

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



Importancia de la Comunicación y Coordinación por Parte de las Autoridades Educativas (Supervisión Educativa) Cuando se Requiere Documentación con Respecto al Instituto Diversificado por Cooperativa del Municipio de El Júcaro, Departamento de El Progreso
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Gloria Margarita Castellón Morales

El Júcaro, El Progreso, diciembre 2013

**Importancia de la Comunicación y Coordinación por Parte de las Autoridades
Educativas (Supervisión Educativa) Cuando se Requiere Documentación con
Respecto al Instituto Diversificado por Cooperativa del municipio de El
Jícaro, departamento de El Progreso**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Gloria Margarita Castellón Morales (Estudiante)

Lic. Gustavo Joel Orellana Ruíz (Asesor)

Ing. Augusto Ernesto Pérez Hernández (Revisor)

El Jícaro, El Progreso, diciembre 2013

AUTORIDADES UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

M. Sc. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrrectora Académica y Secretaría General

M.A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

Lic. Dinno Marcelo Zaghi

Decano

M.Sc. Dilia Figueroa de Teos

Vice Decana

DICTAMEN APROBACION
PRACTICA PROFESIONAL DIRIGIDA

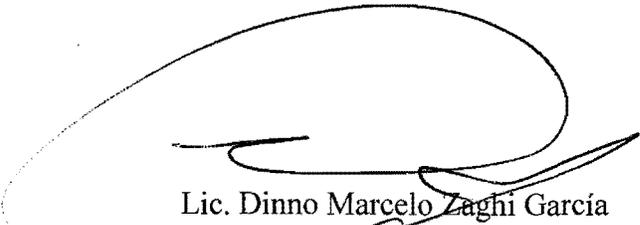
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ASUNTO: **Gloria Margarita Castellón Morales**
Estudiante de la carrera de Licenciatura
en Pedagogía y Administración Educativa
de esta Facultad, solicita autorización de
Práctica Profesional Dirigida para completar
requisitos de graduación.

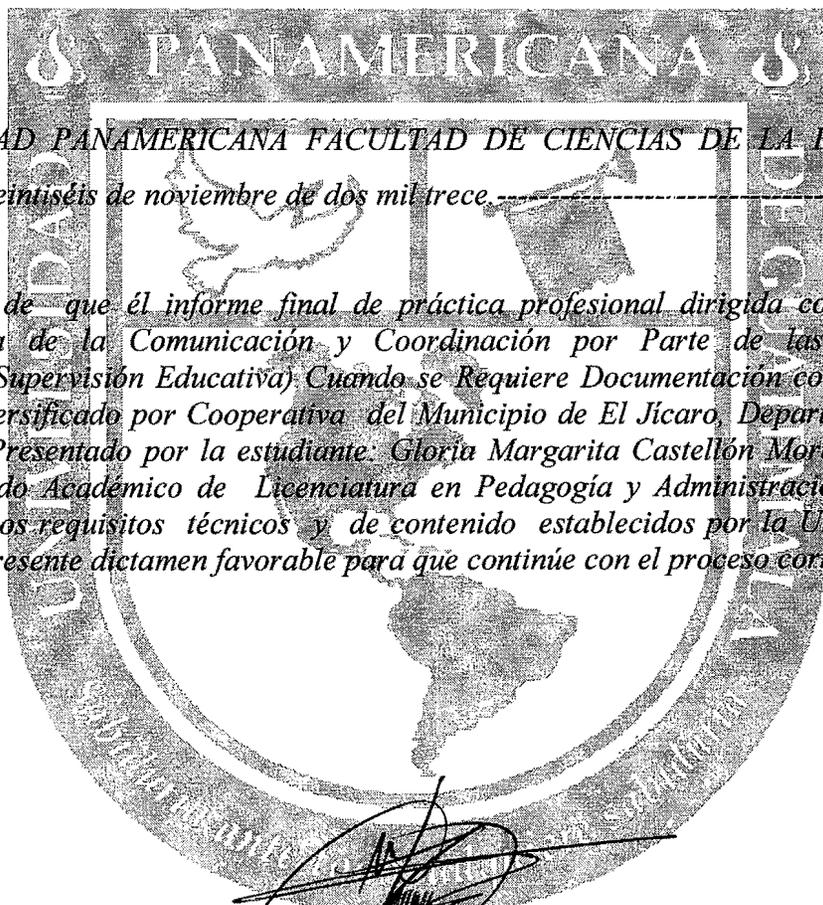
Dictamen Abril 2013

Después de haber estudiado el anteproyecto presentado a esta Decanatura para cumplir requisitos de Práctica Profesional Dirigida, para obtener el título de Licenciado se resuelve:

1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **“Importancia de la Comunicación y Coordinación por Parte de las Autoridades Educativas (Supervisión Educativa) Cuando se Requiere Documentación con Respecto al Instituto Diversificado por Cooperativa del Municipio de El Jícaro, Departamento de El Progreso”**.
2. La temática enfoca temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento académico de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No.69 incisos del a) al c).
4. Por lo antes expuesto, la estudiante Gloria Margarita Castellón Morales recibe la aprobación de realizar Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.

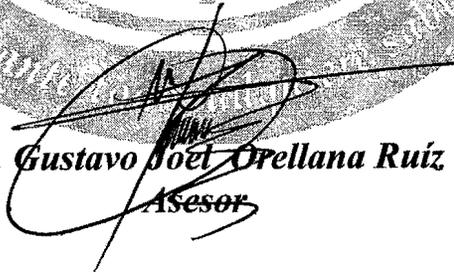


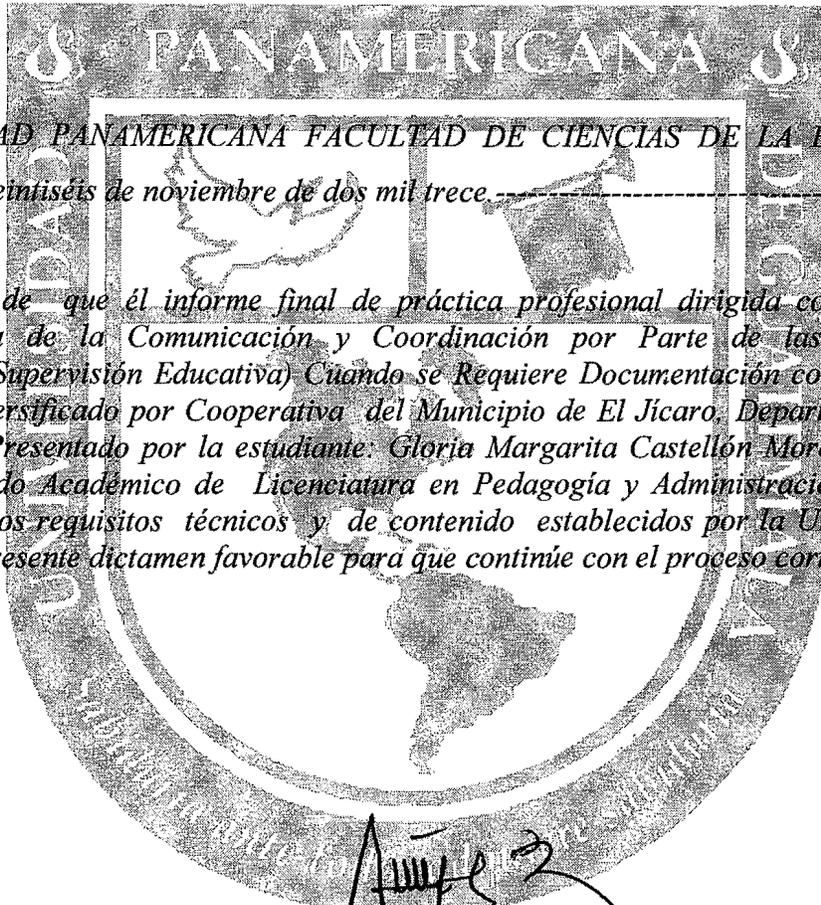
Lic. Dinno Marcelo Zaghi García
Facultad de Ciencias de la Educación
Decano



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala veintiséis de noviembre de dos mil trece.

En virtud de que el informe final de práctica profesional dirigida con el tema: "Importancia de la Comunicación y Coordinación por Parte de las Autoridades Educativas (Supervisión Educativa) Cuando se Requiere Documentación con Respecto al Instituto Diversificado por Cooperativa del Municipio de El Jicaro, Departamento de El Progreso". Presentado por la estudiante: Gloria Margarita Castellón Morales, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.


Lic. Gustavo Joel Orellana Ruiz
Asesor



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala veintiséis de noviembre de dos mil trece.

En virtud de que el informe final de práctica profesional dirigida con el tema: "Importancia de la Comunicación y Coordinación por Parte de las Autoridades Educativas (Supervisión Educativa) Cuando se Requiere Documentación con Respecto al Instituto Diversificado por Cooperativa del Municipio de El Jicaró, Departamento de El Progreso". Presentado por la estudiante: Gloria Margarita Castellón Morales, 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.

Ing. Augusto Ernesto Pérez Hernández
Revisor

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Guatemala a los cinco días del mes de diciembre del año dos mil trece.-----

En virtud de la Práctica Profesional Dirigida con el tema **“Importancia de la Comunicación y Coordinación por Parte de las Autoridades Educativas (Supervisión Educativa) Cuando se Requiere Documentación con Respecto al Instituto Diversificado por Cooperativa del Municipio de El Jicaro, Departamento de El Progreso”**, presentado por Gloria Margarita Castellón Morales 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)-Tutor (a) y Revisor, se autoriza la **impresión** del informe final de Práctica Profesional Dirigida.



