

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



Implementación de capacitaciones orientadoras a estudiantes y personal administrativo, para minimizar los conflictos en el Colegio Evangélico “ADONAI”, municipio de Chiché, departamento de Quiché
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Clara Luz Equilá Jorge

Guatemala
2017

Implementación de capacitaciones orientadoras a estudiantes y personal administrativo, para minimizar los conflictos en el Colegio Evangélico “ADONAI”, municipio de Chiché, departamento de Quiché
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Clara Luz Equilá Jorge

Lic. Clemente Sánchez Marroquín (**Asesor**)

M.A. Eymi Castro de Marroquín (**Revisora**)

Guatemala

2017

Autoridades Universidad Panamericana

M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Hc. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

M.A. Sandy Johana García Gaitán

Decana

M.A. Wendy Flores de Mejía

Vicedecana

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

ASUNTO: Clara Luz Equilá Jorge

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 18 /2017

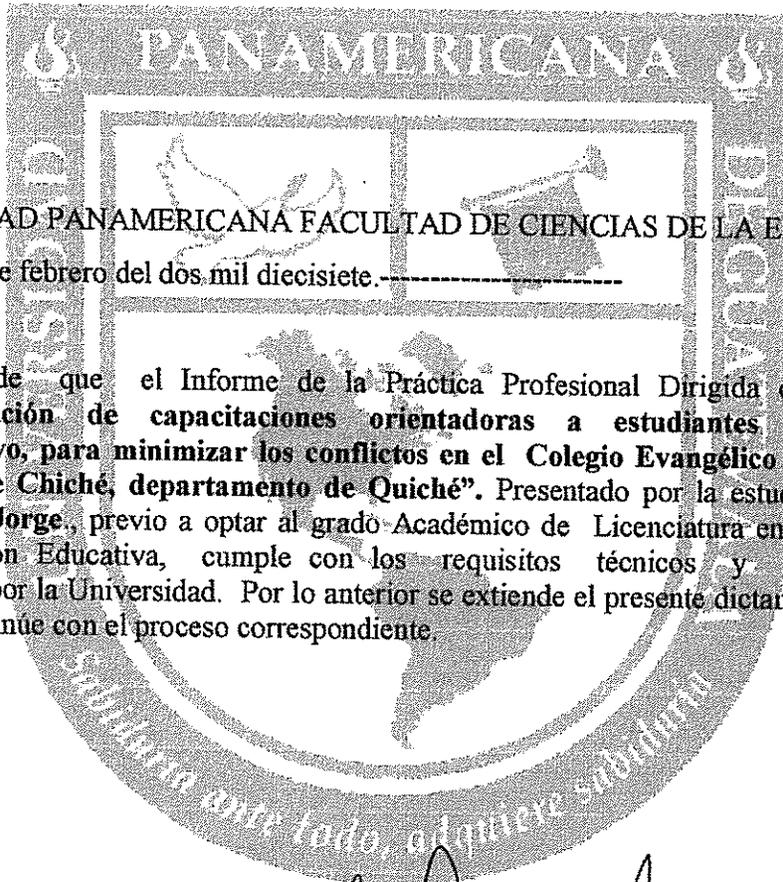
Después de haber estudiado el anteproyecto presentado a esta Decanatura para cumplir los requisitos para elaborar Informe de Práctica Profesional Dirigida, que es requerido para obtener el título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Se resuelve:

1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **“Implementación de capacitaciones orientadoras a estudiantes y personal administrativo, para minimizar los conflictos en el Colegio Evangélico “ADONAI”, municipio de Chiché, departamento de Quiché”**. 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 **Clara Luz Equilá Jorge**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.


Licda. Sandy J. García Gaitán
Decana
Facultad de Ciencias de la Educación

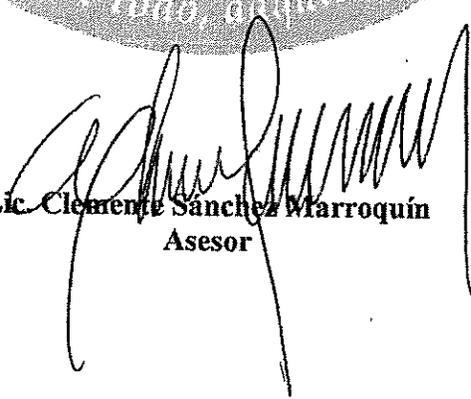


c.c archivo



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
Sololá trece de febrero del dos mil diecisiete.

