Formatos.
- Diagramas de flujo.
- Terminología.
- Recopilación de información.
- Estudio preliminar de las áreas.
- Elaboración de inventario de procedimientos.
- Integración de la información.
- Análisis de la información.
- Graficar los procedimientos.
- Revisión de objetivos, ámbito de acción, políticas y áreas responsables.
- Implantación y recomendaciones para la simplificación de los procedimientos.

3.8¿Qué es un manual?

El manual de procedimientos es "un instrumento de apoyo en el que se encuentran de manera sistemática los pasos a seguir, para ejecutar las actividades de un puesto determinado y/o funciones de la unidad administrativa". (Gómez, 2001, los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización, pág. 3)

3.9 Beneficios de un manual

Para Enrique B. Franklin los manuales administrativos son “documentos que sirven como medios de comunicación y coordinación que permiten registrar y transmitir en forma ordenada y sistemática, información de una organización (antecedentes, legislación, estructura, objetivos, políticas, sistemas, procedimientos, etc.), así como las instrucciones y lineamientos que se consideren necesarios para el mejor desempeño de sus tareas”

3.10 Importancia de un manual

El autor Duhalt K. M. define al manual, como “un documento que contiene en forma ordenada y sistemática información y/o instrucciones sobre historia, políticas, procedimientos, organización de un organismo social, que se consideran necesarios para la mejor ejecución del trabajo” (Duhalt K. M. , 2014, La importancia de los manuales como herramientas de comunicación en las MiPyMes, pág. 1)

3.11 ¿Para qué sirve un manual?

Un manual de procedimientos es el documento que contiene la descripción de actividades que deben seguirse en la realización de las funciones de una unidad administrativa, o de dos ò más de ellas. El manual incluye además los puestos o unidades administrativas que intervienen precisando su. Responsabilidad y participación". (Palma, 2010, los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización, pág., 3)

3.12 Cuando se puede aplicar un manual

“El Control Interno ha existido siempre. Desde que se crearon las primeras organizaciones existe la necesidad de implantar controles sobre las personas que en ellas participan y sobre sus operaciones”. (Baquero, 2013, los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización, pág., 248)

3.13 El origen de un manual

Los Manuales Administrativos tienen su origen durante la Segunda Guerra Mundial, en donde por la escasez y urgencia de personal adiestrado, fue necesario preparar a éste mediante manuales. (Inés Verónica Parreño Herrera, 2002, Elaboración de manuales administrativos y de procesos en la Empresa, pág., 1)

3.14 Mejorías o resultados de un manual

Deming (1989), estableció varios puntos para la construcción de una cultura de administración de la calidad. Sus aportaciones marcaron un derrotero en el nuevo estilo administrativo, buscando la erradicación de las barreras laborales para que el trabajador pudiese sentir orgullo por su trabajo, y para que los administradores asumieran su responsabilidad respecto de la calidad. (Deming (1989), propuesta de un manual de mejora continua para la subdirección de noticias de radiotelevisión de veracruz, pag,2).

3.15 Capacitación

Como lo proponen los modelos de gestión centrados en la liberación del potencial humano, “el enfoque de relaciones humanas ve el conocimiento y el orgullo de los trabajadores de línea como el mayor recurso para controlar y mejorar la calidad y la productividad” (Drucker, 1995, p. 298, Revista Virtual Universidad Católica del Norte)

Objetivos de la capacitación

- Ayuda a la persona a solucionar problemas y tomar decisiones.
- Favorece la confianza y desarrollo personal.
- Ayuda a la formación de líderes.
- Mejora las habilidades de comunicación y de manejo de conflictos.
- Aumenta el nivel de satisfacción con el puesto.
- Ayuda a lograr las metas individuales.
- Favorece un sentido de progreso en el trabajo y como persona.
- Disminuye temores de incompetencia o ignorancia.

- Favorece la promoción hacia puestos de mayor responsabilidad.
- Hacer sentir más útil al trabajador mediante la mejora del desempeño

Origen de la capacitación docente

Según el autor Chiavenato (2007), “La Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”. (Chiavenato (2007. La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados, pag.1)

¿Para qué capacitar?

Se debe Detectar las Necesidades de Capacitación que existe dentro de las empresas, según Werther y Davis, (2000), la evaluación de las necesidades detecta los problemas actuales de la organización y los desafíos futuros que deberán enfrentar, (Werther y Davis, 2000, La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados, pag.2)

Tipos de capacitación

- Capacitación para el trabajo
- Capacitación formal
- Capacitación preingreso.
- Capacitación de inducción.
- Capacitación conductual.

Aspectos de la capacitación

A continuación (Guerrero J.2015, Administración de Recursos Humanos, pág. 2) establece los aspectos que contiene un Programa de Capacitación, los cuales son:

Tener conocimiento sobre la necesidad de capacitación es el paso primordial que inicia un programa de capacitación para ello se utilizan herramientas para su detección como pueden ser la entrevista, el cuestionario, exámenes y la observación. Otro medio para poder realizar un estudio

previo es mediante un análisis general del recurso humano existente el cual puede arrojar si el recurso humano es eficiente para las actividades que se deben realizar.