Lic. Dinno Mareeló Zaghi García
Decano
Facultad de Ciencias de la Educación

Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1 Marco Contextual	1
1.1 Diagnóstico Institucional	1
1.2 Datos Históricos	3
1.3 Demográficos	5
1.4 Recursos	6
1.5 Servicio de Saneamiento Básico	7
1.6 Vías de Comunicación	7
1.7 Distrito	7
Capítulo 2 Marco Metodológico	10
Capítulo 3 Propuesta	14
3.1 Propuesta de Solución	14
3.2 Objetivos	14
3.3 Marco Teórico	15
3.4 Características del Proyecto	24
3.5 Cronograma de Actividades	25
3.6 Proceso de Ejecución del Proyecto	26
Conclusiones	27
Recomendaciones	28
Referencias	29
Anexos	30

Índice de Tablas

Tabla 1 FODA	10
Tabla 2 Cronograma	25
Tabla 3 Actividades de Ejecución	26

Resumen

El presente informe se realizó en torno al tema: Importancia de la comunicación y coordinación por parte de las autoridades educativas (supervisión educativa) cuando se requiere documentación con respecto al Instituto Diversificado por Cooperativa de Enseñanza del municipio de El Júcaro, departamento de El Progreso, con el objetivo de Contribuir al enriquecimiento de la comunicación y coordinación del personal administrativo con autoridades inmediatas del Instituto Diversificado por Cooperativa del Municipio de El Júcaro.

Se realizó la práctica profesional dirigida tomando en cuenta como sujeto de estudio el Instituto Diversificado por Cooperativa de Enseñanza El Júcaro a través de un profundo análisis de las distintas necesidades encontradas , se considera que es de suma importancia el mejorar la comunicación entre autoridades inmediatas y el área administrativa y así lograr obtener eficiencia en la transmisión de información requerida por el Ministerio de Educación, esto se puede lograr a través de visitas y diálogos entre el personal administrativo y autoridades que les competen en forma directa la supervisión, transmisión y requerimiento de información.

Se concluye que debemos recordar que el trabajo en equipo implica la unificación de esfuerzos de todos los miembros de modo que la misión del grupo sea cumplida de una forma rápida, sencilla y eficiente. Por esto decimos que trabajar realmente en equipo significa lograr que la suma de $2 + 2$ sea igual a 5, y con esto comprobar que efectivamente, la unión hace la fuerza.

Introducción

En el transcurso de los años, es evidente la falta de información y coordinación por parte de la supervisión educativa, a las secretarías de los establecimientos para solicitar papelerías que cubran los requisitos de algunos programas que benefician a los centros educativos, especialmente radica en el tiempo para elaboración de los mismos.

La falta de rapidez, en la entrega de oficios circulares enviados de la departamental y la falta de capacitación a los encargados de la administración de los centros educativos, especialmente en el Instituto Diversificado por Cooperativa del municipio de El Jícaro, departamento de El Progreso, provocan que las papelerías no se hagan a un 100% con eficiencia como se espera que sea el proceso administrativo, puesto que el tiempo en que lo solicitan es de un día para otro, cuando los oficios tienen fecha de ocho días con anterioridad.

Mantener una excelente comunicación es clave en el proceso de dirección, ya que a través de ella se transmite y se recibe información clara y en un tiempo aceptable.

Cuando la comunicación no es clara, origina confusiones y errores que pueden provocar la disminución en el rendimiento del grupo al que se tiene a cargo y además no se adquiere el logro de los objetivos planteados.

El presente informe profesional dirigido, contempla información recabada en el instituto antes indicado, relacionada con la temática de comunicación y coordinación, causas que la originen y propuesta de solución para minimizar la problemática que afecta a la comunidad educativa.

Esta investigación involucra a la supervisión y personal administrativo que son los afectados directamente de este problema, los cuales deben apropiarse de lo que se propone a efecto de lograr mejor forma de comunicación y coordinación entre el personal administrativo del Instituto Diversificado por Cooperativa de El Jícaro y supervisión Educativa , para que se logre el 100%

de eficiencia en el intercambio de información, pues además con ello lograr los objetivos planteados tanto de la secretaria del establecimiento como el de la supervisión educativa

Capítulo 1

Marco Contextual

1.1 Diagnóstico Institucional

Información general de la institución

Instituto Diversificado Por Cooperativa de El Jícaro

Tipo de Institución: Por Cooperativa

Geográficos (Límites):

Al Norte: Instituto Nacional de Educación Básica Juan Ramón Bracamonte

Al Sur: Con el Centro Bienestar Social

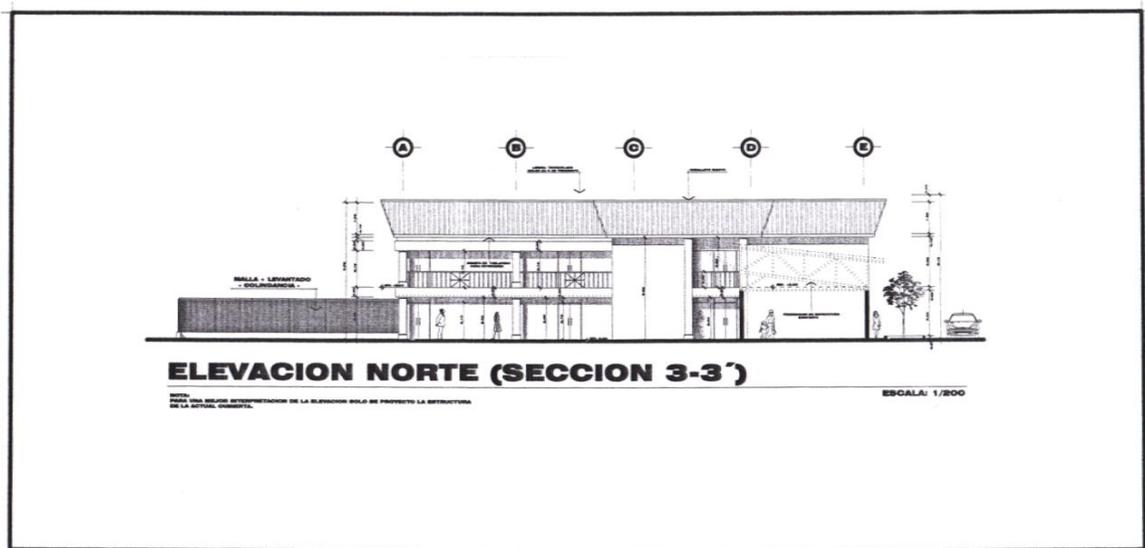
Al Este: Parroquia La Sagrada Familia

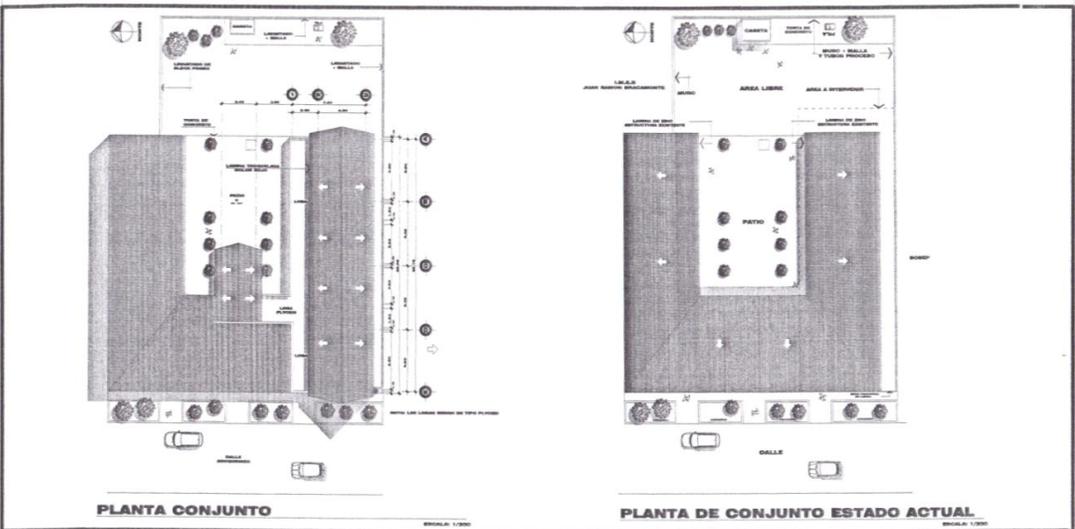
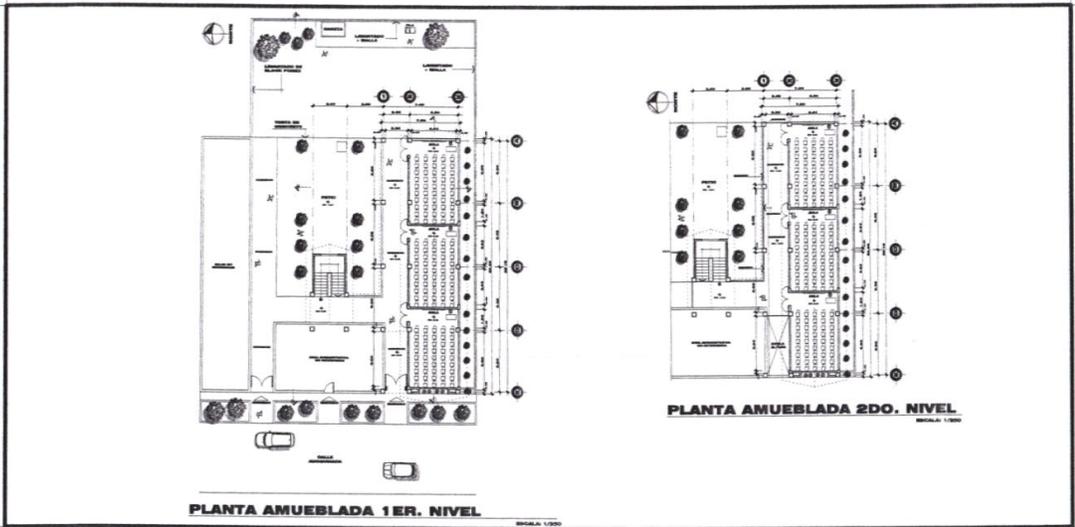
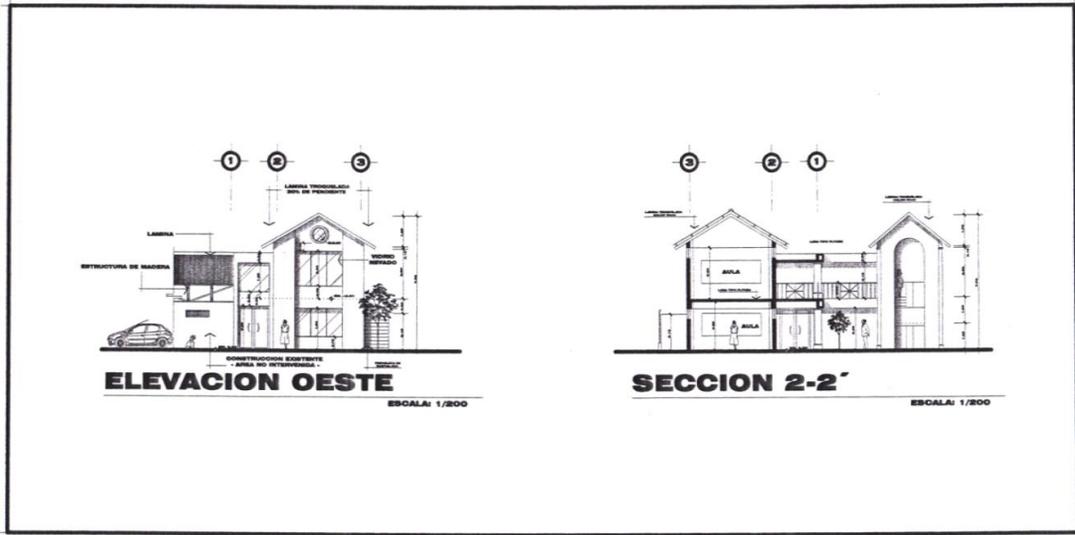
Al Oeste: Escuela de Párvulos Lidia Judith Cadenas Salazar.

Ubicación Geográfica

Barrio Buenos Aires municipio de El Jícaro departamento de El Progreso

Croquis





1.2 Datos Históricos

En el año 1997 era Director departamental de Educación de El Progreso, el Lic. Héctor Antonio Cermeño Guerra, quien dada las circunstancias de la cobertura educativa en el nivel medio por el Ministerio de Educación, ya que a nivel departamental sólo existía un instituto oficial para el Nivel Diversificado (Instituto Técnico Industrial de Guastatoya) intento buscar la manera de abrir nuevos centro educativos de ese nivel.

Así comienza la idea de los institutos diversificados por cooperativa en los ocho municipios del departamento de El Progreso, para lo cual nombró a sus principales colaboradores en esa Dirección Departamental, quienes iniciaron las visitas respectivas a cada cabecera municipal en la búsqueda de las personas que amaran a sus pueblos para realizar la organización necesaria.

El Licenciado Cermeño Guerra, jicareño de nacimiento, visito personalmente el pueblo de El Jícaro; invitando a maestros y padres de familia a una reunión, la que se llevó a cabo en una tarde calurosa en las instalaciones de la antigua Escuela Particular Mixta de Ciencias Comerciales.

Informó a padres y maestros de su inquietud, motivó a que esa misma tarde, se organizara la junta directiva de padres y maestros, para realizar las gestiones ante la municipalidad y el Gobierno de la República. Entre otros nombres se eligieron al Prof. Hugo Leonel Mendoza Director de la Escuela Particular de Ciencias Comerciales; profa.Orfa Beatriz Juárez Rodríguez, Directora del Centro Educativo con Orientación Ambiental, Prof. Guillermo Santos; al catedrático Marco Antonio Casasola Saavedra, y a algunos padres de familia como Rolando Paiz, César Alvarado, Ruth Garmina, Arnoldo Morales, quienes aceptaron y firmaron el acta respectiva.

Al pasar del tiempo no iniciaron ningún trámite por lo que El Jícaro se iba quedando sin el Instituto Diversificado por Cooperativa.

En 1999, el Lic. Cermeño Guerra, nombró al Prof. Carlos Manuel López Rodas como Director accidental del Instituto Oficial Mixto de Educación Básica “Juan Ramón Bracamonte”, así inicia el rescate de la idea de la fundación del Instituto Diversificado por Cooperativa de El Jícaro.

Los directores de los centros privados que existían en ese año en la cabecera municipal de El Jícaro, por medio de la profa. Rosa Elena Ayala, le hacen saber al padre Jaime Pérez Aroche, párroco de la Sagrada Familia, que tienen el deseo de entregar a la iglesia católica, los dos centros educativos para que la iglesia los administrara.

En reunión del consejo pastoral se elige al Prof. Carlos Manuel López Rodas para que se invite a un grupo de personas que pudieran colaborar, ya que la iglesia no estaba en condiciones financieras para hacerse cargo. Se invitó a los miembros de la pastoral social de la parroquia para que ellos aporten ideas, y entre otras personas asistieron Blanca Orellana, Vilma Orellana, Marco Tulio Ayala, Tranquilina Barillas y otras personas.

El 13 de septiembre del año 2001 se emite el Acuerdo Ministerial No. 876 en la ciudad de Guatemala, donde se autoriza el funcionamiento del Instituto Diversificado por Cooperativa de El Jícaro, con partida presupuestaria No. 2001-008302-14.00-000-01-431-04-11000 que está firmado por el Lic. Mario Rolando Torres Marroquín, Ministro de Educación y el Vice-ministro Demetrio Cojtí.

Y luego se emite la respectiva Resolución Departamental, Resolución No. 098-01 el 18 de septiembre de 2001, firmada por el Licenciado Flavio Arturo Juárez Aristondo Director Departamental de Educación. Nuestro agradecimiento a los licenciados Edgar Barillas y Edgar Pineda, quienes laboraban en puestos importantes del Ministerio de Educación, por su valiosa colaboración en el trámite de nuestro instituto.

Actualmente funciona con las carreras de Perito Contador, Magisterio de Educación Primaria y Magisterio de Educación Infantil Intercultural. Con laboratorios de computación, cuenta con excelentes equipos de básquetbol, voleibol y fútbol, en ambas ramas, una banda rítmica muy apreciada en toda la región.

Idiomas que hablan Español.

Costumbres (actividades que se ejecutan dentro del establecimiento, deportivas, sociales, religiosas, culturales): Tardes deportivas interaulas.

Día del cariño, carnaval, día de la madre, aniversario del instituto, señorita independencia.

Misa de acción de gracias por el aniversario del instituto.

Oración al inicio de cada día de labores educativas.

Tipo de Religión Católica.

1.3 Demográficos

Población estudiantil: 354 estudiantes

Distribución de la población por sexo:

Cuarto magisterio de Educación Infantil Intercultural:

Mujeres: 52	Hombres: 5	Total: 57
-------------	------------	-----------

Quinto Magisterio:

Mujeres: 68	Hombres: 35	Total: 103
-------------	-------------	------------

Sexto Magisterio:

Mujeres: 52	Hombres: 19	Total: 71
-------------	-------------	-----------

Cuarto Perito:

Mujeres: 15	Hombres: 38	Total: 53
-------------	-------------	-----------

Quinto Perito:

Mujeres: 12	Hombres: 25	Total: 37
-------------	-------------	-----------

Sexto Perito:

Mujeres: 12	Hombres: 21	Total: 33
-------------	-------------	-----------

Movimiento migratorio en el presente año: Ninguno

1.4 Recursos

Administrativo:

Director: Mario Raúl Juárez Vásquez.

Secretario Contador: Jairo Yojan Pérez

Secretaria Auxiliar: Celeste Magaly Ramírez Ruano.

Docente:

Prof. Jackson Amaggi Morales Macal

Lic. Brayan Ramiro García Matías

Licda. Jessica Ninette Mendoza Aldana

Prof. Mario Alfredo Marroquín Luna

Prof. Gilberto Morales Mejía

Prof. Adalberto Chinchilla Jacinto

Prof. William Estuardo Gutiérrez Valdez

Profa. Rosa Elena Ayala Vargas

Profa. Zoila Isabel Espinoza Soberanis

Licda. Flor María Palencia García

Prof. Rolando Orellana Juárez

Lic. Víctor Manuel Paiz Olan

Operativo:

Jorge Antulio Robles Barrios

Material didáctico:

Cartulinas, juegos infantiles, marcadores, hojas de trabajo y pizarrón.

Tecnología:

27 computadoras para uso de estudiantes

1 computadora para área administrativa

2 impresoras y

1 fotocopidora

1 Cañonera

1.5 Servicio de Saneamiento Básico

Agua:

Agua Entubada con dos depósitos uno subterráneo y uno a flor de tierra

Luz:

Energía eléctrica.

Tratamiento de basura:

La basura se deposita en recipientes y se transporta a vertedero.

Venta de comida (callejera, problema con la preparación:

No existe problema en la comida pues la hacen personas particulares y es adecuada para los estudiantes

1.6 Vías de comunicación

a. carreteras, caminos, transporte, teléfono, correo electrónico

Posee carretera adoquinada en buen estado, teléfono No. 7927-9658, correo

Electrónico: marjurz@yahoo.com.

1.7 Distrito

Población: Capacitada para 250 estudiantes.

Número de aulas:

7 típicas

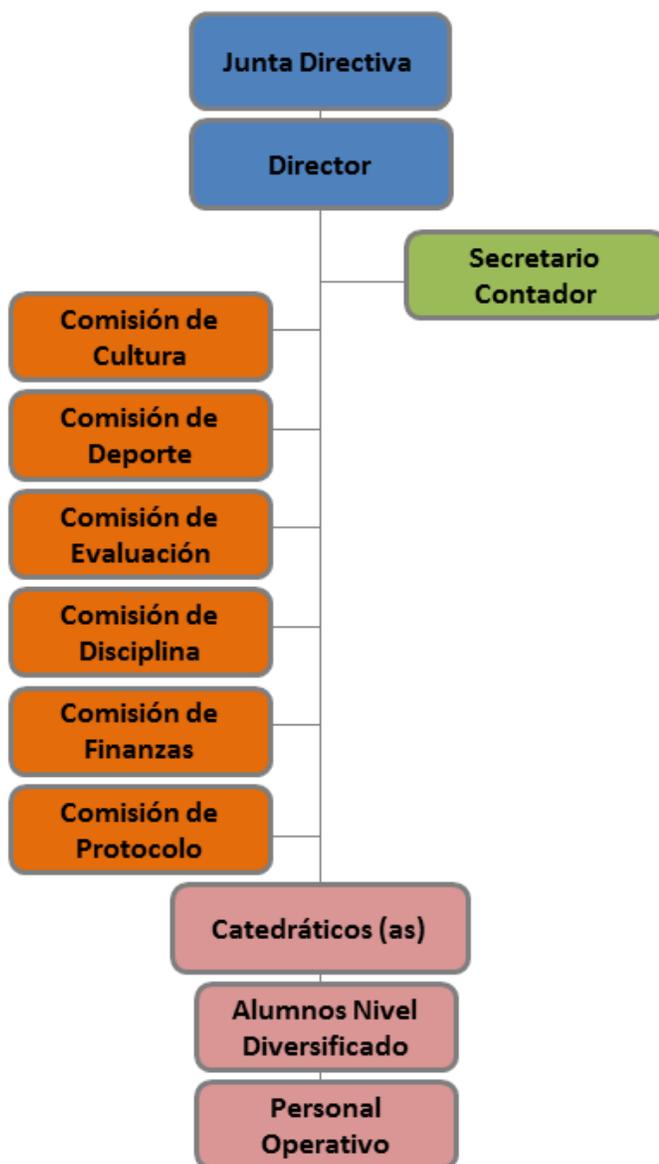
Servicio que presta:

Magisterio de Educación Infantil Intercultural

Magisterio de Educación Primaria

Perito Contador

Organigrama



Visión

Ser la institución educativa de alto nivel que cumpla con los estándares educativos propuestos por el Ministerio de Educación recurriendo a técnicas constructivistas para desarrollar en el discente conductas que le favorezcan en el desarrollo intelectual, moral tecnológico, cultural y social.

Misión

Formar jóvenes con valores morales y éticos, capaces de desenvolverse en una sociedad cada vez más competitiva logrando que el perfil del estudiante egresado del establecimiento pueda poner en práctica las herramientas, métodos y técnicas aprendidas durante su proceso de enseñanza aprendizaje, lo cual lo haga proactivo ante la sociedad.

Políticas

Fortalecer la justicia social a través de la equidad educativa y permanencia escolar para que los jóvenes tengan las experiencias que demanda el mundo actual para el desarrollo pleno de sus capacidades en el siglo XXI.

Integrar metodologías constructivistas que permitan en el estudiante el desarrollo mental y el mejoramiento de sus cambios de conducta.

Fortalecer la comunicación entre padres de familia, maestros y alumnos para crear un vínculo fuerte de armonía y participación dentro del proceso de aprendizaje de sus hijos.

Objetivos

Motivar a los estudiantes a cambiar sus actitudes para mejorar su conducta en el medio en que se desenvuelven.

Concienciar a los estudiantes sobre la importancia de la práctica de valores en el hogar, la escuela, y en todo el entorno social que se relacionan.

Metas

Capacitación a 300 estudiantes sobre el tema mejorar sus actitudes y conductas hacia sus semejantes.

Reunión con docentes para fomentar la cultura, los valores y la cosmovisión de los pueblos indígenas por medio del fortalecimiento de una educación pertinente, bilingüe y multicultural que se incorpore a un mundo global para mejorar las relaciones sociales con las demás culturas de nuestro país.

Reuniones de concientización con estudiantes con conductas inadecuadas para favorecer el entorno pedagógico y social dentro del plantel educativo.

Capítulo 2

Marco Metodológico

Tabla 1 FODA

Aspectos	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Participativos - Creativos - Organizados en Gobierno Escolar - Edificio Propio - Ambientes suficientes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Metodología activa poca aplicada. - Horario Saturado - Edad Conflictiva 	<ul style="list-style-type: none"> - Becas - Café Internet - Actividades artística Deportivas, culturales, cívicas, locales. 	<ul style="list-style-type: none"> - indiferencias de autoridades municipales - Juegos electrónicos - Ambiente violento del país.
Docentes	<ul style="list-style-type: none"> - Participativos - Creativos - Innovador - Facilitador 	<ul style="list-style-type: none"> - Indiferentes - Comprometidos con otros trabajos. - Tradicionalismo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones - Estudios en la UPANA local. - Profesionalización - Autodidactismo 	<ul style="list-style-type: none"> - Poco apoyo económico - La Política - Ausencia de programas
Padres de familia	<ul style="list-style-type: none"> - Participativo - Creativo - Innovador - Facilitador - Organizada en Asociación y Junta Directiva. 	<ul style="list-style-type: none"> - Indiferencia - Falta de tiempo - Miedo al cambio - Pocas reuniones y poca asistencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Junta Directiva - Asociación de Padres de Familia - Cocodes - OG. Y ONG. 	<ul style="list-style-type: none"> - Discriminación - Pobreza Extrema - Sueldos Bajos.
Procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> - Práctica Pedagógica constructiva, con una formación por competencias 	<ul style="list-style-type: none"> - Rechazo a la innovación pedagógica - Tradicionalismo 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitarse - Estudios de actualización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Poco apoyo del Mineduc, o de otras instancias educativos.
Indicadores educativos	<ul style="list-style-type: none"> - Estado situacional del rendimiento para orientar el proceso. - tarjetas de información para padres y alumnos. 	<ul style="list-style-type: none"> - poco tratamiento de docentes a los indicadores educativos. - padres de familia, director y docentes no aprovechan la evidencia de la mala nota para su 	<ul style="list-style-type: none"> - Darle tratamiento por parte de los involucrados e interesados. - Intercambio de experiencias con otras instituciones educativas. 	<ul style="list-style-type: none"> - insensibilización a la tarea compartida por parte de los interesados. - poca cobertura de capacitaciones para con la temática

		reporte		
Socio económico	-cuotas bajas. -procesos educativos con control para evitar gastos superfluos	-Necesidad de mejores sueldos para los laborantes. -Bajo presupuesto. -Necesidad de aumento de cuotas.	-Apoyo mayor del Mineduc, la municipalidad y padres de familia. -Integración de la iniciativa privada a la ayuda económica.	-Inflación monetaria. -Devaluación de la moneda. -Recarga laboral para el personal administrativo, técnico administrativo y docente.
Culturales	-Montaje de eventos socioculturales. -Participación activa en concursos y desfiles competencias en diferentes comunidades y la propia. -Internet. -Biblioteca.	-Recursos económicos bajos en el estudiantado. -Falta de personal especializado.	-Eventos Montados por Municipalidades, Casas de la Cultura, otros.	-Sistema que por su injusticia, facilita el alejamiento a la cultura por priorizar la subsistencia. -Montaje de eventos culturales poco integradores. -La violencia que se vive y sus secuelas psicológicas.
Educativos	-Libros o bibliografías actualizadas. -Laboratorio de computación. -Docentes Actualizados. -Organización institucional.	-Poco presupuesto. -Poco interés de alumnos y docentes por la mejora en el establecimiento.	-Ayuda de universidades, OGs, ONGs. Y municipalidad. -Bibliotecas tecnológicas. -Gestión interinstitucional.	-Libros de precio alto. -Carencia o ausencia de oportunidades para mejorar la educación. -Priorizar otros aspectos y minimizar el educativo.

Fuente: elaboración propia 2013

Problemática detectada

Lista y análisis de Problemas:

Falta de atención e indisciplina en los jóvenes del Instituto Diversificado por cooperativa de El Jícaro.

Falta de capacitación a personal administrativo por parte de autoridades inmediatas.

Falta de comunicación y coordinación por parte de las autoridades educativas (supervisión educativa) cuando se requiere documentación con respecto al Instituto Diversificado por Cooperativa de El Jícaro, departamento de El Progreso.

Priorización de Problema Institucional

Importancia de la comunicación y coordinación por parte de las autoridades educativas (supervisión educativa) cuando se requiere documentación con respecto al Instituto Diversificado por Cooperativa de El Jícaro.

Al realizar un análisis profundo de las distintas necesidades encontradas en el Instituto diversificado por Cooperativa en cuanto al área administrativa, se considera que es de suma importancia el mejorar la comunicación entre autoridades inmediatas y el área administrativa y así lograr obtener eficiencia en la transmisión de información requerida por el Ministerio de Educación. Esto se puede lograr a través de visitas y diálogos entre el personal administrativo y autoridades que les competen en forma directa la supervisión, transmisión y requerimiento de información. Por tal razón la estudiante de la carrera de licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana de Guatemala con sede en el Jícaro Gloria Margarita Castellón Morales; considero necesario de promover un diálogo con las autoridades inmediatas para exponer la necesidad de que la documentación que se solicite llegue en el tiempo preciso para no tener inconvenientes en proporcionar lo requerido, también se puede hacer llegar por medio de un oficio circular, una llamada telefónica o por correo electrónico.

Definición del Problema

En el Instituto Diversificado por Cooperativa podemos encontrar muchas necesidades para realizar con éxito las labores correspondientes al área administrativa y luego se convierten en problemas que entorpecen el quehacer diario, a pesar que se ha tenido el apoyo de padres de familia y la municipalidad.

El entorno pedagógico y socio cultural donde se sitúa el Instituto Diversificado por Cooperativa de Enseñanza, constituye uno de los puntos de partida que viene a beneficiar a la población estudiantil. Lamentablemente los problemas detectados y analizados constantemente por el Director y el personal administrativo del establecimiento, han sido analizados y puestos en discusión para tratar de darle solución aunque aún no se ha mejorado al 100%. El problema de la falta de comunicación y coordinación por parte de las autoridades educativas (supervisión educativa) cuando se requiere documentación con respecto al Instituto Diversificado por Cooperativa de El Jícaro, hace que la labor administrativa que como se sabe es fundamental dentro de un centro educativo no se lleve a cabo con eficiencia y eficacia.

Justificación del problema

De acuerdo a la problemática detectada en el ámbito administrativo, se considera importante realizar un estudio sobre la práctica de una buena comunicación y coordinación por parte de autoridades educativas (supervisión educativa) cuando se requiere documentación con respecto al Instituto Diversificado por Cooperativa del municipio de El Jícaro, departamento de El Progreso.

Esta situación principalmente ha provocado no alcanzar el 100% de logro de objetivos en la elaboración de documentos por falta de tiempo y asesoría.

Una solución viable a este problema, provocará mejorar la calidad de intercambio de información y con ello el logro de los objetivos.

Las soluciones eficaces, que se proponen son: reuniones constantes y búsqueda de medios para trasladar recíprocamente información solicitada por autoridades inmediatas.

Capítulo 3

Propuesta

3.1 Propuesta de Solución

Realizar reuniones constantes para mejorar comunicación y coordinación entre personal administrativo del Instituto Diversificado por Cooperativa de El Jícaro y supervisión educativa con el fin de beneficiar a toda la población educativa ya que se agilizaría y mejoraría el intercambio de información.

3.2 Objetivos

General

Contribuir al enriquecimiento de la comunicación y coordinación del personal administrativo con autoridades inmediatas del Instituto Diversificado por Cooperativa del Municipio de El Jícaro.

Específico

Realizar capacitaciones, talleres de círculo administrativo dirigidos a los directores (as) para fortalecer sus conocimientos sobre la calidad educativa en el Distrito.

Informar por medio de llamadas telefónicas u oficios circulares.

Enviar por correo electrónico la información necesaria para facilitar el intercambio de la misma.

Meta

Reunión con el personal administrativo de Instituto Diversificado por cooperativa de El Jícaro y con autoridades inmediatas (supervisión educativa) con el propósito de mejorar la comunicación y coordinación

Beneficiarios

Directos:

Personal administrativo del Instituto Diversificado por Cooperativa de El Jícaro.

Indirectos:

Estudiantes

Catedráticos

Padres de familia

Directores, maestros y alumnos de otros Establecimientos Educativos.

Recursos Humanos:

Estudiante practicante de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de UPANA.

Asesor de práctica administrativa

Coordinador de La UPANA

Estudiantes

Catedráticos

Director

3.3 Marco Teórico

Trabajo en equipo: la unión hace la fuerza

Desde hace mucho tiempo hemos escuchado frases como "Dos cabezas piensan mejor que una" o "La unión hace la fuerza", demostrando la gran importancia del trabajo en equipo. Pero es en la actualidad cuando notamos la verdadera preocupación de las empresas por trabajar en equipo. Sin embargo, trabajar en equipo es algo un tanto difícil de lograr dada la diversidad de factores que influyen dentro de un grupo.

Un grupo se puede definir como dos o más personas que interactúan, son interdependientes y se han unido para alcanzar objetivos en común. Ahora bien, un equipo de trabajo está constituido por las personas que trabajan unidas en la ejecución de una actividad laboral.

Como dijimos anteriormente, trabajar en equipo es algo difícil de lograr, y por lo tanto, no todos los grupos de trabajo obtienen el éxito deseado. Esto se debe a que existen variables como la capacidad de los miembros del grupo, el tamaño de éste, la intensidad de los conflictos a solucionar y las presiones internas para que los miembros sigan las normas establecidas.

Algo que es muy importante conocer es que los grupos laborales no están aislados. De hecho, forman parte de una organización mayor y, por consiguiente, todo equipo de trabajo está sujeto a las condiciones externas que se le imponen. Dentro de estas condiciones están:

La estrategia de la organización

La estrategia define las metas de la organización y los medios para alcanzarlas. Por consiguiente, en un momento dado, la estrategia de la organización podrá influir sobre el poder que tengan diversos grupos de trabajo, los cuales, a su vez, definirán los recursos que la alta dirección está dispuesta a asignarles para la realización de sus actividades.

Las estructuras de autoridad

Las estructuras de autoridad definen quién depende de quién, quién toma las decisiones y qué facultades tienen las personas o los grupos para tomar decisiones. Por lo tanto, aunque el equipo pueda estar dirigido por alguien surgido del interior del grupo de manera informal, el líder designado formalmente tendrá una autoridad que no tienen los demás miembros.

Los reglamentos formales

Cuanto más reglas formales establezca la organización a sus empleados, tanto más consistente y previsible será la conducta de los miembros del grupo de trabajo.

Los recursos de la organización

Algunas organizaciones son grandes, rentables y tienen muchos recursos, pero, por otro lado, hay organizaciones que no presentan estas ventajas. Los logros reales de un grupo dependen, en gran medida, de su capacidad. El hecho de que tenga o carezca de recursos como dinero, tiempo, materias primas y equipo (asignados por la compañía) guarda estrecha relación con el comportamiento del grupo.

Los procesos de selección de personal

Los miembros de cualquier grupo de trabajo son, en primera instancia, miembros de la organización a la cual pertenece el equipo. Por lo tanto, los criterios que aplica la organización

para el proceso de selección determinarán el tipo de personas que formarán sus grupos de trabajo.

La evaluación del rendimiento y el sistema de recompensas

Otra variante de la organización que afecta a todos los empleados, y por consiguiente a los grupos de trabajo, es el sistema de evaluación del desempeño y las recompensas e incentivos.

Como los grupos de trabajo forman parte del sistema general de la organización, la conducta de sus miembros estará condicionada por la forma en que la organización evalúe el rendimiento y las acciones que son recompensadas.

La Cultura Organizacional

La cultura organizacional está constituida por la serie de conductas y valores que son aceptadas o rechazadas dentro de la organización.

Para conservar una buena posición, los miembros de los grupos de trabajo tienen que aceptar las normas de la cultura que domina en la organización.

El trabajo en equipo implica la concentración de esfuerzos individuales para la consecución de los objetivos comunes previamente establecidos.

Para lograr una buena relación de grupo es necesario que haya una organización racional de sus componentes, pero esto no es posible si no existe un conocimiento de las relaciones armónicas que deben existir entre los miembros.

Otro factor que favorece grandemente el trabajo en equipo es la organización de los roles de cada miembro, ya que la incorrecta organización o la ausencia de ella, puede crear la confusión de las mentes, la mala voluntad y la desconfianza entre las personas como en los grupos.

Los elementos que favorecen el trabajo en equipo son cuatro:

La división del trabajo

Tiene como objetivo llegar a producir más y mejor con el mismo o menor esfuerzo, definiendo claramente las funciones que a cada miembro del equipo se le han asignado y desglosando detalladamente las actividades que corresponden a cada función. Las personas que forman el equipo deben estar preparadas técnicamente para desarrollar esas actividades y como consecuencia asumir las responsabilidades inherentes a ellas, tanto en lo referente a éxitos como a fracasos, y también buscando alternativas de solución a los diferentes problemas o situaciones conflictivas que se presenten.

Reuniones periódicas

Las reuniones periódicas con la presencia del superior surten un gran efecto para las relaciones del equipo, ya que en éstas se podrá: exponer el o los problemas existentes; la persona responsable del problema asumirá la responsabilidad de resolverlo contando con el apoyo de la dirección y la colaboración de los demás departamentos. Además, surgirá lo que llamamos "brain storming" o "lluvia de ideas" para resolver el asunto, y el responsable podrá evaluar y poner en práctica lo que mejor convenga, según juzgue dé lugar, recordando siempre los objetivos de la empresa. Por otra parte, es necesario que las personas con similares responsabilidades se pongan en contacto y logren un intercambio de ideas y soluciones, obteniendo un resultado superior a los que podrían lograr individualmente. La importancia de estas reuniones de coordinación radica en que con ellas se logra dar a conocer hechos e instrucciones a los miembros del equipo; contribuir a la formación de los asistentes, ya que los familiariza con el sistema de exponer sus criterios, les enseña a respetar las ideas de los demás, les obliga o estimula a mantenerse actualizados a través de lecturas, y les enseña a escuchar. En adición, podemos señalar que estas reuniones también consiguen utilizar el mejor medio de ofrecer información formal. Además, se llega a una conclusión de mayoría con una consciente visión de conjunto, lo que ayuda a conocer los problemas con integridad, erradicándose las malas interpretaciones. Por último, involucran a todos y a cada uno de los miembros del equipo, creciendo de forma asombrosa la identificación con la situación y, por consiguiente, con la empresa o institución.

Conocimiento mutuo de los grupos

Una organización es la suma de sus departamentos, y cada uno tiene funciones específicas que justifican su razón de ser; sin embargo, esto no quita que un departamento conozca las funciones del otro, ya que en muchos casos el trabajo de un departamento depende del de otro. Se debe tener una visión global de la empresa o departamentos, de modo que se entienda el engranaje general de la misma. Deben conocerse los grupos más antiguos y tratar de consultar y asesorarse con ellos; de igual modo, estos grupos deben tratar de aprovechar iniciativas y buena disposición de los grupos nuevos. En otro orden de ideas, es necesaria la combinación de la experiencia con la teoría. Todos sabemos que nuestras empresas están llenas de personas que poseen una rica experiencia adquirida con la práctica de muchos años y que nuestros jóvenes profesionales y técnicos vienen de las aulas con teorías que desean aplicar, y se encuentran con la infranqueable muralla que les crea la práctica tradicionalista. En estos casos, ambas partes deben fusionar los conocimientos, pues ambas (la teoría y la práctica) son importantes.

Enlace administrativo entre los equipos

El enlace administrativo es la llave de las relaciones interdepartamentales adecuadas, pero para que haya un buen enlace administrativo, cada miembro del equipo debe tener en cuenta las siguientes consideraciones:

Comunicación de doble vía entre los miembros del equipo.

Saber dar información.

Saber solicitar y ofrecer recursos.

Lograr que se resuelvan entre los miembros del equipo asuntos sencillos sin necesidad de llegar a esferas superiores.

Que los miembros del equipo puedan ser buenos compañeros de trabajo, sin celos profesionales ni intriga.

Mantener actitud de cooperación y cordialidad con cada uno de los miembros del equipo.

Tener siempre presente que los recursos de la organización están para el logro de los objetivos generales de la misma, no para los objetivos particulares y específicos de un departamento o persona.

Las diferencias de criterios deben mantenerse en un plano puramente técnico y que jamás pasen al personal.

Hay algo que ha quedado en claro, y es que el ente vital para que exista un desempeño productivo por parte del equipo de trabajo es cada miembro. Cada miembro del grupo debe poseer cualidades que hagan que el equipo trabaje efectivamente.

El trabajo en equipo significa poner en práctica algunos principios de relaciones humanas, como son: comunicación, cooperación, coordinación, reconocimiento de la capacidad del trabajo que realiza otro miembro del grupo, y confianza en el grupo.

La efectividad del equipo depende de cada miembro del mismo. Todas las personas que constituyen el grupo tienen una vital influencia, la cual será buena o mala de acuerdo con las características o cualidades humanas que la persona haya desarrollado.

Entre estas aptitudes podemos mencionar la comunicación, la cooperación, la coordinación, el reconocimiento de la capacidad del trabajo que realiza otro miembro del grupo, la confianza en el grupo, entre otros.

La comunicación es una aptitud que consiste en escuchar abiertamente y transmitir mensajes convincentes. No toda persona sabe comunicarse, lo que es sumamente importante en las relaciones interpersonales y grupales. Las personas que poseen esta aptitud se caracterizan porque:

Son efectivas en el intercambio, registrando las pistas emocionales para afinar su mensaje.

Enfrentan directamente los asuntos difíciles.

Saben escuchar, buscan el entendimiento mutuo y comparten información de buen grado.

Fomentan la comunicación abierta y son tan receptivas de las malas noticias como de las buenas.

Para que la comunicación sea eficaz se requiere que el mensaje sea captado por el receptor en la forma que el emisor desea. Para lograr esto, es necesario que:

Las ideas a transmitir sean útiles para el receptor.

Lo que se vaya a transmitir sea interesante o importante.

Las expresiones utilizadas en la transmisión del mensaje sean formuladas de manera clara y correcta.

La idea logre ser aceptada.

Se motive lo suficiente para que las personas acepten la idea y se practique.

Conjuntamente con la comunicación, se encuentra la cooperación, la cual es una aptitud que consiste en trabajar con otros para alcanzar objetivos compartidos. Si cada uno de los miembros que componen el equipo aporta cierto esfuerzo, se puede decir que hay cooperación.

Las personas cooperativas se caracterizan porque:

Colaboran, compartiendo planes, información y recursos.

Promueven un clima amigable y cooperativo.

Descubren y alimentan las oportunidades de colaborar.

En otro orden de ideas, debemos mencionar la importancia de la coordinación para lograr el funcionamiento efectivo del trabajo en equipo. Coordinar significa disponer armónicamente y de forma funcional y ordenada los esfuerzos de un grupo para dar unidad de acción y así lograr un objetivo común. Es la sincronización de la utilización de los recursos. Implica reunirse con los demás para llegar a acuerdos coincidentes.

Si se logra una buena coordinación podemos aumentar los recursos humanos, económicos, físicos o materiales, porque de esta forma impedimos la duplicidad al momento de realizar el trabajo.

Por otra parte, es indispensable que cada persona reconozca no sólo el esfuerzo que la misma realiza, sino también el de cada uno de sus compañeros de equipo, puesto que de esta forma se logra una unión mucho más fuerte entre los miembros y todos se sienten parte importante dentro de la organización, y por ende, trabajan con mayor ahínco y determinación. Además, es necesario depositar una buena confianza en los miembros de modo que la persona sienta que el rol que cada cual desempeña es importante y que existe cierta independencia al momento de proceder y tomar decisiones. Con esto se obtiene un aumento en la productividad del equipo, puesto que se le da cabida a la imaginación y la creatividad de cada uno de los integrantes del grupo.

No sólo las cualidades aquí detalladas son importantes para determinar la funcionalidad del equipo, sino que existen otras como:

Empatía o comprensión interpersonal.

Afán de mejorar, de modo que el equipo preste atención a la crítica constructiva y busque aprender más.

Conocimiento de uno mismo, en cuanto a evaluar los puntos fuertes y las debilidades del equipo. Iniciativa y facultad para anticiparse a los problemas.

Flexibilidad en la manera de encarar las tareas colectivas.

Conciencia de la organización, en cuanto a evaluar la necesidad de otros grupos en la empresa y ser ingeniosos para utilizar lo que la organización puede ofrecer.

Crear vínculos con otros equipos.

Cabe mencionar que dentro del equipo de trabajo, los roles que desempeña cada una de las partes son diferentes, destacándose el rol e influencia del líder o guía del grupo, quien es la persona formal o informal capaz de captar las sutiles corrientes de emoción que circulan por un grupo y puede interpretar el impacto de sus acciones en esas corrientes. Una manera de establecer su credibilidad es percibir y articular esos sentimientos colectivos tácitos; otro, dar a entender a la gente, mediante los actos, que se la entiende. En este sentido, el líder es un espejo que refleja la experiencia del grupo.

No obstante, es también una fuente clave en el ámbito emocional para la organización. El entusiasmo que emana de un líder puede impulsar a todo el grupo en esa dirección. Esto indica la gran importancia del mismo dentro del equipo, por lo que su actitud frente a éste puede ser favorable o no en la conducción del grupo de trabajo.

Entre las actitudes favorables que debe tomar el líder al momento de conducir los grupos de trabajo, están:

Saber trabajar en equipo.

Evaluar los resultados.

Darle participación a los demás en la toma de decisiones, especialmente en las que ellos van a incursionar.

Compartir éxitos y fracasos.

Informar.

Reconocer buenas acciones.

Ser guía, orientador.

Permitir y fomentar la formación y crecimiento de otros futuros líderes.

Dar buenos ejemplos: seriedad, capacidad, respeto, puntualidad, madurez emocional y prudencia, etc.

Mejorar el ambiente de trabajo en términos generales.

Mantenerse actualizado en la tecnología.

Fomentar la iniciativa y creatividad.

Usar al máximo la capacidad de los recursos humanos disponibles.

Motivar a los demás miembros del equipo a trabajar.

Dar órdenes factibles de cumplir.

Delegar eficientemente.

Realizar reuniones periódicas informativas y de coordinación.

Comunicación de forma permanente y eficaz

Defender y representar dignamente a los demás miembros.

Demostrar control emocional.

Corregir en privado.

3.4 Características del Proyecto

Dentro de las características que se determinan en el proyecto podemos mencionar, que en vista de los resultados obtenidos por la aplicación de un diagnóstico participativo, por parte de la estudiante que presenta este trabajo y también por tener residencia en este municipio, lo cual se hace constar que existen debilidades en la práctica de transmisión de información por parte de la supervisión educativa.

Se considera que agilizar papelería desde la Dirección departamental hacia las supervisiones educativas y luego transmitir las lo más rápido posible a las secretarías de los establecimientos o bien a los encargados de la actividad administrativas con ello se solucionará el problema de intercambio de información y así se logre alcanzar en conjunto con objetivos planteados.

Tipo de Proyecto: Social

Descripción del Proyecto

La investigación inicia con la visita a la Institución Educativa para poder gestionar la autorización del mismo, luego la elaboración del diagnóstico para identificar las necesidades, fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, en el centro Educativo Instituto Diversificado Por Cooperativa de El Jícaro.

Tomando en cuenta el planteamiento del problema se realizó una reunión con el personal administrativo de dicho establecimiento, dándoles a conocer la investigación y las acciones a ejecutar durante el proceso. Posteriormente se continúa la tarea asignada, aplicando entrevistas dirigidas a los docentes y personal administrativo.

Las acciones de la investigación promovieron realizar reuniones constantes para mejorar comunicación y coordinación entre personal administrativo del Instituto Diversificado por Cooperativa de El Jícaro con el fin de beneficiar a toda la población educativa ya que se agilizaría y mejoraría el intercambio de información.

3.5 Cronograma de actividades

Tabla 2 Cronograma

No.	Actividad	Responsable	Fecha
1	Definir Problemática	Estudiante UPANA	26/02/2013
2	Establecer fecha para reunión con personal administrativo Y Supervisión Educativa.	Estudiante UPANA, Director INDECOOP y Gestora Educativa.	12/03/2013
3	Reunión con personal administrativo y autoridades educativas inmediatas para plantear estrategias de mejoras en la comunicación	Estudiante UPANA Personal Administrativo y Gestora Educativa	28/03/2013
4	Evaluación (resultados de armonía entre personal administrativo y Gestora Educativa)	Estudiante UPANA, Director INDECOOP y Gestora Educativa	10/04/2013

Fuente: elaboración propia 2013

3.6 Proceso de Ejecución del Proyecto

Actividades y Resultados Durante la realización de la investigación en el área administrativa del Instituto Diversificado por Cooperativa de El Jícaro.

Tabla 3 Actividades de ejecución

ACTIVIDADES	RESULTADOS
Gestiones para solicitar el permiso del Director del Plantel Educativo	Aprobación por parte del Director del Establecimiento para la realización de nuestro proyecto.
Diagnostico	Entrevista a el personal administrativo.
Identificación de problemas	Encontrados 3 problemas de comunicación principalmente
Priorización de la problemática.	Priorizado el de falta de comunicación de autoridades educativas inmediatas hacia el personal administrativo.
Entrega de mi investigación al asesor de la Universidad Panamericana Sede El Jícaro.	Aprobación de mi investigación por parte del asesor.
Evaluación	Agradecimiento por parte de los distintos directores de los diversos establecimientos de los dos Niveles Educativos haciendo de mi conocimiento que será indispensable para solucionar dicho problema.
	Aprobación de mi investigación de práctica de licenciatura en administración educativa.

Fuente: elaboración propia 2013

Conclusiones

- Finalizada la investigación se concluye que el personal administrativo del Instituto Diversificado por Cooperativa de El Jícaro con las autoridades inmediatas (supervisión educativa), no aplicaba las relaciones de comunicación y coordinación en cuanto a requerimiento de información.
- Se evidenció la falta de rapidez en la solicitud de información por parte de la autoridad inmediata que es la supervisión.
- Luego de la investigación efectuada, se constató que no existe eficacia y eficiencia en la solicitud de información, puesto que no llegan a tiempo los oficios por lo que no se logra el 100% de logro de objetivos en el intercambio de información.
- En conclusión, debemos recordar que el trabajo en equipo implica la unificación de esfuerzos de todos los miembros de modo que la misión del grupo sea cumplida de una forma rápida, sencilla y eficiente. Por esto decimos que trabajar realmente en equipo significa lograr que la suma de $2 + 2$ sea igual a 5, y con esto comprobar que efectivamente, la unión hace la fuerza.
- El Director del centro educativo, desconoce algunas funciones administrativas de supervisión educativa por falta de talleres y capacitaciones.

Recomendaciones

- Es importante mejorar el medio para hacer llegar los requisitos de la información a todos los personales administrativos del municipio de El Jícaro por parte de la supervisión educativa.

- El personal de la supervisión educativa debe utilizar medios eficaces en la transmisión de información y mejorar la capacitación a todos los involucrados en la administración de establecimientos de acuerdo a las soluciones que presento en mi investigación.

- Se recomienda trabajar en equipo, pues si ambos grupos tanto administradores del Instituto por Cooperativa de Enseñanza de El Jícaro y supervisión educativa coinciden en el manejo de informaciones se llevará a cabo con mayor eficiencia el proceso de enseñanza aprendizaje.

- Cada vez se hace más difícil el intercambio y manejo de información, el problema es mayor si como jefes inmediatos no poseemos las herramientas indispensables para solicitar algún documento por lo que se recomienda trabajar realmente con la visión de participar en un círculo de calidad y no con la visión de someter a los subordinados a humillaciones.

- Se recomienda a la supervisora educativa, tenga una buena comunicación con la comunidad educativa para que mejore el trabajo educativo en el distrito.

Referencias

- Collado; C. Arrieta L. y Otros. (1991).Hacia una comunicación en las organizaciones, Editorial Trillas, Madrid-España.
- Lucas, A. (1997) la comunicación en la empresa y en las organizaciones. Barcelona: colección Boch Comunicación
- Sara González, Periodista del Catho Online. <http://www.catho.cl>

Anexos

Anexo 1



El Júcaro 12 de Febrero de 2013.

Lic. Mario Raúl Juárez Vásquez
Director
INDICOPEJ

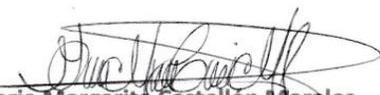
Reciba un cordial saludo de la Sede de la Universidad Panamericana de El Júcaro, Departamento de El Progreso.

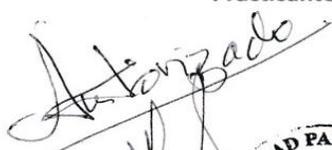
El propósito medular de la presente es informarle que los estudiantes de la Carrera de Licenciatura En Administración Educativa 2010-2013, su sistema de egreso lo culminan con la Práctica Administrativa, en un establecimiento de Educación o instituciones que tengan que ver con la naturaleza de la carrera.

Basado en lo anterior expuesto, el/la estudiante Gloria Margarita Castellón Morales, se encuentra dentro del grupo de graduandos de la mencionada carrera y por lo mismo respetuosamente se le SOLICITA, su autorización para que haga su Práctica Administrativa en su prestigiosa entidad.

Agradeciendo su positivo reactivo a la solicitado, agradecemos su atención.

Atentamente,


Gloria Margarita Castellón Morales
Practicante





P.C. Jairo Yohan Pérez Contreras
Secretario Contador
El Júcaro, El Progreso


Anexo 2

FICHA INFORMATIVA DEL ESTUDIANTE (Forma 1)

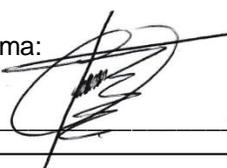
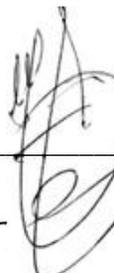
Datos personales del estudiante

a. Nombre completo del/la estudiante practicante: Gloria Margarita Castellón Morales.
b. Carné: 0704154
c. Fecha de nacimiento: 14/09/1985 Edad 28 años
d. Dirección: Barrio Vista Bella El Jícaro, depto. El Progreso.
e. Números de teléfonos: 7927-9554 móvil: 40754791
a. Dirección electrónica: margaretcaste@hotmail.com

2. Datos de la institución educativa en donde realizó la Práctica Administrativa
a. Nombre de la institución educativa: Instituto Diversificado por Cooperativa de El Jícaro
b. Nombre del jefe inmediato: Lic. Mario Raúl Juárez Vásquez
c. Dirección: Barrio Buenos Aires El Jícaro, depto. El Progreso
d. Números de teléfonos: 7927-9658
e. Dirección electrónica: marjuar@yahoo.com

3. Datos de la práctica
a. Período del: 12 de febrero de 2013 al: 12 de abril de 2013

4. Nombre del jefe inmediato y/o supervisor
a. Por la institución educativa. Nombre y firma:
Lic. Mario Raúl Juárez Vásquez
b. Por la Universidad Panamericana: Nombre y firma:
Lic. Gustavo Joel Orellana Ruíz



Lugar y fecha del informe: El Jícaro, 12 de abril de 2013.

Anexo 3

Observación física de la Institución Educativa

Guía de observación de la planta física de la Institución educativa.

1. Nombre de la Institución: Instituto Diversificado por Cooperativa de El Júcaro

Instrucciones: Escriba lo que corresponde en cada uno de los aspectos observados que se presentan en el cuadro 1.

Cuadro 1.

Resultados de la observación física

No.	Aspecto observado	Respuestas	Observaciones y/o Comentarios
1	Dimensiones promedio de la oficina		
2	Ubicación	<u>Muy buena</u> Buena Regular Mala	
6	Ventilación :	<u>Suficiente</u> Aceptable No aceptable	
7	Iluminación	<u>Suficiente</u> Aceptable No aceptable	
8	Sala de estar	<u>Si</u> <u>No</u>	
13	Cuenta con servicio de internet	<u>Si</u> No	
15	Cuenta con servicios de ayudas Audiovisuales	<u>Si</u> No Estado	
21	Tiene suficiente agua entubada	<u>Si</u> No	
22	El edificio es	Oficial Privado <u>Municipal</u>	
25	Otros aspectos que no se consideraron en esta guía de observación.		

Anexo 4

(En hoja adicional, analice los aspectos calificados como deficientes durante la observación física de la institución educativa, identifique que soluciones aportaría en situaciones determinadas o que sugerencias daría a para solucionarlas).



Lic. Mario Raúl Juárez Vásquez
Director



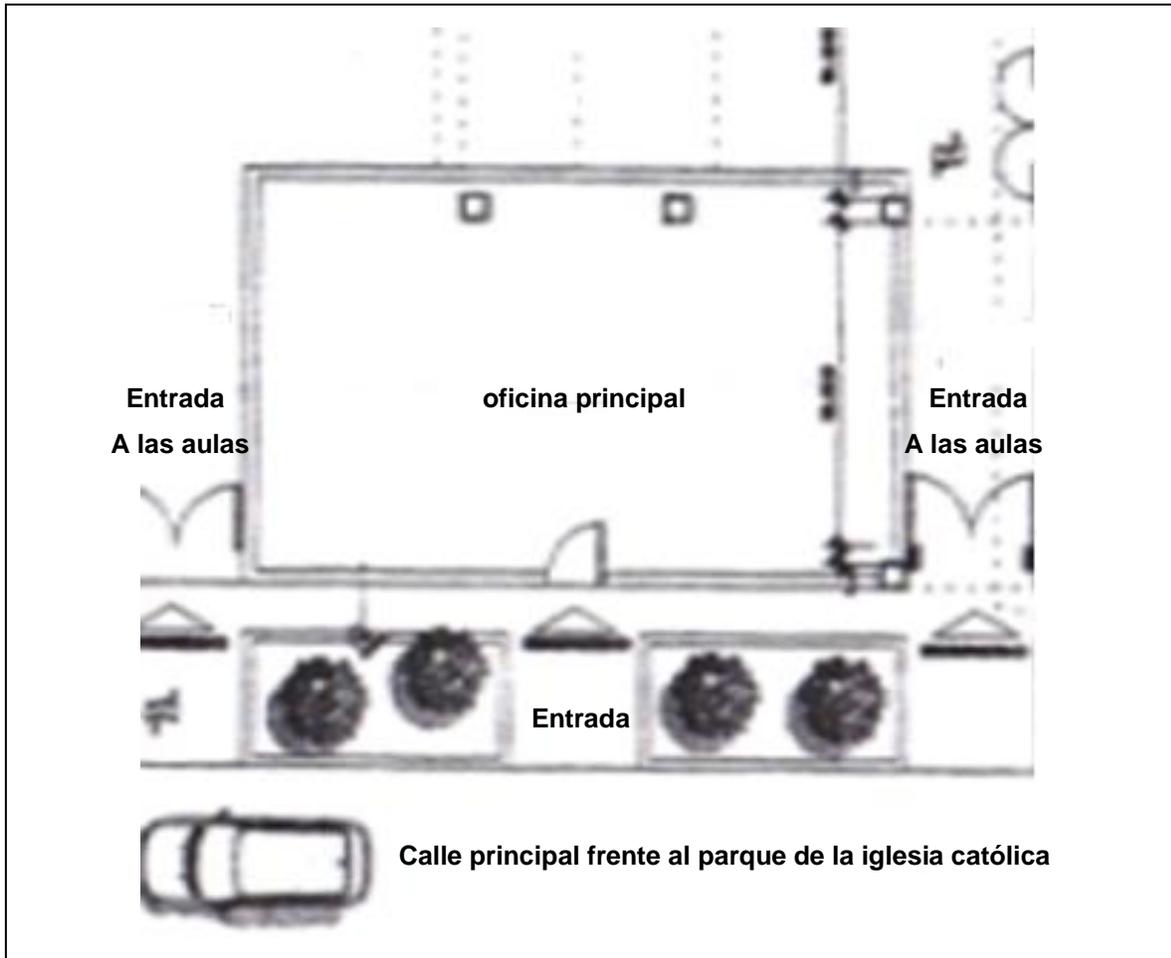

Vo. Bo. Licenciado Gustavo Joel Orellana Ruíz
Catedrática-Supervisor UPANA

Anexo 6

Plano de la oficina.

(Representación esquemática, en dos dimensiones y a determinada escala, de un terreno, una construcción, etc.)

1. **Nombre de la institución educativa:** Instituto Diversificado por Cooperativa de El Jícaro




Firma del/la estudiante-practicante
Gloria Margarita Castellón Morales

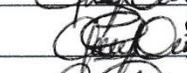
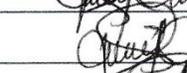

Vo. Bo. Licenciado Gustavo Joel Orellana Ruíz
Catedrática-Supervisora UPANA

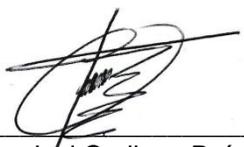
Anexo 7

Control de asistencia

1. Nombre de la institución educativa: Instituto Diversificado Por Cooperativa de El Jícaro
2. Nombre del Supervisor Directo: Licenciado Gustavo Joel Orellana Ruíz
3. Alumna Practicante: Gloria Margarita Castellón Morales

Control de asistencia

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	12/02/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
2	13/02/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
3	14/02/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
4	15/02/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
5	18/02/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
6	19/02/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
7	20/02/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
8	21/02/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
9	22/02/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
10	25/02/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
11	26/02/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
12	27/02/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
13	28/02/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
14	01/03/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
15	04/03/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	



Lic. Gustavo Joel Orellana Ruíz
Catedrático Supervisor UPANA

Anexo 8

Control de asistencia

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	05/03/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
2	06/03/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
3	07/03/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
4	08/03/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
5	11/03/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
6	12/03/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
7	13/03/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
8	14/03/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
9	15/03/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
10	18/03/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
11	19/03/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
12	20/03/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
13	21/03/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
14	22/03/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	
15	25/03/2013	Jairo Yojan Pérez Cordón	

Lic. Gustavo Joel Orellana Ruíz
Catedrático Supervisor UPANA

Anexo 10

Resultados finales.

Nombre del/al estudiante/practicante: Gloria Margarita Castellón Morales

Resultados finales

No.	Etapa	Punteo
1	Asistencia a clases presenciales	10
2	Actividades (Diagnóstico institucional, asistencia técnica, práctica directa).	5
3	Proyecto o plan de trabajo	30
4	Presentación oral de práctica	5
5	Informe final	50
	TOTAL	100

Punteo final en letras: cien



Vo. Bo. Licenciado Gustavo Joel Orellana Ruíz
Catedrática-Supervisor UPANA

Anexo 11



UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA
SEDE EL JICARO
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
INFORME FINAL

**Encuesta Dirigida al Personal Administrativo del Instituto
Diversificado Por Cooperativa El Júcaro.**

1 ¿Existe buena comunicación entre la supervisión educativa y usted?

si _____ no _____

2 ¿Existe buena coordinación por parte de la supervisión educativa y usted?

si _____ no _____

3 ¿Considera que la información para requerir documentos llega a tiempo a la dirección del instituto por parte de la supervisión?

si _____ no _____

4 ¿Considera que la forma de solicitar la información de parte de la supervisión es la adecuada?

si _____ no _____

5 ¿Considera que el tiempo que le dan para realizar documentación requerida es suficiente?

si _____ no _____

6 ¿Considera que existe eficiencia en la labor de la supervisión?

si _____ no _____

Anexo 12

7 ¿Considera adecuados los medios que ocupa la supervisión para informarle algo a la dirección del instituto?

si _____ no _____

8 ¿Ha recibido alguna capacitación previa a solicitar documentación por parte de la supervisión educativa?

si _____ no _____

9 ¿Considera que debe mejorar en algunos aspectos la supervisión educativa?

si _____ no _____

10 ¿Considera importante la comunicación y coordinación entre autoridades educativas (supervisión) y todas los personales administrativos de los diferentes establecimientos?

si _____ no _____

Anexo 13 Evidencia de acciones



El secretario del instituto contestando la Encuesta.



El nombre del Instituto.



La estudiante practicante de licenciatura Observando el trabajo del secretario.



Frente al monograma del Instituto.

Anexo 14



**Instituto Diversificado Por Cooperativa
El Jícaro, El Progreso
Codigo: 02-05-0664-46**

**EL INFRASCrito SECRETARIO CONTADOR DEL INSTITUTO
DIVERSIFICADO POR COOPERATIVA DE EL JÍCARO
CERTIFICA LA PRESENTE ACTA QUE LITERALMENTE DICE:**

ACTA No. 02-2013

En el municipio de El Jícaro departamento de El Progreso, el día viernes 12 de Abril del año dos mil trece, reunidos en la Dirección del Instituto Diversificado por Cooperativa El Jícaro, siendo las cinco horas en punto, Los infrascritos Lic. Mario Raúl Juárez Vásquez, PSE, Ruth Eugenia Cameros Oquellí y Gloria Margarita Castellón Morales y el P.C. Jairo Yohan Pérez Córdón, para dejar constancia de lo que a continuación se detalla: -----

PRIMERO: Se hace constar que el día de hoy viernes doce de abril del año dos mil trece las alumnas PSE. Ruth Eugenia Cameros Oquellí y Gloria Margarita Castellón Morales están culminando el día de hoy sus 200 horas de Practica Administrativa de la Carrera de Licenciatura en Administración Educativa. No habiendo más que hacer constar se da por terminada la presente media hora después de su inicio firmando los que en ella intervenimos. Damos Fe.-----

Para los usos legales que al interesado convenga se firma y sella la presente en una hoja de papel bond tamaño oficio, a los quince días del mes de abril, El Jícaro, El Progreso.


P.C. Jairo Yohan Pérez Córdón
Secretario Contador



Anexo 15



**Instituto Diversificado Por Cooperativa
El Jícaro, El Progreso
Codigo: 02-05-0664-46**

EL INFRASCRITO SECRETARIO CONTADOR DEL INSTITUTO DIVERSIFICADO POR COOPERATIVA DE EL JÍCARO CERTIFICA LA PRESENTE ACTA QUE LITERALMENTE DICE:

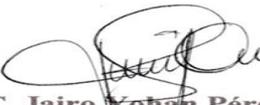
ACTA No. 01-2013

En el municipio de El Jícaro, Departamento de El Progreso el día martes doce de febrero del año dos mil trece, reunidos en el local que ocupa la Dirección del Instituto Diversificado por Cooperativa los infrascritos: Lic. Mario Raúl Juárez Vásquez, PSE. Ruth Eugenia Cameros Oqueli, PSE. Gloria Margarita Castellón Morales, y el P.C. Jairo Yohan Pérez Cardón, con el objeto de dejar constancia de lo que a continuación se detalla: -----

PRIMERO: Las PSE. Ruth Eugenia Cameros Oqueli y Gloria Margarita Castellón Morales se presentan con una nota para poder realizar su Practica Administrativa en este establecimiento que literalmente dice: Universidad Panamericana, El Jícaro 12 de febrero de 2013, Lic. Mario Raúl Juárez Vásquez Director INDICOPEJ, reciba un cordial saludo de la Universidad Panamericana de El Jícaro, Departamento de El Progreso. El Propósito medular de la presente es informarle que los estudiantes de la Carrera de Licenciatura en Administración Educativa 2010-2013, su sistema de egreso lo culminan con la Práctica Administrativa, en su establecimiento de educación o Institución que tenga que ver con la naturaleza de la Carrera. Basado en lo anterior expuesto, el /la estudiante Gloria Margarita Castellón y Ruth Eugenia Cameros Oqueli, se encuentra dentro del grupo de graduandos de la mencionada carrera y por lo mismo respetuosamente se le SOLICITA, su autorización para que haga su Practica Administrativa en su prestigiosa entidad, agradeciendo su positivo reactivo a lo solicitado, agradecemos su atención, Atentamente, Gloria Margarita Castellón Morales y Ruth Eugenia Cameros Oqueli. Practicantes, Vo.Bo. Lic. Mario Raúl Juárez Vásquez Coordinador Sede Universitaria El Jícaro, El Progreso apareciendo las firmas y sellos respectivos las profesoras antes mencionadas realizaran su practica administrativa del 12 de febrero al 12 de abril, quienes realizaran 200 horas.----

SEGUNDO: No habiendo mas que hacer constar se da por terminada la presente media hora después de su inicio, firmando los que en ella intervenimos, Damos Fe.-----

Para los usos legales que al interesado convenga se firma y sella la presente en una hoja de papel bond tamaño oficio, a los quince días del mes de abril, El Jícaro, El Progreso.


P.C. Jairo Yohan Pérez Cardón
Secretario Contador