En virtud de que el Informe de la Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Implementación de capacitaciones orientadoras a estudiantes y personal administrativo, para minimizar los conflictos en el Colegio Evangélico “ADONAI”, municipio de Chiché, departamento de Quiché”**. Presentado por la estudiante: **Clara Luz Equilá Jorge**, 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. Por lo anterior se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.


Lic. Clemente Sánchez Marroquín
Asesor



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
Guatemala, abril 08 de 2017.

En virtud de que el **Informe de Práctica Profesional Dirigida** con el tema: **“Implementación de capacitaciones orientadoras a estudiantes y personal administrativo, para minimizar los conflictos en el Colegio Evangélico “ADONAI”, municipio de Chiché, departamento de Quiché”**, Presentada por la estudiante: **Clara Luz Equilá Jorge**, 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.


M.A. Eymi Castro de Marroquín
Revisora

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, veintiuno del mes de abril del año dos mil diecisiete.-----

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Implementación de capacitaciones orientadoras a estudiantes y personal administrativo, para minimizar los conflictos en el Colegio Evangélico “ADONAI”, municipio de Chiché, departamento de Quiché”**. Presentado por la estudiante **Clara Luz Equilá Jorge** 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 J. García Gaítán
Decana

Facultad Ciencias de la Educación



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

Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1	1
Marco contextual	1
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	2
1.3 Visión y misión	3
1.4 Estructura organizativa	4
1.5 Ubicación geográfica	5
1.6 Fortalezas de la institución	6
1.7 Limitantes de la institución	7
1.8 Problemática inicial detectada.	7
Capítulo 2	8
Diagnóstico institucional	8
2.1 Problemática	8
2.2. FODA sistémico	8
2.3. Árbol de problemas	11
2.5 Metodología	13
2.5 Metodología	13
2.6 Técnicas	14
2.7 Instrumentos	15
2.8 Informantes	16
2.9 Resultados del diagnóstico institucional	17
Capítulo 3	19
Marco teórico	19
3.1 Conflicto	19

3.2 Tipos de conflictos	20
3.3 Prevención de conflictos en los centros educativos	21
3.4 Procedimientos para resolver conflictos	22
3.5 Función mediadora del director	23
3.6 Normativa legal vigente	25
Capítulo 4	32
Propuesta	32
4.1 Nombre de la propuesta	32
4.2 Introducción	32
4.3 Justificación	33
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta	34
4.5 Objetivos	34
4.6 Estrategia	35
4.7 Resultados esperados	35
4.8 Actividades	36
4.9 Cronograma de actividades	37
4.10 Metodología	41
4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	43
4.12 Recursos	43
4.13 Presupuesto	45
Capítulo 5	47
Sistematización de la propuesta	47
5.1 Experiencia vivida	48
5.2 Reconstrucción histórica	49
5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta	52
5.4 Principales lecciones aprendidas	53
Conclusiones	56
Referencias	57
Anexos	60

Resumen

La Práctica Profesional Dirigida se inició con la elección de la institución en donde se partía a desarrollar todas las actividades pertinentes y objetivos del mismo, por la Universidad Panamericana de Guatemala, con sede en Joyabaj Quiché, involucrarse en la institución para una mayor intuición de las actividades que se desarrollan y hacer el respectivo diagnóstico para dejar como proyecto una propuesta de mejora. Para una mayor comprensión estructural, se abordaran de manera breve la descripción de los capítulos a manera de que el lector tenga la idea general del contenido del documento.