En segundo lugar, se constituye la programación de la capacitación, cuyas fases son: definir claramente el objetivo, determinar el contenido de capacitación, elegir del método o técnica de capacitación, también los recursos necesarios tanto humanos como técnicos, la periodicidad con la cual se va a impartir y el lugar donde se dictará la misma. Seguidamente se entra en lo que es el proceso de ejecución de la capacitación que se lleva a efecto por un especialista en la materia y se dirige al nivel jerárquico que se requiere.

Luego de lo aplicado en líneas precedentes es necesario comprobar la eficiencia del programa de capacitación, mediante la comprobación donde se va a medir la competitividad y conocimiento del trabajador ante la capacitación, sus debilidades y los puntos que se deben mejorar.

¿Cómo elaborar un plan de capacitación?

Los cambios en el entorno han de ser entendidos como oportunidades, no como amenazas. (Blanco, 2007). Ir por delante de la competencia puede suponer una ventaja competitiva muy alta, por lo que resulta imprescindible que los empleados adquieran los conocimientos, aptitudes y actitudes necesarias y sean capaces de transferirlas a sus puestos de trabajo. (Blanco, 2007, Cómo elaborar un Plan de Capacitación)

- Índice de Contenidos
- Detección y análisis de las necesidades
- Diseño del plan de capacitación
- Ejecución del plan de capacitación
- Evaluación del plan de capacitación
- Implementación de acciones de mejora

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta

Manual de Capacitación Docente del Liceo Sinaí, sector 19-04-09 del municipio de Gualán, departamento de Zacapa.

4.2 Introducción

El colegio privado Liceo Sinaí ubicado en el municipio de Gualán departamento de Zacapa, busca siempre estar a la vanguardia de todo problema presentado, es por ello que se explora a que se den capacitaciones para poder ofrecer a la población una educación de calidad, en las cuales se ven involucrados director y docentes, cada una de las capacitaciones son realizadas con la intención de que cada uno de los docentes tenga nuevos métodos y con ello nuevas herramientas para impartir sus clases.

Todo esto se ha ido implementando debido a que años atrás la mayoría de maestros estaban acostumbrados a trabajar en lo tradicional y no buscaban como actualizar métodos de trabajo, haciendo cambios en la manera de trabajar con los estudiantes, llevando a la toma de decisiones, la contratación de nuevo personal, los cuales estén al tanto de los cambios de enseñanza educativa y mantener un estatus más alto en el municipio ofreciendo la educación que todos los padres de familia buscan para sus hijos y que puedan obtener un conocimiento más amplio y ser personas con un futuro que pueda sobresalir a nivel social.

Es por ello la decisión de implementar el manual de capacitación docente en el colegio, no porque los maestros no estén al tanto de las nuevas actualizaciones, si no para que puedan reforzar cada una de las áreas en donde se les haga complicado desenvolverse, con todo esto se busca que todo el personal que en el ejercen tengan a la mano un material de apoyo el cual puedan utilizar en cualquier momento para la impartición de los temas para hacer que los discentes lo comprendan de una manera más específica y no tener complicaciones para abordar

cualquier tipo de tema, también cabe resaltar que los fundadores de libro Santillana ha sido pieza fundamental con el Colegio Liceo Sinaí, teniendo la buena intención de estar al contacto con los docentes impartándole nuevas inducciones para que así vayan innovando todas sus formas de trabajar.

Todo esto lo realiza muy seguido ya que tanto dueños como directora del plantel tiene un mutuo acuerdo, para que todo salga de una mejor manera, y que ambos salgan beneficiados de dicho acuerdo, todo esto con la intención que los docentes utilicen las diferentes herramientas que se han empezado a utilizar en la actualidad y así mismo que el Colegio liceo Sinaí pueda ser el número uno en ofrecer calidad educativa en el municipio.

4.3 Justificación

Una de las causas fue que anteriormente en el colegio Liceo Sinaí, laboraba personal que trabajan con el método tradicional, pues esa manera de trabajar fue uno de los problemas presentados al momento que se realizó el cambio de la dirección y paso a manos de la directora actual, tomando decisiones drásticas para hacer cualquier tipo de cambios, todo con la intención de implementar cada una de las nuevas herramientas existentes para poder trabajar de una manera más constructiva.

Uno de los motivos por el que se implementara el manual de capacitación docente es para que estén al tanto con cada una de las actualizaciones que se realizan en el CNB, para que puedan actualizar los métodos de enseñanza aprendizaje, para que cada uno de los discentes que estudian en el Colegio Liceo Sinaí, obtengan un conocimiento más avanzado de cada uno de los temas impartidos por parte del personal docente.

Cada uno de los cambios realizados por parte del nuevo personal administrativos fue para bien del Colegio Liceo Sinaí, ya que hasta el día de hoy todo va marchando de una mejor manera, cada uno de los docentes son inducidos para poder cumplir con las actividades que en él se realizan, y poder estar al tanto con las inducciones que Santillana presenta a cada mes y así

también con la herramienta que se dejara, para que sea de mucha ayuda para todo el personal que en el laboran.

4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

Buscar que en el colegio Liceo Sinaí se den constantes capacitaciones a los docentes, todo con la intención de que los maestros se estén actualizando de cada uno de los nuevos métodos para que se puedan implementar en el instituto y que con ello el desempeño del personal sea más favorable tanto para el colegio como para los discentes, todo con el fin de que la enseñanza impartida sea de mucho beneficio para la población estudiantil.

