

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



**Taller motivacional sobre comunicación asertiva para regenerar el
trabajo en equipo del personal administrativo de la Coordinación
Educativa de Santa María Cahabón A.V.**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Cleotilde Sub Choc

Guatemala

2021

**Taller motivacional sobre comunicación asertiva para regenerar el
trabajo en equipo del personal administrativo de la Coordinación
Educativa de Santa María Cahabón A.V.**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Cleotilde Sub Choc Estudiante

Licenciado Víctor Leonel Arriaza Amperez Asesor

Doctora Anabella Cerezo Alecio Revisora

Guatemala

2021

Autoridades Universidad Panamericana

M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

M.A. Sandy Johana García Gaitán

Decana

M.A. Wendy Flores de Mejía

Vicedecana

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

ASUNTO: Cleotilde Sub Choc

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

Dictamen No. 21 10112019

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: **“Taller motivacional sobre comunicación asertiva para regenerar el trabajo en equipo del personal administrativo de la Coordinación Educativa de Santa María Cahabón A.V.”** 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 **Cleotilde Sub Choc** recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.


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



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Santa
María Cahabón A.V. diciembre del año dos mil diecinueve-----

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema **“taller motivacional sobre la comunicación asertiva para regenerar el trabajo en equipo del personal administrativo de la Coordinación Educativa de Santa María Cahabón”**.

Presentado por la estudiante: **Cleotilde Sub Choc**, previo a optar al grado Académico de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad. Por lo anterior se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.

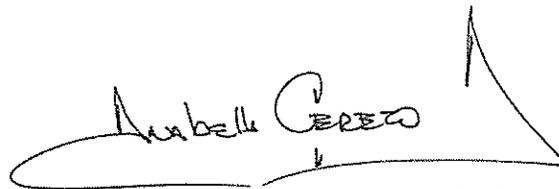


Lic. Victor Leonel Arriaza Ampérez

Asesor

*UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala diciembre del dos mil veinte-----*

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: Taller motivacional sobre comunicación asertiva para regenerar el trabajo en equipo del personal administrativo de la Coordinación Educativa de Santa María Cahabón A.V. Presentado por la estudiante: Cleotilde Sub Choc. 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, reading "Anabella Cerezo Alecio". The signature is written in a cursive style with a large, sweeping underline that extends to the right and then loops back under the name.

Doctora Anabella Cerezo Alecio

Revisora

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, dieciocho de enero del dos mil veintiuno -----

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Taller motivacional sobre comunicación asertiva para regenerar el trabajo en equipo del personal administrativo de la Coordinación Educativa de Santa María Cahabón A.V.”** Presentado por la estudiante **Cleotilde Sub Choc** previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la **impresión** del Informe de Práctica Profesional Dirigida.


M.A. Sandy Johana Garcia Gaitan
Decana



c.c. archivo
Pflores

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

Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1	1
Marco contextual	
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	2
1.3 Visión y misión	3
1.4 Estructura organizativa	4
1.5 Ubicación geográfica (Google map, Google earth)	5
1.6 Fortalezas de la institución	6
1.7 Limitantes de la institución	6
1.8 Problemática inicial detectada	6
Capítulo 2	
Diagnóstico institucional	
2.1 Problemática	7
2.2 FODA sistémico	7
2.2.1 Priorización del problema	7
2.3 Árbol de problemas	10
2.4 Árbol de objetivos	11
2.5 Metodología	12
2.6 Técnicas	12
2.7 Instrumentos	13
2.8 Informantes	14
2.9 Resultados del diagnóstico institucional	15

Capítulo 3

Marco teórico

3.1 Comunicación asertiva	16
3.1.1 Tipos de comunicación	17
3.1.2 Trabajo en equipo	17
3.1.3 Liderazgo	17

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta	18
4.2 Introducción	18
4.3 Justificación	19
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta	19
4.5 Objetivos	20
4.6 Objetivo general	20
4.7 Específicos	20
4.8 Estrategia	20
4.9 Resultados esperados	20
4.10 Actividades	21
4.11 Cronograma de actividades.	21
4.12 Metodología.	22
4.13 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	22
4.14 Recursos	22
• Humanos	22
• Materiales	22
4.15 Presupuesto	23

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

5.1 Vivir la experiencia	24
5.2 Reconstrucción histórica	24
5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta	24
5.6 Lecciones aprendidas	26
5.7 Elaboración de conclusiones	28
Conclusiones de la práctica	28
Referencias	

Anexos

Resumen

La Práctica Profesional Dirigida de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana, se llevó a cabo en la Coordinación Educativa de Santa María Cahabón A.V. la cual está dividida en cinco capítulos.

El capítulo 1 del Marco contextual, describe la Institución desde su origen, su visión, su estructura, lugar en donde se ubica, detectando sus fortalezas, sus debilidades y las necesidades que se debe satisfacer.

El Capítulo 2 del Diagnostico Institucional, presenta el contexto de la Institución, llevando a cabo un FODA, donde se describe el problema detectado, la falta de una comunicación asertiva del personal Administrativo.

Capítulo 3 El Marco teórico se fundamentó con autores reconocidos las teorías que sustentan la investigación.

Capítulo 4 Propuesta, se llevó a cabo con la Implementación sobre comunicación asertiva para regenerar el trabajo en equipo del personal administrativo de la Coordinación Educativa de Santa María Cahabón A.V.

Capítulo 5, la sistematización de la propuesta describe de acuerdo a la experiencia vivida durante la práctica profesional dirigida, reconstruyendo la historia y las lecciones de aprendidas durante el desarrollo de la misma.

Introducción

El informe se describe el proyecto realizado, durante el proceso de la práctica profesional dirigida en la Coordinación Educativa de Santa María Cahabón A.V. en la que se profundizó con el tema de comunicación asertiva para regenerar el trabajo en equipo del personal administrativo de la Coordinación Educativa de Santa María Cahabón A.V.

La propuesta presentada de comunicación asertiva es fundamental en una institución educativa, para realizar un trabajo en equipo, creando un clima laboral agradable y un reto para lograr la calidad educativa de una manera exitosa.

En el informe de la práctica profesional dirigida, quedó plasmado el proceso que se llevó a cabo durante la misma: diagnóstico Institucional, llevando a cabo la observación, análisis del FODA detectando la problemática, creando el árbol de problemas especificando las causas, sus efectos, en base al árbol de objetivos se buscó una solución al problema, de la misma surge la propuesta que enfoca al área administrativa, permitiendo que el personal comprendiera la importancia de una comunicación asertiva y el trabajo en equipo para un solo objetivo.

La comunicación asertiva es clave fundamental para fortalecer en una institución educativa con el fin de tener buena relación laboral, trabajar en equipo y buscar métodos estratégicos para mejorar la educación de la población estudiantil de Santa María Cahabón.

Durante el proceso de la práctica profesional se reconstruye lo vivido y se describe los métodos, técnicas, instrumentos y estrategias utilizadas así mismo se establece en el informe, las citas bibliográficas de autores reconocidos según lo establecido por la Universidad Panamericana.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1 Descripción de la institución.

La Coordinación Educativa de Santa María Cahabón, se encuentra ubicada en el Barrio san Pedro y esta conformada por tres distritos Educativos que tienen cobertura en todo el Municipio.

Los distritos lo conforman un Coordinador Distrital y dos Coordinadores Técnicos Administrativos, dos asesores administrativos y cinco asesores pedagógicos.