El informe realizado consta de cinco capítulos que tienen en su contenido los elementos básicos establecidos. El Capítulo 1, contiene el Marco Contextual, en ello comprende: Datos Generales de la Institución, Descripción de la Institución, Reseña histórica, Visión, Misión, Estructura Organizativa, la ubicación geográfica, fortalezas de la institución, limitantes de la institución, problemática inicial detectada. El Capítulo 2, está el Diagnóstico Institucional, comprende los aspectos generales de la problemática detectada, los entes que proporcionaron información y como se llevó a cabo, en este capítulo se encontrará la problemática, FODA sistémico, Árbol de problemas, Árbol de objetivos, Metodología, Técnicas, Instrumentos, Informantes y Resultados del diagnóstico institucional.

El capítulo 3, en ella está el Marco Teórico es toda la sustentación teórica de la propuesta realizada. En el capítulo IV, comprende la Propuesta, en ella se encuentra datos generales de la propuesta: Nombre de la propuesta, Introducción, Justificación, Planteamiento del problema de la propuesta, Objetivos, Objetivo general, Específicos, Estrategia, Resultados esperados, Actividades, Cronograma de actividades, Metodología, Implementación y sostenibilidad de la propuesta, recursos, humanos, materiales y el presupuesto. El capítulo V como último capítulo comprende toda la Sistematización de la propuesta en ella se encuentran: las experiencias vividas, reconstrucción histórica, objeto de la sistematización de la propuesta, principales lecciones aprendidas y por último están las conclusiones sobre la práctica, las referencias bibliográficas y los anexos.

Introducción

El presente informe de práctica Profesional Dirigida presenta todos los aspectos metodológicos desarrollados en la intervención profesional de la estudiante practicante, para egresar de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa donde se desarrollaron y plasmaron distintas actividades académicas.

El proyecto denominado “*implementación de capacitaciones orientadoras a estudiantes y personal administrativo para minimizar los conflictos en el Colegio Evangélico Adonai, municipio de Chiché, departamento de Quiché,*” fue planificado y ejecutado en los meses de mayo a octubre de 2016, lo cual se hizo con el fin de:

Reducir los conflictos que se presentan en el establecimiento, a través de capacitaciones de estrategias de solución de los distintos inconvenientes, como mediarlos, para mejorar el rol del administrador, de la misma manera; motivar a los educandos y crear ambientes agradables para que ambas partes estén conformes sobre el proceso de formación y ésta sea de calidad, llenando todas las perspectivas de cada educando para desenvolverse en cualquier ámbito de la vida.

Con la intervención de especialistas idóneos para cada aspecto se mejorará las diferencias, los choques entre los afectados para la creación de relaciones satisfactorias, el trabajo en equipo porque el trabajar en equipo es una herramienta eficaz y eficiente en toda organización e institución para poder alcanzar todos los objetivos de la institución.

El proyecto consiste en el diseño y aplicación de un plan estratégico como guía para la minimización de los distintos conflictos que se presentan en los educandos y personal administrativo, en el Colegio Evangélico Adonai. El Plan Estratégico está estructurado con 5 capítulos de trabajo, cada una se complementa con objetivos, actividades, metodología y evaluación.

El Primer capítulo, se refiere a información del centro educativo, su misión, visión, metas, propósitos, ubicación, población, el perfil del egresado.

El segundo capítulo, contiene información referente al propósito, justificación, objetivos general y específico del proyecto. El tercer capítulo contiene toda la base teórica de la propuesta, con distintos temas y subtemas del mismo. El cuarto capítulo, contiene el planteamiento del problema, la metodología en ella están los sujetos e instrumentos a utilizar, el cronograma de actividades y el presupuesto del proyecto.

El quinto capítulo, contiene información sobre la planificación de las distintas actividades que se llevaran a cabo, el objetivo de cada una, los responsables, los recursos, la duración de cada tema y los especialistas encargados a impartir y, también en ese mismo capítulo esta la sostenibilidad y evaluación del mismo. De último están las conclusiones y bibliografías.

Esto se llevo a cabo, por la razón de haber diagnosticado que a causa del conflicto había inconformidad de los educandos y es un factor que incide en que muchos deciden desertarse de su proceso de formación, afectándolos psicológicamente, moralmente y socialmente, arriesgándose en abandonar sus estudios, o emigrando a otros lugares, al mismo tiempo hacérseles saber a las autoridades de la institución sobre la problemática; porque ellos no se dan cuenta del porque de la poca afluencia de estudiantes en cada ciclo escolar.