4.5 Objetivos

4.5.1 Objetivo general

Implementar el manual de capacitación docente en el Colegio Liceo Sinaí, para que se mantengan constantes inducciones en las diferentes áreas que se desenvuelven, impartiendo de una manera diferente cada una de las materias.

4.5.2 Objetivos específicos

- Hacer que la implementación del manual de capacitaciones sea para que se desarrollen nuevas estrategias laborales.
- Lograr que el manual beneficie a los docentes y que se proyecte el resultado en los estudiantes del
- Promover a través de la capacitación docente el espíritu de innovación y apreciación por lo que se hace.

4.6 Estrategias

- Implementar a todos los docentes el uso del manual de capacitación para que cada uno de ellos pueda contar con la misma información y poder darle el uso adecuado a la misma.

- Que el director se involucre en el tema para que se use de una mejor manera el manual y con ello los docentes implementen las nuevas estrategias de trabajo en el salón de clase.
- Dar a conocer a los discentes las nuevas herramientas que existen para trabajar en conjunto con ellos y que puedan conocer de dichos procesos.
- Que el manual de capacitación docente presente información verídica con la cual se pueda asesorar a personas que lo necesiten tanto externa como interna del instituto.
- Cada una de las herramientas que en el manual existan sean accesibles para que los discentes puedan discernir mejor la información.

4.7 Resultados esperados

- Que el docente comprenda que el manual será un recurso ideal para facilitar el soporte y con información pueda impartir de sus periodos, tomando en cuenta los tipos de herramientas que en él están incluidos.
- Que el manual pueda ser de gran ayuda al personal docente para estar actualizando día con día y conocer nuevos métodos que le servirán tanto a él como a los discentes en un futuro.

4.8 Actividades

Dentro de las actividades a realizar en la implementación del Manual de capacitación Docente en el Colegio Liceo Sinaí, están:

- Inducciones a personal docente y director.
- Capacitaciones a personal docente.
- Charlas sobre las nuevas actualizaciones a los docentes.
- Implementación de trífolios informativos sobre lo más novedoso en educación.

4.9 Cronograma de actividades

Tabla No. 3
Cronograma de actividades

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
Implementación de contenidos actualizados.	Que los docentes cambien la impartición de los temas.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar mesa redonda en donde el docente participe en cada tema trabajado por el inductor. 				
Compartir trifolios informativos, de los temas a tratar.	Que los docentes que acudan a la capacitación se interesen más en aprender a hacer innovaciones en sus salones de clase.	<ul style="list-style-type: none"> Hacer al azar el nombre de los diferentes tipos de herramientas existentes y que el docente ejemplifique la que le correspondió. 				
Utilizar nuevos programas en las diapositivas para que los docentes tengan conocimientos de cada una de las actualizaciones existentes.	Lograr que el docente los ponga en práctica al momento de hacer una presentación con los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> Presentar cada uno de los temas en diapositivas implementando al menos tres programas inusuales por los docentes 				

Fuente: elaboración propia 2019.

4.10 Metodología

Observación: observando cada una de las actividades planeadas que se puedan ejecutar de una mejor manera, obteniendo un buen resultado que favorezcan a todo el personal del centro educativo. De acuerdo con Herrero (1997), la importancia atribuida a la observación dentro tanto de la formación inicial como permanente del profesorado se debe al gran número de posibilidades que ésta tiene dentro del ámbito educativo. (Herrero (1997)

La observación de las prácticas educativas como elemento de evaluación y de mejora de la calidad en la formación inicial y continua del profesorado. pag.2).

Capacitación: se harán capacitaciones de diferentes temas planteados, todo con crear una mejor comunicación entre maestro y alumno, para que en un futuro manejen diferente perspectiva de las nuevas herramientas existentes en la actualidad.

El trabajo metodológico, es un tipo especial de actividad del docente que requiere de su maestría para proyectar la concepción del proceso de enseñanza aprendizaje en el menor tiempo posible y que en las condiciones dadas pueda lograr los objetivos propuestos.

Comprende el movimiento e integración de los modos de actuación de los aprendices y los monitores para lograr los objetivos comunes, (Bernstein, 1995, metodologías formativas en los sistemas de capacitación de emprendedores, pág. 1299).

Inducciones: todo lo antes mencionado se llevará a cabo reforzando los contenidos que Santillana vine implementando a los docentes, con ello buscamos fortalecer más las inducciones en cada una de las debilidades de manejar respectivos temas.

4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

En el colegio Privado Liceo Sinaí, se implementará un manual de capacitación docente, todo con el fin de poder reforzar cada una de las debilidades que pueda presentar los docentes, esto será ejecutado por parte de la directora, haciendo que cada uno de los lineamientos que en ella están

plasmado se puedan poner en práctica para que las clases sean más dinámicas y con nuevas estrategias, utilizando las nuevas herramientas con las que el discente se sentirá más entusiasmado en dedicar más atención a cada uno de los temas que se le impartirán.

4.12 Recursos

Recurso humano

- Director del Colegio Privado Liceo Sinaí.
- Docentes.
- Alumnos
- Practicante de Universidad Panamericana.
- Licenciado invitado para impartir la inducción de dichos temas

Recursos materiales

- Hojas blancas
- Marcadores
- Hojas de colores
- Cañonera
- Lapiceros
- Pizarras
- Mesas
- Computadora
- Trifoliales

4.13 Presupuesto

Todo presupuesto es contemplado en una planificación de proyecto, clasificado en orden el costo unitario con el costo total.

