

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



**Realización de capacitaciones sobre temas motivacionales para el personal administrativo, docente, y alumnos del Instituto Diversificado por Cooperativa (IDC) del municipio de Concepción Tutuapa del departamento de San Marcos**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Virginia Norma Macario Aguilar

San Miguel Ixtahuacán, San Marcos, diciembre 2015

**Realización de capacitaciones sobre temas motivacionales para el personal administrativo, docente, y alumnos del Instituto Diversificado por Cooperativa (IDC) del municipio de Concepción Tutuapa del departamento de San Marcos**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Virginia Norma Macario Aguilar

Lic. Juan Samuel Domingo González (**Asesor**)

Licda. Miriam Colindres Wolter (**Revisora**)

San Miguel Ixtahuacán, San Marcos, diciembre 2015

## **Autoridades de la Universidad Panamericana**

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

Rector

**Dra. hc. Alba Aracely Rodríguez de González**

Vicerrectora Académica

**M.A. César Augusto Custodio Cobar**

Vicerrector Administrativo

**EMBA. Adolfo Noguera Bosque**

Secretario General

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

**Licda. Sandy Johana García Gaitán**

Decana

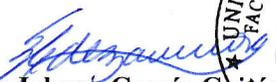
**DICTAMEN DE APROBACIÓN**  
**INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

**ASUNTO: Virginia Norma Macario Aguilar**  
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 01 2015

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:

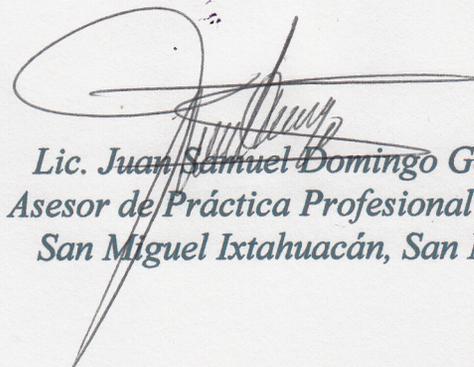
1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **“Realización de capacitaciones sobre temas motivacionales para el personal administrativo, docente, y alumnos del Instituto Diversificado por Cooperativa (IDC) del municipio de Concepción Tutuapa del departamento de San Marcos”**. Está enmarcado dentro 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 **Virginia Norma Macario Aguilar**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.

  
**Licda. Sandy Johana García Gaitán**  
Decana  
Facultad de Ciencias de la Educación



*UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, SEDE SAN MIGUEL IXTAHUACÁN, veinte de agosto de dos mil quince*

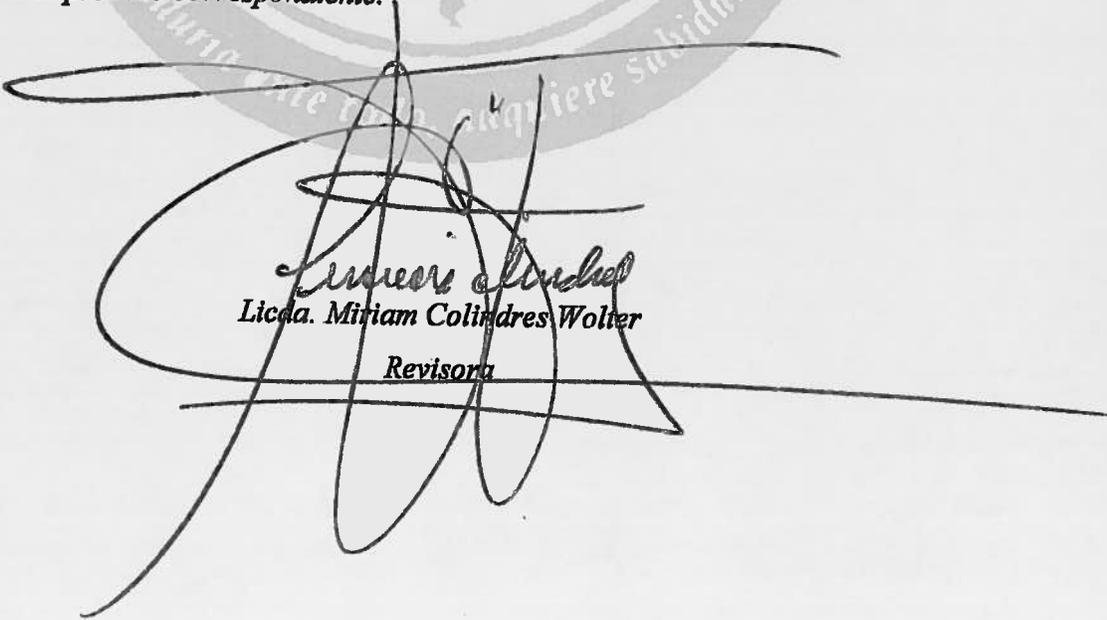
*En virtud de que la PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA –PPD– realizada por el estudiante: Virginia Norma Macario Aguilar, con carné No. 201204381 en la Dirección del Instituto Diversificado por Cooperativa (IDC), del municipio de Concepción Tutuapa, departamento de San Marcos, previo a optar al título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen de aprobación.*



*Lic. Juan Samuel Domingo González  
Asesor de Práctica Profesional Dirigida  
San Miguel Ixtahuacán, San Marcos*

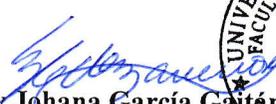
**UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,**  
*Fecha Guatemala 21 de agosto de 2015.*

*En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: "Realización de capacitaciones sobre temas motivacionales para el personal administrativo, docente, y alumnos del Instituto Diversificado por Cooperativa (IDC) del municipio de Concepción Tutuapa del departamento de San Marcos". Presentado por la estudiante: Virginia Norma Macario Aguilar. 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.*

  
*Licda. Miriam Colindres Wolter*  
**Revisora**

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, veintiuno de agosto dos mil quince.-----

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: “**Realización de capacitaciones sobre temas motivacionales para el personal administrativo, docente, y alumnos del Instituto Diversificado por Cooperativa (IDC) del municipio de Concepción Tutuapa del departamento de San Marcos**”, presentado por la estudiante **Virginia Norma Macario Aguilar** 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.

  
**Licda. Sandy Johana García Gaitán**  
Decana  
Facultad de Ciencias de la Educación



## **DEDICATORIA**

A Dios:

Fuente de luz y sabiduría, porque la gloria es esta: que con sencillez y sabiduría, no humana, sino con la gracia de Dios se ha concluido este proyecto de trabajo dentro del ámbito de la administración educativa.

A mi Padre y Madre: Víctor Manuel Macario Hernández y María Inés Aguilar Macario  
Seres inolvidables que forman parte del proyecto dentro del ámbito de la administración educativa, a través del apoyo incondicional, moral, y económico que me brindaron.

A la Universidad Panamericana:

Santuario del saber, que me formó en el bien, para mi preparación académica, auténtica y profesional.

Al coordinador de sede y catedráticos UPANA:

Agradecerles por compartir sus conocimientos; y haberme encaminado a mi formación académica.

A usted quien lo recibe:

Por ser especial.

## Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1	1
Marco contextual	1
1.1 Descripción del tipo de institución	1
1.2 Propósitos de la institución	1
1.3 Políticas de la institución	2
1.4 Objetivos de la institución	2
1.5 Metas de la institución	3
1.6 Jornada de atención al público	3
1.7 Personal de la institución	4
1.7.1 Personal administrativo por contrato	4
1.7.2 Personal docente	4
1.7.3 Personal técnico	5
1.7.4 Personal operativo	5
1.8 Infraestructura	5
1.8.1 Tipo de instalaciones	5
1.8.2 Local para reuniones de trabajo	5
1.8.3 Área de atención al público	6
1.8.4 Archivo	6
1.9 Material y equipo con la cuenta	6
1.9.1 Recursos necesarios	6
1.9.2 Equipo de oficio adecuado	7
1.9.3 Mobiliario	7
1.10 Reseña histórica de la institución	7
1.10.1 La profesionalización de sus docentes	9
1.11 Organización del instituto diversificado por cooperativa	9
1.12 Visión y Misión	10
1.12.1 Visión	10

1.12.2 Misión	10
1.13 Estructura organizativa	11
1.13.1 Organigrama funcional	11
1.14 Ubicación geográfica	13
Capítulo 2	14
Diagnóstico institucional	14
2.1 Descripción de la metodología aplicada	14
2.1.1 Técnicas	14
2.1.2 Instrumentos	14
2.1.3 Informantes	15
2.1.4 Unidades de análisis	15
2.2 Resultados del diagnóstico institucional	15
Capítulo 3	20
Sistematización de la práctica	20
3.1 Desarrollo de la práctica	20
3.1.1 Área trabajada	28
3.1.2 Actividades desarrolladas	28
3.1.3 Lecciones aprendidas	30
3.1.4 Propuestas	30
3.1.4.1 Fundamentación teórica de la propuesta	32
Conclusiones	46
Recomendaciones	47
Referencias bibliográficas	48
Apéndice	51
Anexos	63
Anexo 1 Carta de las autoridades	63
Anexo 2 Acta	64
Anexo 3 Control de asistencia de práctica	65
Anexo 4 Ficha informativa del estudiante	67
Anexo 5 Galería fotográfica	68

## **Resumen**

El presente proyecto de Investigación realizado por la estudiante practicante de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Universidad Panamericana de Guatemala, Sede en San Miguel Ixtahuacán, llevada a cabo en el Instituto Diversificado por Cooperativa del municipio de Concepción Tutuapa, San Marcos; se realiza fundamentándose en el manual de Estilo para la elaboración de opción de egreso de la UPANA, según la versión actualizada en el mes de septiembre del año 2013; como también el Reglamento Académico (2010).

En su ejecución se toma en cuenta instituciones educativas y la realización de un proyecto educativo, esto relacionado al ámbito administrativo. Tomando en cuenta que previo a la realización del informe, se debe contar con la aprobación del pensum de estudios y la realización de la práctica.

El propósito de la elaboración del informe es el poder documentar las diferentes etapas llevadas a cabo durante el proceso de práctica profesional Dirigida con una duración de doscientas horas efectivas, divididas en etapas: Marco contextual, Diagnostico Institucional, Realización y ejecución de la propuesta y la Sistematización de la práctica; basándose a la planificación respectiva de cada una de las etapas.

## **Introducción**

La Educación desempeña un papel fundamental en los procesos de transformación social, capaz de liberar a las personas de aquellas circunstancias limitantes que impiden su autorrealización y vinculación directa al desarrollo social del municipio de Concepción Tutuapa, San Marcos.

La práctica administrativa entendida como disciplina y conocimiento, es una ciencia de la pedagogía, que tradicionalmente se denomina Pedagogía. Ya que la práctica educativa, es un estudio técnico metodológico administrativo que determina fundamentos elementales y básicos de todo el proceso administrativo.

Así mismo la práctica es ensayar los diferentes problemas que se presentan en las coordinaciones, instituciones de atenciones a educandos en el sistema educativo. La necesidad de las innovaciones pedagógicas en el proceso administrativo conlleva a la realización de la práctica con los docentes y director del Instituto Diversificado por Cooperativa (IDC) del municipio de Concepción Tutuapa, San Marcos.

Por lo que es necesario una orientación e inducción adecuada de las personas que desempeñan las funciones de educadores y administrativo para lograr así, un proceso educativo eficaz y eficiente. Este Informe de Práctica Profesional Dirigida (PPD) de la Carrera de Licenciatura en Administración Educativa, que se realizó en la dirección del Instituto Diversificado por Cooperativa (IDC), del municipio de Concepción Tutuapa, San Marcos, contiene el resultado del trabajo desarrollado con el fin de aportar y apoyar la Administración Educativa del centro educativo (IDC).

La Práctica Profesional Dirigida (PPD), se inició con la etapa del marco contextual, diagnóstico institucional para realizar estas etapas se entrevistó al personal que laboran en el Instituto Diversificado por Cooperativa y así se conocieron aspectos importantes de esta institución tales como: misión, visión, su situación administrativa, operativa, los recursos con que cuenta. También se realizó una observación física. A través de ésta etapa se detectaron problemas y luego de un estudio técnico se priorizó el problema que dio origen al proyecto Realización de charlas motivacionales al personal administrativo, personal docente, alumnos y comité de padres de familia, que consistió en la implementación de capacitaciones.

En la capacitación se desarrollaron las temáticas siguientes: Cómo motivar a los empleados y comprometerlos con una estrategia de servicio. La puntualidad un factor básico de tu trabajo. La irresponsabilidad. El primer paso clave para crecer como profesional y conseguir objetivos.

El proyecto, cuyo resultado fue muy favorable, ya que los participantes opinaron en su mayoría que el proyecto fue funcional, de impacto y que los ayudó a mejorar su capacidad de enseñar y administrar el Instituto Diversificado por Cooperativa.

# **Capítulo 1**

## **Marco contextual**

### **1.1 Descripción del tipo de institución**

El Instituto Diversificado por Cooperativa del municipio de Concepción Tutuapa, del departamento de San Marcos está ubicado en el norte de la cabecera municipal del municipio de Concepción Tutuapa, departamento de San Marcos. Está al servicio de la población del área urbana y rural del municipio y otros municipios circunvecinos.

Para la realización de la práctica supervisada en cada uno de los grados, los estudiantes los realizan en algunos establecimientos educativos públicos del nivel preprimaria del municipio.

### **1.2. Propósitos de la institución**

Es formar profesionales de la carrera de Magisterio Infantil y Bachillerato en Educación Primaria Bilingüe intercultural con excelencia académica que incidan en la solución de los problemas educativos y en el desarrollo nacional, mejorando o enriqueciendo los aspectos que necesiten para el desarrollo integral y psicológico del docente y poder enfrentarse a nuevos desafíos en la vida profesional; también motivar al estudiante a introducirse en el estudio a través de investigaciones que le permitan el conocimiento de la realidad social.

Generar equilibrio a través del mejoramiento de la calidad de la educación y de la gestión del sistema educativo y del interés de encontrar más oportunidades de desarrollo para la población estudiantil proponiendo soluciones, recomendaciones y contribuir al cambio sistemático de la educación tradicional ya que es importante la búsqueda de información en diversas fuentes de consulta para construir conocimientos adecuados realizando diferentes actividades constructivas.

### **1.3. Políticas de la institución**

La institución está para servir con eficiencia y eficacia a la comunidad estudiantil y a la sociedad marquense y guatemalteca para el desarrollo de la comunidad educativa a si mismo cumplir con las disposiciones expresadas en la Ley de Educación Nacional, que propicie el desarrollo de la institución en sus programas académicos, administrativos y financieros con la capacidad intelectual y participativo del estudiante, optimizando interacciones con instituciones y unidades de apoyo para promover el mecanismo de adecuación para el seguimiento de la formación profesional y ocupacional de sus egresados.

Preparar personas con calidad educativa que tengan mejores oportunidades de empleo y superación en el campo educativo para solventar las necesidades económicas acorde a la realidad en beneficio de la sociedad guatemalteca.

Promover programas para actualizar la herencia cultural y curricular del pensum de estudios de la Carrera de Magisterio Infantil y el Bachillerato en Educación Bilingüe Intercultural.

### **1.4. Objetivos de la institución**

Investigar en los campos de las disciplinas filosóficas, históricas, literarias, lingüísticas, pedagógicas, psicológicas, con quienes guarda afinidad y analogía para integrar el pensamiento estudiantil mediante una visión conjunta y universal de los problemas del ser humano y del diario vivir.

Desarrollar conciencia social en el estudiantado del nivel medio, a fin de articularla con las necesidades de la sociedad guatemalteca. Preparar y titular a los profesores de ciclo diversificado, tanto en la ciencias como en la cultura y las artes. Brindar directa e indirectamente cultura general y conocimientos sistemáticos del medio nacional.