Y el objetivo primordial es contribuir y establecer con la institución educativa la implementación de capacitaciones orientadoras para minimizar los conflictos que se presentan en el Colegio Evangélico ADONAI, Chiché, Quiché, para generar un ambiente agradable entre los entes principales y retener a la población escolar.

Capítulo 1

Marco Contextual

1.1 Descripción de la institución

El Colegio Evangélico “ADONAI” es una institución que se dedica a la impartición de servicios educativos, de forma integral, en el municipio de Chiché, departamento de Quiché; desde el año 1998, ha mantenido y mantiene como misión: un establecimiento cuyo fin está encaminado a la formación de ciudadanos responsables y capaces de conocer su entorno sociocultural y político; aptos para comprender y aplicar soluciones a los diferentes problemas complejos de la actualidad y futuros; a través de estrategias de aprendizaje de manera integral, con conocimientos culturales, científicos y tecnológicos; valores morales, éticos y espirituales en beneficio de nuestra sociedad. Y de visión: Ser un establecimiento educativo; competitivo en la formación de adolescentes y jóvenes con educación integral que brinde a la Sociedad personas útiles y capaces que sepan Ser, Hacer, Conocer, Convivir y Emprender en un marco social, justo y equitativo con bases sólidas en principios formativos, científicos y espirituales, es por ello que día a día se ha esforzado por ofrecer a la comunidad un sistema educacional apegado a las leyes educativas del país, así como a la impartición de los valores morales que tan descuidados se encuentran en la sociedad.

Ofrece servicios en los niveles Primario, Básico y Diversificado, lo que representa un avance para la comunidad Chichelense, así como para todos aquellos que lo quieran aprovechar, cuenta con instalaciones propias mismas que ofrecen los servicios básicos a los estudiantes y éstas, son propiedad de la Iglesia Evangélica “Roca de Salvación” de Guatemala, con sede en este municipio; su personal está capacitado a la altura de los requerimientos de Ley, lo que ha permitido que los estudiantes egresados de éste establecimiento, sobresalgan donde se desenvuelven, la ideología es cristiano-evangélica, por lo que aparte de tener un compromiso con la sociedad, la tienen con Dios, en quien se deposita la fe y esperanza, la que motiva a avanzar en todo aspecto y alcanzar así la calidad que los estudiantes se merecen.

1.2 Reseña histórica de la institución

El Colegio evangélico “ADONAI” nació, en el seno de la Iglesia Evangélica “Roca de Salvación de Guatemala con sede en el municipio de Chiché” departamento de Quiché la que consciente de la necesidad de Centros Educativos que ofrezcan una Educación Integral, a los alumnos esto es, una que no se limite secular meramente, pero que se incluya el fomento de los valores morales y éticos, tan perdidos en la sociedad.

Para el año 1997, el municipio contaba con una escuela Primaria Oficial y un Instituto por cooperativa; fue así que el 12 de Junio de 1997, el Ministerio de Educación autorizó el funcionamiento del Colegio, mismo que inició sus labores el 2 de enero de 1998, en los niveles de Preprimaria; Primaria y Básico; inicialmente funcionó en una casa particular por 5 años luego con la donación de un terreno de parte de los esposos García Urizar, miembros fundadores de la Iglesia; fueron construidas las instalaciones actuales del Colegio las que, con el trabajo y apoyo de la iglesia se han ido mejorando, así como, se pretende iniciar la construcción del segundo nivel del mismo, ya que para el ciclo escolar 2016, el Colegio amplía sus servicios educativos, ofreciendo carreras en el nivel diversificado, para contribuir con el desarrollo educativo del municipio, teniendo a la fecha autorizadas las carreras de Perito Contador con Orientación en Computación, Bachiller en Ciencias y Letras con Orientación en Educación y Magisterio Parvulario, todo esto sin fines de lucro, pero conscientes como institución eclesiástica que deben seguir contribuyendo en todo lo que esté de su parte para el desarrollo de la comunidad, no obstante nunca han contado con el apoyo económico de ninguna institución gubernamental o privada, saben que con la bendición de Dios y el trabajo desinteresado de los miembros activos de la Iglesia Evangélica Roca de Salvación, seguirán adelante.