Tabla No.4
Presupuesto

CLASIFICACIÓN O RUBRO	DESCRIPCIÓN	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Charlas	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar cañonera para hacer una presentación a los docentes, haciéndoles llegar información del tema por medio de volantes. 	Q. 10.00 Q. 50.00	Q. 100.00
Inducciones	<ul style="list-style-type: none"> • Se utilizaron hojas a colores, en ellas se plasmó los tipos de herramientas existentes para la impartición de los temas en clase. 	Q. 1.00	Q. 15.00
Impresión de Manual	<ul style="list-style-type: none"> • Se entregarán cuatro manuales de capacitación Docente a Directora del colegio Liceo Sinaí. 	Q. 60.00	Q. 240.00
Refacción	<ul style="list-style-type: none"> • 15 panes • 15 botes con agua para todo el personal que estará presente en las capacitaciones. 	Q 10.00 Q 5.00	Q 150.00 Q 75.00
		Total	Q 650.00

Fuente: elaboración propia 2019.

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

5.1 Proceso de sistematización

El Manual de Capacitación Docente implementado en el colegio privado Liceo Sinaí, se hizo con base al FODA sistémico presentado por parte de la directora del instituto, encontrando allí debilidades y amenazas para el colegio, fue enfocado en una de ellas para llevar a cabo el proyecto, haciendo énfasis en la falta de capacitación docente, por lo que no cuentan con capacitaciones seguidas, lo hacen por medio de los distribuidores de libros Santillana, son los encargados de dar reforzamientos de variedad de temas para trabajar en los salones de clase con los discentes, siendo los únicos que se han interesado en estar impartiendo constantes capacitaciones para que todo el personal tenga conocimiento de las nuevas actualizaciones.

Todo surge con la intención de dejar una herramienta que pueda ser de mucha ayuda en el momento en que se desee, dándole el uso adecuado por parte de los docentes que en el laboran, esta proceso fue de gran conocimiento a nivel personal, porque con ello se aprendió a realizar y diseñar los tipos de manuales que existen, proyectándome en uno donde queden plasmados cada una de los nuevos métodos de enseñanza que en la actualidad están siendo implementado por ciertos maestros, pero que no todos tienen el valor o la intención de poder dar uso de ello con los discentes en la institución donde están ejerciendo su trabajo.

Esto lleva consigo dejar a un lado los métodos tradicionalistas y enfocarnos en un método donde el discente procese de una mejor manera la información que se le está siendo impartida, con la finalidad de que se pueda trabajar con este tipo de herramienta en el colegio.

5.2 Experiencia vivida

La implementación del manual de capacitación docente en el colegio Liceo Sinaí, fue todo un éxito, dejando un nuevo conocimiento y una nueva experiencia en el ámbito educativo, para la ejecución de la misma se tuvo el apoyo del psicólogo Miguel Ángel Berduo Alvarado, muy

reconocido en el municipio, siendo la persona que acompañó al momento de impartir las capacitaciones al personal docente del colegio.

Se dio la bienvenida a cada uno de los docentes, se procedió con la introducción del tema a trabajar por parte de psicólogo, así también explicando paso a paso el proceso vivido durante la práctica profesional dirigida, que fue desarrollada en la dirección, apoyando a la directora en ordenar papelería, a atender al personal; como a presentarle información a cada uno de los docentes cuando era requerida, asimismo explicando el por qué se enfocó en la implementación de una manual de capacitación y cuál era el propósito del mismo.

El psicólogo trabaja el tema de las inteligencias múltiples explicando cada una de ellas, haciendo que los docentes fueran partícipes de cada tema trabajado, analizar las diferentes formas con las que se puede desarrollar un contenido, al igual enseñando de qué manera se puede trabajar un problema con los discentes al momento de presentarse.

Cada una de estas inteligencias son aplicables por parte de los docentes, existiendo alumnos con diferente manera de captar la información y para ello se tiene que estar preparado y buscar el método con el que el comprenderá mejor los temas, para ello se les entrego material con información la cual será de mucha ayuda en su trabajo como docente, conteniendo test para aplicarlo en los salones de clase y obtener el resultado que esto arrojará, de igual manera contenidos de metodologías psicológicas las cuales el docente tendrá a la mano como apoyo para resurgir a cualquier problema se presente.

Para proceder con la entrega del manual de capacitación, se dieron a conocer las conclusiones de los temas trabajados, como también se manifestó un sincero agradecimiento a los docentes que se hicieron presentes, donde ellos expresaron y reconocieron el trabajo que se elaboró con esmero y delicadeza. Posteriormente al psicólogo por tan linda presentación y por hacer que el tema fuera de participación, dejando en conjunto nuevos conocimientos y otras formas de hacer llegar la información a los discentes, siempre y cuando se tenga las ganas y la entrega total de dar el todo por enseñar; lo mejor de lo mejor sin importar las complicaciones que ello conlleve, la educación

es una de las mejores armas con las que podemos pelear en la sociedad en la que estamos viviendo y para ello estar en constantes capacitaciones para estar innovando en el tema educativo, será entonces; de mucho beneficio propio en un presente y futuro como profesionales.

5.3 Reconstrucción histórica

Para el desarrollo de la Práctica Profesional Dirigida fue de suma importancia enfocar en el desarrollo de cada una de las actividades, tomando en cuenta que se inició el 13 de mayo y se concluye el 05 de julio del presente año. Posteriormente se enlistan las actividades desarrolladas en la sistematización y que a su vez coinciden con el cronograma.

El 07 de septiembre se dio inicio con el diseño de la propuesta que se iba a implementar en el Colegio Liceo Sinaí, estructurándola de una manera que pueda ser comprensibles por los docentes al momento de ponerla en práctica con la población estudiantil.

El 23 de septiembre se trabajó con todo el personal docente por medio de una mesa redonda, en donde se hicieron conocer cada uno de los nuevos contenidos actualizados, explicando las diferentes maneras que existen para implementarlos en los salones de clase, y que con ello el docente tuviera libertad de cátedra.

El 15 de octubre se les compartió trifolios informativos en donde iban incluidos los diferentes temas de los cuales se iba a trabajar en la presente charla, cada uno de los temas contenía los tipos de herramientas que existen para que el docente pudiera hacer de la clase más dinámica, la actividad consistía en que el docente elegía un papel al azar y según lo que le correspondía ejemplificar de qué manera o como haría para implementarla con los discentes.

El 20 de noviembre se hizo conocimiento al personal docente los nuevos tipos de programas que en la actualidad se están utilizando en otras entidades u empresas para realizar presentaciones por medio de proyectores, explicándoles cómo utilizarlo y las opciones que ofrece para hacer que el docente salga de la rutina de copiar y visualizar de una diferente perspectiva los contenidos.

Se procedió trabajar un Manual de Capacitación Docente debido a que era una de las prioridades que existían en el colegio Liceo Sinaí, empezándolo a trabajar el 21 de septiembre de 2019, incluyendo en el tema de las nuevas herramientas que existen para implementarlas en los salones de clase, entre ellas: las inteligencias múltiples, proyectos, debates, el aula invertida, el aprendizaje cooperativo u otros.

Se llevó a cabo la entrega del Manual de Capacitación Docente, el 24 de octubre, en las instalaciones del colegio, al personal docente, llevando para la capacitación al psicólogo Miguel Ángel Berdúo Alvarado, trabajando temas que iban incluidos en el manual, siendo la entrega un éxito por la gracia de Dios, dejando a cada uno de los maestros nuevos retos para el año siguiente, para que puedan implementar cada uno de los temas que en el van incluidos y hacer de la clase más entretenida para los discentes.

5.4 Objeto de la sistematización de la propuesta

Para llevar a cabo la implementación del manual de capacitación docente en el colegio Liceo Sinaí, se hizo por medio de un diagnóstico en la información del FODA, dicha información fue acreditada por parte de la directora Amanda Esperanza de Herrera, revisando la documentación que se posee en la institución, llegando a la conclusión que se trabajaría con una de las debilidades que años atrás tuvo el colegio y que ha buscado la forma de sacar abante dicho problema, teniendo miedo que al carecer de la misma se llegara al mismo problema, por lo tanto se propuso la ejecución de una manual de procedimientos en el cual irían incluidos temas con nuevas actualizaciones, que los docentes los puedan poner en práctica sin ningún problemas, dichas actualizaciones se encuentran plasmados en el CNB, Currículo Nacional Base.

Así también realizar capacitaciones impartidas por personal preparado que tuviera conocimiento del rol que se maneja en los centros educativos, con todo esto se busca que para los docentes sean nuevos retos con los cuales no quede atrás este tipo de herramientas, si no dándole el uso necesario a los nuevos tipos de tecnología en los salones de clase, siempre y cuando sea para un uso positivo, ya que son herramientas que se les puede sacar el mejor de los provechos, todo esto se realizara con el fin de que se pueda salir del método tradicional, aplicando nuevas

innovaciones, cambiando los esquemas de trabajos, que anteriormente se han convertido aburridos para los discentes.

Otra de las nuevas herramientas que se pueden aplicar en los salones de clase son los proyectos, pues con ellos se logra que en un grupo de estudiantes haya una buena comunión y que puedan convivir más tiempo, con ello se lograra unir a todos aquellos que no tiene una buena relación pues el objetivo del docente al implementar este método es mantener a todo el salón unido, y lograr que puedan ser conocedores de la planificación para realizar un proyecto tanto dentro como fuera de la institución.

Buscar personal adecuado para que se brinden capacitaciones en el Colegio Liceo Sinaí , para que puedan mantenerse en constantes capacitaciones, pero también existe el problema que los docentes no muestran interés en recibir las mismas, siendo de mucha ayuda para ellos mostrando nuevos métodos que se pueden utilizar para impartir las clases, seguir cada uno de los lineamientos que proporciona el MINEDUC para que sea pueda ofrecer una educación de calidad en el colegio a toda la población estudiantil.

Es por ello que, el manual de capacitación dará un resultado favorable para todo el personal del colegio, dándole el uso adecuado a cada una de las herramientas que fueron plasmadas con la intención de hacer innovaciones en los salones de clase, cabe resaltar que todo esto es para ellos inducciones, tomando en cuenta que la mayoría de docentes son recién contratados todos con nuevos ideales para trabajar, dando todo de sí para que el discente obtenga el conocimiento que anda buscando, otro de los temas son la variedad de programas que están surgiendo para innovar las presentaciones que se realizan por medio de proyectores, conteniendo funciones diferentes al que normalmente se utiliza al realizar una presentación, son fáciles de usar y ofrecen una presentación de calidad.

Por lo tanto, para todo el personal docente, fue de mucho agrado la realización de capacitaciones en el colegio, pues el psicólogo impartía sus temas de una manera muy dinámica, haciendo participes en su momento a cada uno de ellos, dejando nuevos conocimientos, nuevas ideas de

trabajar con sus respectivos alumnos el siguiente año, para con ello la responsabilidad de dar una mejor enseñanza sea mayor.

5.5 Elaboración de conclusiones

Se implementó el manual de capacitación en el colegio privado Liceo Sinaí, todo con la intención de que cada uno de los docentes puedan estar constantemente en inducciones que sean implementadas por parte de su director, buscando impartir de diferente manera las materias en los salones de clase.

Se desarrollaron nuevas estrategias laborales en la institución a través de la implementación del manual de docentes, tomando en cuenta los diferentes cambios que se realizarían para un beneficio de la población estudiantil.

Se promovió en los docentes a través de capacitaciones el espíritu de innovación y apreciación, por su trabajo en el cual demostraron intención de cambiar diversas formas de implementar las actividades en el salón de clase.

Se logró que el manual de capacitación fuera de gran beneficio para los docentes, con ello se proyectara un mejor resultado en cada uno de los estudiantes.

5.6 Principales lecciones aprendidas

Todo el personal docente del colegio Liceo Sinaí, tuvo a bien la capacitación que se les impartió, dejando en ellos una satisfacción única, tomando en cuenta que los temas trabajados fueron de mucho entusiasmo siendo prácticos para aplicarlos en el ámbito laboral, así también manifestando que todo eso les será de mucha ayuda en cada uno de las áreas en que se quiera aplicar este tipo de herramientas, manifestando que fueron charlas que hacen que el docente muestre más interés en enseñar a los discentes de diferentes de una u otra forma.

La implementación del manual de capacitación, deja a ver las diferentes formas que existen para poder dejar plasmada una información positiva, tanto para el instituto como para la vida del docente, pudiendo constatar que el personal tomó de una buena manera la implementación de

dicha herramienta, pues en ella hay contenido del cual los docentes manifestaron que será de gran motivación aplicarlos con los discentes, todo eso deja como persona una mejor perspectiva de como es el labor del docente cuando se hace con amor y no por compromiso.

Este proceso fue de aprendizaje constructivo, pues existieron diferentes funciones que como docente no se tenía conocimiento, por medio de la directora del colegio se fueron conociendo las diferentes maneras que existen para la administración del mismo, de todo lo observado durante la práctica, fue que nació la implementación del manual de capacitación, todo con la intención de poder dejar algo que fuera de mucha ayuda para el personal que en el colegio laboran, con lo poco que se puede aportar queda la satisfacción de haber aportado material de apoyo para que con ello se brinde la educación de calidad que exige los padres de familia.

Conclusiones

El curso de práctica profesional dirigida fue de gran aprendizaje para la formación como profesionales en el ámbito educativo, tomando en cuenta que será de mucho beneficio al momento de estar desempeñando un cargo en el que se tiene que demostrar todo lo aprendido.

Por parte del curso, se realizó una práctica de doscientas horas en el colegio Liceo Sinaí de Gualán, en el área administrativa, conociendo cada uno de las funciones que se realizan, como también al trato que se le da al personal que en el trabajan, dejando una noción para la formación como profesional.

Se obtuvieron nuevos conocimientos del cómo se debe desempeñar como administrador en una institución, conociendo cada una de las funciones de la misma, para obtener un mejor conocimiento en tan distinguido cargo.

En el curso de práctica se utilizaron muchas herramientas de las cuales se aprendió la función de cada una, dejando un aprendizaje más formativo para que en un futuro será de mucho beneficio al momento de querer emprender la función de administrador empresarial o institucional.

Se ejecutó a través de los lineamientos previos, cómo está estructurado un manual de procedimientos para capacitación docente, dejando evidencia dentro del centro educativo, con la culminación del proyecto de práctica, pues en él se lleva una secuencia según el lugar en donde se va a implementar y cuál será su función, pues en esta ocasión fue creado para la capacitación docente en el colegio Liceo Sinaí, en donde será de satisfacción propia para el personal que en el laboran.