Realizar labores de extensión cultural que son necesarias para mantener vinculado al Instituto Diversificado por Cooperativa, con los problemas de la realidad nacional.

Coordinar actividades con academias, bibliotecas, conservatorios, museos y con todas aquellas instituciones que puedan cooperar con la conservación, estudio, difusión y avance del arte de las disciplinas humanísticas. Cumplir con todos aquellos otros objetivos que por su naturaleza y orientación le compete.

### **1.5. Metas de la institución**

Formar profesionales para que sean de beneficio en una sociedad tanto en lo económico, social y preparándolos en un alto nivel académico dentro del proceso enseñanza aprendizaje, fomentando la interacción de los estudiantes con la sociedad.

Participar activamente en el desarrollo integral de la población puesto que cada etapa de estudio o bloque de trabajo se realiza a través de un plan de actividades de aprendizaje con las y los estudiantes.

Mejorar la ampliación del centro educativo para su óptima utilización en beneficio de la sociedad estudiantil de la cabecera municipal de Concepción Tutuapa.

### **1.6. Jornada de atención al público**

Según la resolución y Acuerdo Ministerial de la creación del centro educativo, los horarios de atención al público y de jornadas están establecidos en horario vespertino de trece a dieciocho horas de lunes a viernes.

## **1.7. Personal de la institución**

El Centro Educativo es por Cooperativa, según los reglamentos de los Institutos por Cooperativas, según el Acuerdo Ministerial No. 58, y la Legislación Educativa desde el capítulo I hasta el capítulo V.

### **1.7.1 Personal Administrativo por Contrato**

El personal administrativo que labora es por contrato y propuestos por la junta directiva de padres de familia, porque en los Institutos por Cooperativa no hay presupuestados. Según los reglamentos de Institutos por Cooperativa de enseñanza capítulo V el artículo 21°. La junta Directiva de la Cooperativa, ha contratado para el funcionamiento del Instituto al personal administrativo para el presente ciclo escolar al Lic. Julio César Pérez Rodríguez.

### **1.7.2 Personal Docente**

Todo el personal docente que trabaja en el centro educativo, están contratados por la institución y por la Junta Directiva de Padres de familia para el presente ciclo escolar según la Legislación Educativa reglamentos de los Institutos por Cooperativas, a los siguientes docentes: Licenciado. Claudio Pérez Tomás, Profesor de Enseñanza Media. Noé Efrén López Reynoso, Profesor de Enseñanza Media. Oscar Catalino Gabriel Pérez, Profesor de Enseñanza Media. Edgar Obdulio Reynoso Pérez, Licenciado. Byron Méndez Reyes, Licda. Magdalena Floridalma Morales Ramos, Profesor de Enseñanza Media. Elmer Rolando de León Tomás, Profesor de Enseñanza Media, Cesar Augusto Morales Ramos, Profesor de Enseñanza Media. Irma Maricela Velásquez Ramírez, Profesor de Enseñanza Media. Edaín Pablo Gabriel, PEM. Elmer Neftalí Díaz López.

### 1.7.3 Personal Técnico

Son las personas que trabajan en la oficina del centro educativo y encargados de llevar el registro y control de las actividades administrativas y para este año se encuentran contratados el Bachiller y Perito en Computación, Edwin Vinicio Paz Mazariegos como secretario contador y la Perito Contador, Ingrid Elizabeth López Bámaca como oficial de secretaría.

### 1.7.4 Personal Operativo

Es el encargado de velar y cuidar el edificio educativo, de acuerdo a la Legislación Educativa funciona y la Junta de Padres de familia ha contratado al señor Gerardo Ramírez

## **1.8. Infraestructura**

Las instalaciones del Instituto Diversificado por Cooperativa, que funciona en la cabecera municipal de Concepción Tutuapa, Departamento de San Marcos, todas las aulas del primer piso son de block y fundido con cimientos y el segundo nivel también son aulas de block y piso muy tallado con techo de lámina, ventilación adecuada, instalación de energía eléctrica en todas las aulas y escritorios para estudiantes y docentes.

### 1.8.1. Tipo de instalaciones

Las instalaciones del Instituto Diversificado por Cooperativa (IDC) que funciona en la cabecera municipal de Concepción Tutuapa, Departamento de San Marcos, todas las aulas del primer piso son de bloc, fundido con cimientos, el segundo nivel también son aulas de bloc y piso muy tallado con techo de lámina, ventilación adecuada, instalación de energía eléctrica en todas las aulas y escritorios para estudiantes y docentes.

### 1.8.2. Local para reuniones de trabajo

También cuenta con alguna sala especial para reuniones con los docentes o grupos de estudiantes en cualquier sesión de trabajo.

### 1.8.3. Área de atención al público

El Instituto Diversificado por Cooperativa, principalmente el director del centro educativo atiende a las personas encargadas o responsables de cada uno de los estudiantes en la dirección del instituto, existe una pequeña sala a la par de la dirección y de la misma manera en la secretaria; cuando se realizan reuniones con los estudiantes y padres de familia las realizan en la cancha de básquet bol o en el salón de usos múltiples del municipio.

### 1.8.4. Archivo

Cuenta con archivos específicamente para uso de los docentes por grados y secciones debidamente rotulados, existen también archivos para el personal docente y la dirección en donde se guardan documentos de control administrativo como actas, asistencia para docentes, conocimientos, libro de colegiaturas, registro de evaluaciones, libro de inscripciones, registro de estadística.

## **1.9. Material y equipo con que cuenta**

### 1.9.1. Recursos necesarios

La institución cuenta con pizarrones de fórmica en estado regular en las aulas, cuenta con cátedras en las aulas en estado regular, los escritorios de paleta que están al servicio del alumnado y están en estado regular, una cañonera que es utilizada por catedráticos y estudiantes en el proceso enseñanza aprendizaje, un televisor de pantalla plana que está ubicada en la sala de maestros y sirve proyectar contenidos visuales o películas a través de una computadora en el momento necesario tanto para el personal técnico administrativo, docentes y alumnado.

Cuenta con aparatos de amplificación en buen estado y son utilizados para las actividades socioculturales dentro y fuera del establecimiento, cuenta con sillas plásticas que fueron donadas por padres de familia de ex alumnos, cuenta con instrumentos musicales de percusión y viento que son utilizados por la banda escolar conformada por alumnos que participan en eventos socioculturales organizados por la institución y organizaciones municipales específicamente en actividades de fiesta patronal del municipio.

### 1.9.2. Equipo de oficina adecuado

Las oficinas para la administración cuentan con computadoras de escritorio e impresoras las cuales son utilizadas de manera cuidadosa para la elaboración de información y redacción de documentos que se ejecutan al nivel de la institución educativa.

### 1.9.3. Mobiliario

La institución cuenta con escritorios de oficina considerados en mal estado tanto para el personal administrativo, secretaria y contador, sillas de espera en buenas condiciones, cuenta con un amueblado de sala en buenas condiciones para docentes y personas que visitan el establecimiento.

## **1.10 Reseña histórica de la institución**

El Instituto Diversificado por Cooperativa está ubicada al norte de la cabecera municipal del municipio de Concepción Tutuapa, departamento de san Marcos. En el año de 1998 un grupo de profesionales del municipio de Concepción Tutuapa se reunieron en el local de la supervisión educativa., del sector No.1206.1 para iniciar con la gestión de un instituto, con la carrera de Magisterio de Educación Bilingüe, con el apoyo de la municipalidad y de las autoridades educativas locales y departamentos del Ministerio de Educación. Se inicia con el trámite correspondiente de acuerdo con los requisitos y normativas para la creación de institutos del ciclo Diversificado por Cooperativa.

El 29 de enero del año 1999 el Licenciado Everto Roblero Gálvez Director Departamental de Educación emite la resolución para el funcionamiento del mismo, con el nombre de Instituto Normal Mixto del Altiplano Marquense, funcionando durante tres años de forma privada, sostenido por las colegiaturas de los estudiantes mientras se continuaba con las gestiones para lograr el funcionamiento por cooperativa.

Se inició funcionando en las aulas de la Escuela Oficial Urbana Mixta, Fray Bartolomé de las Casas con cuarto grado con la cantidad de 80 alumnos, los fundadores del centro educativo fueron los siguientes: Licenciado, Víctor Manuel Mazariegos de León, Lic. Julio César Pérez Rodríguez, Licenciado. Claudio Antulio Pérez Tomás, Profesor de Enseñanza Media. Flor de María Rodas Roche, Licenciado, José Aníbal de León Tomás, Licenciado, Adolfo Marino Bernardo Tomás, Bachiller y Perito en Computación, Vinicio Paz Mazariegos, personal de servicio, Eduardo Macario, así mismo se empezó con la gestión de un edificio escolar para propiedad de dicho Instituto, quedando aprobado y ejecutado dicho proyecto, construido al norte de la cabecera municipal con la cantidad de cinco aulas, una dirección, baños y cancha de basquetbol.

A Finales del año 2001 se logra firmar el Acuerdo, Ministerial No. 337 de fecha 11 de julio de 2002, partida presupuestaria No. 2002-008312-14-00-000-01-431-12-11000-00046, Resolución No. 0182-2002 AMS/uda-amd de la Dirección Departamental de Educación de san Marcos, quedando así con el nombre de Instituto Diversificado por Cooperativa.

Debido al incremento de la población estudiantil no fueron suficientes las aulas por lo que se vio la necesidad de construir un nuevo edificio de dos niveles al oeste del parque central, contando con un centro de cómputo, laboratorio de química, biología, sala de música, cocina, seis aulas, dirección secretaria, baños, bodegas e instalación deportiva y tienda escolar. Hasta el momento hay necesidad de poder ajustar algunos espacios destinados para laboratorios para uso de aulas, aunque con muy poca iluminación y comodidad para los dicentes y docentes.

### 1.10.1 La profesionalización de sus docentes

Del 2001 al 2003, se recibió acompañamiento técnico del programa (FEBIMAM), es decir el Fortalecimiento a la Educación Bilingüe Intercultural del Área Mam, del altiplano del departamento de San Marcos. Actualmente los docentes se han interesado en seguir estudios universitarios, contándose hasta la fecha con Licenciados en Administración Educativa, en Investigación Educativa, en Pedagogía, Profesores de Enseñanza Media en Educación Bilingüe Intercultural.

### **1.11 Organización del instituto diversificado por cooperativa**

De conformidad con el Reglamento de Institutos por Cooperativa, el establecimiento se encuentra organizado por la Junta directiva de Padres de familia. Está constituida de la siguiente forma: Presidente, representantes de padres de familia, Vicepresidente por el Director del plantel, secretario representante de padres de familia, tesorero integrado por el secretario contador del plantel, vocal primero representante de docentes, vocal segundo representante de la municipalidad y vocal tercero representante de padre de familia.

Desde el año dos mil doce se giró un acuerdo por el gobierno actual del general Otto Pérez Molina, Presidente de la República de Guatemala, haciendo un convenio con la Viceministra de Educación Cynthia del Águila, cambiando la carrera de Magisterio Nacional con la duración de tres años.

Hasta la fecha se ha implementado en el centro educativo la carrera de Bachillerato en ciencias y Letras con Orientación en Educación con una duración de dos años, los estudiantes de esta carrera deberán ingresar posteriormente a la Universidad para estudiar una especialidad con duración de tres años si así se desea. Así también se ha implementado la carrera de Magisterio Infantil Bilingüe Intercultural con una duración de tres años.

## **1.12 Visión y Misión**

### **1.12.1 Visión**

El Instituto diversificado por Cooperativa es un centro educativo multilingüe y multicultural que apoya la construcción del proyecto del desarrollo integral del país, con valores como la democracia, la paz, la vida y la justicia para todas y todos.

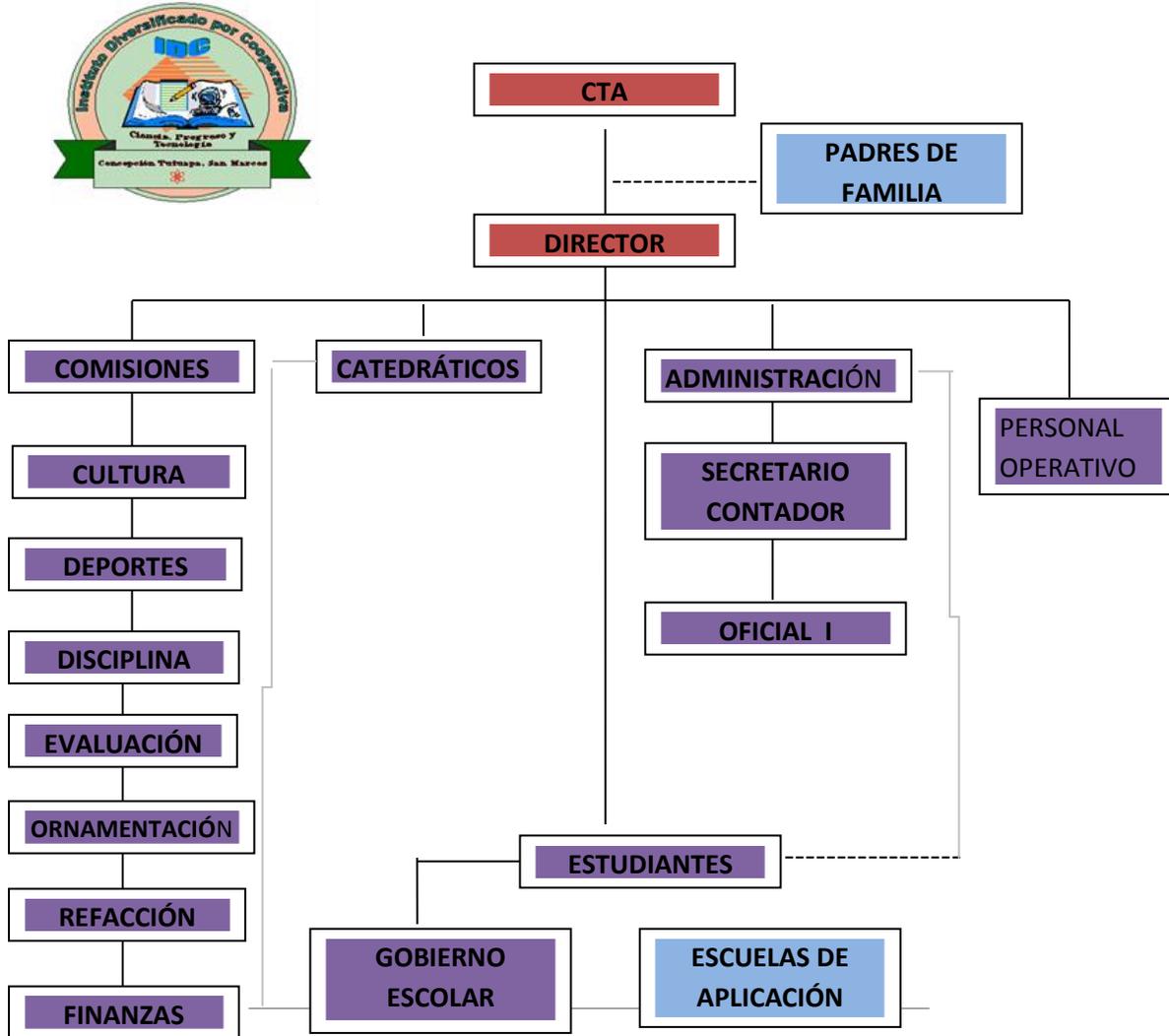
Brindar una educación de calidad que apoya el desarrollo humano, la calidad de vida, la interdependencia entre las personas, la tierra y el cosmos. Una educación para tiempos globales que permita a los pueblos proporcionar a sus habitantes oportunidades de crecimiento intelectual, espiritual, físico y emocional.

### **1.12.2 Misión**

Formar profesionales de educación con capacidad docente para que propicien la construcción de aprendizajes significativos para niños y niñas en edad escolar, que tomen en cuenta distintos ámbitos de aprendizajes, riquezas metodológicas, faciliten el desarrollo de la lengua materna y el aprendizaje de una segunda o más lenguas.

## 1.13 Estructura organizativa

### 1.13.1 Organigrama funcional



El establecimiento cuenta con un organigrama el cual se encuentra estructurado con líneas verticales las cuales son líneas de autoridad, desde la autoridad máxima que es representado por el Gestor Técnico Administrativo del Sector 1206.4 Licenciado Misael Eliseo Morales Ramos, seguido por la autoridad del centro educativo que es el director Licenciado Julio César Pérez Rodríguez.

Las líneas horizontales que nos indican la organización en el aspecto administrativo como el secretario contador, Bachillerato Industrial con Especialidad en Computación (BIPEC) Marco Vinicio Paz Mazariegos, oficial I Perito Contador (PC), Ingrid Elizabeth López Bámaca, así mismo los catedráticos que laboran en el establecimiento y todos a la vez integran las diferentes comisiones que funcionan en el centro educativo como Comisión de Cultura a cargo de Profesor de Enseñanza Media, Cesar Augusto Morales Ramos, Licenciada, Magdalena Floridalma Morales Ramos, Comisión de deportes Integrado por Marco Vinicio Paz Mazariegos y Profesor de Enseñanza Media, Edgar Obdulio Reynoso Pérez, comisión de disciplina, comisión de evaluación por el director Licenciado, Julio César Pérez Rodríguez, comisión de ornamentación Profesor de Enseñanza Media, Irma Maricela Velásquez Ramírez e Ingrid Elizabeth López Bámaca, comisión de refacción por comisión de finanzas por el Licenciado Byron Méndez Reyes y Profesor de Enseñanza Media, Elmer Rolando de León Tomás. El personal de servicio que lo conforma el señor Gerardo Ramírez.

Se cuenta también con la organización de estudiantes a través del Gobierno escolar y sirve de apoyo en las diferentes actividades de la institución.

Las líneas punteadas son de apoyo como los padres de familia representados por la directiva y las escuelas oficiales en donde los estudiantes realizan las diferentes etapas de la práctica.

## 1.14 Ubicación geográfica



El Instituto Diversificado por Cooperativa se encuentra al norte del Municipio de Concepción Tutuapa, San Marcos, según el mapa satelital que lo identifica la flecha cerca de la Cooperativa del Municipio y a la par del rastro antiguo.

## **Capítulo 2**

### **Diagnóstico institucional**

#### **2.1. Descripción de la metodología aplicada**

Para determinar los principales problemas que tiene el Instituto Diversificado por Cooperativa se tuvo que aplicar la metodología de la observación, reuniones, diálogos, investigación y de esta manera se estableció la posibilidad de hacer uso de algunas técnicas que a continuación se describen.

##### **2.1.1. Técnicas**

Se aplicó la técnica de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) que a través de ello se logró información importante de los problemas y debilidades que se encuentran en el establecimiento. La matriz de la Fortaleza, Oportunidad, Debilidad y Amenaza sirvió para poder detectar el problema mayor en la institución, con una lista de carencias y se dedujo que los problemas prioritarios son: la irresponsabilidad, la inestabilidad económica, la inseguridad y la incomodidad en los salones de clases.

Hubo necesidad de realizar un cuadro de priorización con un listado de criterios para cada problema, tomando en cuenta la facilidad de solución, si tiene algún beneficio, si cuenta con apoyo, si es urgente, tomando también en consideración el tiempo que sea necesario para poder trabajarlo, si responde a las política institucional y si son factibles las propuestas de solución al problema.

##### **2.1.2. Instrumentos**

Para poder determinar el problema se hizo uso de instrumentos como el cuadro de análisis con los problemas identificados que son la irresponsabilidad, inestabilidad económica, la inseguridad y la incomodidad en el salón de clases, ya que se tomó en cuenta las amenazas o factores que los provocan y pudiendo brindar algunas propuestas de solución a los problemas detectados.

### 2.1.3. Informantes

Para recabar la información hubo necesidad de poder contar con el apoyo de personas como lo es el Director Técnico Administrativo, el secretario contador, la oficial de secretaria y los nueve docentes que laboran en el centro educativo del Instituto Diversificado por Cooperativa. Estas personas fueron claves para lograr la información y detectar los problemas pertinentes en el establecimiento pues están involucrados directamente en el establecimiento.

### 2.1.4. Unidades de análisis

Las unidades que estuvieron involucradas para poder recabar información está: la dirección del establecimiento, claustro de catedráticos que laboran impartiendo las diferentes áreas en las diferentes carreras; se considera que fue una información verídica y muy valiosa que permitió diagnosticar algunos problemas de la institución, para proponer alternativas de solución y de esta manera mejorar el proceso educativo.

## **2.2. Resultados del diagnóstico institucional**

Una vez obtenido el resultado que arrojó la información de la matriz (FODA) y con la aplicación del cuadro de priorización se llegó a la conclusión que uno de los problemas principales que es urgente darle la solución posible solución es la irresponsabilidad en la que se encuentra la comunidad educativa debido a que no se cumple el horario de clases, improvisación de actividades de algunas comisiones.

Así mismo la propuesta para darle solución a la irresponsabilidad en el horario de clases tanto de los alumnos y docentes, bajo rendimiento escolar por la irresponsabilidad de los alumnos en el estudio, debilidades en docencia y administración, problemas sociales, reducción de población escolar por cambio de carrera, creación de otros establecimientos educativos con otras carreras como resultado se contempló la realización de temas motivacionales al personal administrativo, personal docente, alumnos y comité de padres de familia del establecimiento.

De esta manera se programaron las actividades en la ejecución del proyecto para el mejoramiento y desarrollo de actitudes habilidades y destrezas a todos los involucrados, que fue eficaz en los procedimientos utilizados para coordinar las actividades realizadas, para motivar la iniciativa y creatividad del personal administrativo de la institución.

Así mismo se analizó la sumatoria de los problemas en un cuadro de lista de carencias y se priorizó el primer problema con el visto bueno del Director del establecimiento y el personal docente, se planificó la propuesta y la aplicación, realización de orientación motivacional sobre la responsabilidad del personal administrativo, personal docente, comité de padres de familia, y estudiantes de Educación Diversificado por Cooperativa (IDC) del municipio de Concepción Tutuapa.

Se trató de explicar en forma ordenada el estudio realizado acerca del tema analizado por la practicante de la Universidad Panamericana de Guatemala con sede en el municipio de San Miguel Ixtahuacán, del departamento de San Marcos, su influencia en el ambiente laboral dentro de la institución, ya que el proyecto es de gran importancia porque la educación es la base del desarrollo para una buena administración educativa.

Si el personal está motivado es más entregado en el campo laboral y siente a gusto con los estudiantes que está a su cargo para educar y formar con principios y valores a los estudiantes con la implementación de capacitaciones sobre temas motivacionales ya que el personal administrativo y personal docente, lo ve como una oportunidad que la Universidad Panamericana les brinda a través de la practicante con la ilusión de tener una respuesta satisfactoria por parte de todos los participantes de la institución.

## Análisis FODA

FORTALEZAS		OPORTUNIDADES	
1.	Carreras debidamente autorizadas	1.	Estudiantes egresados con oportunidades de empleo
2.	Cuenta con personal administrativo, técnico y operativo	2.	Fomento de valores culturales
3.	Cuenta con un salón de clases para computación	3.	Participación en actividades municipales
	Se cuenta con eficiencia administrativa por experiencia de varios años	4.	Ofrece cuotas mensuales bajas y accesibles para padres de familia
4.	Conocimiento de procesos que han ido cambiando en la gestión del sistema del Ministerio de Educación	5.	Atención a estudiantes sin discriminación
5.	Cuenta con edificio propio	6.	Brinda oportunidad de superación académica a la población
6.	La mayoría de los estudiantes son maya hablantes	7.	Comunicación con padres de familia
7.	Preparación de estudiantes de acuerdo al nuevo Currículo Nacional Base (Bilingüe intercultural) utilizando el aprendizaje significativo	8.	ofrece a la población dos carreras educativas
8.	Cuenta con personal bilingüe y monolingüe	9.	Aumento de población estudiantil cada año
9.	Demanda estudiantil por cuotas mensuales bajas	10.	Control en contenidos programáticos
10.	Cuenta con docentes universitarios preparados para impartir clases	11.	Se cuenta con un perfil de egreso de estudiantes
11.	Carreras avaladas por el MINEDUC		
12.	Cuenta con archivos ordenados		

DEBILIDADES		AMENAZAS	
1.	Falta dominio del idioma materno en sus cuatro habilidades	1.	Poco apoyo de autoridades educativas
2.	Falta de laboratorios para áreas específicas	2.	Problemas sociales
3.	Incumplimiento de algunas funciones administrativas	3.	Escasos recursos económicos de padres de familia
4.	Impuntualidad en el ingreso al establecimiento de estudiantes y algunos docentes	4.	Reducción de población escolar por cambio de carrera
5.	Falta de gestión de proyectos a favor de la institución en infraestructura y mobiliario	5.	Creación de otros establecimientos educativos con las mismas carreras
6.	Por la cantidad de estudiantes no cuenta con suficientes aulas apropiadas para recibir clases	6.	Poco aprovechamiento del periodo de clases por retraso al ingreso al establecimiento
7.	No hay estabilidad de trabajo en el centro educativo	7.	Preparación inadecuada de estudiantes por ambiente escolar no apropiado
8.	No cuenta con rutas de evacuación en caso de catástrofes	8.	Mala atención a la comunidad educativa por subsidio insuficiente
9.	Falta de capacitaciones en administración y docencia	9.	Se corre el riesgo de despido de catedráticos y personal administrativo
10.	Cuenta con espacios húmedos que afectan la salud de docentes y estudiantes	10.	Accidentes por no contar con salidas de emergencia
11.	Poca visibilidad por baja de energía eléctrica en últimas horas de clases	11.	Debilidad en docencia y administración
12.	Estancamiento personal por conformismo	12.	Padecer constantemente de enfermedades comunes como: gripe, catarro, dolor de cabeza y huesos por humedad en el establecimiento
13.	Poca capacidad en infraestructura para albergar a más estudiantes	13.	Bajo rendimiento escolar de estudiantes por irresponsabilidad en el estudio
14.	Incomodidad de los educandos por mobiliario y aulas	14.	Improvisación de actividades (desorden)
15.	No se cuenta con recursos económicos para cubrir todas las necesidades del centro educativo		
16.	No cuenta con espacios recreativos apropiados a la edad de los estudiantes		

17.	Poca comunicación entre docentes	
18.	Comunicación inestable con autoridad educativa	
19.	No se realizan algunos procesos de ordenamiento de documentos administrativos como expedientes de estudiantes (desglose de expedientes)	
20.	No se cuenta con predio para ampliación de edificio	
21.	Carece de un psicólogo para orientar o ayudar a la comunidad educativa en problemas familiares y sociales	
22.	Estudiantes conformistas	
23.	No existe acompañamiento pedagógico de parte del MINEDUC para fortalecer la educación bilingüe	
24.	Falta de archivos para el servicio de docentes y con los que cuenta están en mal estado	
25.	Pizarrones en mal estado	
26.	Incumplimiento de docentes responsables de comisiones que existen en el centro educativo	

## **Capítulo 3**

### **Sistematización de la práctica**

#### **3.1 Desarrollo de la práctica**

En el proceso de la práctica profesional dirigida se empezó primero con una pequeña propedéutica con el asesor de la práctica de Licenciatura en Administración Educativa dirigido por el Licenciado Juan Samuel Domingo González dio la capacitación sobre cómo empezar la practica por lo que constituyó un ejercicio asesorado y monitoreado donde los conocimientos adquiridos durante el proceso formativo del estudiante se aplicó a una realidad específicamente en el ámbito de administración educativa.

La visión del practicante es declarar una organización que propone alcanzar los objetivos con el sentido humanístico a través del dialogo y de un servicio que proponga soluciones a los problemas urgentes de la sociedad tomando como base el diagnóstico y determinar el problema con la ayuda del personal administrativo, personal docente, comité de padres de familia gobierno escolar y estudiantes, el problema se diagnosticó y como resultado la presentación del FODA con el personal administrativo personal docente, y de la misma manera tener una propuesta en la solución del problema para posibilitar al futuro profesional ya que el tiempo de la práctica se realizó en las siguientes etapas: Marco Contextual, presupuesto para realizar el marco contextual elaborando una planificación, el diagnostico que sirvió como base para detectar el problema principal del Instituto Diversificado por Cooperativa IDC en el área administrativa.

Los cuales sirvieron para perfilar el proyecto correspondiente de la institución, se presentó la planificación del diagnóstico y el presupuesto para poder llevar en orden todo lo contemplado en el plan, se hizo una lista de carencias, listado de problemas, cuadro de priorización en donde se logró el total de problemas más urgente de solucionar a través de la realización de orientación motivacional sobre la responsabilidad personal administrativa docentes y estudiantes del Instituto Diversificado por Cooperativa (IDC) de municipio de Concepción Tutuapa, se trató de explicar

en forma ordenada el estudio realizado acerca del tema analizado por la practicante de Licenciatura en Administración Educativa de la Universidad Panamericana de Guatemala.

Ya que la motivación estimula el desenvolvimiento en el campo laboral de la Institución y en la primera etapa el director del Instituto Diversificado por Cooperativa, presentó a la practicante ante el personal administrativo, docentes y alumnos que inició el doce de enero, del año dos mil quince al mismo tiempo la practicante presento la solicitud al director del establecimiento identificándose como estudiante de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa, en la Universidad Panamericana con sede en San Miguel Ixtahuacán, San Marcos, el director del establecimiento autorizó y firmó la solicitud que se le presentó y así mismo felicitó al coordinador de la Universidad por haber tomado en cuenta al Instituto para realizar la práctica y dio a conocer a los catedráticos y estudiantes del establecimiento que la práctica tiene una duración de doscientas horas y el lugar de la realización será en la secretaría de la institución.

El director del establecimiento dio la cordial bienvenida a las practicantes y así mismo felicitó al coordinador de la Universidad por haber tomado en cuenta al Instituto para realizar la práctica. Al mismo tiempo suscribió el acta de inicio de la práctica en el libro de actas número tres que se registra en el establecimiento en donde a folios ciento cuatro y ciento cinco siendo las catorce horas del día lunes doce de enero del año dos mil quince.

En base a la solicitud presentada por la practicante de la Universidad el director del establecimiento procede a darle formal posesión según lineamientos establecidos por la universidad se dio lectura del acta y se firmó. En la misma fecha se solicitó al director los documentos administrativos, archivos para la información de la primera etapa de la práctica del marco contextual, se revisaron algunos documentos del establecimiento para lograr y encontrar la descripción del Instituto.

Se dialogó sobre la descripción del establecimiento en donde se logró la información de que la institución está al servicio de todos para cualquier información se revisaron algunos archivos, proyecto educativo institucional y otros documentos del centro educativo se fue descubriendo las diferentes informaciones de la institución.

El día siguiente fue la presentación y aprobación del plan contextual, se realizó una reunión con el personal administrativo y personal docente sobre la reseña histórica de la Institución la información se obtuvo con las personas conectoras del Instituto, dando una información de acuerdo a la fecha en que se fundó el establecimiento y quienes lo fundaron ya que las persona que gestionaron no todos están trabajado actualmente si no algunos ya no están, para obtener la información se visitaron personas que conocen sobres la historia del Instituto Diversificado por Cooperativa.