1.3 Visión y misión

1.1.1 Visión

Somos un establecimiento cuyo fin está encaminado a la formación de ciudadanos responsables y capaces de conocer su entorno sociocultural y político; aptos para comprender y aplicar soluciones a los diferentes problemas complejos de la actualidad y futuros; a través de estrategias de aprendizaje de manera integral, con conocimientos culturales, científicos y tecnológicos; valores morales, éticos y espirituales en beneficio de nuestra sociedad.

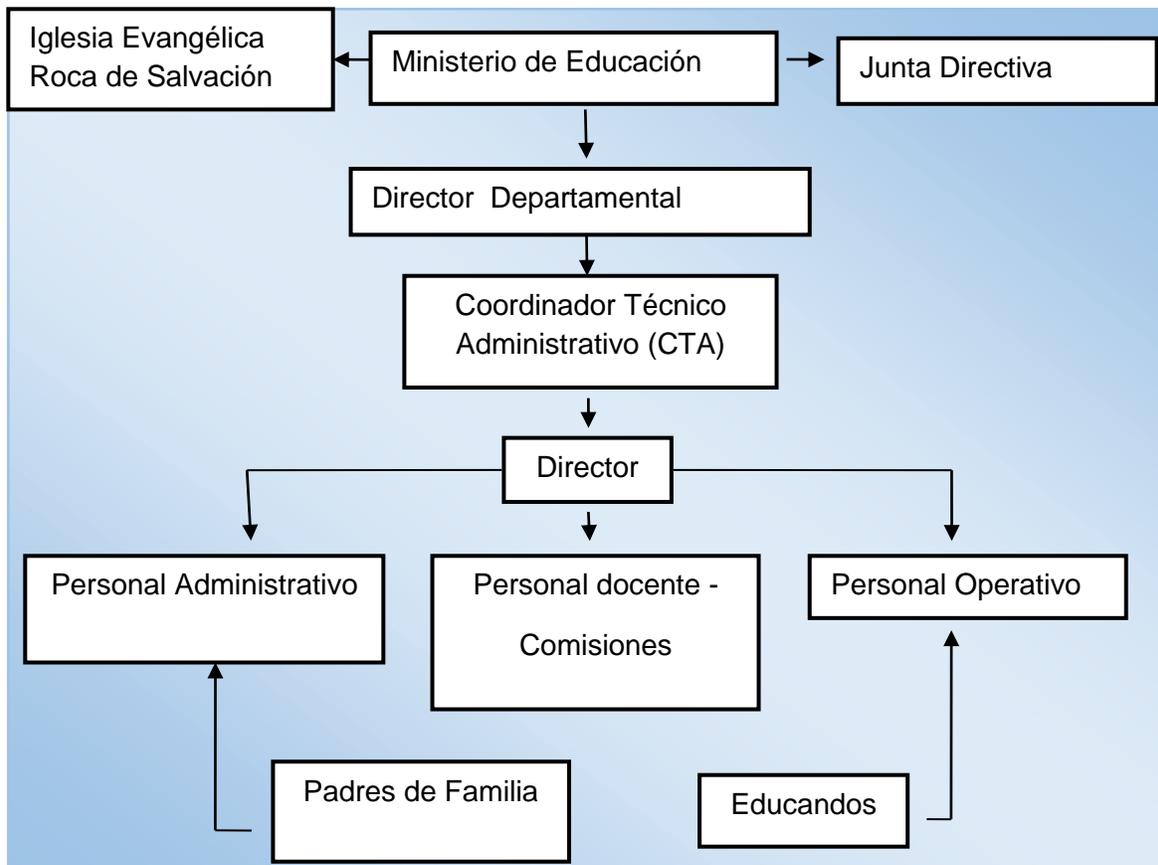
1.1.2 Misión

Ser un establecimiento educativo; competitivo en la formación de adolescentes y jóvenes con educación integral que brinde a la Sociedad personas útiles y capaces que sepan Ser, Hacer, Conocer, Convivir y Emprender en un marco social, justo y equitativo con bases sólidas en principios formativos, científicos y espirituales.

1.4 Estructura organizativa

1.1.3 Organigrama

El siguiente organigrama esta estructurada de la siguiente manera:



Fuente: Elaboración propia

1.1.4 Autoridades

En el Colegio Evangélico "ADONAI". la autoridad principal es el MINEDUC, seguidamente está la Iglesia Roca de Salvación, la Junta Directiva, Director departamental, el CTA, el director administrativo y técnico. Esta es la jerarquía de las autoridades en el establecimiento.

1.5 Ubicación geográfica

La siguiente institución educativa se encuentra en el departamento de Quiché, municipio de Chiché, en el lado izquierdo de la carretera principal que viene del centro del municipio a la salida para Chinique, a 20 metros de la Gasolinera Puma del municipio y a 15 metros de las canchas polideportivas Recreacion Sport Five.

Imagen 1



Fuente: Colegio Evangélico “ADONAI”

1.6 Fortalezas de la institución

Cuadro 1

<p>FODA Área Administrativa y pedagógica.</p>	<p>Fortalezas (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centro educativo con PEI. • Archivos administrativos al día y ordenados. • Director técnico graduado de administrador educativo. • Director competente para ejercer funciones administrativas. • Centro educativo con FODA, • La mayor parte de los docentes poseen estudios universitarios. • Interés por actualizarse en la metodología y contenidos de los cursos. • Unidad e integración del equipo de trabajo. 	<p>Oportunidades (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Libertad de elegir y planificar los contenidos a impartir. • Utilización del CNB como base para la planificación. • Laboratorio de computación, como apoyo de material didáctico. • Apoyo de instituciones internacionales. • Renovación del personal • Aplicación de materiales didácticos adecuados para los estudiantes. • Personal interesado por su superación personal.
---	---	---

Fuente: Elaboración propia

1.7 Limitantes de la institución

Cuadro 2

FODA Área Administrativa y pedagógica.	Debilidades (-) <ul style="list-style-type: none">• Renovación constante en el reglamento interno por la indisciplina de estudiantes.• Poca asistencia de los estudiantes durante las inscripciones.• Deserción escolar en cada ciclo.• No existen talleres de motivación para los jóvenes.• Momentos de desacuerdos en las ideas de resolución de problemas.	Amenazas (-) <ul style="list-style-type: none">• Director administrativo con especialidad de perito contador.• Desconocimiento del rol de un administrador• No se organizan capacitaciones docentes.• Tendencia a tener pocos alumnos.
---	--	--

Fuente: Elaboración propia

1.8 Problemática inicial detectada

El problema que se presenta y afecta a los estudiantes es la generación de conflictos entre ellos y el director administrativo, el cual es el factor que incide de que haya deserción escolar, poca asistencia de los jóvenes en cada ciclo escolar. Todo esto se da por desconocimiento de funciones del personal administrativo en la solución de conflictos, que afecta a la institución y especialmente a los estudiantes en su formación académica.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

2.1 Problemática

El problema reelevante que afecta a la población estudiantil en el Colegio Evangélico “ADONAI” es la procreación de conflictos el cual es el que repercute en los educandos para la toma de decisión de desertarse en el establecimiento, se pudo observar la forma incorrecta de mediar y solucionar los conflictos. También se les preguntó a los estudiantes si se sentían cómodos con la forma de cómo se solucionaban los problemas, y en su mayoría aportaron que no, porque en varias ocasiones lo hacen de manera inconciente no de forma adecuada, por lo que se puede ver un exceso de disciplina.

2.2. FODA sistémico

Cuadro 3
FODA del Colegio Evangélico “ADONAI”

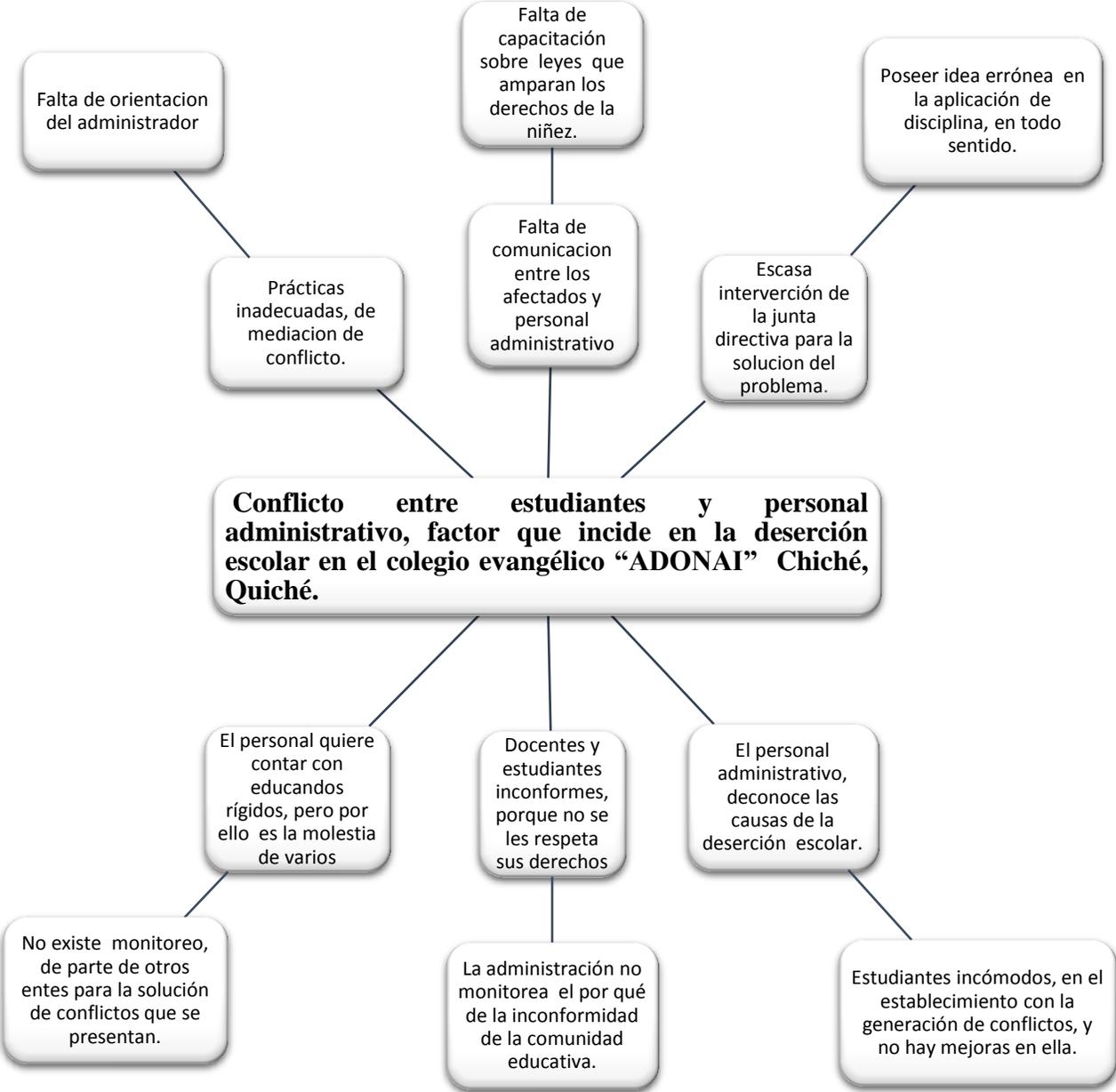
FODA Área Administrativa y pedagógica.	Fortalezas (+) <ul style="list-style-type: none"> • Centro educativo con PEI. • Archivos administrativos al día y ordenados. • Director técnico graduado de administrador educativo. • Director competente para ejercer funciones administrativas. • Centro educativo con FODA, • La mayor parte de los docentes poseen estudios universitarios. • Interés por actualizarse en la metodología y 	Oportunidades (+) <ul style="list-style-type: none"> • Libertad de elegir y planificar los contenidos a impartir. • Utilización del CNB como base para la planificación. • Laboratorio de computación, como apoyo de material didáctico. • Apoyo de instituciones internacionales. • Renovación del personal • Aplicación de materiales didácticos adecuados para los estudiantes. • