



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

**Manual de funciones específicas, para el desempeño de la comisión de
disciplina, del Instituto Nacional de Educación Diversificada en el municipio
de Panajachel, Sololá**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Odri Betzabe Mayén Lucero

Guatemala

2020

**Manual de funciones específicas, para el desempeño de la comisión de
disciplina, del Instituto Nacional de Educación Diversificada en el municipio
de Panajachel, Sololá**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Odri Betzabe Mayén Lucero

Licenciado Antonio Pérez (**Asesor**)

Magíster María Eugenia Valdés Tock (**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 Facultad de Ciencias de la Educación

M.A. Sandy J. 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: Odri Betzabe Mayén Lucero
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 401.07112019.

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:

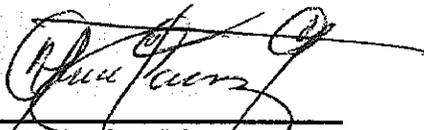
1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **“Manual de funciones específicas, para el desempeño de la comisión de disciplina, del Instituto Nacional de Educación Diversificada en el municipio de Panajachel, Sololá”**.
2. Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
3. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
4. 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).
5. Por lo antes expuesto, la estudiante **Odri Betzabe Mayén Lucero**, 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 Gaitán
Decana
Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala, 30 de noviembre de 2019.-----

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: Manual de funciones específicas, para el desempeño de la comisión de disciplina, del Instituto Nacional de Educación Diversificada en el municipio de Panajachel, Sololá. Presentado por la estudiante: Odri Betzabe Mayén Lucero. 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. Antonio Esteban Pérez Dionisio

Asesor

*Licenciado en Pedagogía y Ciencias de la Educación
Magister en Andragogía y Docencia Superior
Colegiado número 7991*

*UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
Guatemala 19 de octubre de dos mil veinte*

*En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Manual de funciones específicas, para el desempeño de la comisión de disciplina, del Instituto Nacional de Educación Diversificada en el municipio de Panajachel, Sololá** presentado por la estudiante: **Odri Betzabe Mayén Lucero**, 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.*

Maria Eugenia Valdés Tock

Revisora

*María Eugenia Valdés Tock
Magister en Educación y Aprendizaje
Colegiado 11050*

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, ocho de diciembre dos mil veinte.

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Manual de funciones específicas, para el desempeño de la comisión de disciplina, del Instituto Nacional de Educación Diversificada en el municipio de Panajachel, Sololá”**. Presentado por la estudiante **Odri Betzabe Mayén Lucero** previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la **impresión** del Informe de Práctica Profesional Dirigida.


M.A. Sandy J. García Gaitán
Decana
Facultad Ciencias de la Educación



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

Contenido

Resumen	i
Introducción	iii
Capítulo 1	
Marco contextual	1
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	2
1.3 Visión y misión	3
1.3.1 Visión	3
1.3.2. Misión	4
1.4 Estructura organizativa	5
1.4.1 Organigrama	5
1.4.2 Autoridades	6
1.5. Ubicación geográfica	7
1.6 Fortalezas de la institución	8
1.7 Limitantes de la institución	8
1.8 Problemática inicial detectada	8
Capítulo 2	
Diagnóstico institucional	10
2.1. Problemática	10
2.2. FODA sistémico	10
2.3. Árbol de problemas	12
2.4. Árbol de objetivos	13
2.5. Metodología	14
2.6. Técnicas	15
2.6.1. Observación	15
2.6.2. El proceso diagnóstico	15
2.6.3. Recolección de datos	16

2.7. Instrumentos	16
2.7.1. FODA sistémico	16
2.7.2. Observación	17
2.7.3. Encuesta	17
2.8. Informantes	17
2.9. Resultados del diagnóstico institucional	19
Capítulo 3	
Marco teórico	21
3.1 Crear	21
3.2 Manual	22
3.2.1 Objetivos del manual	22
3.3 Funciones	23
3.3.1 Importancia del manual de funciones	23
3.4 Específicas	24
3.5 Buen desempeño	24
3.5.1 Importancia del desempeño laboral	24
3.5.2 Importancia de evaluación de desempeño	25
3.6 Comisión	25
3.7 Disciplina	26
3.7.1. Disciplina escolar	26
3.7.2. Éxito escolar	27
Capítulo 4	
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	29
4.5 Objetivos	30
4.5.1 Objetivo general	30
4.5.2 Objetivos específicos	30

4.6 Estrategia	30
4.7 Resultados esperados	31
4.8 Actividades	32
4.9 Cronograma de actividades	32
4.10 Metodología	33
4.10.1 Matriz metodológica	34
4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	35
4.12 Recursos	35
4.12.1 Humanos	35
4.12.2 Materiales	35
4.13 Presupuesto	36
Capítulo 5	
Sistematización de la propuesta	37
5.1 Experiencia vivida	37
5.2 Reconstrucción histórica	38
5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta	40
5.4 Principales lecciones aprendidas	41
Conclusiones	43
Referencias	45
Anexos	47

Índice de tablas

Tabla No. 1 FODA sistémico	10
Tabla No. 2 Cronograma de actividades	32
Tabla No. 3 Matriz metodológica	34
Tabla No.4. Presupuesto de la propuesta	36

Índice de figuras

Figura No.1 Organigrama	5
Figura No. 2 Ubicación geográfica	7
Figura No.3 Árbol de problema	12
Figura No.4 Árbol de objetivos	13

Resumen

En el desarrollo de la Práctica Profesional Dirigida dentro del Instituto Nacional de Educación Diversificada del municipio de Panajachel, se cuenta con un área administrativa conformada por directora y subdirector, también posee un equipo de trabajo altamente calificado y especializado; brindando al servicio de la población cuatro carreras, que se fundamentan en el Ministerio de Educación, asimismo cuenta con una filosofía que pretende ser una institución educativa líder en el campo de la formación integral de jóvenes profesionales, con visión tecnológica-humanista que aplica metodologías innovadoras, que promueve valores ético-morales dentro de la sociedad, para ser entes de apoyo y de mejoramiento dentro de cada comunidad.

Se desarrolló un diagnóstico institucional a través de la aplicación de un FODA sistémico que permitió establecer la problemática principal a través de las diversas debilidades y amenazas que se encuentran dentro del centro educativo, asimismo la realización del árbol de problemas dando a conocer las causas y efectos de una manera organizada y convirtiendo la información positiva a través de la aplicación de un árbol de objetivos para determinar las áreas de intervención y las acciones que serían cuantificadas para alcanzar buenos resultados, tomando una metodología que propicia diversas técnicas e instrumentos que facilitan el proceso de diagnóstico.

Se realizó la elaboración de un marco teórico que permitió fundamentar a través de diversos autores reconocidos con base en estudios a profundidad que han realizado y han logrado obtener resultados positivos para fundamentar correctamente la propuesta establecida dentro de este informe; tomando en cuenta diversas fuentes de apoyo que fueron consultadas y citadas para adaptar la información al contexto del cual se está hablando; las diversas fuentes consultadas brindan un panorama amplio de información para direccionar correctamente la propuesta establecida y que con la recolección de información se establezcan algunas actividades de mejora para que la propuesta sea efectiva y contrarrestar la problemática.

Luego del análisis a través de diversos instrumentos y técnicas, se inició a trabajar la propuesta de mejora, el planteamiento del problema permitió dar a conocer los hallazgos más importantes que

fueron encontrados dentro del diagnóstico realizado apoyándose del FODA sistémico y el árbol de problemas que forman parte del informe, fue importante también determinar el objetivo general y específicos que ayudaron a explicar los propósitos principales y las estrategias que se trabajaron.

El último proceso que se trabajó fue la sistematización de la propuesta que permitió realizar una interpretación crítica de una o de varias experiencias. Es importante mencionar que el objeto de la sistematización de la propuesta surgió para describir de forma explícita la idea principal de la propuesta, logrando establecer los resultados obtenidos develando intencionalidades, sentidos y dinámicas para reconstruir las relaciones entre los sujetos que formaron parte del proceso para dar cuenta de la densidad cultural de la experiencia; permitiendo definir y establecer las principales lecciones aprendidas que se reviven a través de la reflexión profunda de cada una de las etapas trabajadas.

Introducción

La propuesta establecida dentro de este proceso es un manual de funciones específicas, para el buen desempeño de la comisión de disciplina del Instituto Nacional de Educación Diversificada en el municipio de Panajachel, Sololá, siendo un instrumento importante que dará a conocer las acciones correctas a desarrollar ante alguna situación que se presente, permitiendo plantear sugerencias de acuerdo a las diversas problemáticas, ya que se sabe que la disciplina es la encargada de velar por el cumplimiento de las leyes vigentes en cuanto a la convivencia armónica entre todos los actores de la comunidad educativa dentro del establecimiento.

Existen diversas razones y motivos por lo que se desarrolló esta propuesta ya que es importante que la comisión de disciplina adopte las medidas pertinentes y necesarias para procurar el fomento del respeto a la integridad y dignidad entre los estudiantes dentro del establecimiento, garantizándoles la oportunidad de ser escuchados previamente a establecer una sanción que puede llegar a afectar alguna de las partes involucradas, ya que una de las funciones como centro educativo es fomentar el desarrollo integral de los educandos, proveyendo un ambiente seguro, libre de actos o actitudes que puedan afectar los derechos, consolidando una cultura de paz para la construcción unificada de una sociedad justa, solidaria y equitativa.

Los objetivos de esta propuesta se enfocan principalmente en la promoción a profundidad de una cultura de paz, propiciando a través de diversas actividades una convivencia armoniosa dentro del centro educativo, asimismo se reconoce la Comisión de disciplina como el ente superior en cuanto al régimen disciplinario y de sanción hacia los estudiantes, porque se debe analizar correctamente la conducta indebida que han presentado los mismos; es importante mencionar que es necesario hacer nuevamente un análisis del reglamento interno establecido para cuantificar las acciones en diversas etapas, ya que no todas merecen recibir la misma sanción, esto se logra empoderando a los integrantes que forman parte de la comisión de disciplina para que luego ellos sean medios de transportar la información correcta hacia los demás compañeros docentes.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1 Descripción de la institución

El Instituto Nacional de Educación Diversificada INED cuenta con personal administrativo y docente calificado, que posee una especialización en el área o curso que trabaja en las diferentes carreras; el número total de estudiantes es de 202 y de maestros un total de 14, asimismo cuenta con 2 personas dentro del personal operativo; este establecimiento cuenta con apoyo financiero por parte del Ministerio de Educación a través de la organización para padres que está establecida en dos desembolsos durante el año, esto para cubrir algunas necesidades que son primordiales sufragar para brindar una educación de calidad efectiva según la Ley de Educación Nacional en el artículo 89 donde menciona los recursos económicos financieros.

El instituto se encuentra ubicado en el municipio de Panajachel, departamento de Sololá, y funciona en jornada vespertina de lunes a viernes. Actualmente ocupa las mismas instalaciones con la Escuela Oficial Rural Mixta el Tzalá de la jornada matutina, que se encuentra en calle Xecumuc, sector norte Barrio Jucanyá de Panajachel, ya que el instituto no cuenta con un edificio propio; desde el año 2010 cuenta con un aval del Ministerio de Educación de Guatemala, con resolución de funcionamiento del ciclo lectivo con cuatro carreras siendo las siguientes:

- Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación en Diseño gráfico
- Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación en Turismo
- Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación en Computación
- Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación en Electricidad.

Sin embargo, a partir del año 2018 se les acreditó otro aval del Ministerio de Educación de Guatemala para la apertura de la carrera Perito en Hostelería, de modo en el ciclo escolar 2019, cuenta con 5 carreras para toda la población estudiantil del municipio; es importante mencionar

que cuenta con un centro de computación para el trabajo de cada una de las carreras, asimismo posee una pequeña dirección que se encuentra unida a un pequeño salón para docentes.

1.2 Reseña histórica de la institución

En el mes de noviembre de 2008 un grupo de maestros encabezados por la profesora Juana Xon y la Profesora María Eugenia Hernández, y un grupo de padres de familia de la EOUM Central Jornada Vespertina presentó una solicitud al MINEDUC para que se implementara un Instituto de nivel básico en las instalaciones de la Escuela. Conscientes de la falta de recurso y del poco apoyo que los alumnos tenían de parte de sus padres para ingresar al nivel básico y con más dificultad al nivel diversificado, también conociendo que algunos de los alumnos trabajan para sufragar sus propios gastos y en el extremo los gastos de sus propias familias; el Ministerio de Educación que ya había establecido sus políticas de apertura educativa confirmó la propuesta y comenzó a trabajar el proyecto del Instituto Nacional de Educación Básica y Diversificado.

El 16 de enero de 2009 se realizó una asamblea general a la que asistieron los padres de familia de los alumnos inscritos, en esta se dio a conocer la resolución 247-2008 en la que se autoriza el funcionamiento del Instituto Nacional de Educación Media de Panajachel, Sololá en sus ciclos Básico y Diversificado. También se organiza la junta directiva de padres, quedando de la siguiente forma: presidente: Saul Cúmes Tambriz; tesorero: Diego Sajvin; secretario: Macario Alva; vocal 1: Ernesto Vicente; vocal 2: María Concepción Vicente; asignándole la tarea al Licenciado Juan Carlos Villatoro Rosales, quien afanadamente se dedicó a la elaboración del PEI y la selección de personal; en noviembre solicita el apoyo del Licenciado José Marvin Velásquez y juntos inician el proceso de fundación del Instituto Nacional con los niveles Básico y Diversificado.

El 02 de enero se presenta el Licenciado José Marvin Velásquez a las instalaciones del EOUM Central J.V. para inscribir a los alumnos interesados en estudiar en el ciclo básico y en el diversificado y dándole formal inscripción a los alumnos que estaban interesados con anterioridad; tres días más tarde se nombra al PEM Orlando Estuardo Chay Morales para apoyar el proceso de inscripción, luego se nombró el personal docente que laboraría en el Instituto Nacional siendo ellos:

La PEM, Florinda Velásquez, Licenciada. Gladys Urizar, PEM. Marla Natalia Sahón (QEPD), Licenciada Mirna Ochoa de Barrera, Profesor Ricardo Citalan, Profesor Fernando Salpor, Profesora Juaniris Marleny Rosales, Lucia Xon Corado, Andrea Chávez de Can, Profesora Nancy Yoxón, Profesor Marco Antonio Oxlaj.

