

**Realizar reuniones para mejorar la comunicación en la toma de decisiones entre director y docentes del instituto diversificado por cooperativa, municipio de San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso  
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)**

Catalina Chavez Hernández

Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas (Asesor)

Lic. Mario Leonidas Sifontes Morales (Revisor)

San Agustín Acasaguastlán, El Progreso, junio 2014

## **Autoridades de la Universidad Panamericana**

**M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus**

Rector

**Dra. Alba Aracely Rodríguez de González**

Vicerrectora Académica

**M.A. César Augusto Custodio Cóbar**

Vicerrector Administrativo

**Lic. Adolfo Noguera Bosque**

Secretario General

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

**Lic. Dinno Marcelo Zaghi García**

Decano

**M. Sc. Dilia Figueroa de Teos**

Vice Decana

**Lic. Walter Oswaldo Morales Catalán**

Coordinador Regional

**Lic. Edgar Sánchez**

Coordinador de sede

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

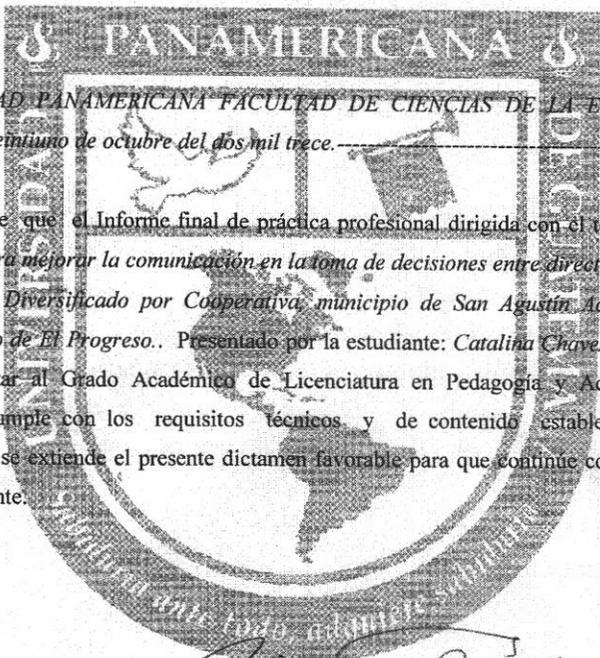
**ASUNTO: Catalina Chavez Hernández**  
Estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de esta Facultad, solicita autorización para realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida para completar requisitos de graduación.

Dictamen 20-07-2013

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: **Realizar reuniones para mejorar la comunicación en la toma de decisiones entre director y docentes del Instituto Diversificado por Cooperativa, municipio de San Agustín Acasaguastán, departamento de El Progreso.** Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
2. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
4. Por lo antes expuesto, la estudiante **Catalina Chavez Hernández**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.

  
**Lic. Dinno Martes Zaghi**  
Decano  
Facultad de Ciencias de la Educación

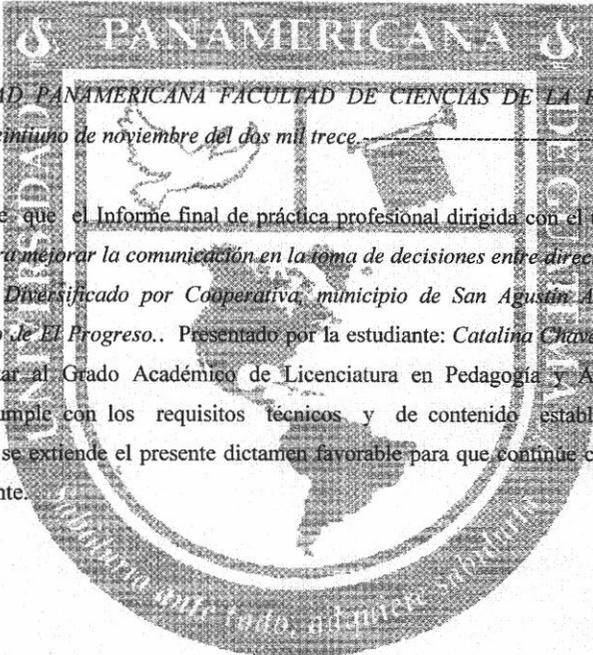


UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,  
Guatemala veintuno de octubre del dos mil trece.-----

En virtud de que el Informe final de práctica profesional dirigida con el tema *Realizar reuniones para mejorar la comunicación en la toma de decisiones entre director y docentes del Instituto Diversificado por Cooperativa, municipio de San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso.* Presentado por la estudiante: *Catalina Chavez Hernández.* 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.

A handwritten signature in black ink, which appears to read "Carlos Alberto Valladares Rivas".

**Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas**  
Asesor



*UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,  
Guatemala veintuno de noviembre del dos mil trece.*

En virtud de que el Informe final de práctica profesional dirigida con el tema *Realizar reuniones para mejorar la comunicación en la toma de decisiones entre director y docentes del Instituto Diversificado por Cooperativa, municipio de San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso.* Presentado por la estudiante: *Catalina Chávez Hernández.* 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.

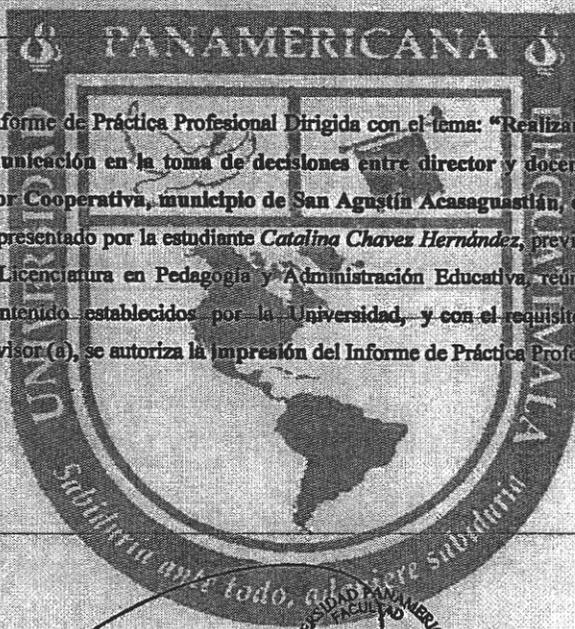
*Mario Leonidas Sifontes Morales*

**Lic. Mario Leonidas Sifontes Morales**  
**Revisor**

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.

Guatemala, seis de junio del año dos mil catorce.

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: "Realizar reuniones para mejorar la comunicación en la toma de decisiones entre director y docentes del Instituto Diversificado por Cooperativa, municipio de San Agustín Acasagustán, departamento de El Progreso.", presentado por la estudiante *Catalina Chavez Hernández*, previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la impresión del Informe de Práctica Profesional Dirigida.