Coordinadores:

Distrito 16-12-22 Responsable. Lic. Horacio Juárez Argueta- Coordinador Distrital

Distrito 16-12-23 Responsable. Prof. Mynor Danilo Torres Juárez-Coordinador técnico

Distrito 16-12-02 Responsable Lic. Alfonso Rodrigo Ico Tujab- Coordinador Técnico

Asesores Administrativos:

Lic. Elvis Benjamín Ixim Hernández

Licda. Mirna Esmeralda Herrera Gualim

Asesores Pedagógicos:

Lic. Edwin Otoniel Cucul Choc

Licda. Lourdes Karina Pacay Yaxcal

Lic. Leonardo Oxom

Lic. Héctor Arturo Castañeda Pulido

Lic. Álvaro Gilberto Román Ramírez

El edificio cuenta con seis habitaciones cuatro que tienen ventilación e iluminación, y dos son muy reducidas, el cCoordinador distrital y los asesores pedagógicos y administrativos, pertenecen al nuevo programa de Sistema Nacional de acompañamiento educativo SINAE, ellos son capacitados constantemente, su objetivo es dar acompañamiento a docentes,

buscando nuevas metodologías y estrategias e incentivando al docente para que se interese en la actualización tecnológica, innovando para apoyar a la niñez en su educación y facilitándolo para que su aprendizaje sea exitosa.

1.2 Reseña histórica de la institución

Los programas de supervisión escolar dotan desde el inicio de la Educación en Guatemala, en el municipio de Cahabón ha sido una institución responsable del tema de Supervisión Escolar con sus Acuerdos y Reglamentos Correspondientes según la ley de Educación Nacional. El Acuerdo Gubernativo 123 “A” de la jefatura de gobierno del 11 de mayo 1965 sigue siendo la base principal en el rol de supervisión Escolar su sede a tenido cambios en su dirección por falta de infraestructura propia.

Su sede ha tenido que ser albergado por escuelas, edificios municipales, y casas particulares como hasta hoy fecha. Por muchos años el personal Técnico y Administrativo lo han conformado dos profesionales para la atención de la Comunidad Educativa hasta los años 80 se le conocía como núcleo No. 1 que correspondía a los Municipios de Cahabón y Lanquin la sede el municipio de Cahabón anteriormente también se le brindaba, cobertura al Parcelamiento Fray Bartolomé de las Casas, hoy municipio de Chahal.

En algunos archivos se puede apreciar como la autorización de los libros de Actas de la supervisión eran autorizadas por el Secretario Municipal y Alcalde Municipal. Varios profesionales de la Educación han ocupado el puesto de Supervisor Técnico de Educación en el municipio. Programa y proyectos educativos, así como políticas de gobierno y de estado han sido parte de la historia de la Educación en nuestro municipio y en nuestro país. Actualmente al grupo de profesionales que realizan tareas de Supervisión Educativa se les nombra como la Franja de Supervisión la estructura en el Municipio. Con fecha año 2018 y 2019 ha estado conformado por 3 distritos Educativos que tienen cobertura en todo el Municipio.

La atención de esta instancia educativa es para más de 600 docentes, más de 15,000 estudiantes en todos los niveles sector público y privado.

1.3 Visión y misión

1.3.1 Visión

Se cuenta con centros educativos de calidad con pertinencia cultural lingüística, a través de los procesos sistemáticos de acompañamiento pedagógico y de gestión.

1.3.2 Misión

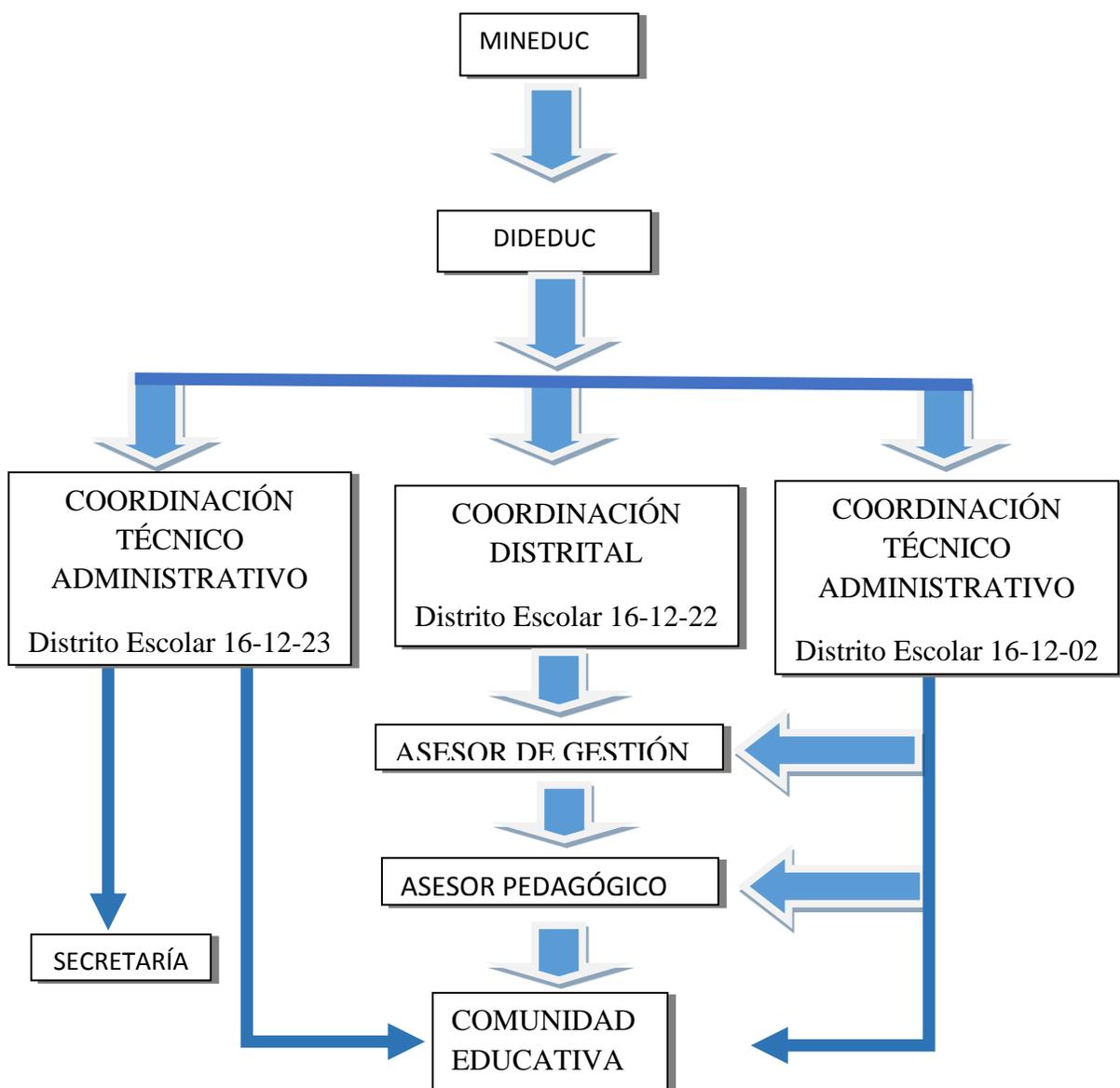
Dar acompañamiento pedagógico y de gestión permanente bajo la conducción del Coordinador Distrital en los Centros Educativos con pertinencia cultural y lingüística, que permita desarrollar competencias para la vida en la niñez y juventud guatemalteca.

Objetivos

- Desarrollar procesos de asistencia técnica y dar el acompañamiento pedagógico adecuado a docentes.
- Modelar buenas prácticas para el personal administrativo y docentes para mejorar los procesos pedagógicos en los espacios de aprendizaje.
- Mejorar los procesos de gestión administrativa referente al cumplimiento del reglamento Interno y la organización de la Administración Educativa.

1.4 Estructura organizativa

1.4.1 Organigrama



Fuente: elaboración propia

1.4.2 Autoridades

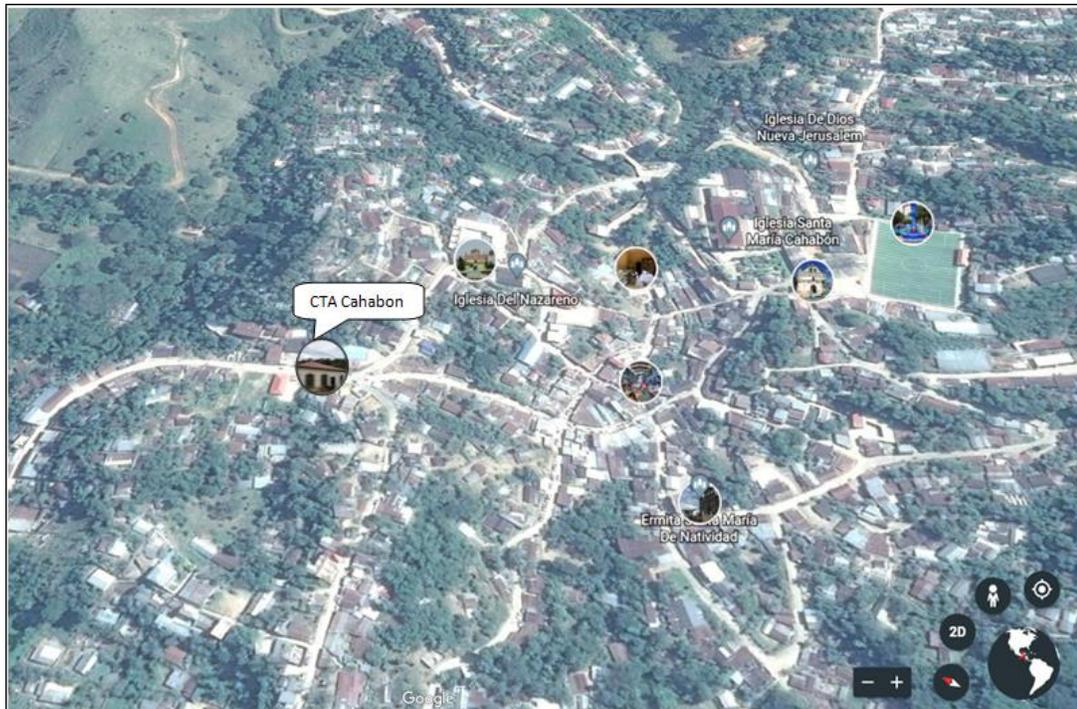
Coordinadores: Lic. Horacio Juárez Argueta- Coordinador Distrital -Distrito 16 12-22

Prof. Mynor Danilo Torres Juárez-Coordinador técnico -Distrito 16 12-23

Lic. Alfonso Rodrigo Ico Tujab- Coordinador Técnico –Distrito 16 12-02

1.5 Ubicación geográfica

Figura No. 1
Ubicación geográfica



Fuente: Vista satelital de google earth

Departamento Alta Verapaz, municipio de Santa María Cahabón, Dirección Barrio San Pedro, salida a Cobán, frente de agencias Way.

1.6 Fortalezas de la institución

- Cuenta con personal de acompañamiento pedagógico y administrativo
- Equipamiento de cómputo.
- Personal con perfil calificado
- Conocimiento de los procesos administrativos
- Equipo multidisciplinario

1.7 Limitantes de la institución

- No cuenta con reglamento interno
- Carece de infraestructura propia
- Recurso humano insuficiente en secretaria
- Horario de atención limitada a docentes
- Acompañamiento pedagógico limitado de docentes
- Falta de comunicación asertiva del personal de la coordinación educativa

1.8 Problemática inicial detectada

La problemática detectada es la falta de una comunicación asertiva entre el personal administrativo de la Coordinación Educativa de Santa María Cahabón A.V.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

2.1 Problemática

Durante el proceso de la práctica profesional dirigida se llevó a cabo la aplicación del foda sistémico, en donde se estableció que la coordinación educativa carece de un reglamento interno y el problema principal es la falta de una comunicación asertiva con todo el personal administrativo, que permita que la información con docentes sea la misma y apoye a mejorar el acompañamiento pedagógico en busca de nuevas estrategias y metodologías para la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

2.2 FODA Sistémico

Tabla No. 1
FODA Sistémico

FODA Área Administrativa	Fortalezas (+) <ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con personal de acompañamiento pedagógico y administrativo • Equipamiento de cómputo. • Personal con perfil calificado. • Conocimiento de los procesos administrativos • Equipo multidisciplinario. 	Oportunidades (+) <ul style="list-style-type: none"> • Plan de mejora • Facilidad de información digital. • Desempeño docente eficiente. • Logro de objetivos
Debilidades (-) Área Administrativa <ul style="list-style-type: none"> • Recurso humano insuficiente en el área de secretaria. • Carencia en útiles y enseres de oficina. 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Crear nuevos puestos • Gestión de mobiliario y equipo de oficina, Servicio de Internet. • Crear pruebas de desempeño, que 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Prestar un servicio eficaz para el beneficio docente • Fácil acceso a la información • Capacitados y comprometidos

<ul style="list-style-type: none"> • No hay control del desempeño docente de parte de los Coordinadores (Evaluación de desempeño) • Incumplimiento de los procesos administrativos a docentes irresponsables. • Carece de un reglamento interno • Falta de comunicación asertiva <p>Área de Administración del Talento Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desactualización Docente • Debilidades en planificación 	<p>permitan una mejora continua de recurso humano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y empoderamiento de los docentes • Crear un reglamento Interno de la Coordinación Educativa • Implementar un taller sobre la comunicación asertiva en la Administración educativa • Nuevos mecanismos que orienten al docente a su profesionalización a través del PADEP. • Fortalecimiento de las redes educativas para el abordaje de temas pedagógicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Una población escolar mejor atendida. • Mejorar los procesos de acompañamiento pedagógico con responsabilidad • Fortalecer la buena comunicación y el trabajo en equipo para el personal administrativo. • Docentes que contribuyan al desarrollo académico. • Unificar criterios pedagógicos
<p>Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tergiversación de información 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la confianza con la comunidad educativa 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • promover comunicación asertiva y el trabajo en equipo.

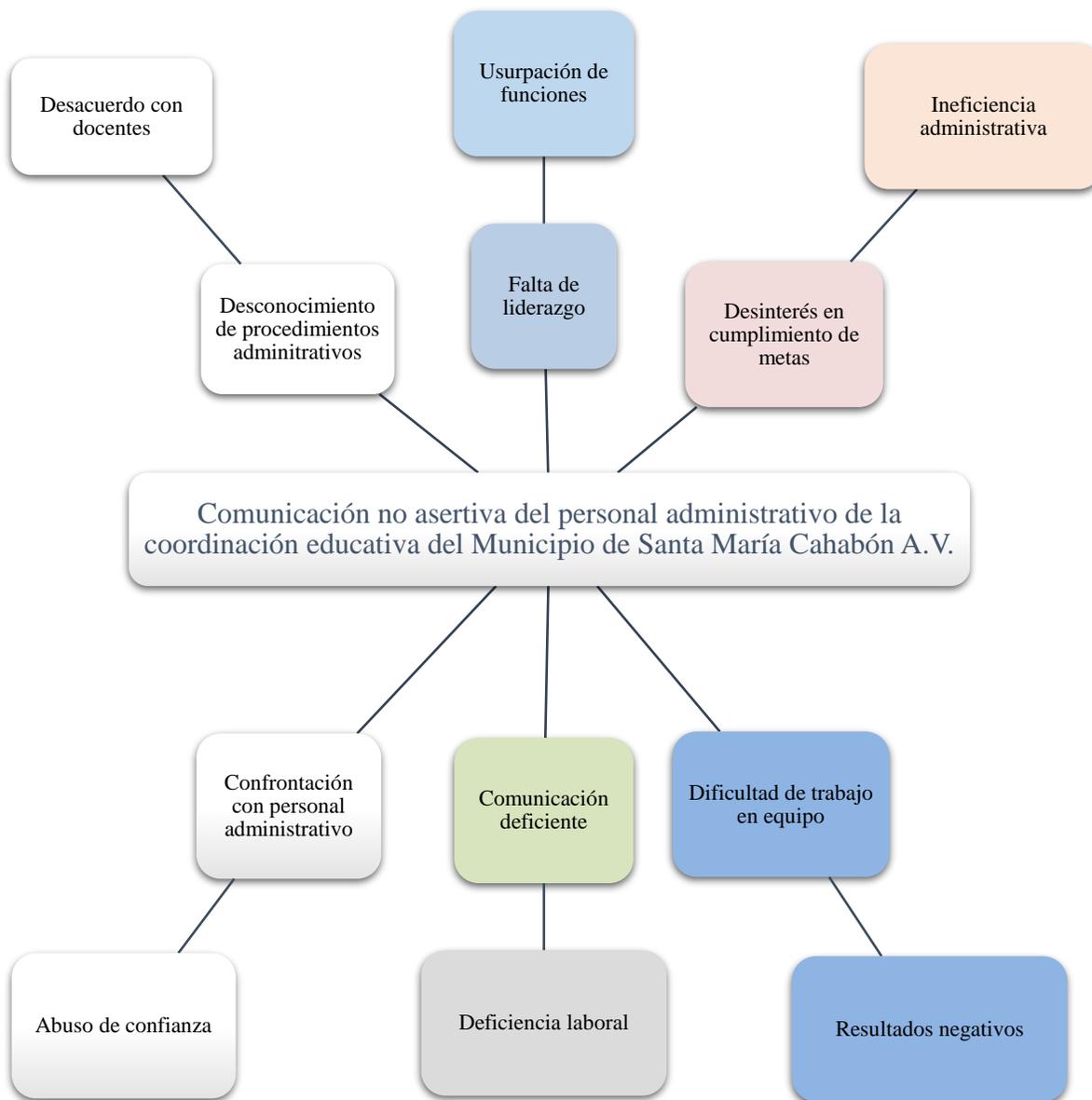
Fuente: elaboración propia

Priorización del problema:

La problemática priorizada fue la falta de comunicación asertiva en la Coordinación administrativa.

2.3 Árbol de Problemas

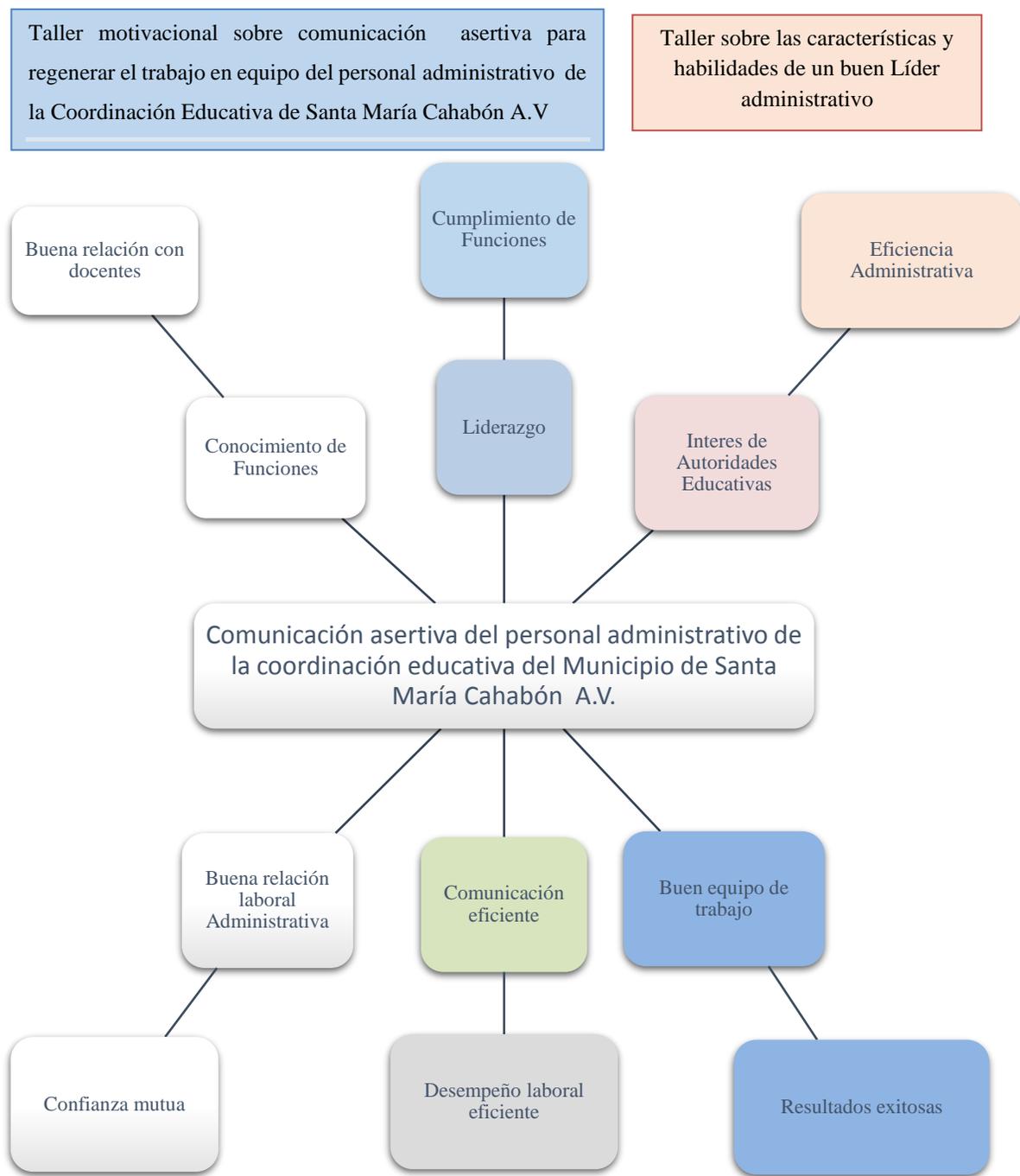
Figura No. 2
Árbol de Problemas



Fuente: elaboración propia

2.4 Árbol de Objetivos

Figura No. 3
Árbol de Objetivos



Fuente: elaboración propia

2.5 Metodología

Según Torrecilla, (2010-2011) la expresión Investigación Acción se utiliza con variedad de usos y sentidos, no disponiendo de criterios concretos para delimitar las numerosas orientaciones metodológicas que la reclaman para sí.

La Investigación Acción es un poderoso instrumento para reconstruir las prácticas y los discursos sociales.

Para Rivero (2008) este método está en producir los cambios en la realidad estudiada. El objetivo de la utilización de este método es situarse en un contexto espacio temporal, intencionalmente unido a la realidad de cada día que se origina a partir de la experiencia vivida.

La Investigación Acción se presenta no solo como un método de investigación, sino como una herramienta epistémica orientada hacia el cambio educativo.

2.6 Técnicas

Rojas Crotte (2011) refieren que la técnica de investigación científica es un procedimiento típico, validado por la práctica, orientado generalmente —aunque no exclusivamente— a obtener y transformar información útil para la solución de problemas de conocimiento en las disciplinas científicas

- Observación

Torrecilla (2010-2011) expone que la observación recae sobre la acción, esta se controla y registra a través de la observación. La investigación acción prevé una mejora de la práctica profesional, la información obtenida nos permite identifica evidencias o pruebas para comprender si la mejora ha tenido lugar o no.

La observación implica la recogida y análisis de datos relacionados con algún aspecto de la práctica profesional. Observamos la acción para poder reflexionar sobre lo que hemos descubierto y aplicarlo a nuestra acción profesional.

Para Bastar (2012) en la observación directa el investigador observa y recoge datos, producto de su observación. En las ciencias del comportamiento humano se menciona:

- Observación participante: el investigador juega un papel determinado en la comunidad donde realiza su investigación
- Observación cualitativa: Es una participación directa del investigador y el contexto en donde se desarrolla la investigación

La técnica de observación se implementó durante el proceso del diagnóstico, donde a través de ella se detectó las debilidades de la falta de una comunicación asertiva del personal Administrativo que laboran en la Coordinación Educativa de Santa María Cahabón A.V.

2.7 Instrumentos

El instrumento para Gallardo y Moreno (1999) es aquel que registra datos observados que representan a los conceptos o variables que el investigador tiene en mente.

Entrevista

Para Troncoso, (2016) la entrevista se enmarca dentro del quehacer cualitativo como una herramienta eficaz para desentrañar significaciones, las cuales fueron elaboradas por los sujetos mediante sus discursos, relatos y experiencias.

Según (Bravo, 2013) La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar.

Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial. Es la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto.

FODA

Talancon, (2006) establece que el análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que en su conjunto diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa; es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada.

El instrumento que se implementó durante el proceso de la práctica profesional dirigida, fue el FODA sistémico, en donde en base a ello se identificó las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que son internas y externas, detectando así la problemática a la cual se le dio prioridad.

2.8 Informantes

Martín (2009) define que informantes son personas que por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios.

La informante fue la Lcda. Mirna Esmeralda Herrera Gualim, asesora administrativa quien labora para el sistema nacional de acompañamiento escolar SINAE, del Distrito escolar 16-12-22, es una persona preparada académicamente con mucha experiencia y sobre todo con una habilidad y capacidad para detectar las necesidades que surgen dentro de la institución. Su participación fue fundamental para la implementación de la propuesta de la institución, para la recolección de la información se llevó a cabo la observación y el FODA.

Según lo observado durante el proceso de la práctica, un asesor administrativo planifica sus actividades, se encarga de asesorar en base a capacitaciones y talleres, da acompañamiento

a docentes sobre el manejo de recursos de la institución educativa, crea planes de mejora para dar solución a las necesidades de un centro educativo

2.9 Resultados del diagnóstico institucional

El diagnóstico realizado en la Coordinación educativa del municipio de Santa María Cahabón A.V. en el Área Administrativa, de acuerdo a un FODA se detectó la problemática que estaba afectando la institución.

Durante el proceso del diagnóstico se llevó a cabo entrevistas para la recolección de la información, asimismo para ampliar a profundidad el conocimiento sobre el problema ya observada, para mayor confiabilidad con los resultados del análisis del FODA sistémico

La problemática detectada fue la falta de una comunicación asertiva del personal administrativo, que afecta el proceso de acompañamiento pedagógico a docentes a la implementación de nuevas metodologías para la enseñanza aprendizaje del estudiante y facilitar el proceso de su formación.

La comunicación no asertiva en una institución educativa, perturba de manera inconsciente el trabajo en equipo, clima laboral agradable, respeto y las normas de convivencia establecido por el Ministerio de Educación.

Cada personal administrativo posee poca voluntad de coadyuvar para una comunicación asertiva, por la falta de liderazgo, permitiendo incitar al peligro su integridad.

Capítulo 3

Marco teórico

3.1 Comunicación asertiva

Según Aguilar Morales (2010) refiere que la comunicación asertiva sirve para mejorar la interacción con otras personas.

Segun Perez (2017) la comunicación asertiva tiene que ver con la capacidad de expresarse verbal y preverbalmente en forma apropiada a la cultura y a las situaciones.

Macias y Camargo (2013) en la invetigacion realizada, definen que la comunicación asertiva es entendida como la habilidad de recibir y transmitir mensajes, sentimientos , propios o ajenos de una manera respetuosa y oportuna que permite lograr que la comunicación favorezca las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes ; a través de asumir una actitud critica frente al proceso comunicativo.

La comunicación asertiva es una herramienta que se puede utilizar en la vida profesional y familiar que favorece una buena relación con personas, tomando en cuenta los valores: el respeto, la humildad, el humanismo que favorece el trabajo en equipo creando un clima laboral agradable.

La técnica utilizada que se utilizó durante la Práctica profesional dirigida fue la observación, que permitió evaluar las fortalezas y debilidades del personal administrativo y para buena relación se manejó la técnica de la comunicación de acuerdo asertivo, aceptar errores cometidos y comprometerse que no volverá a repetirse, mejorar actitudes negativas para el bien de la institución y el equipo de trabajo, para que se puedan desempeñarse de manera eficiente y buscar métodos estratégicos para la educación de la población estudiantil.

3.1.1 Tipos comunicación

Rodriguez, (2017) describe que el acto de comunicarse se puede realizar de dos formas verbal y no verbal, dependiendo de la naturaleza de los signos que se empleen. La comunicación verbal es el tipo de comunicación en la que utilizan signos de lenguaje para intercambiar información.

La comunicación no verbal se refiere a esa comunicación en la que se utilizan signos no verbales, no se emplean las palabras. Se utilizan sonidos, gestos o movimientos que tienen un carácter más universal.

Los tipos de comunicación verbal y no verbal, la utilizamos para comunicarnos e informarnos con diferentes tipos de personas, ya sea en el trabajo, en la familia, ante la sociedad y esta puede ser de forma positiva y negativa de acuerdo a los gestos, movimientos que realicemos y palabras que pronunciamos.

3.1.2 Trabajo en equipo

Según Tobar (2010) describe que el trabajo en equipo es el conjunto de personas asignadas, de acuerdo de sus habilidades y competencias específicas, para cumplir un determinado meta bajo la conducción de un coordinador.

El trabajo en equipo trata de comprender los problemas que surgen dentro de una institución buscando de manera conjunta soluciones, cumpliendo con las normas y reglas establecidas por los miembros y con la finalidad de lograr las metas propuestas.

3.1.3 Liderazgo

Bouantun, (2013) sustenta el concepto de acuerdo a la definición de la Universidad agraria 2008 que el liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es

capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda inspirando el resto de los que participan a ese grupo alcanzar una meta en común, que implica a más de una persona, quien dirige es líder y aquellos que lo apoyan son los subordinados.

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta

Taller motivacional sobre comunicación asertiva para regenerar el trabajo en equipo con el personal administrativo de la Coordinación Educativa de Santa María Cahabón A.V.

4.2 Introducción

En la coordinación educativa se evaluó las inconvenientes que ha tenido en los últimos dos años y se detectó la problemática, por lo que fue muy importante llevar a cabo el taller sobre la comunicación asertiva evitando la tergiversación de información, para facilitar el trabajo en equipo, ya que es una necesidad para que el personal administrativo se comunique de una forma respetuosa y adecuada.

Este taller sobre la comunicación asertiva es fundamental en una administración educativa, para enriquecer y mejorar la relación humana con los compañeros de trabajo y la comunidad educativa, induciendo al personal administrativo a ser una persona abierto al dialogo, aprendiendo a escuchar y evaluar los pensamientos, sentimientos de otros para una sana convivencia.

La comunicación asertiva contribuye en una institución para ser modelos de una buena administración educativa con objetivos y logros exitosos de propuestas planteadas. Por lo que evalúa las capacidades y habilidades de cada personal en transmitir y recibir informaciones fiables.

4.3 Justificación

El taller motivacional sobre comunicación asertiva apoya el trabajo en equipo con el personal administrativo de la Coordinación Educativa de Santa María Cahabón A.V. se llevó a cabo para fortalecer el trabajo en equipo y transformar el liderazgo en coordinadores y asesores de la Institución.

El propósito de la propuesta es trabajar para un solo objetivo, la cual es mejorar la enseñanza aprendizaje, buscando nuevos métodos estratégicos, para lograr una calidad educativa.

Esta propuesta facilita la comunicación con personal administrativo, la comunidad educativa y hace que el trabajo en equipo coadyuve a mejorar la educación de la niñez cahabonera.

4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

La mala comunicación induce al personal administrativo en la tergiversación de información, creando conflictos entre los mismos y docentes, por lo que fue fundamental llevar a cabo un taller para fortalecer la comunicación asertiva, el trabajo en equipo para que conjuntamente puedan trabajar para el cumplimiento de metas u objetivos propuestos en la educación, beneficiando a la niñez cahabonera.

4.5 Objetivos

4.5.1 Objetivo general

Promover la comunicación asertiva, para fortalecer el trabajo en equipo y la buena relación con el personal administrativo de la Institución educativa, buscando nuevos métodos estratégicos que facilite la enseñanza aprendizaje de la población estudiantil, logrando una calidad educativa.

4.5.2 Específicos

- Promover la comunicación asertiva con el personal administrativo de la Institución educativa
- Identificar las comunicaciones asertivas y no asertivas del personal administrativo
- Fomentar el trabajo en equipo, para el logro de metas.

4.6 Estrategia

- Ejecutar el desarrollo de la propuesta de la comunicación asertiva.
- Sociabilización de la temática con el personal administrativo para facilitar la buena comunicación.
- Fortalecer la comunicación asertiva y el trabajo en equipo.

4.7 Resultados esperados

- Empoderar a los coordinadores y asesores administrativos sobre la importancia de la comunicación asertiva en una institución educativa.
- Practicar la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en la institución.
- Evaluar los procesos de la práctica de la propuesta.

4.8 Actividades

- Convocar al personal administrativo para presentar la propuesta.
- Sociabilización de la propuesta a realizar.
- Desarrollo de la propuesta a través de un taller.

4.9 Cronograma de actividades

Tabla No. 2
Cronograma de actividades

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
Ejecutar el desarrollo de la propuesta de la comunicación asertiva.	Empoderar a los coordinadores y asesores administrativos sobre la importancia de la comunicación asertiva en una institución educativa.	Convocar al personal administrativo para presentar la propuesta.	X			
Promover la buena comunicación en la institución educativa	Practicar la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en la institución.	Sociabilización de la propuesta a realizar.		X		
Fortalecer la comunicación asertiva y el trabajo en equipo.	Evaluar los procesos de la práctica de la propuesta	Desarrollo de la propuesta a través de un taller.			X	

Fuente: elaboración propia

4.10 Metodología

- Diseño y presentación de la propuesta al Coordinador Distrital
- Integración del personal educativo para el fortalecimiento de la comunicación asertiva.
- Realización de un taller que facilite la información de la importancia de la comunicación asertiva en una relación laboral y trabajo en equipo.
- Evaluación de la propuesta de acuerdo a resultados.

4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

Las personas responsables directas de fomentar la propuesta, son el personal administrativo: Coordinadores, Asesores administradores y pedagógico, el propósito de la comunicación asertiva crear buenas relaciones y trabajar en equipo

Para dar sostenibilidad de la propuesta el personal administrativo, debe asumir esa responsabilidad de crear una buena relación, la cual dará inicio cada primer día, año de labor hasta el último día, favoreciendo la educación de la niñez y juventud cahabonera

4.12 Recursos

4.12.1 Humanos

- Coordinadores Técnicos Administrativos
- Coordinador Distrital
- Asesores Administrativos (Asesores de Gestión)
- Asesores Pedagógicos
- Asistente Administrativo

4.12.2 Materiales

- Internet

- Mesa
- Sillas
- Limpia pipas
- Clip
- Hojas

4.13 Presupuesto

Tabla No. 3
Presupuesto

No.	Descripción	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
2	Saldo de Internet	1	Q.70.00	Q.70.00
6	Mesa alquilada	1	Q.5.00	Q.5.00
7	Sillas alquiladas	10	Q.3.00	Q.30.00
8	Limpia pipas	30	Q.00.50	Q.15.00
9	Clip	40	Q0.25	Q.10.00
10	Hojas	20	Q.00.25	Q.5.00
			TOTAL	Q. 135.00

Fuente: elaboración propia

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

5.1 Experiencia vivida

Durante el diseño y ejecución de la propuesta de la comunicación asertiva permitió evaluar las debilidades del personal administrativo de la Coordinación educativa, y buscar estrategias para fortalecer la problemática, con la finalidad de promover el trabajo en equipo y velar por un solo objetivo para el logro de una educación de calidad.

La experiencia vivida durante el proceso de la práctica facilito la ejecución de la propuesta, facilitando la interpretación de las debilidades de la Administración, por la mala relación y el individualismo del personal administrativo de la Coordinación.

La utilización del –FODA- sistémico fue un instrumento fundamental para los hallazgos de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la coordinación, permitiendo evidenciar una de las debilidades y que es una necesidad para poder promover la Comunicación asertiva con el personal administrativo para mejorar la relación laboral y el trabajo en equipo, con el objetivo de buscar nuevos métodos estratégicos para una educación de calidad.

El Tema principal que se llevó a cabo para la propuesta fue la comunicación asertiva, los subtemas, tipos de comunicación, trabajo en equipo y liderazgo.

5.2 Reconstrucción histórica

La Universidad Panamericana, posee un pensum de la carrera de licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, donde el estudiante debe de utilizar el método IRRA: investigar,

recopilar, relacionar y anotar la investigación –acción, cimentado en los siete principios y los valores de la Institución educativa.

Al inicio del trimestre el asesor de la Práctica, hizo entrega de una guía donde establece los lineamientos a seguir durante el proceso de la práctica profesional dirigida, cumpliendo la misma para su aprobación la cual está dividida en cinco capítulos: Marco contextual, diagnóstico institucional, marco teórico, diseño e implementación de la propuesta y sistematización de la propuesta

La institución seleccionada, fue la Coordinación Educativa de Santa María Cahabón, por el compromiso que tiene, velar por la educación de la niñez y juventud cahabonera, buscando nuevos métodos estratégicos y dando acompañamiento a docentes de las escuelas públicas.

Antes de iniciar la práctica se envió una solicitud dirigida al coordinador distrital donde establece su aprobación y realización de la práctica profesional dirigida en el interior de la Coordinación Educativa, por lo que acepto sin ninguna dificultad, agradeciendo el apoyo que se brindará a la institución.

Durante el proceso de la práctica profesional dirigida, se llevó a cabo la observación y el FODA sistémico para identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución detectando de esa manera los problemas que afectan la coordinación y priorizar una de ellas para diseñar la propuesta.

La problemática detectada fue la falta de comunicación asertiva con el personal administrativo, por lo que conjuntamente con el Lic. Edwin Otoniel Cucul y Lcda. Mirna Esmeralda Herrera Gualim quienes estuvieron anuentes se socializo y se diseñó la propuesta, para poder llevarla a cabo con todo el personal, para fortalecer la buena relación personal y el trabajo en equipo.

La propuesta ya organizada se llevó a cabo a través de un taller socializando la importancia de la comunicación asertiva en una institución educativa, para el bienestar y formación de la población estudiantil.

Al iniciar el taller se observó que algunos no le daban importancia, pero cuando se tocaron temas muy puntuales, se dieron cuenta de la debilidad que tenía cada uno de ellos, en lo que tomaron conciencia sumándole valor a la propuesta que se estaba llevando a cabo.

Así mismo se evaluó la propuesta por medio de una actividad en grupos, construyendo una torre con materiales frágiles, donde aportaron ideas sentando las bases para que la misma no se derrumbara por cualquier problema, fue un trabajo excepcional que realizaron, dando un resultado positivo, ya que se logró trabajar en equipo y hubo buena comunicación.

5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta

El objeto de la propuesta es promover la comunicación asertiva logrando una confianza mutua para mejorar la relación y el trabajo en equipo del personal administrativo, para que conjuntamente velen por un solo objetivo, evaluando los resultados de aprendizaje en centros educativos, públicos o privados, detectando así el problema que afecta el aprendizaje de los estudiantes, buscando métodos estratégicos para dar solución y evitando la tergiversación de la información con docentes.

5.4 Principales lecciones aprendidas

Las lecciones aprendidas durante el proceso de la práctica profesional dirigida realizada en la coordinación educativa fueron una experiencia muy significativa para mi formación académica.

Durante el trayecto de la práctica vivida se evidenció el perfil de puestos, la preparación académica del personal administrativo y la iniciativa de buscar solución a los problemas de aprendizaje que surgen en los centros educativos del municipio.

Durante la vivencia de la práctica se evidencio, el individualismo, la mala relación y la falta de liderazgo dando prioridad a la tergiversación de información con docentes, realidad que no permite que los objetivos propuestos por el ministerio de educación de la calidad educativa se logren exitosamente.

La presentación de la propuesta fue tomada de forma positiva por el personal administrativo, proporcionando la atención requerida para llevar a cabo de la misma y aportaron ideas sobre cómo promoverla con los compañeros de trabajo, para mejorar la relación laboral.

El personal administrativo se interesó sobre el tema, reconociendo que es una debilidad grupal que les ha venido afectando y que ellos no le habían dado prioridad y que gracias a este proyecto pues era importante promoverla en el trabajo para lograr un clima laboral agradable y conjuntamente alcanzar los objetivos propuestos de la calidad educativa.

En la propuesta se llevó a cabo temas muy puntuales para la comunicación asertiva, los tipos de comunicación: la forma de cómo nos comunicamos ya sea con gestos faciales, movimientos o utilizando el lenguaje, el trabajo en equipo y el liderazgo viendo como una oportunidad para regenerar el, trabajo en equipo y la relación laboral.

Conclusiones

- Durante el proceso de la práctica se llevó a cabo a través de un taller motivacional sobre comunicación asertiva para regenerar el trabajo en equipo del personal administrativo de la Coordinación Educativa de Santa María Cahabón A.V, que permite disfrutar de una buena relación laboral y unificar criterios para el logro de objetivos.
- La propuesta permite al personal administrativo llevar a la práctica lo aprendido, para mejorar el trabajo en equipo y la buena comunicación, sin tergiversar la información que surge en la coordinación educativa.
- La propuesta contiene temas muy puntuales obteniendo resultados positivos para su aplicación con el personal administrativo en el desempeño laboral, desarrollo profesional y obtener resultados positivos de las metas propuestas para la educación.

Referencias

- Aguilar Morales, J. V. (2010). *Comunicación asertiva*. Oaxaca Mexico: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Bastar, S. G. (2012). *Metodología de la investigación*. Viveros la Loma, Tlalnepantla, Estado de México: Ma. Eugenia Buendía López.
- Bouantun, L. A. (2013). *El liderago en la administración*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granda .
- Bravo, L. D. (2013). Metodología de investigación en Educación Médica. *Departamento de investigación en educación medica*, 7.
- E., C. (2008). La Investigación Acción. *Laurus*, 96-114.
- Elizabeth del Carmen Macias, Gina Marcela Camargo. (2013). *Comuniación asertiva entre docentes y estudiantes*. Bogotá: corporacion universitaria minuto de Dios.
- Martín, J. R. (2009). Observación Participante. *Nure Investigación*, 1-4.
- Maya, E. (2011). *Metodos y tecnicas de investigación*. Mexico: Universidad Nacional Autonoma de México.
- Pérez, C. (enero-abril 2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimientos de normas un programa para desarrollar habilidades para la vida. *Enseñanza e investigación en psicología*, 58-65.
- Rivero, D. S. (2008). *Metodologia de la Invetigación*. Shalom.
- Rodríguez, s. G. (2017). *Habilidades socieles: los estilos de comunicación en la resolución de conflictos en los docentes del ies nervión de la localidad sevilla*. Sevilla: Universidad de sevilla.
- Rojas Crotte, Ignacio Roberto. (2011). Elemento para el diseño de tecnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de Educar*, 22.
- Talancon, H. P. (2006). La matriz FODA: una alternativa para realizar diagnosticos y determinar estrategias de intervencion en la organizaciones productivas y sociales. *Contribuciones a la economía*, 16.
- Tobar, L. A. (2010). *Monografía sobre trabajo en equipo*.

Torrecilla, F. J. (2010-2011). *Metodos de Investigación*. 3a Educación Especial.

Troncoso, C. (2016). Guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Universidad catolica de la Santisima Concepción*, 1-4.

Yolanda Gallardo de Parada, Adonay Moreno de Garzón. (1999). *Aprender a Investigar*. Santa Fe de Bogota: Afro Editores Ltda.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Santa
María Cahabón A.V. diciembre del año dos mil diecinueve-----

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema **“taller motivacional sobre la comunicación asertiva para regenerar el trabajo en equipo del personal administrativo de la Coordinación Educativa de Santa María Cahabón”**.

Presentado por la estudiante: **Cleotilde Sub Choc**, previo a optar al grado Académico de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad. Por lo anterior se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



Lic. Victor Leonel Arriaza Ampérez

Asesor

C.C. Archivo



1. Datos personales

- a. Nombre completo del/la estudiante practicante: Cleotilde Sub Choc
- b. Fecha de nacimiento : 22 de junio de 1988
- c. Dirección: Barrio San Pablo
- d. Números de celular: 51781346
- e. Dirección electrónica: subchoccleotilde@gmail.com

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

- a. Nombre del centro educativo o Institución: Coordinación Educativa de Santa María Cahabón A.V.
- b. Nombre del/la Coordinador Distrital/a: Lic. Horacio Waldemar Juarez Argueta
- c. Dirección: Barrio San Pedro
- d. Números de teléfonos: 30415823
- e. Dirección electrónica:
- f. Asesor: Lic. Víctor Leonel Arriaza Amperez

Anexo 3 Constancia de 200 horas de práctica profesional dirigida.

Santa María Cahabón, Alta Verapaz 29 de noviembre 2019.

LA COORDINACIÓN DISTRITAL DE SANTA MARÍA CAHABÓN, ALTA VERAPAZ.

A QUIEN INTERESE:

El infrascrito Coordinador Distrital del Distrito Escolar 16-12-22 del Municipio de Santa María Cahabón, Departamento de Alta Verapaz.

HACE CONSTAR:

Que la profesora, Cleotilde Sub Choc, estudiante de la Universidad Panamericana con sede en Santa María Cahabón Departamento de Alta Verapaz, quien se identifica con su número de carné 000036964, realizó las doscientas (200) horas de Práctica Profesional Dirigida satisfactoriamente en la Coordinación Educativa, por lo tanto, no existe ningún inconveniente para extender la siguiente **Constancia**.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE LA INTERESADA CONVenga, EXTIENDO FIRMO Y SELLO LA PRESENTE EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA A LOS VEINTINUEVE DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.

F:  

Lic. Horacio Waldemar Juárez Argueta
Coordinador Distrital 16-12-22

Acta de inicio de la práctica profesional dirigida.



EL INFRASCRITO COORDINADOR DISTRITAL DEL SINAE SISTEMA NACIONAL DE ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO, DEL MUNICIPIO DE SANTA MARÍA CAHABÓN DEL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO 006 DE ACTAS NO. 21 EN EL FOLIOS NÚMERO 115 APARECE EL ACTA NUMERO 21-2019, LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE: _____

ACTA No. 21-2019

En el Barrio San Pedro, del municipio de Santa María Cahabón del Departamento de Alta Verapaz, Siendo las catorce horas, del día Miércoles diez de Julio del dos mil diecinueve, Constituidos en las instalaciones que ocupa la Coordinación Administrativa de Educación, de Santa María Cahabón, Departamento de Alta Verapaz, las siguientes personas Profesor Oswaldo Pan Sub y la profesora Cleotilde Sub Choc, estudiantes de la Universidad Panamericana de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa con sede Cahabón, Alta Verapaz y Licenciado Horacio Waldemar Juárez Argueta Coordinador Distrital del SINAE del Distrito Escolar 1612 - 22 quien suscribe la presente con el propósito de dejar constancia lo siguiente: _____

PRIMERO: Los profesores Oswaldo Pan Sub con su número de carné 201505587 y Cleotilde Sub Choc con su número de carné 201504482 se presentaron a esta instancia trayendo consigo la solicitud emanada por la Universidad Panamericana de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa donde consta que los profesores antes mencionados realizarán la Práctica Profesional Dirigida con una duración de doscientas horas, la cual se divide de las fases siguientes: Diagnóstico Institucional, Propuesta Educativa, Implementación de la Propuesta, Sistematización de la Práctica, Evaluación Interna y Externa. _____

SEGUNDO: El Coordinador Distrital del SINAE Licenciado Horacio Waldemar Juárez Argueta, Autoriza y al mismo tiempo solicita a los profesores el apoyo que se le brinde a la Administración Educativa en beneficio de los directores y docentes en servicio, la presente práctica surte efectos del diez de julio al veintiocho de Noviembre y se procede a dar formal posesión de la Práctica Profesional Dirigida.

TERCERO: No habiendo más que hacer constar, se da por finalizada la presente en el mismo lugar y fecha a media hora después de su inicio, firmando de conformidad quienes intervenimos.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDA SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACION, EN LA COORDINACIÓN DISTRITAL DEL SINAE, DEL MUNICIPIO DE SANTA MARÍA CAHABÓN, DEL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ, A LOS VEINTIOCHO DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.

F. _____
Vu. Bo. Lic. Horacio Waldemar Juárez Argueta
Coordinador Distrital del SINAE Distrito Escolar 1612 - 22
Santa María Cahabón, Alta Verapaz.



www.mineduc.gt

Acta de finalización de la práctica profesional dirigida

 GOBIERNO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA MINISTERIO DE EDUCACION	
<p>EL INFRASCRITO COORDINADOR DISTRITAL DEL SINAE SISTEMA NACIONAL DE ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO, DEL MUNICIPIO DE SANTA MARÍA CAHABÓN DEL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO 006 DE ACTAS NO. 36 EN EL FOLIOS NÚMERO 152-153 APARECE EL ACTA NÚMERO 36-2019, LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE: -----</p> <p>ACTA No. 36-2019</p> <p>En el Barrio San Pedro, del municipio de Santa María Cahabón del Departamento de Alta Verapaz, Siendo las quince horas con treinta minutos, del día jueves veintiocho de noviembre del dos mil diecinueve, Constituidos en las instalaciones que ocupa la Coordinación Administrativa de Educación, de Santa María Cahabón, Departamento de Alta Verapaz, las siguientes personas Profesor Oswaldo Pan Sub y la profesora Cleotilde Sub Choc, estudiantes de la Universidad Panamericana de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa con sede Cahabón, Alta Verapaz y Licenciado Horacio Waldemar Juárez Argueta Coordinador Distrital del SINAE del Distrito Escolar 1612 - 22 quien suscribe la presente con el propósito de dejar constancia lo siguiente: ---</p> <p>PRIMERO: De acuerdo al cumplimiento de las fases de la practica profesional dirigida por parte de los estudiantes de la Universidad Panamericana de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, el Coordinador Distrital del SINAE Lic. Horacio Waldemar Juárez Argueta , ratifica que el día de hoy se CIERRAN LAS ACTIVIDADES DE LA PRACTICA PROFESIONAL DIRIGIDA tomando en cuenta que todos los archivos y demás enseres quedan guardados en la Supervisión Educativa. -----</p> <p>SEGUNDO: Los materiales y archivos queda estrictamente bajo la responsabilidad del supervisor educativo, Coordinador Técnico Administrativo, Coordinador Distrital de SINAE Asesores Pedagógicos y la Secretaria de la Supervisión, para evitar deterioros de los archivos.</p> <p>TERCERO: No habiendo más que hacer constar, se da por finalizada la presente en el mismo lugar y fecha cuando son las dieciséis horas en punto, firmando de conformidad quienes intervenimos.</p> <p>Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDA SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACION, EN LA COORDINACIÓN DISTRITAL DEL SINAE , DEL MUNICIPIO DE SANTA MARÍA CAHABÓN, DEL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ, A LOS VEINTIOCHO DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.</p>	
<p>F. _____</p> <p>Va. Bo. Lic. Horacio Waldemar Juárez Argueta Coordinador Distrital del SINAE Distrito Escolar 1612 – 22 Santa María Cahabón, Alta Verapaz.</p>	
<p>www.mineduc.gob.gt</p> 	



1. Apoyo administrativo.



2. Revisión y confrontación de expedientes de docentes.



3. Presentación de la propuesta.



4. Resultado de la propuesta.