Referencias

- Alonso, s. m. (2017). *Revista digital ineseem*: [s.l] [s.e]
- Betancourt, D. F. (2016). *Cómo hacer un árbol de problemas*: Ejemplo práctico de Ingenio Empresa):
- Baquero. (2013) *Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización*. República del Ecuador: Universidad Internacional SEK.
- Caso de Estudio Región de Atacama-Chile*: [s.f] [s.e]
- Continolo, G. (1984). *Dirección y organización del trabajo administrativo*. Deusto, España: [s.e]
- Choppin. (1992). *Evaluación de manuales escolares*. [s.l]: Revista de educación y pedagogía vol. x111 No. 29-30.
- Dando, (1975). *Entrevista en las organizaciones*. [s.l] Dirección general de programación, organización y presupuesto, guía técnica para la elaboración de manuales de organización.
- Duhakizatus. (2007). *Para la menor ejecución del trabajo*: Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización.
- Deming (1989). *Propuesta de un manual de mejora continua para la subdirección de noticias de radiotelevisión de Veracru*: México [s.e]
- Fernández, r. m. (s/f). *Metodología e instrumentos para la formulación evaluación y monitoreo de programas sociales*:
- Flores & German. (2008). *Marco teórico conceptual sobre manual, procedimientos auditorios, operaciones administrativas, operaciones financieras y adecos*:
- Gollete y Lessard-Hébert,(1940). *Lauros revista de educación*. Caracas, Venezuela: Laurus.
- Gómez. (2001). *los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización*: Cuba. Revista Universidad y Sociedad.
- Glaser & Strauss, (1967). Citado por Taylor, 1989. *Hacia la experiencia del saber*: [s.l] [s.e]
- Kangas, (2003). *Una metodología Sistémica y creativa para la gestión estratégica*: Caso de Estudio Región de Atacama-Chile. [s.e]
- Lewin, (1964). *La investigación-acción no es ni investigación ni acción, ni la intersección de las dos, sino el bucle recursivo y retroactivo de investigación y acción*. Lima, Perú. [s.e]

- Martínez, (2000). *Gerencia y Prospectiva para la Educación del III Milenio: universidad yacambú - convenio unet.* [s.e]
- Martínez Bonafé (1992). *evaluación de manuales escolares.* [s.e]
- Miguel Duhalt Krauss & Joaquín Rodríguez Valencia. (1977). *Manuales administrativos:* [s.l] (s.e.).
- Ouchi. Peters & Waterman & Kanter.(1981),(1982)&(1983).*Manual de organización de instituciones educativas:* [s.l] [s.e]
- Palma. (2010) *Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización:* Universidad Internacional Sek. República del Ecuador. [s.e]
- Parreño Herrera, I.V. (2002). *Elaboración de manuales administrativos y de procesos en la Empresa:* Ecuador. [s.e]
- Rodríguez Peñuelas, (2008 & 2010) *Técnicas e instrumentos de investigación:* [s.l] [s.e]
- Taylor y Bogdan,(1996).*La investigación-acción-reflexión se instala en el paradigma.*[s.l] [s.e]
- Torres Álvarez. (1996). *Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización:* Cuba. Revista Universidad y Sociedad.

Anexos

Anexo 1 Cartas de autoridades

Guatemala, 08 de abril de 2019.

Licenciado (a), Profesor (a), Señor (a):
Amanda Esperanza Castañeda de Herrera
Liceo Sinaí, Gualán Zacapa

Estimado Licenciado (a), Profesor (a), Señor (a):

Respetuosamente le saludo deseándole bendiciones del Señor en cada una de sus actividades.

Por este medio, Yo, **Jeremías Rodríguez Moroy**, estudiante de la carrera de **Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**, de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Panamericana, con Sede en Gualán, Zacapa; me permito dirigirme a usted para solicitar que autorice la realización de la **Práctica Profesional Dirigida** en el establecimiento que está a su cargo. Con un total de **200 horas efectivas** de Práctica

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Así mismo, le informo que el Proceso de Práctica inicia el **lunes 13 de mayo** del presente año. Finaliza la misma cuando haya completado las horas requeridas.

Atentamente:


Jeremías Rodríguez Moroy
Carné 201503024


Licda. Gleydi Yanira Mayorga Archila
Asesora

Vd. Po. 
Lic. Juan Benjamín Vázquez Chacón
Coordinador UPANA
Sede Gualán Zacapa




Anexo 2

Ficha informativa del estudiante

Ficha informativa del estudiante



1. Datos personales

a. Nombre completo del/la estudiante practicante: Jeremias Rodríguez Moroy

b. Dirección: Aldea Rio las Cañas, Zacapa

c. Números de teléfonos: 53522307 móvil: 48897146

d. Dirección electrónica: magicorod3235@gmail.com

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

a. Nombre del Centro Educativo: Colegio privado Liceo Sinaí, Gualán

b. Nivel: Medio Ciclo: Básico Sector: 19-04-09 Modalidad: Monolingüe

c. Nombre del/la director/a: Amanda Esperanza de Herrera

d. Dirección: Barrio las flores, Gualán

e. Números de teléfonos: 57642150

f. Dirección electrónica: sinailiceo@gmail.com

g. Jornada: vespertina Grados que imparten: Ninguno

h. Horarios de clases: 7:30 a 12:30

3. Fechas de Práctica:

A. Inicio de Profesional Dirigida: 13 de mayo

B. Finalización de Práctica Profesional Dirigida: 05 de julio

C. Horas efectivas: 200 horas

4. Nombre de los catedráticos

a. Por el Centro Educativo Directora: Amanda Esperanza de Herrera

b. Por la Universidad Panamericana: Licda. Gleydi Yanira Mayorga Archila.

Anexo 3

Constancia de 200 horas de práctica



CONSTANCIA

La directora del Colegio Liceo Sinaí, Gualán, Zacapa, hace constar que **Jeremías Rodríguez Moroy**, quien se identifica con **NO. De DPI 2161 77278 1901** estudiante de la carrera de **Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de UPANA, con No. de Carné 201503024**, realizó sus prácticas profesionales de 200 horas Administrativas en el Centro Educativo Liceo Sinaí; apoyando en la revisión de expedientes, elaboración de documento solicitados por su directora, ordenando papelería, atención a los padres de familia, y así mismo velar por el orden de los discentes; fue de mucha bendición el trabajo que el estudiante hizo en la institución, por lo que hago constar que lo realizado fue exitoso, de calidad y puntal.

Doy fe de lo antes mencionado en una hoja papel boom tamaño carta el día jueves 10 de octubre del año 2019.

(f)

Amada Esperanza Castañeda de Herrera

Directora



Certificación del acta de inicio de la práctica profesional dirigida

LA INFRANSCRITA DIRECTORA DEL COLEGIO LICO SINAI GUALAN, SECTOR 19-04-09 DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO DE GUALÁN DEL DEPARTAMENTO DE ZACAPA, CERTIFICA TENER A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS No.003, DONDE SE ENCUENTRA SUSCRITA EL ACTA No.06 EN DONDE A FOLIOS 125, QUE COPIADA LITEREALMENTE DICE ASÍ: -----

Acta No. 05-2009

En la ciudad de Gualán, Municipio del departamento de Zacapa reunidos en las instalaciones que ocupa la dirección del Liceo Sinai siendo las ocho horas con treinta minutos del día lunes trece de mayo de dos mil diecinueve la directora Licda. Amanda Esperanza Castañeda García de Herrera, la secretaria S.O. Elsa Judith Vásquez López, el practicante de práctica Profesional Dirigida Jeremías Rodríguez Moroy estudiante de UPANA (Universidad Panamericana), con sede en este municipio para dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** se tuvo a la vista la solicitud presentada por el practicante Jeremías Rodríguez Moroy para la realización de la Práctica Profesional dirigida en nuestro establecimiento con un total de doscientas (200), horas efectivas de práctica, iniciando en la presente fecha. **SEGUNDO:** La directora Licda. Amanda de Herrera le explicó al practicante todos los lineamientos con los que deberá cumplir en su estadía mismo que utilizará con discreción en un momento determinado enfatizando que es de nuestro agrado colaborar con la formación de nuevos profesionales. Se finaliza la presente, en el mismo lugar y fecha de su inicio, siendo las nueve horas de la mañana con quince minutos. Firmamos los que en ella intervenimos.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE AL INTERESADO LE CONVenga FIRMO Y SELLO EN UNA HOJA TAMAÑO CARTA PAPEL BOND A LOS TRECE DIAS DEL MES DE MAYO DE DOS MIL DIECINUEVE-----


Licda. Amanda E. Castañeda de Herrera
Directora




Jeremías Rodríguez Moroy
practicante

LA INFRANSCRITA DIRECTORA DEL COLEGIO LICEO SINAI, GUALAN, SECTOR 19-04-09 DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO DE GUALÁN DEL DEPARTAMENTO DE ZACAPA, CERTIFICA TENER A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS No. 003, DONDE SE ENCUENTRA SUSCRITA EL ACTA No.06 EN DONDE A FOLIOS 126, QUE COPIADA LITEREALMENTE DICE ASÍ: -----

Acta No. 06-2019

En la ciudad de Gualán Municipio del Departamento de Zacapa, reunidos en las instalaciones que ocupa la dirección del Liceo Sinaí, siendo las diez horas en punto del día viernes cinco de julio de dos mil diecinueve, la directora Licda. Amanda Esperanza Castañeda García de Herrera, la Secretaria S. O. Elena Judith Vásquez López, el joven de Práctica Profesional Dirigida Jeremías Rodríguez Moroy, estudiante de UPANA (Universidad Panamericana), para dejar constancia de lo siguiente: -----

PRIMERO: Él practicante Jeremías Rodríguez terminó sus doscientas (200), horas de Práctica Profesional Dirigida, demostrando responsabilidad e iniciativa en todas las acciones que se necesitaran, además participó activamente en equipo en diferentes actividades propias del establecimiento como extraescolares, siempre en la línea administrativa. -----

SEGUNDO: La Directora felicitó al practicante ya que evidenció en el joven habilidades tecnológicas, mismas que sirvieron rutinariamente en papelería de la Dirección, como la atención brindada al personal que labora en nuestro centro educativo y padres de familia que solicitan documentación. Se finaliza la presente, en el mismo lugar y fecha de su inicio, siendo las once horas con quince minutos firmamos los que en ella intervenimos. --

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE AL INTERESADO LE CONVENGA FIRMO Y SELLO EN UNA HOJA TAMAÑO CARTA PAPEL BOND A LOS CINCO DIAS DE JULIO DE AÑO DOS MIL DIECINUEVE-----


Licda. Amanda E. Castañeda de Herrera
Directora




Jeremías Rodríguez Moroy
Practicante

Anexo 4

Galería fotográfica



Fotografía No. 1 Dando inicio con la práctica administrativa en el colegio Liceo Sinaí, organizando documentación que era utilizada por Directora y Docentes.



Fotografía No. 2 Se continuó aprendiendo cual es la función de cada uno de los documentos que en el colegio son utilizados a diario, así también al trato que se le da al personal que se acerca por información de cada estudiante.



Fotografía No. 3 Impartiendo charlas acerca de los temas que irían plasmados en el Manual de Capacitación Docente, por medio del psicólogo Miguel Ángel Berdúo Alvarado, colaborando para la ejecución del proyecto.



Fotografía No. 4 Haciendo la entrega del Manual de Capacitación Docente, al personal que labora en el Colegio Liceo Sinaí, dando como resultado positivo la implementación del mismo.