En julio de 2009 por motivos de espacio y mejoras en el sistema de computación se separó de edificio al Nivel básico con el Nivel Diversificado; por tal razón el Nivel Diversificado se trasladó a las Instalaciones de la Escuela Oficial Rural Mixta el Tzala calle Xecumuc, Sector Norte Barrio Jucanyá de Panajachel siguiendo al frente como director el Licenciado José Marvin Velásquez Cululen; los profesores que fueron asignados para seguir en el instituto fueron Mirna Amalia Ochoa de Barrera, Marla Natalia Sahón Velásquez (QEPD), Rolando Urizar Sánchez, Juan Pablo Paz López, Pahola Aracely Sandiega Mateo Sac, Ricardo Citalan Javiel, Nancy Gabriela Yoxón Cumes, Rony Orlando Morales, Byron Fernández Batres, Álvaro Fernando Salpor López, Vilma Yulissa Queche, Brenda Aracely López Salpor y Tomas Morales Cosme.

Uniendo esfuerzo impulsaron el laboratorio de computación, consiguiendo 16 computadoras con internet. Este servicio se ha compartido con los alumnos de la Escuela Oficial Rural Mixta el Tzala; A finales del año dos mil nueve se realizó un estudio que reveló la necesidad de implementar dos carreras más, siendo ellas la de Diseño Gráfico y Electricidad; teniendo el aval del Ministerio de Educación se inició en el año 2010, con resolución de funcionamiento el ciclo lectivo con cuatro carreras siendo ellas, Bachillerato en Ciencias y Letras con conocimiento en Diseño Gráfico, Turismo, Computación y Electricidad.

1.3 Visión y misión

1.3.1 Visión

Ser una institución educativa líder en el campo de la formación integral de jóvenes profesionales, basándose en la democracia y tecnología, innovando metodologías participativas que fomenten la preparación de líderes que sean competentes y puedan desempeñarse eficientemente para poder responder a las necesidades y exigencias que se generen dentro y fuera de su contexto.

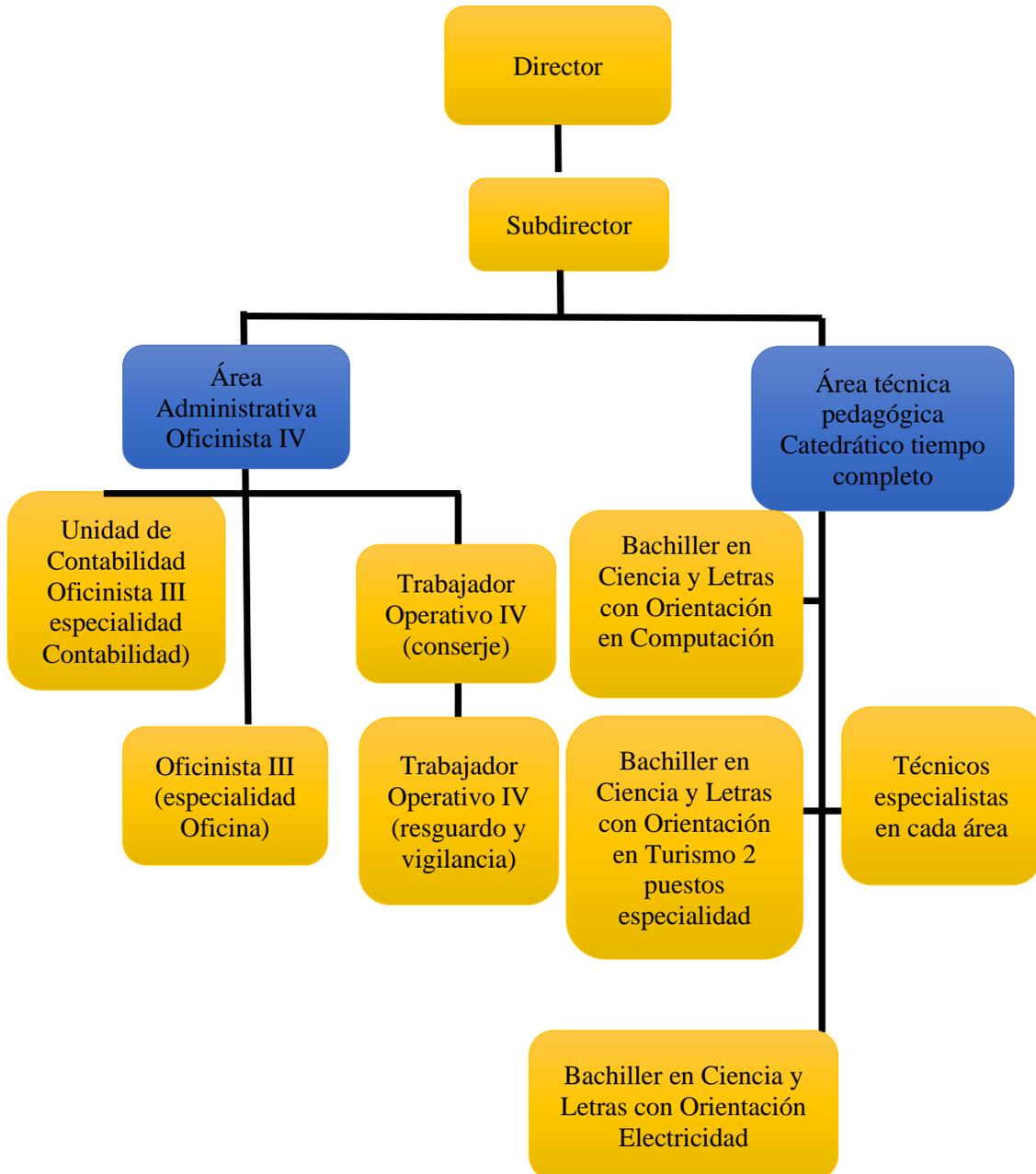
1.3.2. Misión

Somos una organización educativa íntegra, con visión tecnológica-humanista que aplica metodologías innovadoras, que promueve valores ético-morales, y que fortalece el espíritu de servicio y trabajo en equipo permitiendo una formación con excelencia enfocada en el éxito empresarial.

1.4 Estructura organizativa

1.4.1 Organigrama

Figura No.1
Organigrama de la institución



Fuente: archivo INED, 2019

1.4.2 Autoridades

El Instituto Nacional de Educación Diversificada del municipio de Panajachel, departamento de Sololá cuenta con un pequeño organigrama donde se encuentra establecido el orden jerárquico de las personas que forman parte de autoridades dentro del establecimiento, iniciando con la organización de padres de familia que se han organizado de forma voluntaria, que apoyan al establecimiento y a la directora Licenciada Nancy Gabriela Yoxón Cumes de Vásquez quien es la encargada de planificar, organizar, dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar el servicio educativo, asimismo por conducir la ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, plan anual del trabajo y el reglamento interno de manera participativa, es la encargada de delegar funciones específicas a todo el personal docente que tiene bajo su administración.

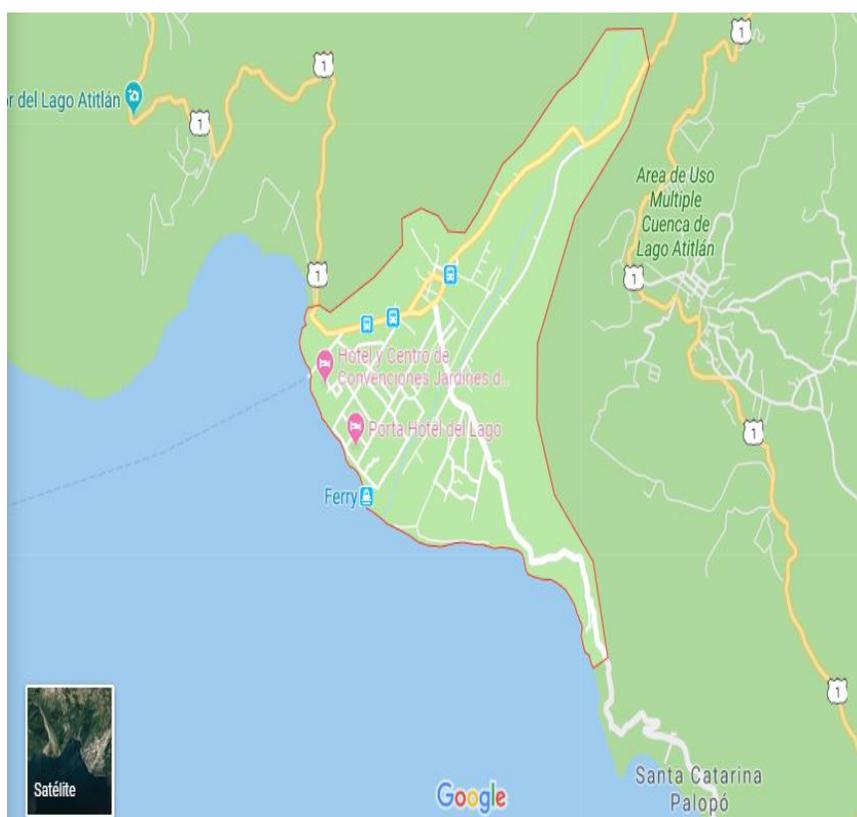
La función principal de la administración de fondos que distribuye el Ministerio de Educación para la ejecución de pequeños programas a beneficio de la población estudiantil, actualmente la OPF del instituto se encuentra conformada por 4 personas; se cuenta con Subdirector quien es el Profesor Martín Isaac Chay, tiene la responsabilidad de poder apoyar a la Directora a cargo del plantel educativo, posee algunas funciones específicas siendo las siguientes: programar, dirigir, supervisar y evaluar las diversas actividades de docencia, indagar y determinar cuáles son las necesidades primordiales que están afectando el buen desarrollo de una convivencia amena dentro del establecimiento y en algunos casos por ausencia de la directora estar al tanto en toma de decisiones precisas.

Dentro del área técnica se cuenta con once docentes con diversas especialidades, sin embargo, por la demanda estudiantil se ven en la necesidad de impartir otros cursos para brindar una atención de calidad a cada uno de los estudiantes; asimismo cada docente asesora a un grado específico de las 5 carreras con las que se cuenta, dentro de las autoridades externas pero que se ven vinculadas con el centro educativo se encuentra el Gobierno Central, que envía recurso económico al Ministerio de Educación para que pueda brindar un pequeño apoyo económico a cada establecimiento del sector público, asimismo se cuenta con una autoridad departamental que en este caso es la Directora Departamental la Licenciada Juana Navichoc Chavajay y la autoridad municipal competente para el distrito de Panajachel el Licenciado Porfirio Geremias Par Chavajay.

1.5. Ubicación geográfica

El Instituto Nacional de Educación Diversificada se encuentra ubicado en el municipio de Panajachel, departamento de Sololá en la dirección: 0 avenida 3-03 zona 4 calle Xecumuc; se encuentra frente a salón Las Manos, tiene colindancia con Bloquera de Central Ferretería y comparte el mismo espacio con la Escuela Oficial Rural Mixta El Tzala. Existe una distancia de 15 kilómetros aproximadamente de la cabecera departamental de Sololá.

Figura No. 2
Mapa de ubicación



Fuente: captura extraída de Google Maps 2019

1.6 Fortalezas de la institución

Con base en el análisis e interpretación profunda que se trabajó a través del desarrollo de un FODA sistémico dentro del establecimiento se logra establecer diversas fortalezas que posee y que propician ser una institución la cual tiene como objetivo primordial brindar una educación de calidad para cada estudiante y de esta manera lograr un ambiente ameno para el desarrollo de diversas habilidades y destrezas individuales mencionando las siguientes: la conformación de comisiones escolares en el establecimiento, poseer personal especializado en el área administrativa, tener personal técnico competitivo para cada área, tener una estructura organizacional conformada, contar con laboratorio de computación, brindar atención a personas con discapacidad auditiva y contar con el Proyecto Educativo Institucional.

1.7 Limitantes de la institución

Cabe resaltar que existen limitantes que muchas veces dificultan el desarrollo efectivo de todas las cosas planeadas dentro de la institución por diversos factores por las que se ven abatidas, sin embargo, a través del FODA sistémico se logran establecer las siguientes: poco interés del personal docente en el desempeño de las funciones de la comisión de disciplina, falta de personal en el establecimiento, funciones excesivas a la directora, área del laboratorio de computación con espacio muy reducido, falta de conocimiento en el uso de lengua de señas y Proyecto Educativo Institucional desactualizado.

1.8 Problemática inicial detectada

Durante el proceso de Práctica Dirigida, a través de la asistencia a reuniones que se han tenido con los docentes, de la observación y vivencia de algunos problemas que se dan dentro del proceso educativo, se puede determinar que existen diversas comisiones ya establecidas desde inicio de ciclo escolar, sin embargo la comisión de disciplina necesita tener un manual que establezca las funciones y actividades que le competen; asimismo dentro de disciplina se abarca actitudes

negativas que pueden estar presentando los estudiantes dentro del establecimiento, situación que afecta en el contexto estudiantil; es importante que la comisión de disciplina tenga parámetros establecidos sobre qué procede ante situaciones de diferente nivel de gravedad.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

2.1. Problemática

En el Instituto Nacional de Educación Diversificada tomando en cuenta lo observado y en base a la información recopilada a través de diversos instrumentos se determina que la problemática principal es que las actividades y funciones de la comisión de disciplina son deficientes por diversos aspectos, esto logra interrumpir el objetivo primordial que es brindar una buena calidad educativa a toda la población estudiantil conformada.

2.2. FODA sistémico

Tabla No. 1

FODA

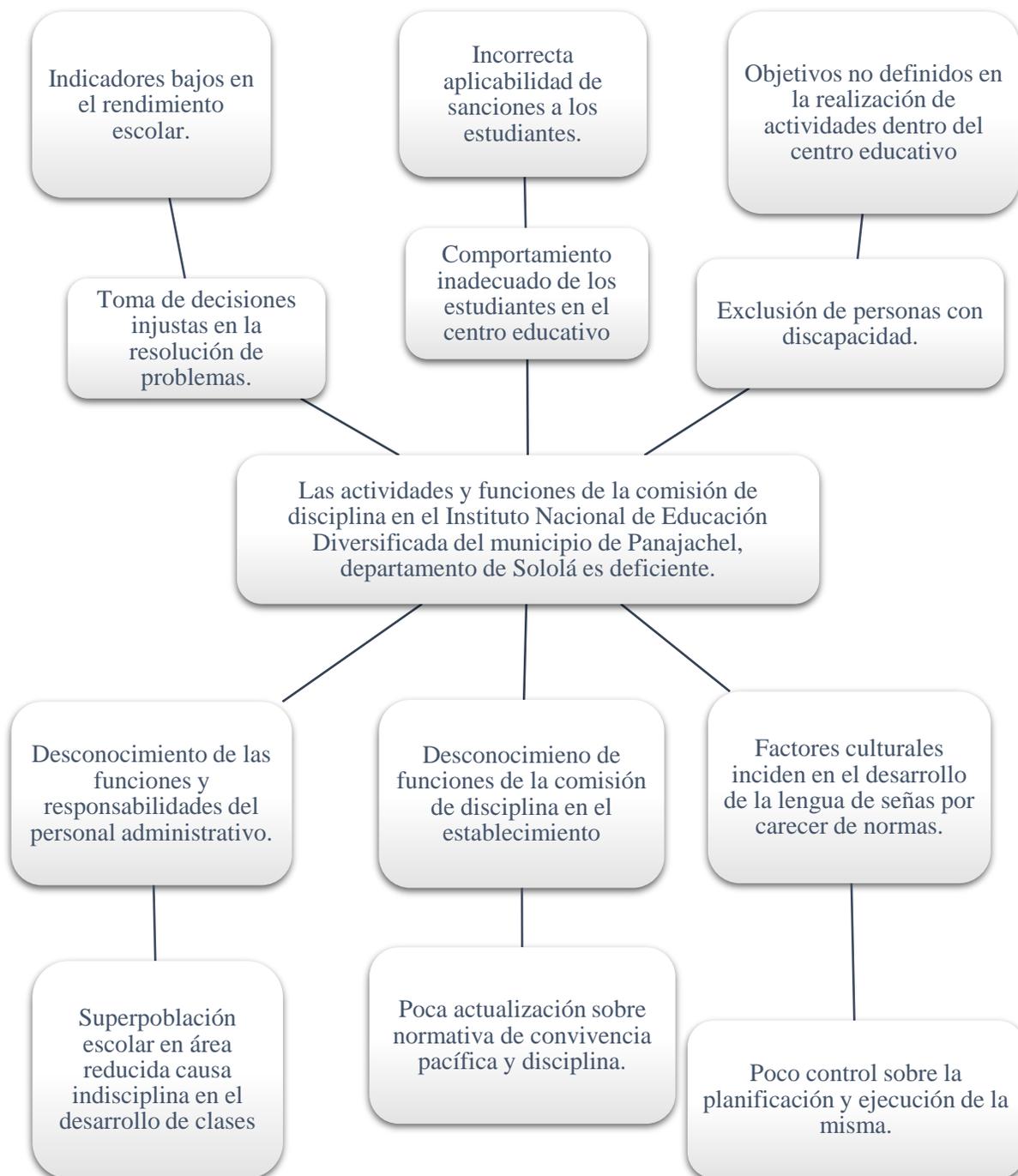
FODA Área Administrativa	Fortalezas (+)	Oportunidades (+)
	Conformación de comisiones escolares en el establecimiento. Personal especializado en el área administrativa. Estructura organizacional conformada. Cuenta con laboratorio de computación. Brinda atención a personas con discapacidad auditiva. Cuenta con el Proyecto Educativo Institucional.	Comisiones de padres de familia en apoyo al establecimiento. Instituciones disponibles para actualización de personal del establecimiento. Prevalece el criterio administrativo, en base al organigrama. Padres de familia anuentes al mantenimiento de laboratorio de computación. Instituciones que brindan apoyo a personas con discapacidad Comunidad educativa pendientes en apoyar las actividades consignadas dentro del PEI.
Debilidades (-) Poco interés del personal en el desempeño de las funciones de la comisión de disciplina. Falta de personal en el establecimiento.	Estrategias Actualización a la comisión de disciplina. Gestionar ante el Ministerio de Educación personal docente. Planificar reuniones constantes al inicio de cada bloque para	Estrategias Reuniones constantes con padres de familia para apoyo a la comisión de disciplina. Actualización docente sobre técnicas y métodos de enseñanza-aprendizaje.

<p>Funciones excesivas a la directora. Área de laboratorio de computación muy reducido. Falta de conocimiento en el uso de la lengua de señas. PEI desactualizado.</p>	<p>evaluar las funciones de directora y subdirector. Planificar rifas con la comunidad educativa para la construcción de un laboratorio de computación. Taller a docentes para el aprendizaje de la lengua de señas. Actualización del PEI.</p>	<p>Aplicar hojas de desempeño al personal administrativo. Gestionar ayudas de carácter económico para el fortalecimiento del equipo de computación. Gestionar especialistas a instituciones que puedan apoyar al manejo de la lengua de señas. Solicitar técnicos especialistas para actualización del PEI.</p>
<p>Amenazas (-) Comisiones de disciplina disfuncional. Inestabilidad en el área de trabajo. Inestabilidad laboral en el personal administrativo. Centro de computación con espacio insuficiente para aprendizaje de los estudiantes. Deserción escolar. Posible traslado de estudiantes a otro centro educativo.</p>	<p>Estrategias Normar las actividades y funciones de la comisión de disciplina. Organización del personal docente de acuerdo con su especialidad. Aseguramiento de nombramiento 011 al personal técnico, administrativo y docente. Planificar la construcción del nuevo centro de computación. Planificar talleres para la aplicación de estrategias a personas con discapacidad auditiva. Definir políticas internas para la conservación de los estudiantes matriculados.</p>	<p>Estrategias Ejecutar las funciones de la comisión de disciplina. Capacitación sobre estrategias laborales al personal técnico, administrativo y docente. Evaluación constante al personal administrativo sobre cumplimiento de funciones. Diseñar planos para el laboratorio de computación. Definir el perfil de cada docente con habilidades para la atención a personas con discapacidad. Capacitación a personal docente en el uso de estrategias para brindar atención personalizada a estudiantes de bajo rendimiento académico.</p>

Fuente: elaboración propia 2019

2.3. Árbol de problemas

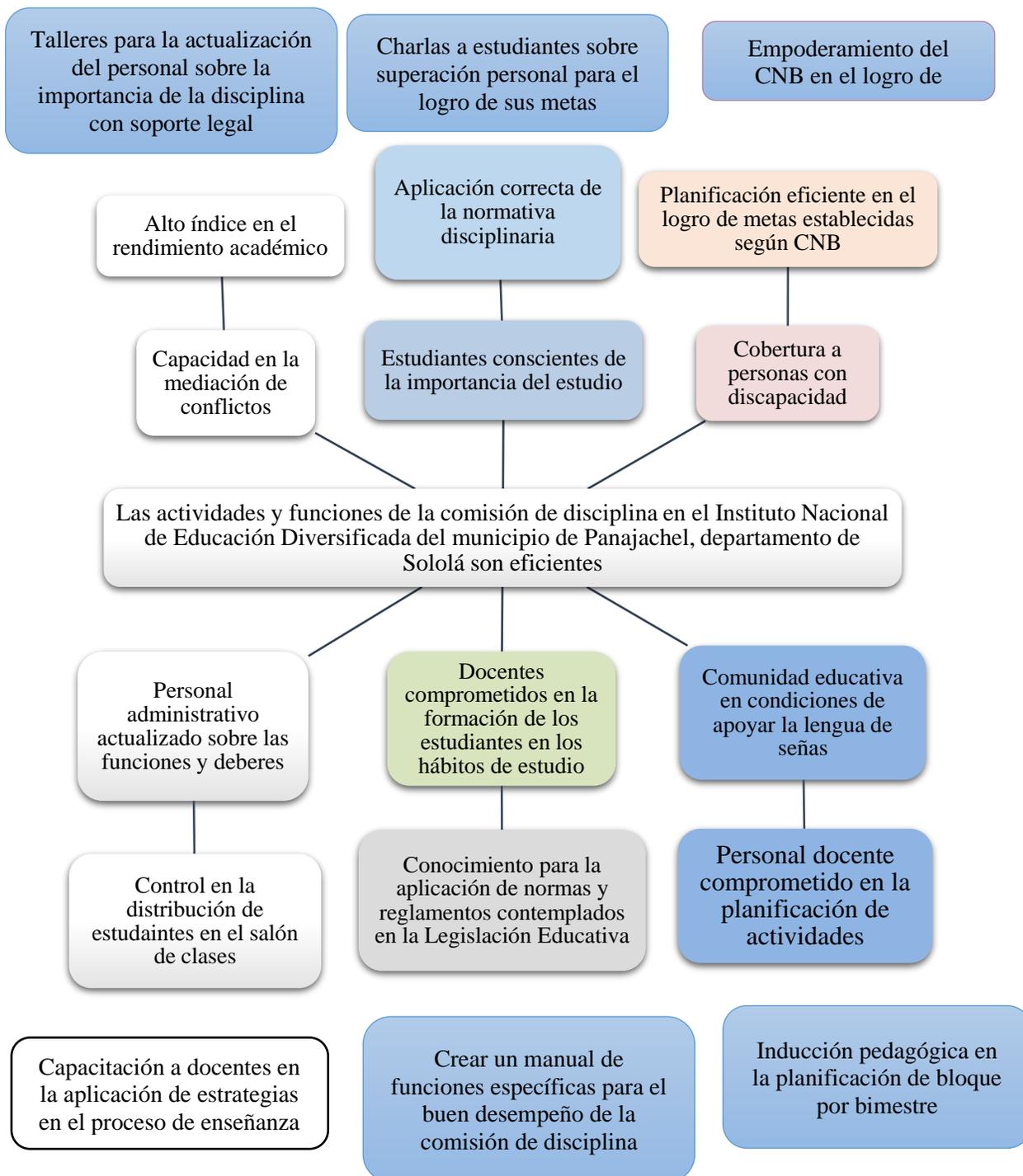
Figura No. 3
Árbol de problemas



Fuente: elaboración propia 2019

2.4. Árbol de objetivos

Figura No.4
Árbol de objetivos



Fuente: elaboración propia 2019

2.5. Metodología

Romera (2011) establece:

La investigación en la acción del profesor posibilita la mejora continua de la educación y la vinculación entre la teoría y la práctica. Esta investigación, si bien tiene tradición en la formación del profesorado, adquiere, en estos momentos, una gran relevancia, puesto que ha de preceder y seguir a las reformas educativas. El diseño de esta es de examen y utiliza la metodología documental. Los resultados dan a conocer la productividad de esta línea de investigación durante todo su desarrollo, aportando una base de datos con todos los artículos, y muestran sus dimensiones personales, sociales y cognitivas: grado de colaboración en las publicaciones, autores más productivos, grupos de investigación, principales instituciones en la realización de trabajos, revistas propias de esta línea de investigación, principales temas estudiados y enfoques epistemológicos, entre otras variables consideradas (p. 597).

El proceso de investigación-acción se llevó a cabo a través de diferentes fases para iniciar con el proceso de diagnóstico de la problemática que está afectando al Instituto Nacional de Educación Diversificada, iniciando con la fase de observación para preparar la información necesaria e iniciar a proceder a un análisis profundo que permita la elaboración de un diagnóstico real, en el cual se observó las limitantes internas y externas que posee la institución educativa; luego se trabajó la fase de planificación en la que se tomaron diversas técnicas e instrumentos para encontrar nuevas alternativas que ayuden a transformar la problemática en una nueva solución, tomando en cuenta el entorno y las medidas necesarias que conllevan a realizar un buen trabajo; en esta fase también permitió redefinir la problemática inicial con base en los resultados obtenidos anteriormente.

Luego de esas dos fases inicia el proceso de llevar a la acción todas las propuestas obtenidas a través de las técnicas e instrumentos, definiendo una serie de actividades diseñadas para el logro de mejora tomando en cuenta que debe existir mucho compromiso para obtener un logro positivo;

esta fase permitió poder hacer un recuento de las reacciones, efectos y opiniones de cada uno de los participantes que fueron tomados en cuenta; por último, se concluye con la interpretación y síntesis de todos los datos obtenidos, la constatación de mejora y cambios que se pueden dar en otra oportunidad para no cometer los mismos errores que limitaron en concretar bien el proceso de estudio con la finalidad de mejorar todas las acciones a realizar.

2.6. Técnicas

2.6.1. Observación

Según Campos y Lule Martínez (2012):

La observación se constituye por todo aquel hecho o fenómeno en el que se puede distinguir la esencia a observar: cualidades y características, que le dan sentido e identidad a este; y por consecuencia le dan: forma, prestancia y claridad a la observación. El objeto de estudio puede o no ser parte del investigador que observa; ya que, desde una visión positivista, empirista y materialista (p. 50).

Esta técnica fue la que inició la indagación de la problemática principal tomando en cuenta diversos aspectos que se debían analizar a profundidad desde el momento que dio inicio el proceso de práctica.

2.6.2. El proceso diagnóstico

Hernández (2015) establece:

El proceso diagnóstico implica el descubrimiento de aspectos cognoscitivos, actitudinales y aptitudinales del grupo y de cada uno de sus integrantes. Una aproximación sobre la que el docente habrá de fundamentar su actuación y que le permitirá establecer la congruencia de su quehacer docente con los requerimientos actuales en educación al conocer las diferencias en los

estilos de aprendizaje, las capacidades, las habilidades de cada estudiante y la diversidad sociocultural (p. 63).

Esta técnica permitió que se establecieran las ideas principales y secundarias y todo lo que puede fundamentar a través de las causas y efectos por las que se definió la problemática principal que se determinó para trabajar.

2.6.3. Recolección de datos

Hernández (2013) indica que es un “proceso a través del cual se perciben las características de los eventos y se clasifican, categorizan e interpretan dichas percepciones en función de una serie de reglas o convenciones previamente establecidas, permiten acceder a los datos necesarios durante la investigación (p.3).

2.7. Instrumentos

2.7.1. FODA sistémico

García (2010) describe:

Permitirá contar con información valiosa proveniente de personas involucradas con la administración del negocio y que pueden aportar ideas inestimables para el futuro organizacional. Las fortalezas y debilidades se refieren a la organización y sus productos de forma interna, mientras que las oportunidades y amenazas son factores externos sobre los cuales la organización no tiene control alguno. Emplea los principales puntos del estudio del contexto e identifica aquellos que ofrecen oportunidades y los que representan amenazas u obstáculos para su operación (p. 89).

2.7.2. Observación

Según Hernández (2013) la observación “permite recoger información independientemente de la disposición que las personas tengan para proporcionarla, permite clasificar y codificar la información recabada para hallar conclusiones (p. 6). Se aplicó para ver cómo funciona el establecimiento por medio de preguntas orales al personal que orientó e ir buscando dentro de la administración la problemática principal, la técnica de la observación es muy efectiva porque se obtiene los datos de inmediato.

2.7.3. Encuesta

Según Pobeá (2014) :

Es una técnica de recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. Se realizan una serie de preguntas sobre uno o varios temas a una muestra de personas seleccionadas siguiendo una serie de reglas científicas. Esa muestra es definida como investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con intención de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas de la población (p. 2).

Este instrumento utiliza un formato físico y se busca a las personas para aplicarlo para que proporcionen los datos fidedignos para concretar las respuestas.

2.8. Informantes

Mendieta (2015) establece:

Los informantes son fenómeno de estudio hace necesario un proceso de reflexión constante en torno a la forma como se ve, aproxima y analiza el objeto de estudio. Los informantes son los sujetos, objeto de estudio, las personas que harán parte de la investigación. En esta etapa de la

investigación también se debe definir la diferencia entre el informante clave e informante general; a) Informante clave: persona que habla del fenómeno con relación a todo, que tiene amplio conocimiento con relación a todo. b) Informante general: que ve el fenómeno de una manera parcial. Se debe aclarar los tipos de informantes que se tuvieron (p. 11).

Hernández (2014) manifiesta:

Los informantes son aquellas personas que, por sus vivencias, capacidad de relaciones pueden ayudar al investigador, convirtiéndose en una fuente importante de información y a la vez les va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios; a lo largo de todo el proceso se busca establecer una relación de confianza con los informantes, lo que algunos autores denominan “rapport”, es buscar una relación de cordialidad que permita que la persona se abra y manifieste sus sentimientos internos al investigador fuera de lo que es la fachada. El informante clave al comienzo del estudio puede ayudar al indagador a tener una idea clara de los temas pertinentes; luego el investigador puede desarrollar preguntas para discutirlos en grupo, identificar temas, captar algunas observaciones y así sucesivamente (p. 6).

En este proceso de diagnóstico se logró establecer como informantes directos a los docentes que forman parte del personal docente, asimismo al personal administrativo conformado por directora y subdirector, dando a conocer que la mayoría de ellos ya posee varios años de labor dentro de dicho establecimiento, y la experiencia que poseen ayuda a que no se cometan los mismos errores constantemente; asimismo los docentes están constituidos en diferentes comisiones dentro del establecimiento en donde consideran que tienen potencial, nuevas ideas y que logran compactar un buen trabajo en equipo y de esta manera brindar apoyo a cada estudiante que lo necesite. Se sabe que son una pieza muy importante para la obtención de información y de hallazgo sobre la problemática por la cual se desea trabajar.

2.9. Resultados del diagnóstico institucional

El proyecto en estudio de diagnóstico estuvo enfocado en las comisiones escolares, esto con el fin de mejorar el proceso que cada una conlleva para asegurar la calidad y eficiencia de las mismas; ya que los objetivos principales ante cualquier estudio de diagnóstico es perseguir el bienestar del estudiante estableciendo que es el centro de todo el proceso, teniendo como objetivo un buen desarrollo para la vida plena como individuos pertenecientes de una sociedad: se observó que los docentes tienen el interés por aprender sobre cada una de las funciones con las que debe cumplir dentro de las distintas comisiones para ser entes de mejoramiento dentro del establecimiento.

Se logró obtener grandes resultados que ayudaron a mejorar algunos aspectos en los que muchas veces no se enfocan o no se conoce por donde debe iniciar. La observación permitió detectar que se tiene la iniciativa de colaborar y contribuir dentro de las diferentes comisiones escolares que fueron asignadas, pero que a veces se evidencia la duda que provoca algunas situaciones nuevas que no han vivido anteriormente para guiarse y analizar qué mejoras pueden hacer. A través de los distintos instrumentos trabajados dentro del establecimiento se logra determinar que el clima laboral de la institución educativa es favorable y agradable para el óptimo desempeño docente de forma colaborativa y proactiva.

Los docentes se encuentran distribuidos equitativamente dentro de las diferentes comisiones escolares, aunque ponen empeño y esfuerzo no conocen a profundidad las funciones y los roles que cada uno debe de tomar ante distintas situaciones que se presenten en diversos momentos dentro del establecimiento; cabe resaltar que cada comisión escolar posee un propósito y que su enfoque es trabajado sobre la base establecida por la directora en diferentes reuniones; la mayoría de docentes poseen ya varios años de laborar ahí en el mismo establecimiento, sin embargo, cada una de las situaciones vividas han sido superadas sobre prueba/error.

Es preciso dar a conocer también que la directora se encuentra en toda la disponibilidad de apoyar a cada una de las comisiones escolares, sin embargo, su experiencia es corta ya que apenas es su segundo año en el cargo, muchas veces prefiere consensuar en reuniones con todo el personal

docente como se puede actuar y qué acciones deben de tomar, esto para evitar que si algo no sale como esperan pueda ser señalada como culpable, sino que a través del consenso se logre una idea clara de cómo proceder ante la situación que estén viviendo o por la que estén atravesando para que en todo momento se pueda contar con el respaldo necesario de todo el equipo y que no se sobrecargue únicamente la responsabilidad a los integrantes de la comisión.

Algo de lo que todo el personal administrativo y docente está conscientes es que cualquier decisión que tomen dentro de las comisiones escolares deben ser correctas porque no siempre se pueden cometer errores, y esto se logra a través de diversas experiencias que algunos de los docentes cuentan para ir analizando qué mejoras se pueden hacer siempre con el fin de apoyarse mutuamente siendo un aspecto que caracteriza a este gran equipo de trabajo, donde en distintos momentos han demostrado que tienen el interés por buscar siempre el bienestar de todos los estudiantes y personas que forman parte de la entidad educativa; una de las comisiones que se ve más abatida es la de disciplina que tiene una gran responsabilidad desde diferentes puntos de vista ya que conlleva el manejo de resolución de problemas.

El mejoramiento de la disciplina dentro del salón de clases y en todo el establecimiento, asimismo las reglas y normas deben estar bien establecidas desde un inicio en el compromiso educativo que cada estudiante firma al iniciar el ciclo escolar en dicho establecimiento; esta comisión debe tener establecidas las funciones precisas a tomar en cuenta para interactuar en las distintas situaciones que se presenten.

La comisión debe tener elaborado un plan de acción específico que permita que el docente perteneciente a dicha comisión se encuentre empoderado y con la información necesaria para ejecutar según se determine; es importante tomar en cuenta a toda la comunidad educativa para que de forma unificada se puedan transformar y actualizar las normas y reglamentos dentro de la institución para propiciar un espacio armonioso entre docente y estudiantes; es preciso que, a través de los integrantes de gobierno escolar, directivas de clase y docentes se vinculen alianzas que apoyen las sanciones que quedarán establecidas.

Capítulo 3

Marco teórico

3.1 Crear

Rosental (2017) establece:

Crear es una actividad humana que produce valores materiales y espirituales cualitativamente nuevos. La creación constituye una facultad del hombre surgida gracias al trabajo, la cual le permite formar una nueva realidad con el material que tiene a su alcance (basándose en el conocimiento de las leyes del mundo objetivo) para dar satisfacción a sus múltiples necesidades sociales. Cualquier trabajo puede ser obra creadora, los tipos de creación están determinados por el carácter de la actividad creadora: del inventor, del organizador, creación científica y artística.

La creación constituye la capacidad del hombre, que surge en el curso de su trabajo y que consiste en formar (sobre la base del conocimiento de las regularidades del mundo objetivo), a partir del material proporcionado por la realidad, una realidad nueva, que satisfaga las multiformes necesidades sociales.

Los tipos de creación son determinados por el carácter de la actividad (creación del inventor o del organizador, creación científica o artística). El idealismo enfoca la creación artística como obsesión divina, síntesis de lo consciente y lo inconsciente, intuición mística, manifestación de los instintos (p. 91).

3.2 Manual

Según Duhalt (2011):

Es un documento que contiene en forma ordenada y sistémica información y/o instrucciones sobre historia, políticas, procedimientos, organización de un organismo social, que se consideran necesarios para mejorar ejecución del trabajo. Los manuales representan un medio de comunicación de las decisiones de administración concernientes a políticas, organización y procedimientos. Actualmente se pone especial interés en el uso de los manuales con respecto a su legibilidad, sencillez, y flexibilidad. La actividad de elaboración de los manuales se considera como el tener informado al personal clave de los cambios en las actitudes de la dirección, más que trazar al mismo tiempo el organigrama y asignar las políticas y procedimientos en forma de documento permanente (p. 244).

3.2.1 Objetivos del manual

Duhalt (2011) describe:

Los manuales representan un medio de comunicación para señalar las decisiones administrativas en forma ordenada y sistémica, permiten cumplir con los siguientes objetivos: presentar una visión de conjunto del organismo social, precisar funciones de cada unidad administrativa para deslindar responsabilidades, evitar duplicaciones y detectar omisiones, coadyuvar a la ejecución correcta de labores encomendadas al personal y propiciar la uniformidad en el trabajo, permitir el ahorro de esfuerzos en la ejecución del trabajo, evitando la repetición de instrucciones y directrices, propiciar información básica para la planeación e implementación de reformas, facilitar el reclutamiento y la selección personal, servir de medio

de integración y orientación al personal de nuevo ingreso, facilitando su incorporación en distintas área, propiciar el aprovechamiento de recursos humanos y materiales (p. 245).

3.3 Funciones

Vargas (2011) manifiesta:

Mediante una o varias funciones, es posible detallar situaciones del ámbito social, por ejemplo, los aspectos demográficos y económicos entre otros. También facilita la descripción del comportamiento de eventos y fenómenos naturales, ya sean de índole biológica (crecimiento de poblaciones), química (desintegración de sustancias radioactivas) o física (descripción de movimientos), con el fin de modelarlos y encontrar así representaciones adecuadas que permitan predecir el comportamiento de manera general (p. 5).

3.3.1 Importancia del manual de funciones

Herrera (2010) indica:

El manual de funciones es un documento normativo donde se describe las funciones, objetivos, características, requisitos y responsabilidades de cada cargo que se desarrolla en una organización. Facilita el proceso de inducción del personal y permite la orientación de las funciones y responsabilidades del cargo al que han sido asignados, así como aplicar programas de capacitación. Este manual contiene las responsabilidades y obligaciones específicas de los diferentes puestos que integran la estructura organizacional, a través de la descripción de las funciones rutinarias de trabajo para cada uno de ellos. Describe el nivel jerárquico de cada puesto dentro de la organización, así como su relación de dependencia (p. 2.).

3.4 Específicas

Bolton (2011) describe:

La especificación es una lista que da una información detallada de las prestaciones esperadas del instrumento y de las condiciones bajo las que dichas prestaciones están garantizadas. Puede definirse también como instrumento indicador en los cuales el valor de la cantidad medida se visualiza indicándola, es un intervalo de escala la cual indica y establece características concretas y precisas de lo que se esté hablando (p.27).

3.5 Buen desempeño

Arturo (2013) explica:

El éxito de una empresa depende mucho del desempeño y bienestar de sus trabajadores. Si los empleados están a gusto, su rendimiento será mejor, y aumentará la productividad. Para garantizar un buen desempeño es importante que los trabajadores tengan claras sus funciones, procedimientos a seguir, funciones y objetivos a cumplir. La motivación que cada uno tenga en el lugar de trabajo será fundamental para obtener los resultados esperados. Expertos recomiendan varias técnicas para mejorar el desempeño, como puede ser recompensar los logros obtenidos, fomentar un buen clima en la oficina y hasta delegar mayor responsabilidad (p.20).

3.5.1 Importancia del desempeño laboral

Newstrom (2015) define:

El desarrollo de un buen desempeño laboral es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una

evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual, explica que, en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral (p.28)

3.5.2 Importancia de evaluación de desempeño

Chiavenato (2010) expresa:

La evaluación de desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura tener retroalimentación sobre la manera en que se cumplan sus actividades, esto le permite sentirse importante y tomado en cuenta por la organización para la cual labora, el empleado podrá conocer sus puntos fuertes, así como también sus debilidades, el gerente podrá tomar medidas y acciones de acuerdo a los resultados que pueda observar y a su vez la organización disminuirá las situaciones erróneas que puedan surgir (p.243).

3.6 Comisión

Ministerio de Educación (2010) establece que es un grupo social compuesto “por personas, tareas y administración, que forman una estructura sistemática de relaciones e interacción, tendientes a producir bienes y servicios para satisfacer necesidades de una comunidad dentro del entorno y así poder satisfacer su propósito distintivo que es su misión” (p. 15).

3.7 Disciplina

Zamudio (2010) indica:

La disciplina implica de manera general la coordinación del comportamiento y de las actitudes de las personas para obedecer a un código de actividad vigente o para aprender un tipo específico de habilidad. La disciplina suele implicar algún tipo de reglas y normas en un ámbito disciplinario particular (que puede o no ser un espacio geográfico). En ocasiones, la disciplina puede estar acompañada de un mecanismo de recompensa y castigo, que aplica sanciones en caso de no seguir las reglas estipuladas. A un nivel más específico, la disciplina refiere a la coerción que una persona puede ejercer sobre otra, exigiéndole la realización de ciertas prácticas o movimientos. Esta connotación negativa del término considera a la disciplina como una limitación de la libertad individual (p. 40).

3.7.1. Disciplina escolar

Márquez (2010) manifiesta:

La disciplina escolar se puede definir entonces como el establecimiento de normas y límites para realizar un trabajo eficiente en el aula, que debe ser abordado desde el enfoque multicausal. Es decir, se parte de la visión de que la disciplina no es responsabilidad de un solo actor, aspecto o variable, por lo tanto, se debe analizar la diversidad de aspectos o factores que le afectan. Así lo afirma quien expresa que la disciplina se origina en tres fuentes: el centro educativo, el ambiente familiar y social y el estudiante. Por tanto, se puede afirmar que la disciplina no solo implica el conjunto de normas y la aplicación de sanciones cuando la regla es transgredida, sino que es importante considerarla además como parte del mundo interno de la persona, un hábito

en donde cada individuo logra su autodominio para actuar libre y responsablemente sin perjudicar al otro (p.130).

3.7.2. Éxito escolar

Ramírez (2011) explica:

Este acto está cargado de estados personales y emocionales como la alegría, la satisfacción, la motivación, etc. También posee diferentes connotaciones sociales como, por ejemplo, el reconocimiento del esfuerzo y la valía del estudiante por parte de su familia, la cual se engalana para este acto, lo festeja, lo recuerda etc. (...) Sin embargo, para nosotros, el éxito escolar no es algo exclusivo del alumno que termina la escolaridad obligatoria, que progresa en el bachillerato o en Formación Profesional y que obtiene un título universitario, sino que es un éxito de todos que beneficia a todos. (...)

El éxito escolar depende también de la capacidad del sistema educativo para ofrecer y garantizar una educación básica de calidad que permita que toda la ciudadanía aprenda a desenvolverse con éxito en los diferentes ámbitos de la vida (familiar, relacional, profesional, laboral y social). Por tanto, el alumno que no aprueba unas asignaturas, que no alcanza una titulación básica o que no aprende una profesión para insertarse laboralmente, es el reflejo de las debilidades de nuestro sistema educativo (pp. 7-9).

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta

Manual de funciones específicas para el desempeño de la comisión de disciplina del Instituto Nacional de Educación Diversificada en el municipio de Panajachel, Sololá.

4.2 Introducción

En la realización de la Práctica Profesional Dirigida dentro del Instituto Nacional de Educación Diversificada se propone la implementación de un manual de funciones específicas para la comisión de disciplina, ya que se considera necesario poder mejorar el comportamiento en los estudiantes que forman parte del establecimiento para contribuir a una convivencia pacífica y armoniosa, tomando en cuenta los diversos recursos que fueron tomados para la obtención de información que permitió la detección completa de la problemática real.

Se considera que la ausencia de disciplina dentro de los estudiantes y todo el contexto escolar afecta considerablemente una buena relación entre docentes y estudiantes, sabiendo que es un factor que perjudica en el trabajo escolar, al existir indisciplina se generan diversas problemáticas como la deserción escolar, incomodidad en el ambiente del estudiante, pérdida de interés por la entrega de tareas, inasistencias y un comportamiento negativo hacia los docentes y los estudiantes, a partir de la información obtenida, se recopilaron elementos importantes y esenciales que necesitan que se mejore de forma inmediata, tomando en cuenta las actividades y metas que están propuestas.

Proporcionar mejoras en estrategias para tener un desempeño efectivo en cada uno de los roles establecidos dentro del establecimiento, tratando de involucrar a todo el personal administrativo y docente en el cambio para que sea de una forma eficaz y eficiente. De este modo se permitirá tener una mejora en el enfoque de disciplina dentro y fuera del aula, permitiendo que las experiencias

que vivan los estudiantes sean agradables y de enfoque formativo, de esta manera dar a conocer que como institución educativa se brinda y propicia una calidad educativa, que toma en cuenta cada una de las propuestas, ideas y sugerencias del personal docente.

4.3 Justificación

Se considera importante realizar la implementación de un manual de funciones específicas para la comisión de disciplina, dentro del Instituto Nacional de Educación Diversificada porque es de suma importancia reducir el índice de indisciplina que se ve reflejado a través de actitudes y aptitudes incorrectas que los propios estudiantes han tomado y que se ha visto reflejada en las diversas actividades que se han desarrollado de forma individual y grupal, sabiendo que esto interrumpe completamente el poder propiciar una buena convivencia entre docentes y estudiantes, interrumpiendo la paz en el desarrollo de diversas actividades.

Al mejorar la disciplina dentro del establecimiento se propicia una sana convivencia escolar sabiendo que es un derecho y un deber que tienen todos los miembros que conforman la comunidad educativa, teniendo como fundamento principal la dignidad de las personas y el buen desarrollo dentro del proceso formativo.

4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

Con base en los instrumentos empleados para la recopilación de información dentro del establecimiento se encontró como problemática principal que las actividades y funciones de la comisión de disciplina en el establecimiento son deficientes, en vista de que existe desconocimiento sobre las funciones y responsabilidades del personal administrativo y docente del centro educativo sujeto de estudio, logrando observarse una gran cantidad de actitudes negativas e incorrectas que toman los estudiantes dentro del establecimiento.

Los docentes que conforman la comisión de disciplina se ven abatidos y muchas veces se ha logrado observar que la toma de decisiones ante algunas situaciones es injusta para la resolución

de problemas, provocando una incorrecta aplicabilidad de sanciones hacia los estudiantes, esto da a conocer que se debe trabajar en equipo para actualizar la normativa de convivencia pacífica y disciplina dentro del establecimiento, es importante implementar nuevas estrategias y que propicien mejorar la disciplina en los estudiantes dentro y fuera del establecimiento, convirtiendo actitudes negativas en positivas que permitan darle a conocer a las personas de su alrededor qué valores y principios posee como persona demostrando que ante la sociedad será reconocido como una persona íntegra y poseedora de buenos valores.

4.5 Objetivos

4.5.1 Objetivo general

Implementar un manual de funciones específicas para el desempeño de la comisión de disciplina, del Instituto Nacional de Educación Diversificada en el municipio de Panajachel, Sololá.

4.5.2 Objetivos específicos

- Promover un manual de funciones específicas para el funcionamiento del establecimiento.
- Impulsar el buen desempeño dentro de la comisión de disciplina del establecimiento.
- Fortalecer la norma de convivencia pacífica y disciplina en el Instituto Nacional de Educación Diversificada en el municipio de Panajachel, Sololá.

4.6 Estrategia

Para llevar a cabo un buen funcionamiento de la comisión de disciplina dentro del establecimiento es importante tomar en cuenta las siguientes estrategias que ayudarán a mejorar el desarrollo efectivo tomando en cuenta la realización de talleres al personal docente para el empoderamiento del manual de funciones específicas, asimismo la realización de conferencias hacia la comunidad educativa para el buen funcionamiento dentro del establecimiento; otras acciones que se han tomado en cuenta para alcanzar el objetivo general es la implementación de charlas por parte de la

comisión de disciplina hacia el personal docente y estudiantado, dándoles las pautas necesarias para que puedan involucrarse completamente en la mejora.

El Ministerio de Educación debe establecer para todos los centros educativos públicos y privados la implementación de las diversas estrategias antes mencionadas para propiciar una mejora en el comportamiento de cada uno de los estudiantes, dentro del establecimiento en las distintas actividades que se establecen fomentando la práctica de valores y hábitos que ayuden a mejorar el aspecto actitudinal en el que el docente se vea comprometido apoyar a el proceso de cambio, como parte del desarrollo de su papel dentro del proceso educativo, de esta manera se lograría reducir el índice de indisciplina dentro del centro educativo, y fomentar al mismo tiempo los principios y valores en los estudiantes para que sean futuros profesionales con una buena imagen y que puedan ser un apoyo positivo para la sociedad.

4.7 Resultados esperados

A través de la implementación del manual de funciones específicas para el desempeño de la comisión de disciplina se espera que a través de diferentes actividades estratégicas se logre mejorar el índice de la disciplina dentro del Instituto Nacional de Educación Diversificada en cuanto al comportamiento de los estudiantes dentro de las distintas actividades que se propician para la formación y adquisición de nuevos conocimientos tomando en cuenta que el estudiante es el eje central de todo proceso educativo.

Los resultados que se esperan alcanzar con base en la propuesta establecida anteriormente son tratar de cuantificar el índice de indisciplina escolar desde una sola perspectiva, del mismo modo verificar si todo el personal aplica las funciones específicas con la comunidad educativa sobre las propias experiencias que ha ido adquiriendo durante el proceso de enseñanza-aprendizaje; es importante verificar y propiciar el cambio de actitudes de la comunidad educativa, implementar el proceso evaluativo a través de una hoja de desempeño las funciones de la comisión de disciplina, impulsar la elaboración de un PNI y FODA, permitiendo verificar la norma de convivencia pacífica y disciplina en resolución de problemas.

4.8 Actividades

Teniendo como base la propuesta, es importante que se establezcan actividades que garanticen el alcance del objetivo general y los específicos, por lo que se pueden dar a conocer las siguientes actividades: talleres a personal docente, conferencias, charlas y socialización todo bajo el mismo enfoque tomando en cuenta a toda la comunidad educativa, haciendo referencia a padres de familia, personal docente y administrativo y estudiantes que deben estar involucrados en cada una de las actividades. Al llevar a cabo las distintas actividades tal y como se tienen establecidas se impulsa a un cambio rotundo dentro de la vida de cada estudiante, ya que se propicia desarraigar patrones de actitudes incorrectas que durante su vida no han podido ser modificadas.

4.9 Cronograma de actividades

Tabla No. 2
Cronograma de actividades

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
Realización de talleres al personal docente para el empoderamiento del manual de funciones específicas dentro del establecimiento.	Determinar el índice de indisciplina en los estudiantes del establecimiento.	Talleres a personal docente.		X		
Desarrollo de conferencias hacia la comunidad educativa de las funciones específicas para el buen funcionamiento dentro del establecimiento.	Verificar el cambio de actitudes de la comunidad educativa.	Conferencias a padres de familia, estudiantes y docentes.	X			
Charlas por parte de la comisión de disciplina hacia el	Analizar el nivel desempeño de funciones de la	Charlas de la comisión de		X		

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
personal docente y estudiantado.	comisión de disciplina.	disciplina hacia los estudiantes.				
Socialización y unificación de criterios para un buen desempeño de la comisión de disciplina.	Cada integrante de la comisión de disciplina deberá autoevaluar su participación dentro de la misma.	Reuniones de los integrantes de la comisión de disciplina.	X			
Capacitación de inducción sobre la norma de convivencia pacífica y disciplina para la comunidad educativa.	Verificar la norma de convivencia pacífica y disciplina en resolución de problemas.	Capacitación a padres de familia, docentes y estudiantes sobre la normativa de convivencia pacífica y disciplina.	X			

Fuente: elaboración propia 2019

4.10 Metodología

Prieto (2017) establece:

El método deductivo etimológicamente se deriva de la conducción a o hacía, es un método basado en el razonamiento, el cual permite pasar de hechos particulares a los principios generales. Fundamentalmente consiste en estudiar u observar hechos o experiencias particulares con el fin de llegar a conclusiones que puedan inducir, o permitir derivar de ello los fundamentos de una teoría, se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización y la contrastación (p.11).

4.10.1 Matriz metodológica

Tabla No.3
Matriz metodológica

Objetivo específico	Estrategia Metodológica	Recursos	Evaluación
Promover un manual de funciones específicas para el buen funcionamiento del establecimiento.	Taller a personal docente para el empoderamiento del manual de funciones específicas dentro del establecimiento. Conferencia hacia la comunidad educativa de las funciones específicas para el buen funcionamiento dentro del establecimiento.	Retroproyector Lapiceros Computadora Carteles Marcadores Papelógrafo Fotocopias Masking tape Salón de usos múltiples	Cuantificar índice de indisciplina escolar. El personal aplica las funciones específicas con la comunidad educativa. Verificar el cambio de actitudes de la comunidad educativa
Impulsar el buen desempeño dentro de la comisión de disciplina del establecimiento.	Charlas por parte de la comisión de disciplina hacia el personal docente y estudiantado. Socialización y unificación de criterios para un buen desempeño de la comisión de disciplina.	Mesas Sillas Papelógrafos Cuadernos Salón de usos múltiples Lapiceros Computadoras	Evaluar con hoja de desempeño las funciones de la comisión de disciplina. Elaborar un PNI sobre la comisión de disciplina. Elaborar un FODA sobre desempeño de la comisión de disciplina dentro del establecimiento.
Fortalecer la norma de convivencia pacífica y disciplina en el Instituto Nacional de Educación Diversificada en el municipio de Panajachel, Sololá.	Capacitación de inducción sobre la norma de convivencia pacífica y disciplina para la comunidad educativa.	Salón de usos múltiples Hojas Mesas Sillas Lapiceros Retroproyector Marcadores	Verificar la norma de convivencia pacífica y disciplina en resolución de problemas. Indicadores de mejora en el aspecto actitudinal de estudiantes en el centro educativo.

Fuente: elaboración propia 2019

4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

La implementación del manual de funciones específicas, para el desempeño de la comisión de disciplina, del Instituto Nacional de Educación Diversificada en el municipio de Panajachel, departamento de Sololá, promueve el cumplimiento la directora y subdirector del centro educativo; asimismo cabe mencionar que los docentes integrantes de la comisión de disciplina tienen la responsabilidad de sostener el buen y correcto funcionamiento de la misma, dentro del centro educativo esto para crear una convivencia armoniosa entre toda la comunidad educativa que ha sido tomada en cuenta a través de diversas propuestas de mejora que han brindado y que es preciso iniciar con cambios y de esta manera disminuir el alto índice de indisciplina que afecta el establecimiento.

4.12 Recursos

4.12.1 Humanos

Las personas que intervinieron en el desarrollo de este proceso se encargaron de brindar la información necesaria y precisa para poder estructurarla y llevar a cabo las distintas actividades en base al cronograma establecido se encuentran constituidas dentro de la comunidad educativa, siendo los siguientes: padres de familia, personal docente, personal administrativo y estudiantes; cada uno de los recursos humanos se ve beneficiado al llevar a cabo la propuesta establecida ya que permite que el entorno dentro del centro educativo sea ameno, inspirado con tranquilidad y paz y de esta manera evitar conflictos y una mala actitud.

4.12.2 Materiales

Los recursos materiales utilizados en cada una de las actividades establecidas dentro de este proceso jugaron un papel esencial para el cumplimiento efectivo de las mismas, se pueden mencionar los siguientes: el retroproyector que se utilizó en el desarrollo de los talleres, conferencias y capacitaciones hacia la comunidad educativa; mesas y sillas para la atención a cada uno de los participantes, marcadores, papelógrafo para las opiniones y puntos de vista que se tomaron en cuenta, asimismo cuadernos para notas importantes, fotocopias que contenían

información precisa, computadoras para iniciar algún avance dentro del proceso, estos serían algunos de los recursos materiales que pueden ser mencionados.

4.13 Presupuesto

Tabla No.4
Presupuesto

No.	Cantidad	Descripción	Costo
1.	3	Alquiler de retroproyector	Q.600.00
2.	1	Marcadores permanentes	Q.250.00
3.	100	Alquiler de sillas	Q.100.00
4.	20	Alquiler de mesas	Q.100.00
5.	100	Compra de papelógrafos	Q.100.00
6.	1	Resma de hojas de papel bond tamaño carta	Q. 70.00
7.	200	Fotocopias	Q. 50.00
8.	4	Salón de usos múltiples	Q.2,400.00
9.	6	Caja de lapiceros	Q. 250.00
10.	15	Masking tape	Q. 150.00

Fuente: elaboración propia

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

El proceso de sistematización de la Práctica Profesional Dirigida se realizó en el Instituto Nacional de Educación Diversificada del municipio de Panajachel, departamento de Sololá la cual tuvo una duración de tres meses aproximadamente, durante todo ese tiempo se adquirieron nuevas experiencias de trabajo a través de todas las actividades que la directora del establecimiento asignó tratando de apoyar en la resolución de conflictos que muchas veces se propiciaban dentro del establecimiento, así como opiniones para el mejoramiento de ciertas situaciones que iban a consenso.

5.1 Experiencia vivida

La experiencia adquirida dentro del Instituto Nacional de Educación Diversificada fue muy amena y el entorno agradable, estuvo enfocada en el área administrativa la cual permitió aprender las diversas fases y pasos que se tiene que llevar a cabo en cuanto a procesos virtuales que han sido asignados por el Ministerio de Educación a los diversos establecimientos del sector público, asimismo colaborar en cuanto a procesos de papelería de estudiantes, docentes y padres de familia, durante todo el proceso hubo orientación la directora del establecimiento dando los parámetros necesarios para trabajar de la mejor manera cada una de las tareas asignadas.

Los docentes que forman parte del equipo de trabajo mostraron actitudes positivas y estuvieron anuentes a apoyar en todo momento. La directora permitió a la practicante formar parte de la comisión para revisión de expedientes de graduandos del ciclo escolar dentro del establecimiento con base en requisitos establecidos en una lista de cotejo que envía la Supervisión Educativa del distrito de las cuatro carreras de bachillerato con las que se cuenta, asimismo se participó como apoyo en cuanto a realización de informes sobre momentos que se han tenido con padres de familia, estudiantes y docentes dentro del plantel, se tuvo la oportunidad de levantar actas en distintas reuniones y apoyar en cuanto a documentos administrativos.

5.2 Reconstrucción histórica

El proceso de práctica profesional dirigida se llevó a cabo en el Instituto Nacional de Educación Diversificada del municipio de Panajachel con una duración aproximadamente de tres meses, la primera fase dio inicio el 3 y finalizó el 7 de junio, durante este tiempo se llevó a cabo el proceso toma de posesión oficial suscribiendo el acta inicial del proceso a llevar a cabo dentro del plantel, teniendo una reunión con la directora para establecer el horario de entrada y salida, consejos importantes ante situaciones que se presentaran, se brindaron indicaciones sobre algunas carpetas que se manejaban dentro de la computadora de la dirección, se hizo la presentación oficial ante el equipo de trabajo con el que cuenta, de la misma forma se pidió apoyo en la elaboración de horarios nuevos y corroboración de que no existiera ningún tipo de traslape en cursos dentro de los diferentes salones de clases por las carreras con las que se cuenta.

La segunda fase estuvo comprendida del 10 al 21 de junio, durante este tiempo se apoyó al vaciado de notas generales a las tarjetas que se entregan a los padres de familia, la directora asignó la elaboración del acta completa de la reunión de entrega de calificaciones de la segunda unidad. Se tuvo la oportunidad de ser presentada ante todos los estudiantes para dar a conocer la estancia dentro del plantel; se suscitaron algunos inconvenientes con estudiantes por lo que se solicitó levantar un reporte por mal comportamiento, durante este proceso se inició a trabajar el FODA sistémico que permitió generar con la información el árbol de problemas y de objetivos a través del monitoreo y observación que se tenía dentro del plantel para ir determinando la problemática principal.

La tercera fase inició el 24 de junio y finalizó el 19 de julio, durante este tiempo la directora enseñó el proceso para ingresar al Sistema de Registros Educativos, seguidamente se encargó la realización de un documento de Word con capturas de pantalla sobre la asistencia desde enero del año 2018 hasta la fecha sobre las carreras de Bachillerato y Perito, se dio las directrices precisas para la conformación de la junta de revisión dentro del plantel sobre la papelería de graduandos la cual dejó establecida la carrera de Diseño Gráfico, se tuvo la oportunidad de asistir por primera vez a

una reunión entre el personal docente y el personal administrativo en el que se ponen de acuerdo en cuanto algunas situaciones y actividades que programan para los estudiantes del plantel.

Así se logró brindar una calidad educativa efectiva; se colaboró en la realización de la planificación sobre la actividad de celebración para el día del maestro, se asignó la elaboración de un cuadro para control de planificación semanal, asimismo se continuó con la revisión de expedientes con base en listas de cotejo sobre los requisitos que debía poseer según lo indicó la supervisión educativa, a través de todo este lapso de tiempo se logró implementar diversas técnicas que permitieron establecer la propuesta a trabajar tomando en cuenta la información recibida anteriormente sobre la problemática, permitiendo socializar con la directora dándole a conocer los argumentos del porqué se tomó en cuenta esa propuesta, la cual se aceptó como algo importante para observar mejoras dentro del plantel.

La cuarta fase dio inicio el 22 de julio y finalizó el 2 de agosto, en este tiempo se aprendió sobre los desembolsos del programa de gratuidad que se trabajan dentro de los establecimientos públicos, revisando y confrontando las facturas, proformas e ingresando al libro de inventario todo el material que se recibió, se asignó la revisión de expedientes de la carrera de Turismo y la elaboración de certificaciones de Diseño gráfico para agregarlas a el expediente.

Asimismo se dio la oportunidad de acompañar a distintos docentes dentro de salones de clases para calificar el desarrollo de sus clases, a través de una ficha de control que se tiene, se elaboró un consolidado de cursos donde se estableció qué estudiantes estaban mostrando un rendimiento académico bajo para llamar a reunión a los padres de familia, y en esta fase se trabajó el marco teórico que sustenta a través de distintos autores los temas y subtemas que abarca la propuesta, permitiendo iniciar con la sistematización, estableciendo el objetivo general y los específicos.

La quinta y última fase comprendió de la fecha 5 al 23 de agosto, en este tiempo se firmó las listas de cotejo de diseño gráfico y computación, se realizó la colocación de varios papeles que se tenían fuera del archivo de la dirección para evitar el traspapele de documentos importantes, se asignó la elaboración de informe sobre el tema de trata de personas que fue solicitado por la supervisión

educativa; se formó parte del grupo organizador de la presentación final de informes de Seminario de los graduandos, se inició a trabajar la bibliografía, conclusiones y anexos que se establecen dentro del informe final a entregar sobre el proceso de práctica profesional dirigida.

5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta

Después de la realización del FODA sistémico y algunas otras técnicas e instrumentos utilizados, se derivó un árbol de problemas para determinar la propuesta final siendo la siguiente: manual de funciones específicas, para el desempeño de la comisión de disciplina, del Instituto Nacional de Educación Diversificada en el municipio de Panajachel, Sololá. Se tomó en cuenta esta propuesta ya que dentro de la comisión de disciplina se observan algunos aspectos que deben mejorar como la toma de decisiones injustas en resolución de problemas, un comportamiento no muy adecuado de los estudiantes dentro del centro educativo, un desconocimiento de las funciones que debe poseer cada integrante de la comisión antes mencionada.

Pero para implementar la propuesta se ha tomado en cuenta diversas actividades para que sea efectiva la aplicación y que se observe una mejora dentro de la comisión de disciplina tomando en cuenta las siguientes actividades para el alcance del propósito principal: realización de talleres al personal docente para el empoderamiento en el uso del manual de funciones específicas dentro del establecimiento, desarrollo de conferencias hacia la comunidad educativa de las funciones específicas, charlas por parte de la misma comisión de disciplina hacia el personal docente y estudiantado, socialización y unificación de criterios para un buen desempeño y capacitación de inducción sobre la norma de convivencia pacífica y disciplina para toda la comunidad educativa.

Después de la realización de cada una de las actividades antes mencionadas, los resultados obtenidos fueron determinar y minimizar el índice de indisciplina de los estudiantes dentro del salón de clases, la verificación de actitudes de toda la comunidad educativa en el desarrollo de distintas actividades, análisis profundo del nivel de desempeño de las funciones de la comisión de disciplina por parte de los integrantes que la conforman para propiciar una aplicabilidad correcta de sanciones conforme a la problemática que se presente.

Además, la realización de una autoevaluación interna por cada integrante sobre su participación y apoyo dentro de la comisión para ir mejorando poco a poco, implementación correcta de la norma de convivencia para el bienestar propio de los estudiantes y docentes teniendo en cuenta que esto se ha logrado a través de la realización de cada una de las actividades que han sido agentes de mejora ante situaciones que muchas veces no están establecidas o no se esperan dentro del centro educativo.

5.4 Principales lecciones aprendidas

La aplicación del FODA sistémico permitió conformar un cuadro de la situación actual del objeto de estudio, dando un diagnóstico preciso y claro que permite tomar decisiones estratégicas para mejorar la situación actual en el futuro; con el propósito de conocer si se están cumpliendo con los objetivos formulados o si deben ser reestructurados.

La realización del marco teórico permitió la fundamentación escrita para sustentar a través de diversos escritores reconocidos que por diferentes estudios y análisis han logrado establecer comprobaciones; en donde brindan información en forma cronológica y según su importancia.

La elaboración de propuesta dio la pauta necesaria a través de las diversas etapas y fases que conlleva que es lo que se debe hacer o se pretende hacer para que la propuesta permita la mejora de la problemática encontrada dentro de la institución; se establecieron instrumentos, técnicas y metodologías que apoyarán como entes importantes a lograr de la mejor manera el objetivo general y específicos, mencionados dentro de la propuesta.

La propuesta que se tomó en cuenta fue establecida luego de la elaboración y análisis profundo del árbol de objetivos que permitió determinar las áreas de intervención con las acciones respectivas y resultados positivos que se planteó con la misma, tratando de contrarrestar todas las líneas que impiden una mejora y crean una problemática dentro de la institución.

La implementación de un manual de funciones específicas para el desempeño de la comisión de disciplina dentro del Instituto Nacional de Educación Diversificada permite mejorar la convivencia interna entre estudiantes y docentes; asimismo establece cuales son las sanciones por implementar basándose en la normativa interna y fundamentos legales.

Se considera necesario hacer efectiva la aplicación correcta del manual de funciones específicas para la comisión de disciplina esto con el propósito de brindar una calidad educativa dentro del establecimiento y contrarrestar las injusticias ante problemáticas que se presentan.

Conclusiones

El manual de funciones de la comisión de disciplina especifica el buen funcionamiento del Instituto Nacional de Educación Diversificada del municipio de Panajachel, departamento de Sololá para fomentar en los estudiantes los hábitos de comportamiento con principios y valores, logrando los indicadores de evaluación satisfactoriamente.

El desempeño con principios de responsabilidad de la comisión de disciplina del plantel fomenta el orden y respeto en la comunidad educativa; para obtener resultados satisfactorios en el comportamiento de los alumnos en el ejercicio de sus funciones dentro y fuera del establecimiento, para lograr el perfil deseado por el Currículum Nacional Base.

Las normas de convivencia pacífica y disciplina establecen el rol de actitudes y aptitudes favorables para actividades de carácter físico, deportivo, y estético, de los miembros de la comunidad educativa, para cultivar y fomentar las cualidades intelectuales, morales, espirituales y cívicas, basado en un proceso histórico y en los valores de respeto.

Las instituciones públicas, privadas y por cooperativas contribuyen en la administración bajo la responsabilidad del Ministerio de Educación que garantiza el Currículum Nacional Base para todos los niveles en los centros educativos del país; se define que la calidad de la educación radica en que es científica, critica, participativa, democrática y dinámica.

El marco teórico es el respaldo académico y doctrinario de toda la información bibliográfica que se ha podido recopilar al respecto y la selección de la información como soporte de la propuesta que contiene los postulados y planteamientos teóricos que servirán a la comunidad educativa para orientarse adecuadamente durante las distintas fases en la resolución de conflictos dentro del establecimiento.

La sistematización es la interpretación crítica de las experiencias que a partir de su ordenamiento y reconstrucción descubre y explica la lógica del proceso vivido durante la Práctica Profesional

Dirigida y por medio de las lecciones aprendidas el practicante reflexiona e investiga nuevas formas de superar las debilidades encontradas en el proceso.

Referencias

- Arturo, S. (2013). *Claves para un buen desempeño laboral*. Recuperado de <https://www.axpe-blogs.com/rendimiento-laboral/claves-para-un-buen-desempeno-laboral/>
- Bolton, W. (2011). *Mediciones y pruebas electricas* . Barcelona: Uk.
- Campos, G., y Lule Martínez, N. (2012). *La observación un método para el estudio de la realidad*. México: Xihmai.
- Chiavenato, A. (2010). *Iniciación a la Administración General*. México: McGraw Hill.
- Duhalt, K. (2011). *El manual como herramienta de comunicación*. Madrid: Dykison S.L.
- García, T. (2010). *El Foda: una técnica para el análisis de problemas en el contexto de la planeación en las organizaciones*. Madrid España: Swot.
- Hernández, A. (2013). *La recolección y análisis de datos cuantitativos*. Barquisimeto: Mc Graw Hill.
- Hernández, J. (2014). *Población, muestra, informantes claves, variable y unidad de analisis*. Mérida: Innovaciones Educativas.
- Hernández, M. (2015). *El Diagnóstico educativo, una importante herramienta para elevar la calidad de la educación en manos de los docentes*. Matanzas, Cuba: Atenas.
- Herrera, H. (2010). *Manuales de funciones admnisitrativas*. México: CEA.
- Márquez, J. (2010). *La disciplina escolar: aportes de las teorías psicológicas*. España: Unica.

- Mendieta, G. (2015). *Informantes y muestreo en investigación cualitativa*. Colombia: Andina.
- Ministerio de Educación. (2010). *Dirección escolar efectiva*. El Salvador: Celdas.
- Newstrom, J. (2015). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: C.V.
- Pobea, M. (2014). *La encuesta*. Madrid España: Bmn.
- Prieto, B. (2017). *El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales*. Colombia: ORCID.
- Ramírez, S. (2011). *El éxito escolar ¿Cómo pueden contribuir las familias del alumnado?* Madrid: Ceapa.
- Romera, M. (2011). *La investigación-acción en la formación del profesorado*. España: R&E.
- Rosental, M. (2017). *Diccionario Soviético de Filosofía*. Buenos Aires: Progreso.
- Vargas, M. (2011). *El concepto de función y sus aplicaciones en situaciones relacionadas con fenómenos físicos, que conducen a un modelo cuadrático, una propuesta para trabajar en el grado noveno*. Bogotá: Rekomem.
- Zamudio, R. (2010). *Disciplina escolar: desarrollo y aplicación de un programa actitudinal-cognitivo para la formación permanente del profesorado*. España: Minho.

Anexos

Anexo 1

Carta de autoridades



Sololá 29 de mayo de 2019

Licenciada
Nancy Gabriela Yoxón Cumes
Instituto Nacional de Educación Media Diversificado INED
Barrio Jucanyá,
Panajachel, Sololá

Estimada Directora:

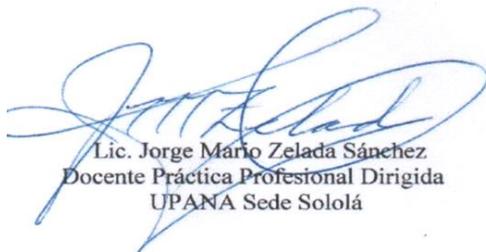
Reciba un cordial saludo de Universidad Panamericana, Sede Sololá, institución dedicada a la formación de profesionales a nivel superior en el campo de la Educación. La estudiante que acude a la institución que dignamente dirige, está en su fase de desarrollar su práctica profesional dirigida como requisito previo a optar al Título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

De manera atenta y respetuosa, **Solicito** sus buenos oficios a efecto de autorizar un espacio para la realización de la misma en la institución bajo su dirección, a la estudiante:

Odri Betzabe Mayén Lucero

Por espacio de 200 horas. El propósito de la práctica es, que asuma de manera gradual el rol profesional, a través de su inserción a una realidad o ambiente laboral que le posibilite la aplicación integrada, innovadora y eficiente de los conocimientos que ha adquirido en su formación académica en la carrera de la administración educativa.

Se le agradece desde ya su incondicional apoyo al desarrollo y progreso de la educación guatemalteca suscribiéndonos como sus atentos servidores.



Lic. Jorge Mario Zelada Sánchez
Docente Práctica Profesional Dirigida
UPANA Sede Sololá



Licda. Angela Rodas
Coordinadora de Sede UPANA
UPANA Sede Sololá



Recibido 1:30
3/06/19

Anexo 2

Ficha informativa del estudiante

1. Datos personales:

- a. Nombre del/la estudiante practicante: Odri Betzabe Mayén Lucero.
- b. Carné: 201500621.
- c. Dirección: 1 av. 1-15 zona 3, Barrio Jucanyá, Calle Los Salpores, Panajachel, Sololá.
- d. Números de teléfonos: 7762-2619 móvil: 4100-2644
- e. Dirección electrónica: odrimayen@gmail.com

2. Datos de la institución educativa

- a. Nombre de la institución educativa: Instituto Nacional de Educación Diversificada INED
- b. Nombre del/la Director/a: Lcda. Nancy Gabriela Yoxón Cumes de Vásquez.
- c. Dirección: 0 av. 3-03 zona 4, Barrio Jucanyá, Panajachel, Sololá.
- d. Números de teléfonos: 7762-1417 móvil: 5821-7526
- e. Dirección electrónica: ined.panajachel@gmail.com
- f. Días, Horarios de trabajo: lunes, miércoles y viernes: 1:00 a 6:00 p.m.
Martes y jueves: 1:00 a 7:00 p.m.

3. Datos de la práctica

- a. Periodo del: 03 de junio de 2019. al: 15 de agosto de 2019.
- b. Horario de: 1:30 a 6:00 p.m. Días: lunes, miércoles y viernes.
- c. Horario de: 1:30 a 7:00 p.m. Días: jueves.
- d. Horas de Práctica Profesional Dirigida: 212 horas
- e. Nombre del asesor: Lic. Antonio Esteban Damián

Anexo 3

Constancia de 200 horas, certificación de acta de inicio y final



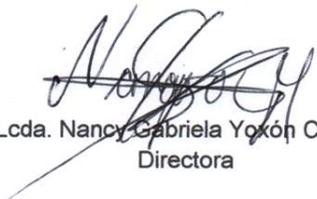
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN DIVERSIFICADA
0 avenida 3-03 zona 4. Panajachel, Sololá
e-mail: ined.panajachel@gmail.com
Tel: 7762-1417

LA INFRASCRITA DIRECTORA DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN DIVERSIFICADA, MUNICIPIO DE PANAJACHEL, DEPARTAMENTO DE SOLOLÁ.

HACE CONSTAR

Que la estudiante: **ODRI BETZABE MAYÉN LUCERO**, quien se identifica con el número de carné 201500621, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Universidad Panamericana con sede en Sololá, realizó su **PRACTICA PROFESIONAL DIRIGIDA**, en esta institución, con una duración de doscientas doce (212) horas, habiendo iniciado el día tres de junio y culminado el día veintitres de agosto del año dos mil diecinueve, cumpliendo con los siguientes requerimientos: diagnóstico institucional y la implementación de la propuesta, como requisito previo para optar el título de **Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE LA INTERESADA CONVENGA, SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE, A LOS VEINTISEIS DÍAS DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.


Lcda. Nancy Gabriela Yoxón Cúmes
Directora



LA INFRASCRITA DIRECTORA DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN DIVERSIFICADA, DEL MUNICIPIO DE PANAJACHEL, DEPARTAMENTO DE SOLOLÁ, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS No.02 EN EL QUE A FOLIO NUMERO 314 APARECE EL ACTA NÚMERO 18-2019, LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:

ACTA No. 18-2019.

En el municipio de Panajachel del Departamento de Sololá, siendo las trece horas con treinta minutos del día lunes tres de junio del año dos mil diecinueve (03-06-2019) constituidos en la dirección del Instituto Nacional de Educación Diversificada, municipio de Panajachel, departamento de Sololá las siguientes personas: Licenciada Nancy Gabriela Yoxón Cúmes de Vásquez, Directora y la Profesora Odri Betzabe Mayén Lucero, estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Universidad Panamericana con sede en el municipio de Sololá convocadas para dejar constancia de lo siguiente:

PRIMERO: La directora Nancy Gabriela Yoxón Cúmes de Vásquez recibe con un atento saludo y da la bienvenida a la profesora Odri Betzabe Mayén Lucero, quien iniciará formalmente con su práctica profesional dirigida en el Instituto Nacional de Educación Diversificada municipio de Panajachel, departamento de Sololá con una duración de doscientas horas.

SEGUNDO: No habiendo más que hacer constar en la presente, se finaliza en el mismo lugar y fecha a treinta minutos de su inicio. Damos fe las que en ellas intervenimos.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDA SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACION EN EL MUNICIPIO DE PANAJACHEL, DEPARTAMENTO DE SOLOLÁ A LOS OCHO DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.



Lcda. Nancy Gabriela Yoxón de Vásquez
Directora del Establecimiento



LA INFRASCrita DIRECTORA DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN DIVERSIFICADA, DEL MUNICIPIO DE PANAJACHEL, DEPARTAMENTO DE SOLOLÁ, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS No.02 EN EL QUE A FOLIO NUMERO 327 APARECE EL ACTA NÚMERO 22-2019, LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:

ACTA No. 22-2019.

En el municipio de Panajachel del Departamento de Sololá, siendo exactamente las dieciocho horas de la tarde del día lunes veintiséis de agosto del año dos mil diecinueve (26-08-2019) constituidos en la oficina de la dirección del Instituto Nacional de Educación Diversificada, municipio de Panajachel, departamento de Sololá las siguientes personas: Licenciada Nancy Gabriela Yoxón Cúmes de Vásquez directora del establecimiento y la Profesora Odri Betzabe Mayén Lucero, estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Universidad Panamericana con sede en el municipio de Sololá convocadas para dejar constancia de lo siguiente:

PRIMERO: La licenciada Nancy Gabriela Yoxón Cúmes de Vásquez hace referencia que la profesora Odri Betzabe Mayén Lucero, ha finalizado su práctica profesional dirigida en el área administrativa en la dirección antes mencionada, el día viernes veintitrés de agosto del año dos mil diecinueve (23-08-2019) habiendo culminado satisfactoriamente doscientas doce horas.

SEGUNDO: No habiendo más que hacer constar en la presente, se finaliza en el mismo lugar y fecha a treinta minutos de su inicio. Damos fe las que en ellas intervenimos.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDA SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACION EN EL MUNICIPIO DE PANAJACHEL, DEPARTAMENTO DE SOLOLÁ A LOS OCHO DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.

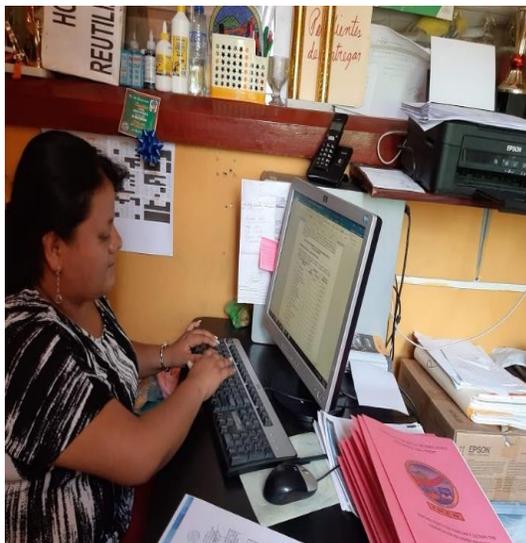


**Lcda. Nancy Gabriela Yoxón de Vásquez
Directora del Establecimiento**

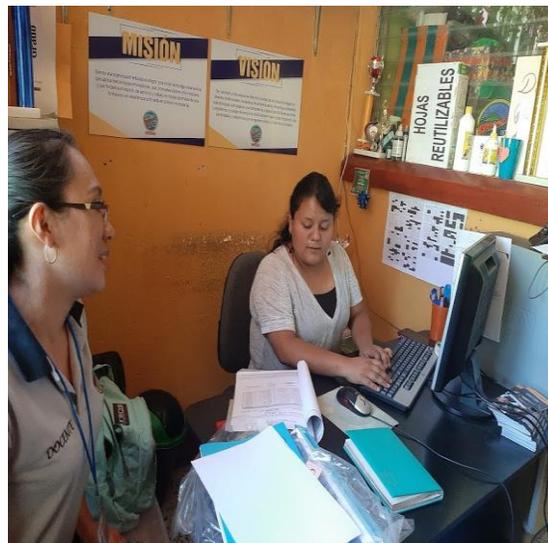


Anexo 4

Galería fotográfica



Realización de listas de cotejo para expedientes de graduandos 2019



Apoyo en redacción de informes solicitados por la Supervisión



Elaboración de actas de reuniones dentro del Instituto.



Presentación de la practicante a estudiantes y personal docente en general.

Anexo 5

Cronograma guía de la Práctica Profesional Dirigida

	Semanas												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Inducción	■	■											
Normas administrativas y financieras para elaborar la PPD Explicar cronograma. Qué es Investigación Acción	■	■											
Capítulo 1 Marco contextual			■	■									
1.1 Descripción de la institución 1.2 Reseña histórica de la institución 1.3 Visión y misión 1.4 Estructura organizativa 1.5 Ubicación geográfica (Google map) 1.6 Fortalezas de la institución 1.7 Limitantes de la institución 1.8 Problemática inicial detectada			■	■									
Capítulo 2 Diagnóstico institucional					■	■	■	■					
2.1 Problemática 2.2 FODA sistémico 2.3 Árbol de problemas 2.4 Árbol de objetivos 2.5 Metodología 2.6 Técnicas 2.7 Instrumentos 2.8 Informantes 2.9 Resultados del diagnóstico institucional					■	■	■	■					

2.10 Presentación de resultados del diagnóstico a las autoridades institucionales														
2.11 Presentación y aprobación de propuesta														
Capítulo 3														
Marco teórico														
Desarrollo del marco teórico														
Referencias														

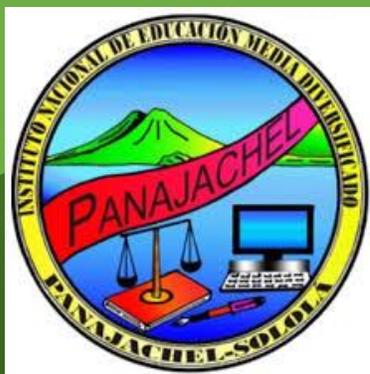
II Trimestre

Semanas												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

Capítulo 4														
Diseño e implementación de propuesta														
4.1 Diseño de propuesta														
4.1.1 Nombre de la propuesta														
4.1.2 Introducción														
4.1.3 Justificación														
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta														
4.5 Objetivos														
4.6 Objetivo general														
4.7 Específicos														
4.8 Estrategia														
4.9 Resultados esperados														
4.10 Actividades														
4.11 Cronograma de actividades														
4.12 Metodología														

4.13 Implementación y sostenibilidad de la propuesta																	
4.14 Recursos Humanos Materiales																	
4.15 Presupuesto																	
4.2 Implementación de propuesta																	
Capítulo 5 Sistematización de la propuesta																	
5.1 Experiencia vivida																	
5.2 Reconstrucción histórica																	
5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta																	
5.4 Principales lecciones aprendidas																	
Conclusiones de la práctica																	
Referencias																	
Anexos																	
Anexo 1 Cartas de las autoridades																	
Anexo 2 Ficha informativa del estudiante																	
Anexo 3 Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica.																	
Certificación de acta de inicio y final																	
Anexo 4 Galería fotográfica																	
Introducción y Resumen																	
Entrega del informe final escrito al asesor																	
Elaboración del dictamen de asesor																	

Anexo 6
Manual de funciones



**"MANUAL DE FUNCIONES
ESPECÍFICAS, PARA EL DESEMPEÑO
DE LA COMISIÓN DE DISCIPLINA"**

**CREADO POR: PROFA. ODRI BETZABE MAYÉN LUCERO
ESTUDIANTE UNIVERSITARIA**

“Manual de funciones específicas, para el desempeño de la comisión de disciplina, del Instituto Nacional de Educación Diversificada en el municipio de Panajachel, Sololá”

1. ¿Qué es manual?

Es un documento que contiene, en forma ordenada y sistémica, información y/o instrucciones sobre organización, políticas y/o procedimientos de una institución educativa que se consideren necesarios para la mejor ejecución del trabajo; es útil porque permite conocer a profundidad el funcionamiento interno de las dependencias en lo que se refiere a la descripción de tareas, requerimientos y los puestos responsables de su ejecución.

2. ¿Para qué sirve un manual?

Sirve para describir claramente las etapas o pasos que deben cumplirse para ejecutar las diversas funciones de la entidad a presentar, reúne los lineamientos generales del ente expresando los objetivos principales a seguir, definiendo los fines a alcanzar, permite que se agrupen las funciones que han de cumplir los integrantes determinando cuales son las responsabilidades asignadas que debe cumplir dentro de la institución educativa; sirve para dar a conocer la descripción detallada de las tareas que deben desarrollar los integrantes en los distintos escenarios que se propicie.

3. Objetivos de un manual

El objetivo fundamental de un manual es explicar de forma escrita términos accesibles sobre el porqué de las decisiones y como se deben aplicar en la práctica.

El manual permite alcanzar otros objetivos, siendo los siguientes:

- Precisar las funciones encomendadas a cada entidad, para deslindar responsabilidades.
- Coadyuvar a la ejecución correcta de las labores encomendadas al personal y propiciar la uniformidad en el desarrollo de trabajo.
- Permitir el ahorro de tiempo y esfuerzos en la ejecución del trabajo, evitando la repetición de instrucciones y directrices.
- Servir de medio de integración y orientación al personal de nuevo ingreso, que facilite su incorporación a las distintas unidades.

4. Funciones específicas del director:

Conlleva cultivar diversos factores que son claves para que el centro de enseñanza sea eficaz: el trabajo en equipo y la colaboración entre el personal, la sensibilización hacia las preocupaciones y las aspiraciones no sólo de los estudiantes sino también de sus padres, la planificación y aplicación con visión de futuro de toda una serie de cuestiones administrativas como contratación o iniciación del personal, organización general del centro educativo, y otras que se pueden detallar a continuación:

- Planificar, coordinar, dirigir y controlar las diversas actividades académicas y administrativas de una unidad educativa.
- Controlar, evaluar y aprobar programas de actividades especiales, complementarias, recreativas, deportivas y culturales.
- Establecer periodos de evaluación a los docentes que forman parte del equipo de trabajo.
- Velar por el cumplimiento de las normas, procedimientos y reglamentos que se rigen dentro del establecimiento.
- Promover acciones conducentes al mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje, basados en los resultados obtenidos de la evaluación estudiantil.
- Supervisar la ejecución completa de los planes y programas que garanticen la atención integral del estudiante.
- Elaborar anualmente un análisis a través de la realización de un informe de resultados sobre el plan de necesidades, objetivos y actividades del centro educativo.
- Rendir cuenta periódicamente al Supervisor del Distrito del Ministerio de Educación y recibir la información sobre actividades y normativas emanadas por este organismo.
- Redactar y firmar la correspondencia y documentación de la unidad administrativa.
- Velar por el cumplimiento con las normas y procedimientos en materia de seguridad integral establecidos por la institución educativa.
- Mantener actualizados los datos estadísticos generados por el funcionamiento del centro educativo.
- Auxiliar y orientar al personal docente en la interpretación de lineamientos técnicos para el uso de libros del maestro y los textos del estudiante.

5. Comisión de disciplina

Es la encargada de velar por el cumplimiento de las leyes vigentes en cuanto a la convivencia armónica entre los estudiantes dentro del establecimiento escolar. Participe en la elaboración del reglamento del centro educativo, que debe incluir normas y consecuencias de las sanciones para los miembros del establecimiento; debe apoyar en todo momento a las autoridades superiores para el cumplimiento del reglamento interno de la escuela.

6. Marco Legal de la Comisión de disciplina

Se fundamenta en el Decreto legislativo No. 27-2003 Ley de protección integral de la niñez y adolescencia en el Artículo 43:

Artículo 43. Disciplina de los centros educativos. El Estado a través de las autoridades educativas competentes deberá adoptar las medidas pertinentes para procurar que la disciplina en los centros educativos, tanto públicos como privados, se fomente respetando la integridad y dignidad de los niños, niñas y adolescentes, garantizándoles de igual manera la oportunidad de ser escuchados previamente a sufrir una sanción. Los establecimientos privados no deberán presionar psíquica, física, pedagógica o moralmente a los niños, niñas y adolescentes por ninguna causa; y en caso de incumplimiento de pagos deberán usarse los mecanismos legales para que los padres, tutores o encargados cumplan con las obligaciones contraídas con el establecimiento.

- Normativa de convivencia pacífica y disciplinaria para una cultura de paz en los centros educativos reformado por el acuerdo ministerial 1,505-2013

Esta normativa busca la convivencia armónica y pacífica en los establecimientos educativos. Esto busca prevenir accidentes, problemas y dificultades en el proceso que realizan las escuelas e institutos. Plantea normas, formar de fomentar la disciplina y establece los estatutos de la comisión de disciplina.

Artículo 4. Disciplina: Es el cumplimiento de las normas que regulan la convivencia pacífica y propician el ambiente adecuado para la práctica educativa. Estos son criterios buscan el bienestar de la comunidad educativa respetando la integridad y dignidad de las personas.

- Acuerdo Ministerial Número 1505-2013

Tomar medidas preventivas y de seguridad: Los estudiantes y personal que labora en los centros educativos deberán portar visiblemente un carné que los identifique con los datos generales, puesto laboral que ocupa de cualquier modalidad. En todo caso deberá emitir carnés de visitantes para las personas a las que autoricen ingresar a los centros educativos.

Ingreso de visitantes: las personas ajenas al centro educativo que permanezcan dentro del mismo por algún motivo deben portar el carné de identificación correspondiente de visitantes.

Asistencia y puntualidad: Al momento de la inscripción de los estudiantes las autoridades del centro educativo darán a conocer horarios de ingreso y egreso, así como los horarios de recreo. El personal que labora en cada centro educativo queda sujeto a los horarios determinados por el empleador. Si algún estudiante se presenta después de la hora de ingreso, deberá permanecer en el área de recepción hasta el inicio del segundo periodo de clases, realizar actividades que se le indiquen en el tiempo de espera.

Ingreso y egreso de los alumnos. Esto corresponde a directores organizar la forma correcta y ordenada del ingreso y egreso de los estudiantes, según los principios de cada ciclo escolar si utilizaran bus particular, vehículo o de forma peatonal, establecido por personas autorizadas para ingresar o retirarse a los alumnos. Está prohibido para los alumnos permanecer fuera de las instalaciones en el horario establecido para el ingreso y egreso.

Aviso por ausencia. Los padres de familia deberán avisar con dos días de anticipación o a más tardar al día siguiente sobre la ausencia a clases de un alumno y el motivo de la misma, en contrario, el director del centro educativo deberá citar a los padres de familia para establecer y justificar el motivo de la ausencia. Además, corresponde a los mayores de edad justificar ausencias.

7. Funciones de la comisión de disciplina

- Velar por el orden y la disciplina de los estudiantes dentro y fuera de los salones de clase.
- Impulsar el respeto y cordialidad entre los estudiantes y toda la comunidad educativa.
- Participar en la elaboración del reglamento interno.
- Verificar el cumplimiento del uniforme de acuerdo como lo establece el centro educativo.
- Verificar el cumplimiento de uso de carnet.

- Controlar las actitudes que toman los estudiantes hacia los docentes.
- Verificar que no ingresen con teléfono celular al establecimiento.
- Controlar el aspecto personal de cada estudiante.
- Cumplimiento en tareas dentro de los distintos cursos.
- Velar por la integridad de los estudiantes y docentes.
- Darle solución a los conflictos que se pueden presentar dentro del centro educativo.
- Aplicar la sanción correspondiente sobre la falta cometida en base al reglamento interno elaborado.
- Velar por el uso del lenguaje apropiado dentro y fuera del centro educativo.

8. Funciones de los docentes

- Conocer las características individuales (conocimientos, desarrollo cognitivo y emocional, intereses, experiencia, historial...) y grupales (coherencia, relaciones, afinidades, experiencia de trabajo en grupo) de los estudiantes.
- Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.
- Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje.
- Diseñar y preparar materiales didácticos para el desarrollo de clases.
- Despertar el interés de los estudiantes a través de diferentes metodologías.
- Mantener la disciplina y orden dentro y fuera del salón de clases.
- Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes en general, solucionar sus dudas y guiar sus procesos de aprendizaje mediante las oportunas orientaciones.

9. Funciones de los padres de familia

- Practicar una escucha activa, mantener conversaciones y mostrar que está interesado.
- Pasar y propiciar tiempo de calidad.
- Trabajar en cooperación con los maestros, personal de la escuela y otros padres.

- Contribuir con sus servicios en cualquier forma que ayude al enriquecimiento del centro educativo.
- Involucrarse en programas escolares y comunitarios que ayuden a mejorar la salud emocional y académica de las personas que participan.

10. Funciones de los educandos

- Ser capaz de autodirigirse, autoevaluarse y monitorearse.
- Aprender a trabajar en equipos colaborativos con los demás estudiantes.
- Tener la capacidad de poder resolver sus propios problemas.
- Ser empático, flexible, creativo y responsable.
- Ser líder positivo, guía y apoyo para los demás estudiantes.
- Receptor de información y conocimiento.

11. Derechos y obligaciones

11.1. Derechos de los directores

- Ejercer su autoridad para educar el modelo pedagógico que responda a los intereses de la comunidad educativa bajo su responsabilidad, en coordinación con el Personal Docente.
- Ejercer la autoridad acorde al cargo que ostenta, para dirigir el centro educativo.
- Conocer las circunstancias específicas de cada estudiante, de manera que pueda tomar las medidas necesarias para brindar el mejor servicio posible.
- Que su nombre sea respetado y representado adecuadamente por sus estudiantes, profesores y personal en general ante las distintas instancias del quehacer educativo.
- Aceptar, negar o condicionar la matrícula de un estudiante, cuando medien circunstancias debidamente comprobadas de incumplimiento al Compendio Normativo Institucional.
- Recibir la información de los profesionales externos que realicen el seguimiento ante circunstancias específicas del estudiante; recepción que no implica la aceptación de lo informado.

11.2. Derechos de los docentes

- Ejercer la libertad de enseñanza y criterio docente.
- Participar en las decisiones relacionadas con el proceso educativo dentro y fuera del establecimiento.
- Organizarse libremente en asociaciones de educadores, sindicatos, cooperativas o en forma conveniente para el pleno ejercicio de sus derechos individuales y colectivos y para el estudio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales.
- Optar a cargos dentro del sistema educativo que mejoren su posición profesional, social y económica de acuerdo a sus méritos.
- Participar en actividades de recreación, culturales, sociales y deportivas.
- Gozar de beneficios económicos y sociales, implementados por el Estado.
- Optar a becas para su superación profesional.
- Ser estimulados en sus investigaciones científicas y producción literaria.
- Gozar de inamovilidad en su cargo de acuerdo a lo establecido en la Ley de Catalogación y Dignificación del Magisterio.
- Ser ubicado oficialmente en el nivel que le corresponde.
- Apelar ante las autoridades competentes en caso de inconformidad en su evaluación.

11.3. Derechos de los padres de familia

- Optar a la educación que consideren más conveniente para sus hijos.
- Organizarse como padres de familia.
- Informarse de los planes, programas y contenidos, por medio de los cuales son educados sus hijos.
- Ser informados con periodicidad del avance del proceso educativo de sus hijos.
- Exigir y velar por una eficiente educación para sus hijos.
- Ser informados del desenvolvimiento de sus hijos en lo moral, académico y disciplinario.
- Elevar con el debido respeto peticiones, quejas, reclamos o sugerencias referentes a su hijo o encargado o sobre la institución ante quien corresponda según el orden jerárquico previsto.

- Ser informado con la debida antelación de aquellas actividades extracurriculares organizadas por el centro educativo en la que su presencia o la de su hijo sea requerida.
- Ser atendidos por parte del personal Docente y Administrativo del centro educativo, dentro de las normas que el centro educativo tiene establecidas para ello.
- Ser informados de todo lo referente a el estudiante dentro y fuera del establecimiento.

11.4. Derechos de los educandos

- El respeto a sus valores culturales y derechos inherentes a calidad de ser humano.
- Organizarse en asociaciones estudiantiles sin ser objeto de represalias.
- Participar en todas las actividades de la comunidad educativa.
- Recibir y adquirir conocimientos científicos, técnicos y humanísticos a través de una metodología adecuada.
- Ser evaluados con objetividad y justicia.
- Optar a una capacidad técnica alterna a la educación formal.
- Optar a becas, bolsas de estudio y otras prestaciones favorables.
- Participar en actividades deportivas, recreativas, sociales y culturales programadas en su comunidad educativa.
- Participar en programas de aprovechamiento educativo, recreativo, deportivo y cultural en tiempo libre y durante las vacaciones.

11.5. Obligaciones de los directores

- Tener conocimiento y pleno dominio del proceso administrativo de los aspectos técnico-pedagógicos y de la legislación educativa vigente relacionada con su cargo y centro educativo que dirige.
- Planificar, organizar, orientar, coordinar, supervisar y evaluar todas las acciones administrativas del centro educativo de forma eficiente.
- Asumir conjuntamente con el personal a su cargo la responsabilidad de que el proceso de enseñanza-aprendizaje se realice en el marco de los principios y fines de la educación.
- Responsabilizarse por el cuidado y buen uso de los muebles e inmuebles del centro educativo.

- Mantener informado al personal de las disposiciones emitidas por las autoridades ministeriales.
- Representar al centro educativo en todos aquellos actos oficiales o extraoficiales que son de su competencia.
- Realizar reuniones de trabajo periódicas con el personal docente, técnico, administrativo, educandos y padres de familia de su centro educativo.
- Propiciar las buenas relaciones entre los miembros del centro educativo e interpersonales de la comunidad en general.
- Respetar y hacer dignidad de los miembros de la comunidad educativa.
- Promover acciones de actualización y capacitación técnico-pedagógica y administrativa en coordinación con el personal docente.
- Apoyar la organización de los trabajadores educativos a su cargo.

11.6. Obligaciones de los docentes

- Ser orientador para la educación con base en el proceso histórico, social y cultural de Guatemala.
- Respetar y fomentar el respeto para su comunidad en torno a los valores éticos y morales de esta última.
- Participar activamente en el proceso educativo.
- Actualizar los contenidos de la materia que enseña y la metodología educativa que utiliza.
- Elaborar una periódica y eficiente planificación de su trabajo.
- Participar en actividades de actualización y capacitación pedagógica.
- Cumplir con los calendarios y horarios de trabajo docente.
- Colaborar en la organización y realización de actividades educativas y culturales de la comunidad en general.
- Promover en el educando el conocimiento de la Constitución Política de la República de Guatemala, la Declaración de Derechos Humanos y la Convención Universal de los Derechos del Niño.
- Integrar comisiones internas en su establecimiento.

- Propiciar en la conciencia de los educandos y la propia, una actitud favorable a las transformaciones y la crítica en el proceso educativo.
- Propiciar una conciencia cívica nacionalista en los educandos.

11.7. Obligaciones de los padres de familia

- Ser orientadores del proceso educativo de sus hijos.
- Asistir a reuniones y sesiones las veces que sea requerido por el centro educativo.
- Enviar a sus hijos a los centros educativos respectivos de acuerdo a lo establecido en el artículo 74 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- Brindar a sus hijos el apoyo moral y material necesario para el buen desarrollo del proceso educativo.
- Velar porque sus hijos cumplan con las obligaciones establecidas en la presente ley y en los reglamentos internos de los centros educativos.
- Informarse personalmente con periodicidad del rendimiento académico y disciplinario de sus hijos.
- Colaborar activamente con la comunidad educativa de acuerdo a los reglamentos de los centros educativos.

11.8. Obligaciones de los estudiantes

- Participar en el proceso educativo de manera activa, regular y puntual en las instancias, etapas o fases que lo requieran.
- Cumplir con los requisitos expresados en los reglamentos que rige el centro educativo de acuerdo con las disposiciones que derivan de la ejecución de esta ley.
- Respetar a todos los miembros de su comunidad educativa.
- Preservar los bienes muebles o inmuebles del centro educativo.
- Corresponsabilizarse con su comunidad educativa, del logro de una acción educativa conjunta que se proyecte en su beneficio y el de su comunidad.
- Participar en la planificación y realización de las actividades de la comunidad educativa.