Lic. Dinno Marcelo Zaghi  
Decano

Facultad de Ciencias de la Educación

## Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1	1
Marco contextual	1
1.1 Diagnóstico institucional	1
1.1.2 Geográficos (límites)	1
1.1.3 Ubicación geográfica	1
1.2 Datos históricos	2
1.3 Idiomas que hablan	3
1.4 Tipo de religión	4
1.5 Demográficos	4
1.6 Recursos	4
1.6.1 Material didáctico	5
1.6.2 Tecnología	5
1.6.3 Servicio de saneamiento básico	5
1.6.4 Vías de comunicación	5
1.6.5 Distrito	5
1.7 Visión	6
1.8 Misión	7
1.9 Políticas del establecimiento	7
1.10 Objetivos	7
1.11 Metas	7
Capítulo 2	8
Marco metodológico	8
2.1 Problemática detectada	9
2.1.2 Lista y análisis de problemas	9
2.2 Priorización de problema	9
2.3 Definición del problema	10

2.4 Justificación del problema	10
Capítulo 3	11
Propuesta	11
3.1 Propuesta de solución	11
3.2 Objetivos	11
3.3 Meta	11
3.4 Beneficiarios	11
3.5 Marco teórico	12
3.5.1 La comunicación y la información para la toma de decisiones:	12
3.5.2 Este sistema tiende a subrayar	13
3.5.3 Trabajo en equipo: la unión hace la fuerza	14
3.5.4 La estrategia de la organización	15
3.5.5 Las estructuras de autoridad	15
3.5.6 Los reglamentos formales	15
3.5.7 Los recursos de la organización	15
3.5.8 Los procesos de selección de personal	15
3.5.9 La evaluación del rendimiento y el sistema de recompensas	16
3.5.10 La cultura organizacional	16
3.5.11 Elementos que favorecen el trabajo en equipo La división del trabajo	17
3.5.12 Reuniones periódicas	17
3.5.13 Conocimiento mutuo de los grupos	18
3.5.14 Enlace administrativo entre los equipos	18
3.5.15 Características de las personas	20
3.5.16 Empatía o comprensión interpersonal	21
3.6 Características del proyecto	23
3.7 Tipo de proyecto	23
3.7.1 Descripción del proyecto	23
3.5 Proceso de ejecución del proyecto	24
Conclusiones	26
Recomendaciones	27

Referencias bibliográficas	28
Anexos	29
Anexo 1 Cartas	29
Anexo 2 Ficha informativa del estudiante	31
Anexo 3 Observación física de la institución educativa	32
Anexo 4 Croquis de la institución educativa	34
Anexo 5 Plano de la oficina	35
Anexo 6 Control de asistencia	36
Anexo 7 Resultados finales	48
Anexo 8 Evidencias fotográficas	49
Anexo 9 Actas	50

## Índice de Tablas

Tabla 1 Población estudiantil	4
Tabla 2 FODA	8
Tabla 3 Cronograma de actividades	24
Tabla 4 Proceso de ejecución del proyecto	25

## **Resumen**

El presente informe se realizó con el tema: Importancia de la comunicación en toma de decisiones entre el director y docentes del Instituto Diversificado por Cooperativa del municipio de San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso, con el objetivo de intervenir con propuestas de cambio positivo en la comunicación para la toma de decisiones entre director y docentes del Instituto Diversificado por Cooperativa de San Agustín Acasaguastlán.

Analizando detenidamente las necesidades que presenta el Instituto, se consideró de mayor urgencia mejorar la comunicación en la toma de decisiones entre el director y docentes, únicamente de esa manera se logrará que el establecimiento preste sus servicios con mayor eficiencia y armonía.

Si se quiere alcanzar el éxito en la institución educativa es necesario que comprendamos que es fundamental unificar ideas y fuerzas para facilitar el alcance de los objetivos trazados que persiguen un mismo fin.

## **Introducción**

En el Instituto Diversificado por Cooperativa del municipio de San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso, se hace evidente la falta de comunicación que existe entre el director y sus docentes cuando se trata de toma de decisiones que causan molestia a los docentes y ocasionan rebeldías de parte de los mismos.

El director del centro educativo cumple un papel importante como articulador y enlace entre las diversas instancias que componen la compleja red en la que está inmersa la institución educativa.

Una de las tareas inherentes de la función directiva es la de establecer redes de comunicación, es decir, saber comunicar internamente y con el entorno. Es además, una de las competencias necesarias para desarrollar esta compleja tarea que incluye también: informar acerca de disposiciones y normativas, dar instrucciones, mantenerse informado sobre las actividades que ofrecen los organismos, motivar y escuchar problemas.

Para un establecimiento que desee innovar sus prácticas y esté dispuesto a enfrentar los desafíos del cambio se hace necesaria la participación colectiva. En esta tarea el directivo deberá generar espacios de intercambio donde se establezca un diálogo que permita por ejemplo, explicitar los distintos intereses y motivaciones, aclarar posicionamientos diversos y negociar la distribución de responsabilidades.

Por lo que se considera necesario el intercambio de información por medio de una comunicación adecuada y la asignación de tareas recíprocas, teniendo como objetivo intervenir con propuestas de cambio positivo en la comunicación para la toma de decisiones entre director y docentes.

# Capítulo 1

## Marco contextual

### 1.1 Diagnóstico institucional

Información general de la institución

Instituto Diversificado por Cooperativa.

Tipo de Institución: Por Cooperativa

### 1.1.2 Geográficos (límites)

Al norte; con Centro de Salud

Al este; con Centro de Salud

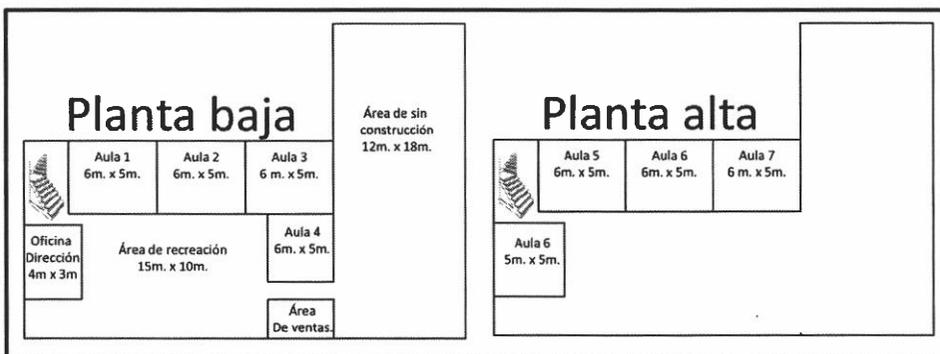
Al sur; con IMEBSA

Al oeste; con Escuela Oficial Urbana Mixta Pablo Jiménez Cruz

### 1.1.3 Ubicación geográfica

Barrió Guaytan, municipio de San Agustín Acasaguastlán, Departamento de El Progreso.

Croquis.



## 1.2 Datos históricos

En el año de 1999 se iniciaron las gestiones, ante la dirección departamento de educación, por un grupo de padres de familia y docentes para lograr la autorización y funcionamiento del instituto Diversificado por Cooperativa, en la cabecera municipal no existía ningún establecimiento que brindara la oportunidad, a los estudiantes, de continuar sus estudios al egresar de tercero básico, debiendo viajar a la cabecera departamental de Guastatoya, a estudiar el diversificado quienes tenían la posibilidad de hacerlo. Ante el ejemplo de los hermanos municipios de San Antonio la Paz y Sanarate, quienes en este mismo año ( 1,999) lograron el funcionamiento de los Institutos Diversificado por Cooperativa de sus localidades, se constituye la junta Directiva de la Cooperativa, integrada por los vecinos de la cabecera municipal quienes fueron el licenciado en derecho Ramiro Malin Chavez, la trabajadora social Mima Aracely Pahau, la señora Dora Leonardo de Tercero, el Perito en Administración Pública Gustavo Adolfo García Cárcamo y con el apoyo del equipo docente integrado por; el profesor de Enseñanza Media José Guillermo López Lucero, PEM Carlos Enrique Meza Bethancourt, PEM Walter Rodick Vásquez García, MEPU María Eugenia Vargas Paiz, MEPU Lidia Ernestina Ayala Vargas y MEPU Isben Nevin Meza Marroquín, PEM Blanca Miriam López Lucero, P.C Elsa Lorena Juárez Hernández; Conformaron el expediente necesario para lograr la autorización del establecimiento.

Cabe destacar el apoyo y colaboración para agilizar el trámite de autorización brindado por el Licenciado Héctor Antonio Cermeño, Director Departamental de Educación y el Licenciado Walfred Armando Martínez, Coordinador de la Unidad de Desarrollo Educativo (UDE) de ese año, quienes después de las revisiones correspondientes lo enviaron a la Unidad de Planificación Educativa (UPE) del Ministerio de Educación, para el trámite correspondiente.

Con base en el recurso humano que se contaba se decidió iniciar con la carrera de Maestro de Educación Primaria Urbana, iniciando labores el Instituto Diversificado en el mes de enero del año 2000 en donde se contó con la inscripción de 36 alumnosempezando impartir clases en el establecimiento de la escuela Oficial Urbana Mixta “ Pablo Jiménez Cruz” y fue así como en

septiembre de 2,000 se contó con la emisión del Acuerdo Ministerial No.11-83 y la Resolución de la Dirección Departamental de Educación No. 107-00 que legalizaba el funcionamiento del Instituto Diversificado por Cooperativa, con sede en San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso. En el año 2001 se gestionó la construcción de un edificio propio, logrando su ejecución y su inauguración en el año 2002, donde actualmente funciona.

Es una institución formadora de formadores la cual cuenta con: ocho aulas, con sus escritorios para cada alumno (a) y un pizarrón para cada aula, esto con el fin de poder atender a trescientos catorce alumnos, en las diferentes aulas de nuestra institución, una Dirección, una secretaria, dos sanitarios para hombres y un mingitorio además de cuatro sanitarios para mujeres. Actualmente se dispone con un laboratorio de treinta y cuatro computadoras con sus muebles adecuados para las computadoras y para los alumnos en el momento de sus periodos de clase.

El equipo de docentes está integrado por: cinco mujeres y seis hombres

El equipo administrativo está integrado por el Director Lic. Walter Rodick Vásquez García y la Perito Contador con funciones de Secretaria.

Personal operativo integrado por un conserje del establecimiento (encargada del aseo del establecimiento).

La Junta Directiva está integrada por: Presidente Felipe Leonel Cárcamo, vice presidenta Claudia Maribel Cuellar Ramírez, Secretario María Angélica Barrera, Tesorero Erik Danilo Morataya, Vocal I Sergio Anibal Pérez Ramírez, Vocal II Gloria Judith Bernardino Vásquez.

Por el momento no contamos con el apoyo del subsidio Municipal porque nos apoya con un guardián.

### 1.3 Idiomas que hablan

#### Español

Costumbres: (Celebración de actividades deportivas, religiosas, culturales) y otras de tipo social, tales como actividades interaulas, día del Cariño, Aniversario del Instituto, Carnaval, Elección .Señorita Independencia, día de la madre.

## 1.4 Tipo de religión

Católica

## 1.5 Demográficos

Población estudiantil: 314 estudiantes

Tabla 1 Población estudiantil

Por grado y sección.		
Cuarto Bachillerato	Sección "A"	41
Cuarto Preprimaria	Sección "A"	37
Quinto Magisterio	Sección "A"	46
Quinto Magisterio	Sección "B"	44
Quinto Magisterio	Sección "C"	40
Sexto Magisterio	Sección "A"	32
Sexto Magisterio	Sección "B"	36
Sexto Magisterio	Sección "C"	38

Fuente: elaboración propia 2013

Movimiento migratorio en el presente año: no existe ningún caso.

## 1.6 Recursos

Administrativos

Director: Walter Rodick Vásquez García

Secretaria contadora: Carol Yesenia del Cid Ramírez

Docentes

María Eugenia Vargas Paiz

Miguel Ángel Dionisio Marroquín

Alma Edith Cruz Cabrera

Víctor Alfonso Castañeda Leonardo

Edgar Leonel Vargas Cruz

Karina Yesenia Guerra Mata de Aguilar

Víctor Armando Vargas Castañeda

Marvin Leónidas Medina Jumique

Henry Eduardo Toc Vargas.

### 1.6.1 Material didáctico

Marcadores

Cartulinas

8 pizarrones.

Un archivo.

### 1.6.2 Tecnología

34 Computadoras con muebles

1 Computadora para el área administrativa

1 impresora

### 1.6.3 Servicio de saneamiento básico

Agua entubada con un depósito

Energía eléctrica.

### 1.6.4 Vías de comunicación

Carreteras pavimentadas

### 1.6.5 Distrito

Población: Capacidad para 320 estudiantes.

Número de aulas:

4 con techo de lámina

4 con techo de terraza

Total 8 aulas

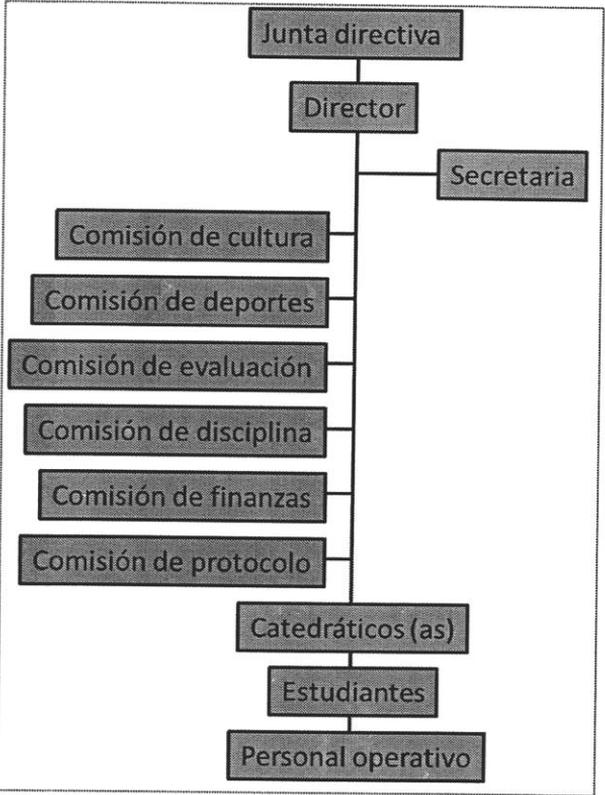
Servicios que presta

Bachillerato

Magisterio de educación preprimaria

Magisterio de educación primaria urbana

**Organigrama**



**1.7 Visión**

Ser una institución formadora de formadores a través de la utilización de recursos educativos y tecnología brindemos, la oportunidad de acceder con calidad, basados en los principios y valores los cuales les permitan respetar la diversidad cultural de nuestro país, basados en las exigencias del mundo competitivos en el ámbito educativo actual.

## 1.8 Misión

Formar profesional con vocación para ejercer la docencia con amor a la niñez, actuando responsablemente en el desempeño de sus funciones y continuar en la búsqueda de la superación académica, y actualización constante para el mejoramiento profesional, a través de una metodología participativa que se permita adquirir aprendizajes de su entorno social, con la participación de los padres de familia, y docentes, que tengan espíritu de innovación y actualización de las exigencias en el campo educativo.

## 1.9 Políticas del establecimiento

Formar formadores de calidad con principios y valores para que en un futuro sean trasladados a los niños y niñas de Guatemala.

## 1.10 Objetivos

- Fomentar el tipo de aprendizaje participativo a través del modelo pedagógico constructivista.
- Establecer la formación de los valores morales y éticos en los formadores.
- Identificar los avances en los educandos por medio de la atención brindada por parte del área administrativa.

## 1.11 Metas

- Mejorar la calidad educativa en los educandos
- Aplicar nuevas estrategias de enseñanza.
- Innovadores en la tecnología.
- Graduar profesionales con calidad educativa

## Capítulo 2

### Marco Metodológico

Tabla 2 FODA

Ámbito	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Pedagógico	Docentes capacitados, activos, dinámicos, creativos e innovadores.	Contar con el apoyo de las instituciones que brindan capacitación a docentes.	Poco interés de las instituciones para capacitar a docentes	No hay tiempo disponible por todos los docentes
Institucional	Tienen todo lo necesario que son los educandos, educadores también con todo el equipo necesario, las cuales son las computadoras.		Pocos archivos para la gran cantidad de expedientes que tienen en la institución.	
Proyección de la comunidad	Estamos construyendo el proyecto educativo institucional de acuerdo a las exigencias del mundo competitivo de nuestro país.	Desarrollo de las actividades de aprendizajes plasmadas en nuestro proyecto a la comunidad.	Vemos poco interés de los involucrados por la elaboración de un proyecto de esta naturaleza.	

Fuente: Elaboración propia 2013

## 2.1 Problemática detectada

### 2.1.2 Lista y análisis de problemas

Falta de capacitación a la secretaria sobre organización y archivo en cuanto a la documentación que se lleva en el Instituto Diversificado por Cooperativa, *municipio de San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso.*

Falta de valores e indisciplina en los estudiantes del Instituto Diversificado por Cooperativa, *municipio de San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso.*

Falta de comunicación en toma de decisiones entre el director y docentes del Instituto Diversificado por Cooperativa, *municipio de San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso.*

### 2.2 Priorización de problema

Importancia de la comunicación en toma de decisiones entre el director y docentes del Instituto Diversificado por Cooperativa, *municipio de San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso.*

Analizando detenidamente las necesidades que presenta el Instituto Diversificado por Cooperativa del *municipio de San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso*, la *comunidad educativa* consideró de mayor urgencia mejorar la comunicación en la toma de decisiones entre el director y docentes del Instituto antes mencionado, sugerencia que exteriorizo la estudiante de *licenciatura en pedagogía y administración educativa de Universidad Panamericana Catalina Chavez Hernández*, pues únicamente de esa manera se logrará que el establecimiento preste sus servicios con mayor eficiencia, todos trabajarían en armonía.

## 2.3 Definición del problema

Se han encontrado muchas necesidades en el Instituto Diversificado por Cooperativa del *municipio de San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso*, que provocan un porcentaje de desequilibrio en cuanto a la calidad que se desea brindar a los estudiantes que ingresan con muchas ilusiones a dicho establecimiento, por lo que se considera necesario erradicarlos con urgencia. Muchas veces se han identificado las carencias pero no se logra acabar en totalidad con sus raíces, el problema de falta de comunicación del director en toma de decisiones con su personal docente causan que no se logre al 100% la excelencia deseada.

## 2.4 Justificación del problema

Identificada la problemática en el ámbito administrativo se considera de importancia la comunicación en toma de decisiones entre el director y docentes del Instituto Diversificado por Cooperativa, *del municipio de San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso*. Esta situación como en muchas instituciones educativas causa daños a la calidad y armonía entre el grupo de educadores, este conflicto educativo no permite alcanzar los objetivos trazados a inicio de ciclo y por ende las metas quedan sin cumplirse.

Una solución acertada para erradicar este problema hará que cambien pensamientos negativos a positivos y se logre la paz, armonía, todos trabajen en unión para alcanzar objetivos, metas y crezcan en calidad educativa, esto traerá aumento de prestigio y de estudiantes con deseos de mejorar cada día, pues con nuestras actitudes servimos de ejemplo.

Las soluciones propuestas son: diálogos, reuniones y dar la oportunidad de proponer nuevas e innovadoras ideas, cuando se necesite tomar decisiones con respecto a mejoras al centro educativo pero en forma colectiva y no individualmente.

## Capítulo 3

### Propuesta

#### 3.1 Propuesta de solución

Realizar reuniones para mejorar la comunicación en la toma de decisiones entre director y docentes del Instituto Diversificado por Cooperativa, municipio de San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso.

#### 3.2 Objetivos

##### General

Intervenir con propuestas de cambio positivo en la comunicación para la toma de decisiones entre director y docentes del Instituto Diversificado por Cooperativa de San Agustín Acasaguastlán.

##### Específico

Proponer reuniones y diálogos con los docentes y personal docente para fortalecer los lazos de comunicación en la toma de decisiones en forma colectiva.

#### 3.3 Meta

Reunión con el personal administrativo y docente para plantear sus opiniones e ideas innovadoras y con ello mejorar su comunicación.

#### 3.4 Beneficiarios

##### Directos

Personal administrativo y docente del Instituto Diversificado por Cooperativa, *municipio de San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso.*

Indirectos

Estudiantes

Padres de familia

Recursos humanos

Estudiante practicante de licenciatura en pedagogía y administración educativa de UPANA.

Estudiantes

Catedráticos

Director

### 3.5 Marco teórico

#### 3.5.1 La comunicación y la información para la toma de decisiones

“Las conversaciones con los padres son importantes: por ellos nos enteramos de algunas dificultades que explican muchas veces el mal rendimiento o la indisciplina. Si no preguntamos, no sabemos y si no sabemos, no podemos ayudar”

“Creo que no podemos seguir así, a la deriva, decidiendo por lo que cada uno piensa o siente. Es necesario trabajar sobre bases más objetivas y para eso hay que buscar la información, preguntar a otros como están resolviendo los problemas, hablar con los asesores pedagógicos, o analizar la información que generamos día a día para sistematizarla y, sobre eso, decidir”

En concordancia con lo que señala la literatura, los directores plantean que si bien es importante contar con adecuados canales de comunicación que permitan que la información fluya en los distintos sectores de la escuela, ésta no es condición suficiente para producir un cambio si luego esa información no es utilizada para la toma de decisiones.

Para construir el cambio y hacer viable la transformación, los centros realizan una sucesión de esfuerzos con el fin de hacer posible la superación de los problemas que estos procesos crean.

Entre los esfuerzos a encarar se encuentra el de aprender a sistematizar la información como brújula que guía las decisiones.

Esta articulación entre comunicación-manejo de la información y toma de decisiones queda en evidencia cuando se implementan sistemas de monitoreo. Su consolidación en la práctica requiere:

- Contar con información relevante y clara en el momento oportuno que dé cuenta de lo que está sucediendo.
- Actuar en consecuencia, regulando los procesos en los que se participa.
- Coordinar acciones con los demás implicados en torno de los objetivos comunes.

Cuando este ciclo se logra instaurar, se generan sistemas de regulación interna que permiten al centro educativo sostener sus prácticas institucionales sobre la base de mecanismos de evaluación e información, llevando cuenta de los procesos educativos, analizando cómo se adecuan y responden a las necesidades específicas de cada contexto.

### 3.5.2 Este sistema tiende a subrayar

- El conocimiento que los centros educativos generan sobre sí mismos u sobre su contexto.
- La necesidad de contar con información actualizada para la toma de decisiones, teniendo en cuenta lo cambiante de los escenarios actuales.
- El valor de procedimientos basados en la información más que en aspectos subjetivos como la percepción personal o la experiencia.

En este sentido, el adecuado manejo de la comunicación como mecanismo de transmisión de información relevante que fortalezca los vínculos profesionales en la escuela u los lazos con la comunidad es un factor importante para la construcción de comunidades que aprenden. La conformación de estos nuevos espacios comunicacionales escuela-comunidad es un desafío que enfrenta la sociedad en su conjunto, teniendo en cuenta que:

- Las escuelas no pueden enfrentar por si solas la tarea de educar a niños de manera integral sin involucrar a los padres en dicha tarea.
- Las barreras que actualmente presenta la posibilidad de involucrar a los padres en las tareas educativas.
- Las carencias y necesidades que presentan las distintas comunidades en las que están ubicados los centros escolares de referencia.
- Lo importante que resulta contar con el compromiso de la comunidad para lograr buenos resultados en la formación de niños provenientes de sectores críticos.

### 3.5.3 Trabajo en equipo: la unión hace la fuerza

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

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

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

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

### 3.5.4 La estrategia de la organización

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

### 3.5.5 Las estructuras de autoridad

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

### 3.5.6 Los reglamentos formales

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

### 3.5.7 Los recursos de la organización

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

### 3.5.8 Los procesos de selección de personal

Los miembros de cualquier grupo de trabajo son, en primera instancia, miembros de la organización a la cual pertenece el equipo. Por lo tanto, los criterios que aplica la organización para el proceso de selección determinarán el tipo de personas que formarán sus grupos de trabajo.

### 3.5.9 La evaluación del rendimiento y el sistema de recompensas

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

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

### 3.5.10 La cultura organizacional

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

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

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

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

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

### 3.5.11 Elementos que favorecen el trabajo en equipo La división del trabajo

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

### 3.5.12 Reuniones periódicas

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

creciendo de forma asombrosa la identificación con la situación y, por consiguiente, con la empresa o institución.

### 3.5.13 Conocimiento mutuo de los grupos

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

### 3.5.14 Enlace administrativo entre los equipos

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

Comunicación de doble vía entre los miembros del equipo.

Saber dar información.

Saber solicitar y ofrecer recursos.

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

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

Mantener actitud de cooperación y cordialidad con cada uno de los miembros del equipo.  
Tener siempre presente que los recursos de la organización están para el logro de los objetivos generales de la misma, no para los objetivos particulares y específicos de un departamento o persona.

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

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

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

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

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

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

Son efectivas en el intercambio, registrando las pistas emocionales para afinar su mensaje.  
Enfrentan directamente los asuntos difíciles.

Saben escuchar, buscan el entendimiento mutuo y comparten información de buen grado.  
Fomentan la comunicación abierta y son tan receptivas de las malas noticias como de las buenas.

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

Las ideas a transmitir sean útiles para el receptor.

Lo que se vaya a transmitir sea interesante o importante.

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

La idea logre ser aceptada.

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

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

### 3.5.15 Características de las personas

Colaboran, compartiendo planes, información y recursos.

Promueven un clima amigable y cooperativo.

Descubren y alimentan las oportunidades de colaborar.

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

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

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

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

#### 3.5.16 Empatía o comprensión interpersonal

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

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

Flexibilidad en la manera de encarar las tareas colectivas.

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

Crear vínculos con otros equipos.

Cabe mencionar que dentro del equipo de trabajo, los roles que desempeña cada una de las partes son diferentes, destacándose el rol e influencia del líder o guía del grupo, quien es la persona formal o informal capaz de captar las sutiles corrientes de emoción que circulan por un grupo y puede interpretar el impacto de sus acciones en esas corrientes. Una manera de establecer su

credibilidad es percibir y articular esos sentimientos colectivos tácitos; otro, dar a entender a la gente, mediante los actos, que se la entiende. En este sentido, el líder es un espejo que refleja la experiencia del grupo.

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

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

- Saber trabajar en equipo.
- Evaluar los resultados.
- Darle participación a los demás en la toma de decisiones, especialmente en las que ellos van a incursionar.
- Compartir éxitos y fracasos.
- Informar.
- Reconocer buenas acciones.
- Ser guía, orientador.
- Permitir y fomentar la formación y crecimiento de otros futuros líderes.
- Dar buenos ejemplos: seriedad, capacidad, respeto, puntualidad, madurez emocional y prudencia, etc.
- Mejorar el ambiente de trabajo en términos generales.
- Mantenerse actualizado en la tecnología.
- Fomentar la iniciativa y creatividad.
- Usar al máximo la capacidad de los recursos humanos disponibles.
- Motivar a los demás miembros del equipo a trabajar.
- Dar órdenes factibles de cumplir.

- Delegar eficientemente.
- Realizar reuniones periódicas informativas y de coordinación.
- Comunicación de forma permanente y eficaz
- Defender y representar dignamente a los demás miembros.
- Demostrar control emocional.
- Corregir en privado.

### 3.6 Características del proyecto

Las características que se encontraron en esta investigación tomando en cuenta que se hizo un análisis profundo y participativo encontrando debilidades en el proceso de toma de decisiones en cuanto a la comunicación adecuada que debe surgir entre director y personal docente del Instituto Diversificado por Cooperativa, *municipio de San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso*, han hecho que se pierda un porcentaje de unión y ambiente agradable e intercambio de ideas con asignaciones de responsabilidades dentro de la institución educativa.

Se necesita que haya cambios positivos en el director en cuanto a realizar más a menudo reuniones en donde se dé la oportunidad y libertad de expresar puntos de vista con respecto a situaciones que involucren el quehacer educativo, y que se tomen en cuenta dichas ideas, esto hará que el grupo de formadores cumplan a cabalidad sus objetivos y que se den cuenta que la unión hace la fuerza.

### 3.7 Tipo de proyecto

Social

#### 3.7.1 Descripción del proyecto

Ineficiencia en el proceso administrativo y actividades educativas, son el resultado de la falta de comunicación en toma de decisiones entre el director y docentes del Instituto Diversificado por Cooperativa de San Agustín Acasaguastlán. Obtenida la información acerca de la problemática se inició con un proyecto social, que ayudaría a mejorar el proceso de comunicación dentro de la

institución educativa, principalmente el dar a conocer a los docentes y director la debilidad que circunscribe en torno a su relación laboral.

### Cronograma de actividades

Tabla 3 Cronograma de actividades

Actividad	Responsable	Fecha
Identificar y analizar problemas en base al FODA	Estudiante practicante UPANA	26/07/2013
Establecer y solicitar una reunión con todo el personal administrativo para dar a conocer hallazgos y posibles soluciones	Estudiante practicante Personal administrativo	10/09/2013
Reunión con todos para plantear en común acuerdo opiniones para mejorar el problema detectado	Estudiante practicante Personal administrativo Personal docente	26/09/2013
Evaluación: resultados de cambios positivos en el ámbito educativo.	Estudiante practicante Personal administrativo Personal docente	02/10/2013

Fuente: Elaboración propia 2013

### 3.5 Proceso de ejecución del proyecto

A continuación se presentan las actividades y los resultados que se obtuvieron en la investigación dirigida al área administrativa del Instituto Diversificado por Cooperativa, municipio de San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso.

Tabla 4 Proceso de ejecución del proyecto

Actividades	Resultados obtenidos
Solicitar autorización para realizar practica administrativa.	En esta etapa se logró la autorización de la práctica con el requisito importante de investigar y dar a conocer deficiencias que aún no se han identificado.
Etapa de diagnóstico	Se encontró las deficiencias importantes a través del FODA
Observación e identificación de problemas	Se identifican algunas causas de desequilibrio en la calidad educativa, las cuales se analizan y se presentan sus ventajas y desventajas hasta elegir la que se considera debe ser la primera en tratar de buscar posibles soluciones.
Priorización de problemas	Priorizar: falta de comunicación en toma de decisiones entre el director y personal docente del Instituto Diversificado por Cooperativa, <i>municipio de San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso.</i>
Revisión de mi informe por el asesor	El asesor debe de leer y conocer las etapas de la práctica profesional dirigida del estudiante que realizó su investigación, verificar si cumplió con todas las fases y si las propuestas planteadas cumplen con los requisitos para alcanzar la calidad.
Evaluación	Aprobación y entrega de dictamen

Fuente: Elaboración propia 2013

## **Conclusiones**

- En el Instituto Diversificado por Cooperativa, del municipio de San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso, se constató que el problema prioritario es falta de comunicación en toma de decisiones entre director y personal docente.
- El director no solicita opiniones ni ideas de su personal cuando se toma decisiones importantes que afectan en cierto modo al establecimiento.
- Se evidenció además el descontento de los docentes al no ser tomados en cuenta y como resultados existen rebeldías y un ambiente hostil dentro del entorno educativo.

## **Recomendaciones**

- Es necesario mejorar el acto comunicativo entre el director y el personal docente del Instituto Diversificado por Cooperativa de San Agustín Acasaguastlán dialogando, escuchando, compartiendo su experiencia, expresando sus sentimientos y pensamientos, haciendo escuchar su opinión y valorando los puntos de vista ajenos.
- Es pertinente que se reúnan personal administrativo y docente cuando se requiera realizar actividades, con el fin de tomar decisiones en común, delegar funciones y mejorar la comunicación entre toda la comunidad educativa.
- Se recomienda al director que tome en cuenta a sus docentes, con ello lograra eficiencia en las actividades y calidad educativa.

## Referencias bibliográficas

- Aguerro, I. y otros (2002). *La escuela del futuro: cómo planifican las escuelas que innovan*. Buenos Aires: Papers.
- Collado, C. Arrieta L. y Otros (1991), *Hacia una comunicación en las organizaciones*.
- Rodríguez, D. (2002). *Gestión organizacional*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.

## Anexos

### Anexo 1 Cartas

UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
SEDE SAN AGUSTIN ACASAGUASTLÁN, EL PROGRESO.  
Teléfono No. 58749280

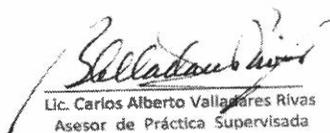
San Agustín Ac., 20 de julio de 2013.

Lic.: Walter Vásquez  
Director:  
De Instituto de Educación Diversificada "IEDSA" San Agustín Acasaguastlán, El Progreso.

Señor Director:

A través de este medio le presento a CATALINA CHAVEZ HERNANDEZ estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, identificado con DPI 1901048720203 con No. De carné \_0911809 de esta universidad, con el objeto de solicitar su autorización para, durante el lapso de 200 horas, realice su práctica administrativa en el centro educativo que usted dirige. Dicho estudiante deberá realizar un diagnóstico de la institución educativa, con el propósito de localizar un problema o una oportunidad de mejora vinculada con la administración y elaborar un proyecto o plan educativo.

Respetuosamente.

  
Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas  
Asesor de Práctica Supervisada

  
Lic. Edgar Sánchez  
Coordinador Sede



Recibido.  
24/07/13.  
Walter Vásquez } autorizada.

**Instituto Diversificado por Cooperativa de Enseñanza  
San Agustín Acasaguastlán, El Progreso.**

**San Agustín Acasaguastlán.  
25 de Julio de 2013**

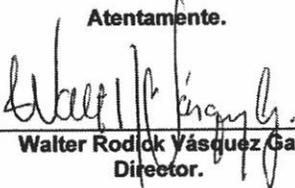
**Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas.  
Catedrático Supervisor UPANA.**

**De manera atenta y respetuosa me dirijo a usted deseando éxitos en sus labores como guía y formador de profesionales a nivel superior.**

**El motivo de la presente es para hacer constar que la joven Catalina Chavez Hernández Estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana con sede en San Agustín Acasaguastlán, fue aceptada por el Director del Instituto Diversificado por Cooperativa de Enseñanza San Agustín Acasaguastlán, El Progreso. En el cual realizará sus prácticas en dicha institución educativa.**

**No habiendo más que informar me suscribo de usted.**

**Atentamente.**

**F**   
**Walter Rodick Vásquez García.**  
**Director.**



Anexo 2 ficha informativa del estudiante

**FICHA INFORMATIVA DEL ESTUDIANTE**

**1. Datos personales del estudiante**

- a. Nombre completo del/la estudiante practicante: Catalina Chávez Hernández  
b. Carné: 0911809  
c. Fecha de nacimiento: 02 de marzo de 1981 Edad 32 años  
d. Dirección: Barrio Guaytan, San Agustín Acasaguastlán  
e. Números de teléfonos: \_\_\_\_\_ móvil: 5744-9704  
f. Dirección electrónica: katalinachavez2013@hotmail.com

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

**Administrativa**

- a. Nombre de la institución educativa: Instituto Diversificado por Cooperativa de  
b. Nombre del jefe inmediato: Lic. Walter Rodick Vásquez García  
c. Dirección: Barrio Guaytan, San Agustín Acasaguastlán  
d. Números de teléfonos: 4047-29-76  
e. Dirección electrónica: indicoopsa@hotmail.com

**3. Datos de la práctica**

- a. Período del: 25 de julio al: 11 de octubre

**4. Nombre del jefe inmediato y/o supervisor**

- a. Por la institución educativa. Nombre y firma:  
Lic. Walter Rodick Vásquez García  
b. Por la Universidad Panamericana. Nombre y firma:  
Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas



1. **Lugar y fecha del informe:** San Agustín Acasaguastlán, febrero de 2014

### Anexo 3 Observación física de la institución educativa

#### Observación física de la Institución Educativa

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

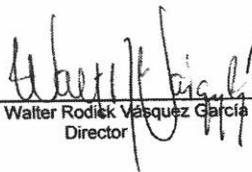
1. Nombre de la Institución: Instituto Diversificado por Cooperativa

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

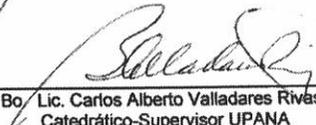
**Cuadro 1.**  
**Resultados de la observación física**

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

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

  
Lic. Walter Rodrick Vasquez Garcia  
Director



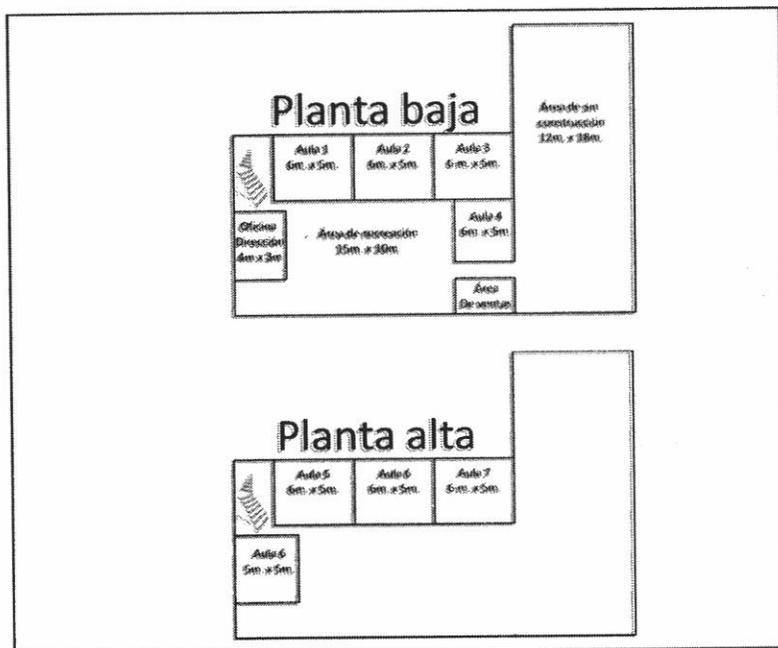
  
Vo. Bo. Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas  
Catedrático-Supervisor UPANA

## Anexo 4 Croquis de la institución educativa

### Croquis de la institución educativa.

(Diseño ligero de un terreno, que se hace a ojo y sin valerse de instrumentos geométricos).

1. **Nombre de la Institución educativa:** Instituto Diversificado por Cooperativa
2. **Dirección:** Barrio Guaytan, del municipio de San Agustín Acasaquastlán, departamento de El Progreso



Catalina Chavez Hernández  
estudiante-practicante

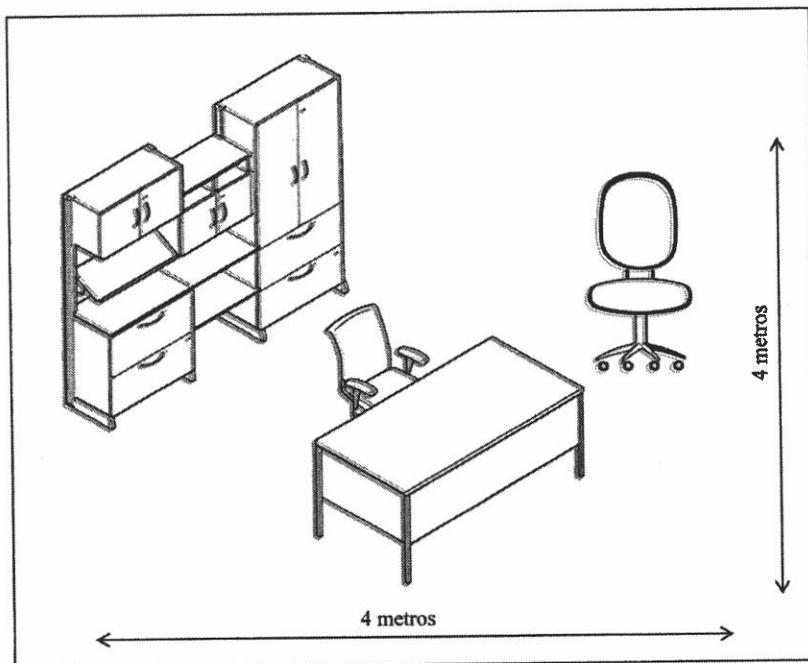
Vo. Bo. Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas  
Catedrático-Supervisor UPANA

## Anexo 5 Plano de la oficina

### Plano de la oficina.

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

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



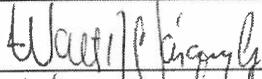
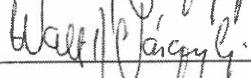
Catalina Chavez Hernández  
estudiante-practicante

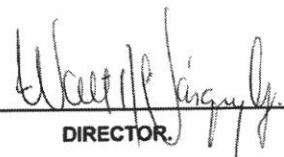
Vo. Bo. Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas  
Catedrático-Supervisor UPANA

Anexo 6 Control de asistencia

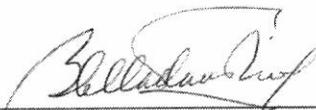
**Control de asistencia**

1. Nombre de la institución educativa: Instituto Diversificado por Cooperativa
2. Nombre del Supervisor Directo: Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas
3. Alumna Practicante: Catalina Chavez Hernández

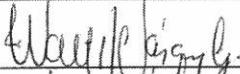
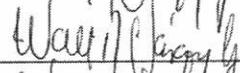
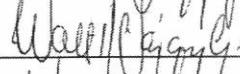
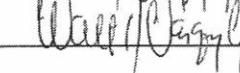
No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	25 de Julio		
2	26 de Julio		

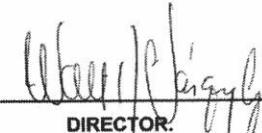
  
DIRECTOR.  
Walter Rodick Vásquez García.



  
Vo.Bo. Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas  
Catedrático Supervisor UPANA

### Control de asistencia

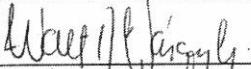
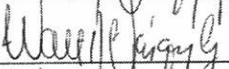
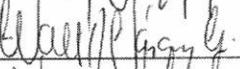
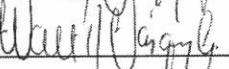
No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	29 de Julio		
2	30 de Julio		
3	31 de Julio		
4	01 de Agosto		
5	02 de Agosto		

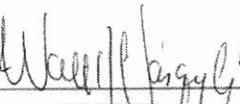
  
 DIRECTOR.  
**Walter Rodick Vásquez García**



  
 Vo.Bo. Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas  
 Catedrático Supervisor UPANA

### Control de asistencia

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	05 de Agosto		
2	06 de Agosto		
3	07 de Agosto		
4	08 de Agosto		
5	09 de Agosto		

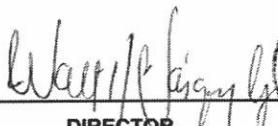
  
**DIRECTOR.**  
**Walter Rodick Vásquez García.**

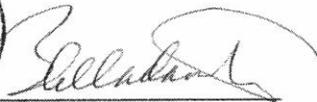


  
**Vo.Bo. Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas**  
**Catedrático Supervisor UPANA**

### Control de asistencia

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	02 de Septiembre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
2	03 de Septiembre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
3	04 de Septiembre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
4	05 de Septiembre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
5	06 de Septiembre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	

  
 DIRECTOR.


  
 Vo.Bo. Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas  
 Catedrático Supervisor UPANA

### Control de asistencia

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	09 de Septiembre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
2	10 de Septiembre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
3	11 de Septiembre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
4	12 de Septiembre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
5	13 de Septiembre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	

*Walter Rodick Vásquez García*

**DIRECTOR.**

**Walter Rodick Vásquez García.**



*Carlos Alberto Valladares Rivas*

**Vo.Bo. Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas  
Catedrático Supervisor UPANA**

### Control de asistencia

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	18 de Septiembre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
2	19 de Septiembre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
3	20 de Septiembre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
4	23 de Septiembre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
5	24 de Septiembre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	

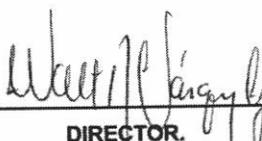
*Walter Rodick Vásquez García*  
 DIRECTOR.  
 Walter Rodick Vásquez García.



*Carlos Alberto Valladares Rivas*  
 Vo.Bo. Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas  
 Catedrático Supervisor UPANA

### Control de asistencia

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	25 de Septiembre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
2	26 de Septiembre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
3	27 de Septiembre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
4	30 de Septiembre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
5	01 de Octubre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	

  
 DIRECTOR.  
**Walter Rodick Vásquez García**



  
 Vo.Bo. Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas  
 Catedrático Supervisor UPANA

### Control de asistencia

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	02 de Octubre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
2	03 de Octubre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
3	04 de Octubre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
4	07 de Octubre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
5	08 de Octubre	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	

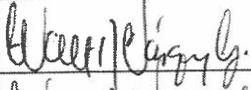
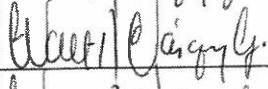
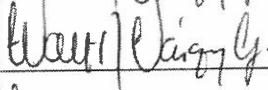
*Walter Rodick Vásquez García*  
**DIRECTOR.**



**Walter Rodick Vásquez García**

*Carlos Alberto Valladares Rivas*  
 Vo.Bo. Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas  
 Catedrático Supervisor UPANA

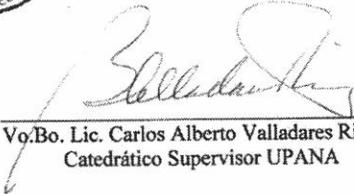
### Control de asistencia

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	09 de Octubre		
2	10 de Octubre		
3	11 de Octubre		
4			
5			

  
**DIRECTOR**

**Walter Rodick Vásquez García**



  
 Vo.Bo. Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas  
 Catedrático Supervisor UPANA

### Control de asistencia

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	12 de Agosto	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
2	13 de agosto	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
3	14 de agosto	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
4	15 de agosto	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
5	16 de agosto	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	

*Walter Rodick Vásquez García*  
**DIRECTOR.**

**Walter Rodick Vásquez García**



*Carlos Alberto Valladares Rivas*  
**Vo.Bo. Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas**  
**Catedrático Supervisor UPANA**

**Control de asistencia**

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	19 de agosto	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
2	20 de agosto	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
3	21 de agosto	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
4	22 de agosto	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	
5	23 de agosto	<i>Walter Rodick Vásquez García</i>	

*Walter Rodick Vásquez García*

**DIRECTOR.**

**Walter Rodick Vásquez García**



*Carlos Alberto Valladares Rivas*

**Vo.Bo. Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas**  
**Catedrático Supervisor UPANA**

Control de asistencia

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	26 de Agosto	Walter Rodick Vásquez García	
2	27 de Agosto	Walter Rodick Vásquez García	
3	28 de Agosto	Walter Rodick Vásquez García	
4	29 de Agosto	Walter Rodick Vásquez García	
5	30 de Agosto	Walter Rodick Vásquez García	

Walter Rodick Vásquez García

DIRECTOR.

Walter Rodick Vásquez García.



Carlos Alberto Valladares Rivas

Vo. Bó. Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas  
Catedrático Supervisor UPANA

Anexo 7 Resultados finales

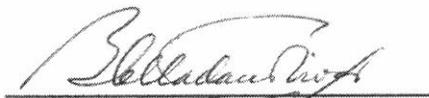
**Resultados finales.**

Nombre del estudiante/practicante: Catalina Chavez Hernández

**Resultados finales**

No.	Etapa	Punteo
1	Asistencia a clases presenciales	10
2	Actividades (Diagnóstico institucional, asistencia técnica, práctica directa).	5
3	Proyecto o plan de trabajo	25
5	Presentación oral de práctica	5
6	Informe final	42
	<b>TOTAL</b>	<b>87</b>

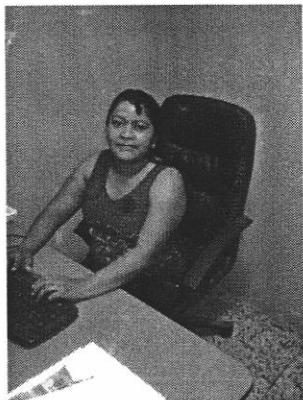
Punteo final en letras: Ochenta y siete



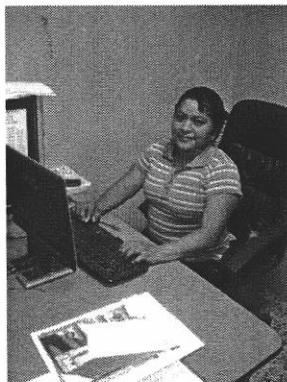
Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas

Catedrático Supervisor UPANA

## Anexo 8 Evidencias fotográficas



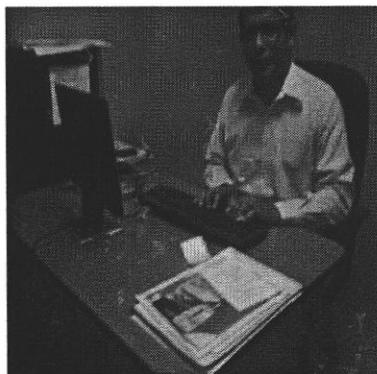
Estudiante realizando sus prácticas



Practicante realizando procesos administrativos



Personal docente



Director del plantel



**INSTITUTO DIVERSIFICADO POR COOPERATIVA  
SAN AGUSTIN ACASAGUASTLAN, EL PROGRESO  
BARRIO GUAYTAN ARRIBA**

LA INFRAESCRITA SECRETARIA CONTADORA DEL INSTITUTO DIVERSIFICADO POR COOPERATIVA DE SAN AGUSTÍN ACASAGUASTLÁN CERTIFICA EL ACTA QUE APARECE EN EL LIBRO DE ACTAS AUXILIARES NÚMERO 01 DEL ESTABLECIMIENTO EN LOS FOLIOS 36 Y 37 LA QUE LITERALMENTE DICE-----

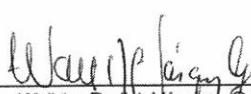
**Acta No -02 -2013-----**

En el municipio de san Agustín acasaguastlan, departamento de El progreso siendo las catorce horas del día jueves *veinticinco* del mes de *julio* del presente año reunidos en la dirección que ocupa el instituto diversificado por cooperativa san agustin acasaguastlan, el Director el Lic. Walter Rodick Vásquez García, la secretaria contadora Carol Yesenia Delcid Ramirez P.C y la PEM, Catalina Chavez Hernández estudiante de la carrera de licenciatura en pedagogía y administración Educativa quien se identifica con numero de carnet *0911809* de la Universidad Panamericana de Guatemala, sede en las champas san Agustín Acasaguastlán departamento de El progreso, la secretaria suscribe la presente para dejar constancia de lo siguiente: primero. La alumna antes mencionada se presentó a esta institución quien presenta una solicitud de fecha veinte de julio del presente Año firmada por el catedrático del curso Lic. Carlos Alberto Valladares Rivas, asesor de la practica Administrativa, comprende la etapa Administrativa. Segundo en virtud de lo anterior el Lic. Walter Rodick Vásquez García, le autoriza a la Alumna realizar su práctica y a la vez la motiva para que continúe sus estudios y que pueda compartir e impartir conocimientos innovadores que vayan en beneficio de las nuevas generaciones en los diferentes niveles educativos tanto educando como educador. Tercero. La etapa comprende un lapso de doscientas horas en este centro educativo, y así mismo deberá realizar un diagnóstico de la institución educativa antes mencionada. No habiendo más que hacer constar se da por finalizada la presente una hora después de su inicio en mismo lugar y fecha firmando para dejar constancia en los que en ella intervenimos

Y, PARA LOS USOS LEGALES QUE A LOS INTERESADOS LES CONVENGAN SE EXTIENDE LA PRESENTE A LOS VEINTICINCO DÍAS DEL MES DE JULIO DE DOS MIL-TRECE-----

F.   
P.C. Carol Yesenia del Cid Ramirez  
Secretaria Contadora



Vo.Bo.   
Lic. Walter Rodick Vásquez García  
Director





**INSTITUTO DIVERSIFICADO POR COOPERATIVA  
SAN AGUSTIN ACASAGUASTLAN, EL PROGRESO  
BARRIO GUAYTAN ARRIBA**

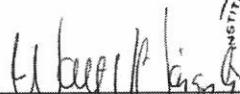
LA INFRAESCRITA SECRETARIA CONTADORA DEL INSTITUTO DIVERSIFICADO POR COOPERATIVA DE SAN AGUSTÍN ACASAGUASTLÁN CERTIFICA EL ACTA QUE APARECE EN EL LIBRO DE ACTAS AUXILIARES NÚMERO 01 DEL ESTABLECIMIENTO EN EL FOLIO 39 LA QUE LITERALMENTE DICE:\_\_\_\_\_

**Acta No -04 -2013-----**

En el municipio de san Agustín Acasaguastlán del departamento de El progreso siendo las Dieciocho horas del día viernes once de octubre del presente año reunidos en el local que ocupa la dirección del Instituto Diversificado por cooperativa san Agustín Acasaguastlán, El director el Lic. Walter Rodick Vásquez García, la secretaria contadora Carol Yesenia Delcid Ramirez y la PEM. Catalina Chavez Hernández estudiante de la carrera de licenciatura en pedagogía y Administración educativa, quien se identifica con numero de carnet 0911809 de la universidad panamericana de Guatemala, sede las champas San Agustín Acasaguastlán departamento de El progreso, la secretaria suscribe la presente para dejar constancia de los siguiente: Primero la alumna antes mencionada cumplió con la etapa de la práctica administrativa siendo puntual y eficaz, la práctica duro doscientas horas. Segundo El Director agradece a la Alumna por haber realizado la práctica en este centro educativo y la incentiva a que continúe sus estudios Tercero. La alumna agradece por haberle brindado el apoyo y permitirle realizarla de la mejor manera no habiendo más que hacer constar se da por finalizada la presente una hora después de su inicio en el mismo lugar y fecha, firmando para constancia los que en ella intervenimos.

Y, PARA LOS USOS LEGALES QUE A LOS INTERESADOS LES CONVENGAN SE EXTIENDE LA PRESENTE A LOS VEINTICINCO DÍAS DEL MES DE JULIO DE DOS MIL TRECE.\_\_\_\_\_

F.   
  
 P.C. Carol Yesenia del Cid Ramirez  
 Secretaria Contadora

Vo.Bo.   
  
 Lic. Walter Rodick Vasquez Garcia  
 Director