Se tuvo información sobre quiénes fueron las personas que lucharon para la fundación del Instituto Diversificado por Cooperativa, el Centro educativo se encuentra ubicado al norte de la cabecera Municipal de Concepción Tutuapa San Marcos. En el año de 1998 un grupo de profesionales se reunieron en el local de la Supervisión Educativa 1206.1 para gestionar el Instituto Magisterio de Educación Bilingüe, el 29 de enero del año 1999 el Director Departamental de Educación emite la resolución para el funcionamiento del mismo se inició con 80 Estudiantes los fundadores fueron el Licenciado Víctor Mazariegos de León, Licenciado Julio Cesar Pérez Rodríguez, Profesor de Enseñanza Media. Flor de María Rodas Roche. La Visión y Misión de la institución se fue analizando e implementando de acuerdo a las reuniones realizadas con el director secretaria y contador del establecimiento elaborado y colocado en un lugar visible y muy adecuado para poder leer en cualquier momento.

Se actualizó el organigrama del instituto y se presentó al director del establecimiento de acuerdo con la realidad organizacional actual, ya que es muy importante tenerlo bien estructurado y el centro educativo no contaba con el organigrama actualizado, se elaboró con líneas verticales las cuales representan líneas de autoridad, las horizontales indican organización en el aspecto administrativo y las líneas punteadas son de apoyo como los padres de familia, se colocó en un lugar adecuado en la dirección.

El Director agradeció el trabajo que se hizo en grande y puesta a la vista de la comunidad educativa. En la segunda etapa de la práctica se realizaron diferentes actividades, reuniones, diálogos, observaciones y conversación con el personal y personal docente para obtener información del diagnóstico institucional, se aplicó el (FODA) a través del cual se logró información muy importante de los problemas y debilidades que presenta el Instituto Diversificado por Cooperativa. Se presentó el (FODA) a doce integrantes del personal administrativo y personal docente, de las fodas aplicadas se fueron analizando de cuatro en cuatro hasta llegar a una sola matriz que sirvió para detectar el mayor problema del Instituto Diversificado.

Se elaboró una lista de carencias y se descubrió que los problemas prioritarios de la irresponsabilidad, son encontrados en el personal docente y alumnos; también en algunas comisiones del establecimiento. Hubo necesidad de realizar un cuadro de priorización con criterios de análisis para cada problema tomando en cuenta la facilidad de solucionarlos según la consideración del personal administrativo y personal docente juntamente con la practicante. Para determinar el problema se hizo un cuadro de análisis con los problemas identificados la irresponsabilidad, inestabilidad económica y la inseguridad del centro educativo se tomaron en cuenta las amenazas para brindar algunas propuestas de solución.

Los informantes fueron el personal administrativo y docente que laboran en el establecimiento. Hubo necesidad de presentar el foda al personal administrativo, personal docente y determinar cuál es el mayor problema.

El resultado del diagnóstico se llegó a una sola matriz del (FODA), se llegó a una conclusión que uno de los problemas urgentes que se descubrió fue la impuntualidad en el establecimiento tanto el personal como también los estudiantes y el propósito de proponer alternativas de soluciones para el mejoramiento del proceso educativo.

El problema que se detectó en el cuadro de priorización es la irresponsabilidad en el personal docente alumnos y con algunas comisiones del Centro Educativo, la propuesta es la realización de orientación con temas motivacionales sobre la responsabilidad al personal administrativo, personal docente, comité de padres de familia y estudiantes del Instituto Diversificado por Cooperativo del Municipio de Concepción Tutuapa, San Marcos.

Se planificó la propuesta de acuerdo a los pasos que el asesor de la práctica dio un modelo que contiene un orden con todos los aspectos que contempla para poder ejecutarlo en el establecimiento el plan del proyecto fue autorizado por el director del Instituto se envió en revisión con el asesor de la práctica y el visto bueno del coordinador de sede de la Universidad Panamericana.

El título de la propuesta es la realización de orientación motivacional sobre la responsabilidad administrativa, docentes y estudiantes del Instituto Diversificado por Cooperativa (IDC) del municipio de concepción Tutuapa, lo que motivó estudiar este tema es que hay muchos profesionales que están titulados no cumplen con el horario de trabajo correspondiente además no se sienten a gusto en el trabajo, se logró realizar cuatro charlar con el personal administrativo, personal docente gobierno escolar.

El comité de padres de familia y estudiantes de la carrera Magisterio Infantil y Bachillerato en Educación, ya que el planteamiento de la necesidad fue fundamentar la investigación que requiere de acudir a la investigación a través del (FODA) que se estudió las cual sirvió para soporte y apoyo a la misma. En esta oportunidad se seleccionó como antecedentes los siguientes temas en correspondencia a la investigación es importante resaltar que el ser humano siente ciertas necesidades motivacionales como es el reconocimiento y el espacio por haber realizado bien la tarea que hoy en día es bien conocido para patrones hasta qué punto representa la productividad de trabajo.

En la planificación de la propuesta se contempló un cronograma de actividades monitoreo y evaluación ya que toda actividad requiere de una buena organización, coordinación para analizar la información obtenida del monitoreo para lograr el éxito en un proceso continuo y sistemático en toda la vida, profesional lo cual implica asegurar que la frecuencia y la cantidad de herramientas y datos requeridos debe ser realista no se vuelve una carga para los responsables del proyecto.

Sin embargo dependiendo de la organización de diferentes personas tendrán un rol distinto en el análisis de los datos específicamente de las autoridades de la dirección personal Administrativo. Se tomaron en cuenta la participación de todos los estudiantes ya que esto ayudó a conocer las diferentes causas que da un impacto positivo en las personas que se interesan en aprender y llevar a la práctica toda la parte positiva.

Se hizo la solicitud y se presentó al director del establecimiento para la realización de las charlas con el personal administrativo, personal docente, comité de padres de familia y alumnado en general, se dialogó con el personal administrativo para fijar fechas de cada charla. Los temas fueron, “Motivar a los empleados y comprometerlos con una estrategia de servicio”. “La puntualidad un factor básico de tú trabajo”. “La plaga de la irresponsabilidad”. “La clave para crecer como profesional y conseguir tus objetivos”.

Se presentó la solicitud dirigida a la municipalidad para la autorización del salón de usos múltiples y la invitación a la licenciada en psicología Claudia Fuentes de Aguilar nacido en la ciudad capital. La primera charla fue el 8 de abril, se realizó en el centro educativo porque ese día el salón estaba ocupado. Se impartió la charla solo con el personal administrativo gobierno escolar y comité de padres de familia. El primer tema fue como motivar a los empleados y comprometerlos con una estrategia de servicio. En la primera capacitación asistieron 45 personas empezó a las tres de la tarde y terminó a la cinco y treinta minutos. El director del establecimiento se motivó mucho porque él decía a la psicóloga que esas capacitaciones hacían falta en este centro educativo y quedo muy agradecido por todo.

Los Recursos utilizados en la primera capacitación fueron los siguientes: Aparatos de amplificación, retroproyector, pantalla fondo para identificación de la practicante y el nombre del tema que se impartió a las personas invitados en ese momento. Al finalizar la charla todos los involucrados agradecieron a la practicante y a la licenciada por los temas discernidos ya que son de mucha importancia en el campo educativo, también se les brindó una refacción que fue proporcionada y costada por la practicante.

La Segunda capacitación se realizó en el centro cultural de concepción Tutuapa con el personal administrativo, docentes, la asociación de estudiantes del Instituto Diversificado por Cooperativa (IDC). Se capacitó sobre el tema la puntualidad que es un factor básico en la realización del trabajo, la persona que dio la capacitación fue la distinguida Licenciada en Psicología, María Fuentes Recinos de la fulgida villa de Tejutla, San Marcos.

La actividad empezó a las tres y media de la tarde y terminó a la cinco de la tarde. En la capacitación la licenciada repartió afiches a todos los participantes para material de apoyo y también algunas figuras, en ese momento hizo algunas preguntas a los participantes en la capacitación en donde todos participaron y demostraron el interés de responder cada pregunta.

El material de apoyo con lo que se contó en la segunda charla fue, una computadora, aparatos de amplificación, cañonera, pantalla para poder visualizar las diapositivas de los temas que se impartieron a los participantes, se colocó un fondo con el logo de la Universidad Panamericana y el nombre del proyecto.

En esa fecha participaron 35 personas en la capacitación, la misma fue de gran importancia para todos y al finalizar la actividad todos agradecieron por ese tipo de capacitaciones ya que en ningún momento se había participado en alguna de estas charlas motivacionales, y al terminar la charla se les dio una refacción a todos y el viático a la Licenciada.

La tercera capacitación se realizó en el salón de usos múltiples de Concepción Tutuapa el día miércoles 15 de abril de 2015, la charla empezó a las dos de la tarde se dio a conocer la agenda a todos los invitados, las personas que participaron fueron los del personal administrativo, personal docente, comité de padres de familia, alumnos del magisterio infantil y bachillerato en educación, todas las secciones, el salón se llenó con una cantidad de 450 participantes, se impartieron dos temas; la plaga de la irresponsabilidad y el primer paso clave para crecer como profesional y conseguir tus objetivos, esta tercera capacitación lo impartió el Licenciado Selvin Saiqui Autor de los libros invisibles juventud positiva, un joven de éxito.

El Licenciado es originario de Mazatenango, la capacitación fue de gran motivación para todos, casi no se sintió el tiempo, la charla terminó hasta la cinco de la tarde muchos compraron libros que el trajo a la venta y el director quedó muy agradecido por ese tipo de capacitaciones. La universidad contempla a través de la practicante esos temas motivacionales que son de gran importancia para la juventud, y así mismo por tomar en cuenta al centro educativo para realizar la práctica que fue una gran ayuda tanto al personal administrativo, como al personal docente y a los alumnos en general, todos quedaron muy motivados y animados en realizar cambios fundamentales en la actitud y actividad tanto en el proceso educativo como en sus quehaceres cotidianos, ya que es importante que el personal y los jóvenes aprendan a ser responsables en todas las actividades propuestas en el del centro educativo.

Al finalizar la actividad a todos se les dio una refacción de parte de la practicante y al licenciado se le entregó un reconocimiento así como el viático. Los materiales de apoyo son: mantas para fondo, letras para la identificación del proyecto educativo, logotipo de la universidad, computadora para la presentación de diapositivas, pantalla, aparatos de amplificación, micrófono inalámbrico, sillas y mesas.

### 3.1.1. Área trabajada

En la secretaría administrativa del Instituto Diversificado por Cooperativa Concepción Tutuapa San Marcos. Las necesidades más prioritarias en el centro educativo se detectó la falta de predio y espacios para ampliación de aulas; juegos recreativos, un centro de laboratorio y una buena ventilación e iluminación en las aulas se observó otras debilidades en la coordinación y organización en las actividades laborales, culturales, administrativas tanto con el personal administrativo, los docentes y alumnos, para lograr con responsabilidad e interés todas las actividades contempladas en el centro educativo.

### 3.1.2. Actividades desarrolladas

La presentación de solicitud para la realización de la práctica con el señor director del Instituto Diversificado. Y la aprobación de la solicitud, así como la suscripción del acta de toma de posesión en el centro educativo. Presentación del plan contextual, descripción de la institución, revisión, reunión y dialogo para solicitar el archivo de la institución para la recopilación de información de la reseña histórica del centro educativo, la colocación de la visión y misión del establecimiento colocado en un lugar visible de la dirección, limpieza general del archivo de la dirección, secretaría de la institución.

También la elaboración del organigrama del Instituto por Cooperativa, coordinación de actividades para el día del cariño, y día del carnaval con el personal administrativo, ordenar y rotular archivos del centro educativo, revisión de expedientes desde los años de 2000 al 2015 de la carrera magisterio y bachillerato en las secciones A, B, C.

Actualización de códigos de estudiantes revisión de expedientes de estudiantes de nuevo ingreso en la carrera de magisterio infantil en las tres secciones, desglose de expedientes desde los años de 2,001 al 2,014 de todas las secciones, presentación del plan diagnóstico, elaboración del (FODA). Aprobación del (FODA) con el director y el asesor de la práctica, dialogo y observaciones con el personal administrativo y personal docente.

Aprobación para la aplicación del (FODA), información para el diagnóstico institucional realización y datos obtenidos, diagnóstico elaborado y presentado al director y personal del Establecimiento, revisión del diagnóstico por el director de la institución y asesor de la práctica, identificación de problemas principales en el área administrativo y pedagógico, priorización de problemas, elaboración del plan y propuesta del proyecto educativo con el asesor de la práctica y el director del Establecimiento, también se contó con la visita del asesor de la práctica que llevo a motivar y animar para la realización del proyecto en el instituto.

Ejecución del proyecto, presentación de solicitud para la autorización del salón con el alcalde municipal, invitaciones a los conferencista, al personal administrativo, personal docente, comité de padres de familia y alumnado, realización de la primera charla con el personal administrativo gobierno escolar y comité de padres de familia y personal doce docente sobre los temas motivacionales dirigido por la practicante y la licenciada Claudia de Aguilar.

Aplicación de la segunda capacitación con una sección de estudiantes gobierno escolar, personal administrativo personal docente y comité de padres de familia en el centro cultural de Concepción Tutuapa, dirigido por la practicante y la psicóloga María Fuentes sobre el tema de la puntualidad un factor básico de tu trabajo, aplicación de la tercera capacitación realizado en el salón de usos múltiples de Concepción Tutuapa, con el personal administrativo, personal docente, comité de padres de familia y alumnado en general del Instituto Diversificado por Cooperativa. Se logró la asistencia de 450 participantes. En ese momento la capacitación fue dirigido por la practicante y el conferencista el licenciado Selvin Saiqui editor de los libros camino al éxito y después de la ejecución del proyecto se hizo un convivio con los del personal administrativo, personal docente, comité de padres de familia y gobierno escolar para la finalización de la práctica y se suscribió el acta de cierre de práctica y agradecer por haber terminado la misma y el proyecto educativo.

Las anécdotas durante la etapa de la práctica los docentes que forman la comisión de cultura del centro educativo, cuando se celebró el día del cariño participaron 12 candidatas para elegir a la señorita amistad y resulta que los del jurado calificador no se presentaron en ese momento; los de la comisión de cultura estaban desesperados y las señoritas inquietas y aburridas de tanto esperar, el director del establecimiento se acercó a mi persona y me invitó para formar parte del jurado calificador me presentaron como parte del jurado y se empezó la actividad pero ya muy tarde

En otra ocasión estaba en la secretaría del centro educativo cuando una señorita llegó llorando para pedir auxilio de una su compañera de la sección del magisterio infantil se desmalló en el aula y fui a levantar a la señorita, le hablé y me dijo que ella padece de epilepsia entonces le dije a sus compañeros que deben estar muy pendientes de ella y su familia en caso de las horas de salida del centro educativo.

### 3.1.3. Lecciones aprendidas

Tener una buena organización, coordinación y control en las actividades académicas y administrativas del centro educativo. Controlar y evaluar las actividades pedagógicas, deportivas, y culturales del centro educativo. Mantener ordenado el archivo del centro educativo rotulado para poder identificar las carreras, secciones y por promociones, desglose de expedientes por promoción y por sección y todos los de recuperación para llevar un mejor control en el centro educativo, también tener al día el libro de asistencia, del personal administrativo, personal docente y personal operativo, así mismo la dirección cuenta con los libros o documentos administrativos debidamente autorizados por las autoridades competentes.

### 3.1.4. Propuesta

Se planifico de acuerdo al estudio realizado a través del (FODA). Aplicado con el personal administrativo, personal docente y se analizó a través de reuniones y consensos para determinar la importancia del problema y la necesidad primordial que presenta el establecimiento, haciendo una lista de carencias para llegar a una sola matriz se dio a conocer al director del establecimiento, personal docente y el asesor de la práctica.

Se llegó a la conclusión con todos los participantes que uno de los problemas más urgentes es la irresponsabilidad, ya que el proyecto pretende capacitar al personal administrativo, personal docente y alumnado, ya que es una oportunidad que la Universidad Panamericana le brinda a la institución a través de la practicante.

Se llevó a cabo la realización de temas motivacionales al personal administrativo, personal docente, comité de padres de familia y estudiantes del Instituto por Cooperativa, de Concepción Tutuapa. En la propuesta del proyecto educativo se ejecutó de acuerdo a lo planificado, las actividades fueron enfocadas a los temas propuestos, las personas que participaron en la capacitación demostraron mucho interés en todas las actividades que se desarrollaron, las charlas fueron de gran beneficio a la institución ya que los temas fueron dirigidos por la practicante y los licenciados conferencistas idóneos de cada tema.

Se planifico de acuerdo al estudio realizado a través del (FODA), aplicado con el personal administrativo, personal docente y se analizó a través de reuniones y consensos para determinar la importancia del problema y la necesidad primordial que presenta el establecimiento, haciendo una lista de carencias para llegar a una sola matriz se dio a conocer al director del establecimiento, personal docente y el asesor de la práctica, se llegó a la conclusión con todos los participantes que uno de los problemas más urgentes es la irresponsabilidad, ya que el proyecto pretende capacitar al personal administrativo ,personal docente y alumnado, ya que es una oportunidad que la Universidad Panamericana le brinda a la institución.

### 3.1.4.1. Fundamentación teórica de la propuesta

La segunda persona en atenderse fue una mujer, sus vestidos indicaban una vocación religiosa más una sonrisa teñida de espiritual. Con esfuerzo, levantó un paquete a semejanza de un libro con 500 páginas, en donde, según la mística, revelaba el misterio de la felicidad humana. Tan pronto tuvo su oportunidad un filósofo barbón saludó, con la mirada sonriente y unos labios fijos, a un turbado funcionario del gobierno. “En siete ensayos, minuciosamente editados, he descifrado el enigma para conquistar la felicidad. El burócrata, acostumbrado a los días de trabajo sin mayor emoción que la hora de la salida y el almuerzo, de pronto sintió que existía. (Albert F. 2006. Optimizar la vida: claves para reconocer la felicidad. Editorial Alienta. p. 3.).

Los directivos auténticamente profesionales desean que las organizaciones que dirigen alcancen el éxito. Pero ¿qué es el éxito? A esta pregunta se pueden dar múltiples respuestas. Para un buscador de piedras preciosas, el éxito puede ser sinónimo de encontrar una esmeralda de gran valor. Para un individuo, el éxito puede consistir en ser agraciado con un importante premio de la Lotería. Para un empresario, el éxito puede ser aprovechar una coyuntura de escasez y exportar sus productos a precios muy superiores a los habituales en el mercado, lo que le permitiría generar un alto nivel de beneficios. Para otro, el éxito puede consistir en diseñar un nuevo producto que tenga gran aceptación por parte de los consumidores. Hay, por tanto, multitud de ejemplos diferentes respecto a qué se entiende por éxito. Sin embargo, ninguno de los citados se ajusta adecuadamente a la definición de éxito que propugnamos ya que ninguno de ellos garantiza que la organización seguirá teniendo éxito cuando pase ese momento de fortuna. (Álvarez L. 2015. El éxito. Editora Martinez Roca. p.5).

El liderazgo es un viaje en constante evolución. Las curvas y demás características de este camino que se extiende ante ti son impredecibles, pero te ayudaremos al darte un mapa. El texto que a continuación encontrarás divide el mapa en tres partes. Primero, he organizado la esencia de lo que significa liderar desde el alma para formar un conveniente acróstico que forma la palabra líderes, destacando con cada letra un aspecto clave para definir tu visión y luego obtener frutos de ésta. Lo que debes mirar y escuchar.

Debes realizar esto con tus sentidos, como lo hace un observador neutral que nada juzga por adelantado. Hazlo con tu corazón, obedeciendo los más genuinos sentimientos. Finalmente, mira y escucha con el alma, respondiendo a la visión y a los hondos propósitos que el alma te provee. (Barquero D. 2010. Liderazgo y reputación. Profit Editorial. p.7).

En una oportunidad un joven me preguntó sobre por qué menciono solamente cosas positivas en mis conferencias. Contesté que en mi vida anterior seguramente me dediqué a decir puras cosas negativas y que mi mundo indudablemente fue así. Tienes que hablar de la realidad me refutó, él esperaba otra respuesta. Hay quienes prefieren vivir en un mundo de pensamientos negativos para hundirse más y encontrar justificaciones y excusas para todo lo que no creen que pueden hacer. (Byrne R. 2010. El poder. Editorial Urano. p.9).

Difícil, apasionante y enriquecedora aventura de trabajar y competir en equipo. El equipo hace mejores a sus miembros. No se entiende el talento si no es al servicio del equipo por lo que, siendo inteligente, el talento necesariamente será solidario para con el equipo. Si eres generoso para con él, lo será mucho más para contigo. Construir un equipo competitivo es misión de todos sus miembros. No depende solo del entrenador, sino que todos sus integrantes tienen mucho que hacer en la compleja labor de ingeniería grupal que se requiere para construir el equipo. El talento se puede fichar, pero el equipo se construye. El equipo solo es producto del trabajo colectivo. No solo es un libro para el ámbito del deporte. Si el lector es capaz de ir más allá de la metáfora deportiva y acierta a quitarle la “camiseta” de futbolista, encontrará un interesante análisis de cómo construir un auténtico equipo competitivo. "El método saber competir" El equipo hace mejores a sus miembros. No se entiende el talento si no es al servicio del equipo, por lo que siendo inteligente, el talento necesariamente será solidario para con el equipo. Si eres generoso para con él, lo será mucho más para contigo. (Borrell F. 2007. Como trabajar en equipo. Ediciones Gestión 2000. p.3).

Hace algunos años, cómo mejorar su autoestima consagró a Nathaniel Branden como el creador y máximo divulgador del novedoso y revolucionario concepto de autoestima. Este nuevo libro, de envergadura y alcance inmensos, demuestra que casi todos los problemas psicológicos -desde la ansiedad y la depresión al auto sabotaje en el trabajo o la escuela- pueden atribuirse a una baja autoestima, a la vez que nos enseña cómo aumentar progresivamente nuestra conciencia de nosotros mismos y nuestra efectividad personal: cuál es la importancia de la autoestima en el puesto de trabajo, la función parental, la educación, la psicoterapia y la sociedad en general. La conclusión es que, en el mundo caótico y competitivo con el que nos enfrentamos en la actualidad tanto la felicidad personal como la supervivencia económica se basan en nuestra forma de comprender y fomentar la autoestima. (Branden N.2003. Los seis pilares de la autoestima. p.1).

Ama auténticamente lo que defiende batalla por los intereses de los demás. Como si el mundo fuera de sus hermanos. Dibuja en cada rostro. Esa ambición de ser grande. Felicita, motiva y se atreve a la próxima meta guerra a favor, jamás en contra hace porque decide primero. Invita a experimentar el éxito. Juntando sueños y sonrisas porque detrás del kilómetro que sigue está lo que buscamos. Los líderes que transforman el mundo son entusiastas y positivos. Nutren los espíritus con la paz y obsequian a las almas la herencia del bienestar. Porque un líder es un maestro. (Blanchard K. 2007. Liderazgo al más alto nivel. Editorial Norma. p.7).

Las motivaciones pueden clasificarse en dos tipos: fisiológicas y sociales. Las motivaciones fisiológicas tienen su origen en las necesidades fisiológicas del organismo: sed, hambre, miedo, dolor, placer. Las motivaciones sociales se adquieren durante el proceso de socialización, y varían de un individuo a otro y de una cultura a otra: dinero, posición social, prestigio, comunicación, relación, familia, etc. Ambas se van haciendo más complejas a medida que nos interrelacionamos. Ante una frustración, las personas reaccionamos de manera distinta, dependiendo de nuestras circunstancias y de experiencias pasadas. Entre las diferentes reacciones, señalaremos tres fundamentales:

- Adaptación a la nueva situación: Nos permite bien convivir con la situación o bien modificarla en la medida que nos resulte lo más satisfactoria posible.

- Adopción de una actitud conformista: Conlleva un empobrecimiento del comportamiento porque se puede romper una actitud de búsqueda activa de soluciones ante situaciones conflictivas, molestas, incluso dolorosas.
- Aparición de trastornos psíquicos o de comportamiento: Ansiedad, agresividad, depresiones, fobias, manías. (Blanco A. 2008. Aprender a motivar. Editorial. Paidós Ibérica. p.7).

No me referiré a todos los conceptos que se han desarrollado sobre energía, es más, en todo este tratado, sólo te entregaré lo que de mi experiencia de vida rescato por medio del recuerdo desde mi corazón. Energía es la esencia de toda existencia en este planeta y en toda la creación, ya sea en este universo como en otros. Es la presencia de la fuente de origen en la vida, de donde viene tu ser y tú conciencia, mediante distintas velocidades de manifestación. Es decir, todo lo que conoces y lo que no, tiene como soporte la energía, pero en distintas frecuencias vibraciones. En nuestro caso, humanos y de todas las forma que habitan la tierra, incluidas piedras y aquellas cosas que suponemos no están vivas, pero que no es así, la energía tiene una velocidad vibracional más lenta que la que pueden tener otras conciencias que existen en el multiverso, y que podemos darle muchos nombres, como ángeles, maestros, demonios, fantasmas, dioses, hadas y duendes, elementales, etc.

Es por eso que la forma que adquiere esta energía en baja vibración es más densa que la de otras manifestaciones de vida, creando un cuerpo biológico como sostén de nuestro ser. Por lo tanto, este cuerpo que has creado para vivir en la tierra puede ser tocado y aprehendido por ojos y manos. Esta característica concreta de tu cuerpo te ha llevado a creer que la energía es algo ajeno a ti, y más todavía, a creer que no puedes manipularla y transformarla a voluntad. Pues bien, no es así, la verdad tras la ilusión que se te muestra día a día en la vida, es que eres energía y que puedes entenderla así, y por ende llegar a cambiar cualquier estado que quieras y que no te acomode, desde estados de ánimo, hasta enfermedades y dolores que aquejan a tu cuerpo. Esta comprensión te llevará aún más lejos, a entender que, incluso, toda dolencia no es más que una excusa para no tomar la vida en tus manos y ser responsable de tu destino, uno que no existe y no está escrito, sino que vas creando a cada instante. (Blay A.2009. Energía personal. Editorial Indigo.p.7.).

La persona que se acepta es porque ha decidido convivir con su propia realidad, sean cuales fueren las imperfecciones y defectos, de una manera completa, sin reservas. Es consciente de que hay varias cosas que no le gustan, pero también sabe que aceptarse no significa necesariamente gustarse. Desde la aceptación se pueden programar y diseñar con serenidad los cambios y las mejoras que nos permitan gustarnos o convertir en irrelevantes los aspectos menos positivos de nuestra persona. (Cloud H.2012. Los Cambios Necesarios. Editorial Vida. p.17).

Tu existencia influye en el tiempo de los demás. Tu familia no sería la misma si tú no hubieras visto la luz. Si tú no hubieras nacido, tu familia y su historia tendrían un rumbo distinto. Tan sólo por el hecho de estar vivos, los seres humanos están afectando, influyendo y cambiando el destino de la historia de quienes los rodean. Por estar aquí y ahora, por el sólo hecho de vivir en este tiempo y en estos minutos, estamos tocando las vidas de los demás. Y cambiando el destino de sus historias personales. Toda existencia toca la vida de los demás. Una sola decisión hoy puede afectar el destino de seis generaciones. Si una familia elevó a su clan a la riqueza, manteniéndola en el tiempo, ha configurado el destino de sus descendientes. Si en cambio, otra familia conduce a su dinastía por las mismas penurias y nada hace para remediarlo, está condenando a su prole a la miseria. (Dilenschneider R. 2011. El poder e Influencia Ética. Editorial Interamericana de México. p.5).

La autoestima es el concepto que tenemos de nuestra valía personal y de nuestra capacidad. Es, por tanto, la suma de la autoconfianza, el sentimiento de la propia competencia y el respeto y consideración que nos tenemos a nosotros mismos. La autoestima se basa en la ingente cantidad y variedad de pensamientos, sentimientos, experiencias, vivencias y sensaciones que hemos ido acumulando a lo largo de nuestra existencia, pero especialmente durante las primeras etapas de la vida: infancia y adolescencia. Ese conglomerado de sentimientos, creencias, experiencias y evaluaciones se canalizan hacia un concepto elevado y firme sobre nuestra propia valía o, por el contrario, cristalizan en una línea de inutilidad, desconfianza en sí mismo, indefensión y percepción negativa de la propia realidad existencial. El amor; que es el más profundo de los sentimientos, seguramente el sentimiento por antonomasia, se exterioriza en forma de manifestación espontánea de acercamiento, de generosidad y de entrega a los demás.

Es emoción que nos invade y nos inunda sin medida y que, aunque la sentimos en lo más profundo de nosotros mismos, casi siempre llega a nuestras vidas de forma inexplicable e incomprensible. (Duclos G. 2010 Autoestima pasaporte para la vida. Edaf Editorial. p.56).

Durante los últimos 50 años, los investigadores del liderazgo han realizado más de 1.000 estudios en un intento por determinar los estilos, características o rasgos de personalidad definitivos de los grandes líderes. Ninguno de estos estudios ha producido un perfil claro del líder ideal. Gracias a Dios. Si los investigadores hubiesen generado un estereotipo de estilo de liderazgo, los individuos estarían toda la vida tratando de imitarlo. Se convertirían en personajes, no en personas, y los demás los detectarían inmediatamente. Nadie puede ser auténtico tratando de imitar a alguien. Se puede aprender de las experiencias de otros, pero no hay forma de ser exitoso cuando se intenta ser como ellos. Las personas confían en uno cuando uno es genuino y auténtico, no una réplica de alguien más. El CEO y presidente de Amgen, Kevin Sharer, quien ganó una experiencia invaluable trabajando como asistente de Jack Welch en los años 80, pudo observar los inconvenientes del culto a la personalidad en GE en aquellos días. “Todos querían ser como Jack”, explica. El liderazgo tiene muchas voces. Uno tiene que ser quien es, no tratar de emular a alguien. En los últimos cinco años, las personas han desarrollado una profunda desconfianza de los líderes. Cada vez se hace más evidente que en el siglo 21 necesitamos un nuevo tipo de líder de negocios. En 2003, el libro de Bill George *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value* desafió a la nueva generación a liderar con autenticidad. Los líderes auténticos demuestran una pasión por su propósito, practican sus valores consistentemente y lideran tanto con el corazón como con la cabeza. Establecen relaciones significativas de largo plazo y tienen la autodisciplina para obtener resultados. (Goleman D. 2013. *Liderazgo*. Editorial S. A. Ediciones B. p.5.).

La alegría de vivir, la alegría de compartir con otros la propia existencia ha de ser potenciada, incrementada y enriquecida con la ejemplaridad del educador. Esta constituye uno de los elementos esenciales de su personalidad educativa: la encarnación de los valores que, con su ejemplo, presenta al educando de manera experiencial y viva. A mi juicio, el valor de los valores o el denominador común de todos ellos es, sin duda, la alegría. (Goleman D. 2012. La alegría de Vivir: el secreto y la esencia de la felicidad. Editorial Rigden. p.18).

La motivación es el motor de nuestro obrar, es una fuerza capaz de impulsar nuestra conducta y también de sostenerla mientras dure esta conducta. Los psicólogos distinguen tres elementos: El objeto que se pretende alcanzar (estímulo). La pulsión o energía básica (respuesta). El organismo o persona que recibe el estímulo y reacciona con una respuesta concreta. Estos elementos van unidos puesto que se necesitan una serie de estímulos que provoquen una respuesta. La existencia del binomio estímulo-respuesta explica la existencia de la motivación. Debe considerarse un tercer elemento: es el organismo (la persona) que reacciona de determinada manera ante un estímulo dependiendo de cuál sea su situación o circunstancia. Las motivaciones pueden clasificarse en dos tipos: Fisiológicas: tienen su origen en las necesidades del organismo: sed, hambre, miedo, dolor, placer. Sociales: se adquieren durante el proceso de socialización y varían de un individuo a otro y de una cultura a otro: dinero, posición social, prestigio, comunicación, relación familia. Tanto las motivaciones fisiológicas como las sociales se van haciendo más complejas según nos interrelacionamos. Motivo no es sinónimo de necesidad, sino también de valores, metas y expectativas. (González L. 2001. Satisfacción y motivación en el trabajo. Editorial Díaz de Santos. p3).

Todos los gerentes, sin importar su nivel, el tamaño o tipo de organización, realizan en mayor y menor grado las cuatro funciones básicas del proceso administrativo. Para llevarlas adecuadamente requieren una serie de habilidades. Según la Real Academia Española (RAE), por habilidad se entiende la capacidad y disposición para algo; o, cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza. En nuestro caso, por habilidades entenderemos las capacidades que resultan del conocimiento, la práctica y la aptitud.

“El término administración se refiere al proceso de conseguir que se hagan las cosas, con eficiencia y eficacia, mediante otras personas y junto con ellas”. Eficiencia: “Hacer algo correctamente; se refiere a la relación que hay entre insumos y productos. Busca reducir al mínimo los costos de los recursos”. Eficacia: “Hacer lo correcto; alcanzar las metas”. Proceso: “Se refiere a las actividades primordiales que desempeñan los gerentes”. Qué se entiende por administración? Administración general e industrial) describió cinco actividades gerenciales básicas, es decir, lo que deben hacer los gerentes: planificar, organizar, instruir, coordinar y controlar. Si bien existen diversas clasificaciones, actualmente, se considera que PLANIFICAR, ORGANIZAR, DIRIGIR y CONTROLAR son las cuatro funciones básicas de todo proceso administrativo. (Gutiérrez O. 2013. Fundamentos de la Administración Empresarial. Editorial Pirámide. p. 4).

Cuando pones la proa visionaria hacia una estrella y tiendes el ala hacia tal excelsitud inasible, afanoso de perfección y rebelde a la mediocridad, llevas en ti el resorte misterioso de un Ideal. Es ascua sagrada, capaz de templarte para grandes acciones. Custódiala; si la dejas apagar no se reenciende jamás. Y si ella muere en ti, quedas inerte: fría bazofia humana. Sólo vives por esa partícula de ensueño que te sobrepone a lo real. Ella es el lis de tu blasón, el penacho de tu temperamento. Innumerables signos la revelan: cuando se te anuda la garganta al recordar la cicuta impuesta a Sócrates, la cruz izada para Cristo y la hoguera encendida a Bruno; -cuando te abstraes en lo infinito leyendo un diálogo de Platón, un ensayo de Montaigne o un discurso de Helvecio; -cuando el corazón se te estremece pensando en la desigual fortuna de esas pasiones en que fuiste, alternativamente, el Romeo de tal Julieta y el Werther de tal Carlota; -cuando tus sienes se hielan de emoción al declamar una estrofa de Musset que rima acorde con tu sentir; y cuando, en suma, admiras la mente preclara de los genios, la sublime virtud de los santos, la magna gesta de los héroes, inclinándote con igual veneración ante los creadores de Verdad o de Belleza. (Ingenieros J. 2007. El hombre mediocre. Editorial Linkgua S.L.p.7).

No era una mujer de aspecto muy impresionante —tenía poco más de 5 pies de estatura, casi llegaba a los cuarenta años, y su piel era oscura y curtida. No sabía leer ni escribir. Usaba ropa gruesa y desgastada. Cuando sonreía, la gente podía ver que le faltaban los dos dientes frontales superiores. La reputación y la influencia de Tubman imponía respeto, y no sólo entre los esclavos que soñaban con obtener su libertad. Norteños influyentes de ambas razas la buscaban. Hablaba en reuniones y en hogares a lo largo de Filadelfia, Pennsylvania; Boston, Massachusetts; St. Catharines, Canadá; y Auburn, New York, donde finalmente se estableció. Gente prominente la buscaba, como el senador William Seward, que posteriormente se convirtió en el secretario de estado de Abraham Lincoln, y el franco abolicionista y antiguo esclavo Frederick Douglass. El consejo y el liderazgo de Tubman también fueron buscados por John Brown, el famoso abolicionista revolucionario. Brown siempre se refería a la antigua esclava como “general Tubman”, y se han citado sus palabras cuando dijo que ella “era mejor oficial que la mayoría de los que él había visto, y podía dirigir un ejército con el mismo buen éxito que había dirigido sus pequeños grupos de fugitivos”.<sup>1</sup> Esa es la esencia de la Ley del Respeto. (Manglano J.2014. Respeto. Editorial Freshbook.p.9.).

Todo lo que el hombre crea o adquiere, comienza en las formas de DESEO, el deseo es llevado en la primera vuelta de su viaje, desde lo abstracto a lo concreto, hacia dentro del taller de la IMAGINACION, donde los PLANES para su transición son creados y organizados. La formación de un plan práctico o planes DEFINITIVO (S), constituye un importante paso a través de los cuales, ésta transformación puede ser hecha. Usted ahora será instruido acerca de cómo construir planes que serán prácticos. Si el primer plan el cual usted adopta no trabaja exitosamente, reemplácelo con un nuevo plan, si éste nuevo plan falla al trabajar, reemplácelo y así sucesivamente, hasta que encuentre un plan que REALMENTE TRABAJE. Este punto es en el cual, la mayoría de los hombres se encuentra con el fracaso, por su falta de PERSISTENCIA en crear nuevos planes para reemplazar aquellos que fallaron. (Marina J. 2011. Los secretos de la motivación. Ediciones Ariel. p. 4.).

Para este tipo de personas mi respuesta es que el optimismo significa observar y sentir con mayor atención los problemas más de lo visto por las personas con mentalidad predominantemente negativa, justamente porque una disposición mental adecuada nos llama a la decisión y a la acción. Nadie es perfecto y la vida nos sigue enseñando cada día. Dejo bien claro que mi intención no es cambiar a nadie sino exponer ideas y observaciones. Tengamos cuidado con lo de “sufrir, peruano, sufrir si quieres progresar” y reflexionemos sobre “piensa, proyecta, decide y actúa si quieres progresar”, “a pesar de todo, el mundo es bonito”. (Punset E. V. 2012. Viaje al optimismo. Editorial destino. p.11).

Mi primera motivación para enseñar el perdón fue ver, en mi calidad de terapeuta, que esta clave esencial para la curación era muy poco entendida y alentada. Hablé con muchos colegas y descubrí que la necesidad real de perdonar era, en general, como un punto ciego en su conciencia. Sin embargo, yo tenía claro que las personas que perdonan son capaces de ir más allá de simplemente arreglárselas hacia una curación más profunda y de disfrutar realmente de su vida. También tenía claro que las personas que se pierden en la rabia, el rencor, la culpa y la vergüenza se estancan emocionalmente y pierden su poder. En mi trabajo de asesora y consejera en el control del estrés, veía el impacto negativo de los sentimientos de aversión y de culpa en el nivel de estrés y en la salud física. (Rivas R. 2012. Saber perdonar. Editorial Urano. p.13.).

La vanidad, el apetito de valer, y la soberbia, el apetito de ser como dioses, son muy diferentes al resto de los apetitos humanos, están en un nivel o plano superior, yo diría espiritual, muchas veces son muy importantes y necesarios para liberarnos de la esclavitud a los apetitos inferiores. Saberse valioso y completo es fundamental para poder enfocarse hacia fuera, más allá de lo que siento o tengo ganas, y poder pasar al plano de la contribución, del servicio y a una plenitud de vida superior. Pero una vez en este plano se vuelven peligrosísimos, ya que al vivenciar y palpar el poder de generar y crear que tenemos, quedamos totalmente expuestos a la vanidad y a la soberbia, por creer que ese poder proceder de nosotros mismos, y no querer darnos cuenta de que hay una sola fuente de poder, que es el todo, que es el ser, Dios, quien nos delega ese poder, y es quien decide que lo tengamos o no. Para darnos cuenta de esto bastaría mirar la inmensidad que nos rodea, y que si “El” quisiera, desapareceríamos en menos de un instante.

Para mí, las primeras caídas en depresión, fueron una evidencia muy poderosa de que había un algo superior que tenía el poder de darme o quitarme a gusto eso que yo sentía como “mi” poder. Así como me pasó a mí, puede pasarle a cualquiera, fíjate lo frágil que sos, y si sos poderoso es porque ese algo superior decide que lo seas. En la Biblia, en el libro de Daniel, se narra la experiencia del poderoso Nabucodonosor, que creía que todo su poder provenía de sí mismo, entonces Dios lo quitó de su reino y lo hizo vivir entre, y como las bestias del campo, sin nada, sin su pretendido poder, hasta que este reconoció que su poder provenía de Dios, y entonces fue devuelto a su reino, y con más poder del que tenía. (Salomon A. 2015. El demonio de la depresión. Editorial Debate. p.3).

Los líderes evalúan todas las cosas con pasión de liderazgo. RECUERDA EL PROGRAMA DE TELEVISION Dragnet? Si lo recuerda, probablemente conoce la frase que Jack Webb hizo famosa en ese programa: “Sólo los hechos, señora, sólo los hechos”. De todas las leyes del liderazgo, la Ley de la Intuición es tal vez la más difícil de entender. ¿Por qué? Porque depende de mucho más que de sólo los hechos. La Ley de la intuición está basada en hechos, más el instinto y otros factores intangibles. Y la realidad es que la intuición del liderazgo es por lo general el factor que distingue a los líderes más grandes de los que simplemente son buenos líderes. Permítame referirle una conversación que tuve hace varios años con Tim Elmore, un miembro del personal. Esta lo ayudará a entender mejor la Ley de la Intuición. (Salisbury A. 2015. Camino de la intuición tu guía de viaje para esta vida. Editorial Faro. p.5.).

Si dejamos abiertos de par en par los sentidos y nuestro cuerpo y nuestro espíritu, en perfecta sintonía, se dejan invadir por la Naturaleza y por la vida que late en los demás seres, como por arte de magia nos sentiremos inundados de la paz, la fuerza, el orden y la belleza de esa maravillosa sinfonía de la creación en todo su ‘esplendor. Y es que la vida en sí misma es un generador constante de alegría. El niño, desde su más tierna infancia, ha de ser educado para la alegría poniéndole en contacto directo con el equilibrio, el orden, la fuerza y la belleza de los seres que le rodean. Ha de percibirlos, sentirlos y amarlos para sentirse y amarse a sí mismo como parte integrante de la maravilla del Universo. Sí, se aprende a ser alegre y el aprendizaje de la alegría debería ser tarea primordial en el hogar y en la escuela. Si es verdad, como decía

Romano Guardini, que “educamos más por lo que somos y hacemos que decimos....», ser adultos alegres, cambiar nuestras actitudes deprimentes, negativas y derrotistas por otras entusiastas, positivas y esperanzadoras, sería la *conditio sine qua non* de una educación para los valores humanos. (Tierno B. 2007. *Apreciación de la belleza*. Editorial Grijalbo. p.19).

La persona motivada por necesidades básicas de seguridad es casi por completo dependiente del exterior, ya que las necesidades de seguridad, pertenencia, relaciones amorosas, aprobación y respeto sólo pueden ser satisfechas desde fuera de la persona. Como acertadamente afirma Maslow, «quien se encuentra en situación de dependencia no puede decirse que dirija su propio destino o se autogobierne, debe ser sensible a la aprobación, afecto y buena voluntad de los demás. Está temeroso de su entorno, porque existe la posibilidad de que pueda fallarle. (Tierno B.2009. *Los pilares de la felicidad*: Edita Temas de Hoy. p.1).

Estos tres núcleos valorativos que tan acertadamente señala el profesor Herrerías se nutren, activan y proyectan desde el que personalmente considero valor de los valores: la aceptación de sí mismo. Amarse a sí mismo es la decisión más importante que debe tomar todo ser humano a cada instante, en todas las etapas de su vida, tanto en la infancia como en la ancianidad. El problema radica en que aceptarse y amarse a sí mismo exige aprendizaje, nos lo han de enseñar desde la cuna y debemos seguir aprendiéndolo a lo largo de toda nuestra existencia. (Tierno, B. 2011. *Aceptación de sí mismo*. Editorial: Edita Taller de Editores. p.13).

El esfuerzo es, pues, el más ambicioso programa de desarrollo personal del ser humano. A medida que aumenta la seguridad y quedan satisfechas las necesidades básicas de alimento, amor, respeto, aprobación, autoestima, etcétera, se va poniendo en marcha el segundo sistema de fuerzas que activa el desarrollo, la salud psíquica y la autorrealización. (Torralba F. 2009. *El esfuerzo*. Editorial Milenio.p.3).

La esencia del ser humano es encontrar su propia trascendencia, su verdadero sentido. Pero el sentido de la propia finalidad no es algo que buscamos, encontramos o descubrimos, sino algo que somos, vivimos y sentimos, es una verdadera necesidad. Por eso, es precisamente cuando dejamos de buscarlo todo para serlo todo, cuando iniciamos la escalada hacia la conquista de nosotros mismos, motivados por las necesidades superiores de verdad, bondad, espiritualidad y apreciación de la belleza, y, como decíamos al hablar de la autorrealización, dejamos de estar motivados por las necesidades de rango inferior, que son todas las materiales y de seguridad, ya comentadas. (Torralba F. 2014. El valor de ser uno mismo: la autorrealización en siete movimientos. Editorial Milenio. p.5).

Una auténtica libertad se puede conseguir cuando se es capaz de reconocer en nosotros mismos ese lado oscuro al que nos hemos acostumbrado, con el cual convivimos cotidianamente pero que hacemos como si allí no estuviera. La realización personal se apoya en que necesitamos adaptarnos a un mundo que nos exige triunfar y demostrar felicidad. ¿Vivimos en una sociedad especialmente intolerante a la frustración o esto ha pasado siempre? Personalmente creo que esto ha ido avanzando en los últimos años. A partir de los medios masivos de comunicación, las redes sociales, y el aumento del nivel del ego, las personas no admiten ni frustración ni felicidad. Todo depende del punto de vista de cada persona. La sociedad critica al que es muy feliz por estar tan “despreocupado” y critica al infeliz porque tendría que ser más feliz, entonces el mayor error es que la mayoría está viendo lo que hace el otro, y opina, en lugar de mirar hacia adentro y ocuparse de ser uno mismo el creador de su propia felicidad. No necesitamos adaptarnos al mundo sino simplemente ser, a medida que nos enfoquemos en eso, la intolerancia desaparecerá. Se vive una vida pensando que se está sano mentalmente cuando se valora tanto “el qué dirán” incluso cuando se dice para afuera que lo interior es lo más importante. En mi concepto conseguir la libertad es un objetivo a lograr porque ser libres a medias no es la “verdadera libertad”. Y claro, ¿qué es ser libres a medias? No es acaso poder elegir que vestirse, en que trabajar, a que pareja tener, que profesión seguir y sin embargo, no poder escapar de ese Esquema mental de la Sociedad por el cual debemos siempre en alguna medida complacer y estar pendiente de la opinión del resto de la sociedad.

En las últimas décadas los seres humanos han explorado más su mente en busca de un factor que les pueda permitir acercarse a la verdadera libertad. (Trungpa C. 1998. El mito de la Libertad y el camino de la meditación. Editorial Kairos. p.13.).

Esta evolución supone una ampliación del concepto tradicional de calidad. En la actualidad ya no podemos hablar sólo de calidad del producto o servicio, sino que la nueva visión ha evolucionado hacia el concepto de la calidad total. La calidad del producto o servicio se convierte en objetivo fundamental de la empresa; pero si bien con la visión tradicional se trataba de conseguir a través de una función de inspección en el área de producción, en el enfoque moderno la perspectiva se amplía, considerando que va a ser toda la empresa la que va a permitir alcanzar esta meta, fundamentalmente a través de la prevención. Según esta nueva visión, podrá mejorar la calidad del producto o servicio si mejora la calidad global de la empresa, es decir, si ésta se convierte en una organización de calidad, refiriéndose a una empresa avanzada en calidad porque ha implantado la dirección de la calidad. (Zeithaml V. 1992. Calidad total en la gestión de servicios: Editorial Díaz Santos. p. 9.).

## **Conclusiones**

- El uso y manejo inadecuado de los documentos administrativos en la dirección y secretaria del instituto diversificado (IDC), del municipio de Concepción Tutupa, San Marcos, limita el desarrollo eficiente, y eficaz del proceso administrativo.
  
- El personal administrativo dotado de capacidad en su desempeño profesional administrativo, puede realizar efectivamente su labor profesional, ya que la propuesta fue de gran ayuda para seguir fortaleciendo con el personal administrativo, personal docente, comité de padres de familia y alumnados que deben estar conscientes en mejorar la puntualidad en el área educativa.
  
- En el proceso de la práctica profesional administrativa se logró la participación activa del personal administrativa, personal docente, gobierno escolar y comité de padres de familia a través del diálogo se vio el interés de la autoridad institucional en la asistencia de la realización de temas motivacionales en el centro educativo.

## **Recomendaciones**

- Se sugiere que el personal administrativo, personal docente, comité de padres de familia y alumnos tomó en cuenta el seguimiento de las capacitaciones sobre temas motivacionales para contribuir en el desarrollo del proceso administrativo del establecimiento.
- Es aconsejable que el personal administrativo, personal docente y estudiantes practiquen la autoestima que es básico de la vida personal y de la capacidad profunda para la formación integral de todos y a nivel administrativo y en el desarrollo de las actividades del personal docente para contribuir al seguimiento del proceso educativo eficientemente del instituto diversificado (IDC), del municipio de Concepción Tutuapa, San Marcos.
- Es necesario preparar y capacitar al personal administrativo y personal docente, para que asúmen la responsabilidad que les corresponde, para mejorar y elevar el nivel de desarrollo de las actividades administrativas como en la docencia a beneficio de los estudiantes de la institución.

## Referencias bibliográficas

- Albert F. Optimizar la vida: claves para reconocer la felicidad. Editorial Alienta. (2006)
- Álvarez L. El éxito. Editora Martinez Roca. (2015)
- Barquero D. Liderazgo y reputación. Profit Editorial. (2010)
- Byrne R. El poder. Editorial Urano. (2010)
- Borrell F. Como trabajar en equipo. Ediciones Gestión 2000. (2007)
- Branden N Los seis pilares de la autoestima. (2003)
- Blanchard K Liderazgo al más alto nivel. Editorial Norma. . (2007)
- Blanco A. Aprender a motivar. Editorial. PaidosIberica. (2008)
- Blay A. Energía personal. Editorial Indigo. (2009)
- Cloud H. Los Cambios Necesarios. Editorial Vida. (2012)
- Dilenschneider R El poder e Influencia Ética. Editorial Interamericana de México. (2011)
- Duclos G. Autoestima pasaporte para la vida. Edaf Editorial. (2010)
- Goleman D Liderazgo. Editorial S. A. Ediciones B. . (2013)
- Goleman D La alegría de Vivir: el secreto y la esencia de la felicidad. Editorial Rigden. . (2012)

- González L. Satisfacción y motivación en el trabajo. Editorial Díaz de Santos. (2001)
- Gutiérrez O. (2013) Fundamentos de la Administración Empresarial. Editorial Pirámide.
- Ingenieros J. El hombre mediocre. Editorial Linkgua S.L. (2007)
- Manglano J. Respeto. Editorial Freshbook. (2014)
- Marina J Los secretos de la motivación. Ediciones Ariel. . (2011)
- Punset E. VViaje al optimismo. Editorial destino. . (2012)
- Rivas R. Saber perdonar. Editorial Urano. (2012)
- Salomon A. El demonio de la depresión. Editorial Debate. (2015)
- Salisbury A. (2015) Camino de la intuición tu guía de viaje para esta vida. Editorial Faro.
- Tierno B Apreciación de la belleza. Editorial Grijalbo. (2007)
- Tierno B. Los pilares de la felicidad: Edita Temas de Hoy. (2009)
- Tierno, B. Aceptación de sí mismo. Editorial: Edita Taller de Editores. (2011)
- Torralba F. El esfuerzo. Editorial Milenio. (2009)
- Torralba F. (2014) El valor de ser uno mismo: la autorrealización en siete movimientos. Editorial Milenio.

- Trungpa CEl mito de la Libertad y el camino de la meditación. Editorial Kairos. (1998)
- Zeithaml VCalidad total en la gestión de servicios: Editorial Díaz Santos (1992)

## Apéndice

UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA

*“Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría”*

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION**



**Virginia Norma Macario Aguilar**

**Carne: 201204381**

**San Miguel Ixtahuacán, 02 de marzo de 2015**

## **Presentación:**

Para comprender el comportamiento humano es fundamental conocer la motivación humana, es así como el concepto de motivación se ha utilizado con diferentes sentidos; En general, motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir que da origen a un comportamiento específico. Este impulso a la acción puede ser provocado por un estímulo externo, que proviene del ambiente, o generado internamente por procesos mentales del individuo. En este aspecto la motivación se relaciona con el sistema de cognición del individuo, representando lo que las personas saben respecto de sí mismos y del ambiente que las rodea.

Es así como, el sistema conocimientos de cada persona incluye sus valores personales y está profundamente influido por su ambiente físico y social, su estructura y los procesos fisiológicos, y sus necesidades y experiencias anteriores. En consecuencia, todos los actos del individuo están guiados por su conocimientos por lo que siente, piensa y cree, por lo que se proponen aplicar estrategias motivacionales para la integración del personal administrativo, docentes y estudiantes del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa IDC del municipio de Concepción Tutuapa, para conseguir el reforzamiento a través de la interacción.

## **Título**

Realización de orientación con temas motivacionales sobre la irresponsabilidad a personal administrativo, docentes y estudiantes del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa IDC del municipio de Concepción Tutuapa.

### **1. Introducción**

En el presente trabajo trataré de explicar en forma ordenada el estudio realizado acerca del tema "Realización de orientación con temas motivacionales sobre la irresponsabilidad a personal administrativo, docentes y estudiantes del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa IDC del municipio de Concepción Tutuapa" analizado por la alumna practicante de Licenciatura en Administración Educativa de la Universidad Panamericana de Guatemala.

Para la realización del trabajo me propongo analizar los conceptos de los temas motivacionales y su influencia en el ambiente laboral dentro de la Institución.

Este tema es de gran importancia porque la educación es la base del desarrollo para que se pueda tener un buen desenvolvimiento en las actividades. Si nos motivamos o nos estimulamos nuestro desenvolvimiento en la institución será mejor.

Lo que me motivó a estudiar este tema es que aunque hay muchos profesionales que están titulados no cumplen con el horario de trabajo correspondiente y no se sienten a gusto en el trabajo.

### **2. Metas y objetivos**

Realizar cuatro charlas motivacionales para la integración del personal administrativo, docentes y estudiantes del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa IDC del municipio de Concepción Tutuapa.

## **2.1 Metas**

Proponer estrategias motivacionales para la integración del personal administrativo, docentes y estudiantes del instituto de educación diversificada por cooperativa IDC del municipio de Concepción Tutuapa.

## **2.2 Objetivo General**

- Lograr que los docentes adquieran posturas y conciencia de la importancia de los temas de motivación en los procesos educativos.

### **2.2.1 Objetivo Específico**

- Determinar las necesidades primordiales e implementar estrategias motivacionales para ayudar a cumplir y asumir el trabajo con responsabilidad a través de integración de personal administrativo, docentes y estudiantes del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa IDC del municipio de Concepción Tutuapa.
- Realizar temas motivacionales para asumir el trabajo con responsabilidad tanto el personal administrativo, docentes y estudiantes del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa IDC del municipio de Concepción Tutuapa.

## **3 Planteamiento de la necesidad:**

La necesidad de fundamentar la investigación requiere de acudir a la investigación a través del FODA que se han estudiado, las cuales sirven de soporte o apoyo a la misma. En esta oportunidad se seleccionó como antecedentes los siguientes temas.

En correspondencia con la investigación es importante resaltar que el ser humano tiene ciertas necesidades motivacionales como es el reconocimiento y el aprecio por haber realizado bien su tarea, hoy en día es bien conocido para los patrones hasta qué punto representa en la productividad del trabajo, en este sentido Galceran (2005) "Plantea que el director de una institución puede colaborar decisivamente a crear en sus subordinados esa satisfacción con su

trabajo, ese sentimiento de valoración que tanto favorece a la productividad" (p 282) El mismo manifiesta que todo dependería de la filosofía que impregne su actuación en materia de selección, capacitación, disciplina, relaciones jerárquicas, información en el puesto de trabajo promoción y retribución.

#### **4. Antecedentes de la organización**

La Institución ha sido y es la encargada de educar y formar con principios y valores a los estudiantes se dedicada a la formación de jóvenes bachilleres, cuenta con la jornada: vespertina con los grados de cuarto hasta sexto grado. Está ubicado en el centro del municipio de Concepción Tutuapa, desde su creación con la carrera de magisterio hasta hoy como bachillerato. Los catedráticos de la institución educativa, vienen tomando conciencia del papel que como agentes del conocimiento deben desempeñar en el contexto educativo de la comuna específicamente Mam.

Sus directivas siempre se han preocupado por la orientación necesaria para que en ella se desarrollen actividades que beneficien a la comunidad en la cual se encuentra, y desde entonces se están realizando diferentes proyectos que ayudan al desarrollo, capacitación, crecimiento personal y preparación de cada miembro de la institución, buscando que cada persona sea mejor ciudadano, con criterios políticos, democráticos, respetuoso de los derechos humanos, lo cual con lleva a un mejoramiento en su estándar de vida y formación de un ambiente más apacible en nuestra comuna.

El proyecto pretende capacitar al 90% del Instituto Diversificado por Cooperativa del municipio de Concepción Tutuapa, que tengan la disponibilidad y el deseo de superación personal, para formarse y tener nociones sobre el resultado de la irresponsabilidad en el trabajo, necesario en el campo de desempeño de cada uno de los participantes del proyecto o de las necesidades personales de cada uno.

El horario de clases son elaborados por los catedráticos y personal administrativo de la institución de acuerdo con la disponibilidad de la planta física y del recurso humano, como es el caso de las alumnas de Maestras de Educación parvulario, sus derechos de estudio y de la practicante encargada de orientar y coordinar el proyecto.

Esta actividad se realiza con todas personal administrativo, docente y alumnos de la institución que buscan una preparación personal y de cualificación para el trabajo, tendiente a lograr los objetivos que se han trazado en su vida laboral y personal y que por alguna razón no han podido cumplir, y que ven en este proyecto la oportunidad de alcanzar sus metas.

La implementación de talleres motivacionales ha tenido una gran acogida por parte de la institución, que lo ve como una oportunidad que la Universidad Panamericana les brinda a través de la practicante y de igual manera se ha dado una respuesta satisfactoria por parte de los estudiantes de la institución, teniendo unas 430 inscripciones en promedio cada año, logrando que entre 100 a 120 personas terminen el ciclo con buenos resultados al cabo de un año.

Para nuestros estudiantes es una experiencia invaluable en cuanto aplican los conocimientos adquiridos en las charlas, en las motivaciones de la irresponsabilidad de los miembros de la institución con ellos en el ámbito educativo y comparten experiencias y vivencias; el tiempo que dedican a estas actividades educativas y de formación, es reconocido como servicio social obligatorio para los estudiantes de cuarto a sexto grado en ambas carreras.

Para el asesor y la practicante del proyecto, para la institución, es la oportunidad de aportar sus conocimientos y logística a la formación y desarrollo de los estudiantes y hacer que sea una experiencia exitosa digna de ser difundida en otras instituciones educativas en el municipio, del departamento y el país.

## 5. Enfoque y operaciones

### Elaboración de la propuesta

Como se ha dicho anteriormente, no todas las personas trabajan de la misma manera, algunas ponen todo su esfuerzo, otras no, algunas alcanzan sus objetivos mientras que otras no lo hacen.

Es así que por ejemplo hay personas que logran sus objetivos sin mayor esfuerzo, sin demostrar grandes habilidades o conocimiento, pero cuentan con una gran carga motivacional. La propuesta de esta investigación, basa sus argumentos justamente en eso, en identificar de la manera más clara posible, las situaciones o circunstancias internas y externas que de alguna manera atentan significativamente contra el nivel de motivación de los colaboradores del Instituto Diversificado por Cooperativa, Concepción Tutuapa, y en base a ello, plantear una serie de estrategias motivacionales que ayudarán sin lugar a duda, a mejorar su rendimiento laboral.

### Cronograma de actividades

No	Actividades	Abril de 2015	Semana 2					Semana 3						
		Responsable	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Selección y conformación del equipo y materiales necesarios para el proyecto	Director y practicante												
2	Presentación de la planificación al director del establecimiento.	Virginia Norma Macario Aguilar												
3	Elaboración de la solicitud para el conferencista.	Virginia Norma Macario Aguilar												

4	Realización de la primera charla. 1. Cómo motivar a los empleados y comprometerlos con una estrategia de servicio.	Virginia Norma Macario Aguilar y capacitador																		
5	Realización de la segunda charla. 2. La plaga de la irresponsabilidad.	Virginia Norma Macario Aguilar y capacitador																		
6	Realización de la tercera charla. 3. El primer paso clave para crecer como profesional y conseguir tus objetivos.																			

## 6. Monitoreo Evaluación e informe

Toda actividad requiere de organización, coordinación, analizar la información obtenida del monitoreo para lograr el éxito, es un proceso continuo y sistemático durante toda la vida del proyecto, la recolección de datos debe ser realista, lo cual implica asegurar que la frecuencia y la cantidad de herramientas y datos requeridos no se vuelva una carga para los responsables del proyecto. Sin embargo, dependiendo de la organización, diferentes personas tendrán un rol distinto en el análisis de los datos específicamente de las Autoridades de la Dirección, Personal Administrativo, Personal Docente, Gobierno Escolar, Estudiantes del Instituto Diversificado por Cooperativa.

## Monitoreo

Para la realización de la charla se tomará en cuenta el monitoreo, ya que es la parte fundamental para llevar el control, se tendrán en cuenta todas las actividades a desarrollar que servirá para motivar a todos y estar presentes en las capacitaciones que se disetarán en las echas contempladas.

### GUÍA DE MONITOREO

Se está ejecutando el proyecto así como se planificó		Las actividades están enfocados hacia los objetivos y metas propuestas		Estas actividades están beneficiando a la institución	
Sí	No	Sí	No	Sí	No
X		X		X	
X		X		X	
X		X		X	

#### 6.1 Evaluación:

Después de un largo recorrido en las capacitaciones sobre temas de motivación para este trabajo la evaluación entendida como control, también ayudará a conocer si la capacitación causará un impacto positivo en las personas que se interesan en aprender y llevar a la práctica toda la parte positiva del proyecto.

#### 6.3 Informe:

La capacitación se realizará en el Instituto Diversificado por Cooperativa “IDC” comprendida en las siguientes fechas el 8, 13 y 15 de abril de 2015, con los siguientes objetivos, basados en el FODA relativas a la aplicación de la recomendación, presentadas por el Personal Técnico, Administrativo, Personal Docente y Estudiantes del Instituto Diversificado Por Cooperativa, “IDC” del municipio de Concepción Tutuapa, San Marcos.

Conferencista por los distinguidos personajes Licenciada en Psicología Claudia María Fuentes de Aguilar, del departamento de Quetzaltenango, Licenciado Selvin Saiqui Editorial Visión Juvenil autor de libros de Editora Educativa del departamento de Mazatenango.

Realizarán un detallado análisis de los principales aspectos de la irresponsabilidad y su influencia en el aspecto profesional y laboral en el área de trabajo.

En el seminario se disertaran los temas siguientes:

1. Cómo motivar a los empleados y comprometerlos con una estrategia de servicio
2. La puntualidad un factor básico de tu trabajo
3. La plaga de la irresponsabilidad
4. El primer paso clave para crecer como profesional y conseguir tus objetivos.

Después de haber realizado la actividad la misma será informada por escrito al director del establecimiento, docentes, estudiantes, gobierno escolar y asesor según las fechas descritas en el cronograma de actividades y se entregará a la Universidad Panamericana el informe final.

## 7. Presupuesto

RECURSOS	INSTITUCIÓN DONANTE	COSTO	TOTAL
HUMANOS			
-Viáticos		1,500.00	
-Refacción		4,500.00	
-Pago de 2 capacitadores		1,500.00	7,500.00
MATERIAL DE APOYO			
-Papel bond		50.00	
-Lapiceros		9.00	
-Tinta para computadora		250.00	
-Fomy		150.00	
-Empastado		15.00	
-Fotocopias		25.00	
-Solicitudes		15.00	
-Alquiler de cañonera		300.00	814.00
Totales			8,314.00

### Programa de desembolso

No.	Recursos Humanos y Materiales	MES DE ABRIL DE 2015		
		Semana 2	Semana 3	Totales
01	Capacitadores	500.00	500.00	1,000.00
02	Viáticos	500.00	1,500.00	2,000.00
03	Refacción	1,500.00	1,500.00	3,000.00
04	Papel bond	25.00	25.00	50.00
05	Lapiceros	3.00	6.00	9.00
06	Tinta para computadora	100.00	150.00	250.00
07	Cartulina	50.00	50.00	100.00
08	Folletos			
10	Empastado			
11	Fotocopias		25.00	25.00
12	Solicitudes	5.00	5.00	10.00
13	Alquiler de cañonera	100.00	100.00	200.00
14	Totales	2,783.00	3,861.00	6,644.00

## 8. Sustentabilidad

Para garantizar la sustentabilidad del proyecto de realización de orientaciones motivacionales en el Instituto Diversificado por Cooperativa se asegura que el director, su personal y las distintas comisiones organizadas en el mismo, estarán en la disponibilidad de darle continuidad.

### 8.1. Capacidad Técnica

Se considera que el personal técnico cuenta con la capacidad y motivación necesaria para continuar con la realización de actividades de orientación motivacional por la importancia que tiene.

### 8.2. Recursos para la sostenibilidad del proyecto.

La propuesta estará fortalecida para su realización contando con los recursos humanos dispuestos a darle continuidad, quienes también tienen la capacidad de gestionar los recursos financieros para sufragar todos los gastos que ocasione ya que también se contará con el apoyo financiero de la comunidad educativa, la municipalidad y otras organizaciones que están dispuestas a apoyar financieramente la realización de orientaciones motivacionales en la institución.

## 9. Materiales de apoyo

Según la naturaleza del proyecto a realizar, habrá que prever los humanos, físicos y financieros, en un presupuesto de gastos. Todo material de apoyo son necesarios y adecuados para

poder realizar las capacitaciones en el centro educativo, tales como equipo de cómputo que servirá para proyectar contenidos de las charlas, solicitudes, invitaciones, cañoneras y pantalla de proyector, amplificación, sillas, mesas, rotulaciones para identificación de temas salón de usos múltiples para la concentración del estudiantado y personas invitadas.

Lugar y fecha: Concepción Tutuapa, abril de 2015

\_\_\_\_\_  
Firma Practicante PPD

f. \_\_\_\_\_  
Director

f. \_\_\_\_\_  
Asesor de práctica

f. \_\_\_\_\_  
Coordinador de Sede

## Anexos

### Anexo 1 Carta de las autoridades



UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
SEDE SAN MIGUEL IXTAHUACÁN SAN MARCOS

San Miguel Ixtahuacán, enero de 2015

Lic. Julio Cesar Pérez Rodriguez  
Director  
Instituto Diversificado Por Cooperativa IDC  
Municipio de Concepción Tutuapa, departamento de San Marcos

Respetado Director:

Yo, Virginia Norma Macario Aguilar, me permito presentarme como estudiante inscrito en la sede de San Miguel Ixtahuacán de la Facultad de Ciencias de la Educación Región II de la Universidad Panamericana de Guatemala, con carné 201204381, para solicitarle, me permita realizar mi Práctica Profesional Dirigida correspondiente a la carrera de Licenciatura en Administración Educativa en la institución a su digno cargo.

La Practica Profesional Dirigida comprende: Diferentes etapas de un marco contextual, diagnóstico institucional, sistematización de la práctica, elaboración y ejecución de propuesta sobre un tema determinado con una duración de 200 horas las cuales el mayor porcentaje es trabajo de oficina.

Agradeciendo la atención a la presente, me suscribo.

Virginia Norma Macario Aguilar  
Practicante PPD



Vo. Bo. Lic. Jeremías Misael Pérez Hernández  
Coordinador Sede San Miguel Ixtahuacán

## Anexo 2 Acta

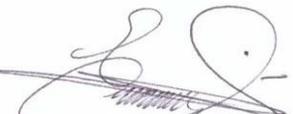
EL INFRASCRITO SECRETARIO CONTADOR DEL INSTITUTO DIVERSIFICADO POR COOPERATIVA DEL MUNICIPIO DE CONCEPCIÓN TUTUAPA, DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS, CERTIFICA: TENER A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS NUMERO TRES QUE SE LLEVA EN EL ESTABLECIMIENTO EN DONDE A FOLIOS NUMEROS 141 y 142 APARECE LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE: - - - - -

### Acta No. 20 – 2015.

En el Municipio de Concepción Tutuapa, del departamento de San Marcos, siendo las catorce horas en punto del día miércoles veintinueve de abril del año dos mil quince, reunidos en la Dirección del Instituto Diversificado por Cooperativa, los suscritos: Lic. Julio César Pérez Rodríguez, Director del establecimiento y la Practicante PPD. Virginia Norma Macario Aguilar, para dejar constancia de lo siguiente: PRIMERO: el Lic. Julio César Pérez Rodríguez, director del establecimiento da la bienvenida a la practicante PPD. Virginia Norma Macario Aguilar, con carné 201204381, estudiante de la Universidad Panamericana de Guatemala, Facultad de Ciencias de la Educación, Sede San Miguel Ixtahuacán, San Marcos, la misma manifiesta su agradecimiento por la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos para desarrollar su formación profesional y realizar las distintas actividades que conlleva la práctica, asimismo informó que la misma finalizó el miércoles 15 de abril del año en curso según lo establecía el cronograma de actividades para realizar la Práctica Profesional dirigida, correspondiente a la carrera de Licenciatura en Administración Educativa, en sus diferentes etapas, en esta institución educativa. SEGUNDO: el director Lic. Julio César Pérez Rodríguez, agradece a la practicante PPD. Virginia Norma Macario Aguilar por el buen desempeño de la práctica supervisada según lineamientos establecidos por la universidad. A la vez manifiesta que fueron cumplidas las actividades de la misma con una duración de 200 horas así como la ejecución del proyecto educativo sobre capacitaciones al personal docente, administrativo y estudiantes. No habiendo más que hacer constar finaliza la presente en el mismo lugar y fecha a treinta minutos de su inicio, firmando en constancia los que en ella intervenimos. Damos fe.

Y, PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDE SE EXTIENDE LA PRESENTE EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA, EN EL MUNICIPIO DE CONCEPCIÓN TUTUAPA, DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS A CUATRO DIAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DOS MIL QUINCE.



  
BIPC. Edwin Vinielo Paz Mazariegos  
Secretario Contador



  
Lic. Julio César Pérez Rodríguez  
Director

Anexo 3 Control de asistencia de práctica

UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA  
SEDE SAN MIGUEL IXTAHUACÁN, SAN MARCOS

INSTITUTO DIVERSIFICADO POR COOPERATIVA  
CONCEPCIÓN TUTUAPA, SAN MARCOS

ASISTENCIA DE PRACTICA PROFESIONAL DIRIGIDA  
PRACTICANTE: Virginia Norma Macario Aguilar

No.	FECHA	HORA DE ENTRADA	FIRMA	HORA DE SALIDA	FIRMA	OBSERVACIONES
1.	12-1-2015	02:00 PM	<i>[Signature]</i>	06:45	<i>[Signature]</i>	
2.	13-1-2015	02:00 PM	<i>[Signature]</i>	06:00	<i>[Signature]</i>	
3.	14-1-2015	02:00 PM	<i>[Signature]</i>	06:00	<i>[Signature]</i>	
4.	15-1-2015	02:00 PM	<i>[Signature]</i>	06:00	<i>[Signature]</i>	
5.	16-1-2015	02:00 PM	<i>[Signature]</i>	06:00	<i>[Signature]</i>	
6.	19-1-2015	02:00 PM	<i>[Signature]</i>	06:00	<i>[Signature]</i>	
7.	20-1-2015	02:00 PM	<i>[Signature]</i>	06:00	<i>[Signature]</i>	
8.	21-1-2015	02:00 PM	<i>[Signature]</i>	06:00	<i>[Signature]</i>	
9.	22-1-2015	02:00 PM	<i>[Signature]</i>	06:00	<i>[Signature]</i>	
10.	23-1-2015	02:00 PM	<i>[Signature]</i>	06:00	<i>[Signature]</i>	
11.	26-1-2015	02:00 PM	<i>[Signature]</i>	06:00	<i>[Signature]</i>	
12.	27-1-2015	02:00 PM	<i>[Signature]</i>	06:00	<i>[Signature]</i>	
13.	28-1-2015	02:00 PM	<i>[Signature]</i>	06:00	<i>[Signature]</i>	
14.	29-1-2015	02:00 PM	<i>[Signature]</i>	06:00	<i>[Signature]</i>	
15.	30-1-2015	02:00 PM	<i>[Signature]</i>	06:00	<i>[Signature]</i>	
16.	2-2-2015	02:30 PM	<i>[Signature]</i>	06:30	<i>[Signature]</i>	
17.	3-2-2015	02:30 PM	<i>[Signature]</i>	06:30	<i>[Signature]</i>	
18.	4-2-2015	02:30 PM	<i>[Signature]</i>	06:30	<i>[Signature]</i>	
19.	5-2-2015	02:00 PM	<i>[Signature]</i>	06:00	<i>[Signature]</i>	
20.	6-2-2015	02:30 PM	<i>[Signature]</i>	06:30	<i>[Signature]</i>	
21.	9-2-2015	02:30 PM	<i>[Signature]</i>	06:30	<i>[Signature]</i>	
22.	10-2-2015	02:30 PM	<i>[Signature]</i>	06:30	<i>[Signature]</i>	
23.	11-2-2015	02:00 PM	<i>[Signature]</i>	06:00	<i>[Signature]</i>	
24.	12-2-2015	02:30 PM	<i>[Signature]</i>	06:30	<i>[Signature]</i>	
25.	13-2-2015	02:30 PM	<i>[Signature]</i>	06:30	<i>[Signature]</i>	



*[Signature]*  
Director de la Institución

Visto Bueno \_\_\_\_\_

Asesor PPD

UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA  
SEDE SAN MIGUEL IXTAHUACÁN, SAN MARCOS

INSTITUTO DIVERSIFICADO POR COOPERATIVA  
CONCEPCIÓN TUTUAPA, SAN MARCOS

ASISTENCIA DE PRACTICA PROFESIONAL DIRIGIDA  
PRACTICANTE: Virginia Norma Macario Aguilar

No.	FECHA	HORA DE ENTRADA	FIRMA	HORA DE SALIDA	FIRMA	OBSERVACIONES
1.	16-02-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
2.	17-02-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
3.	18-02-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
4.	19-02-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
5.	20-02-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
6.	23-02-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
7.	24-02-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
8.	25-02-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
9.	26-02-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
10.	27-02-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
11.	02-03-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
12.	03-03-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
13.	04-03-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
14.	05-03-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
15.	06-03-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
16.	09-03-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
17.	10-03-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
18.	11-03-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
19.	12-03-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
20.	13-03-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
21.	16-03-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
22.	17-03-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
23.	18-03-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
24.	19-03-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	
25.	20-03-2015	2:30 PM	[Signature]	6:30 PM	[Signature]	



[Signature]  
Director de la Institución

Visto Bueno \_\_\_\_\_  
Asesor PPD

## Anexo 4 Ficha informativa del estudiante

### 1. Datos personales del estudiante

- a. Nombre completo del/la estudiante practicante: Virginia Norma Macario Aguilar
- b. Carné: 201204381
- c. Fecha de nacimiento: 19 de noviembre de 1976      Edad: 39 años
- a. Dirección: Concepción Tutuapa, San Marcos
- b. Números de teléfonos: 52091421      móvil: 52091421
- c. Dirección electrónica: virama@hotmail.com

### 2. Datos de la institución educativa en donde realizó la Práctica Administrativa

- a. Nombre de la institución educativa: Instituto Diversificado por Cooperativa "IDC"
- b. Nombre del jefe inmediato: Julio César Pérez Rodríguez
- c. Dirección: Concepción Tutuapa, San Marcos
- d. Números de teléfono: 51634205
- e. Dirección electrónica: julito\_813hotmail.com

### 3. Datos de la práctica

- a. Período del 12/01/2015 al 15/04/2015

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

- a. Por la institución educativa, nombre y firma:  
Julio César Pérez Rodríguez \_\_\_\_\_
- b. Por la Universidad Panamericana. Nombre y firma:  
Juan Samuel Domingo González \_\_\_\_\_

**5. Lugar y fecha de informe:** Concepción Tutuapa, San Marcos, abril 15 de 2015

## Anexo 5 Galería fotográfica



Presentación de la practicante con los del personal administrativo, catedráticos, personal operativo y alumnos de la carrera magisterio infantil y bachillerato en educación del Instituto Diversificado por Cooperativa IDC. Concepción Ttutuapa San Marcos 12 de enero de 2015.



El Director del Establecimiento dio la cordial bienvenida a la practicante y al mismo tiempo redacción del acta de toma de posesión y certificación la misma firma y cello por el señor director del Instituto por Cooperativa IDC. Concepción Tutuapa. San Marcos y la practicante en el área de administración educativa la otra fotografía es ya la ejecución de la practica en la secretaria del centro Educativo revisión de expedientes de todo los estudiantes.



Realización de capacitaciones dirigido por la Practicante y la Licenciada en psicología María Fuentes, el Licenciado Selvin Saiqui y la licenciada Claudia de Aguilar, con el personal Administrativo, personal docente comité de padres de familia y gobierno escolar.



Acta de finalización de la práctica en Administración Educativa y certificación de la misma firma y sello del secretario y Edwin Vinicio Paz Mazariegos y el director del Establecimiento Julio Cesar Pérez Rodríguez.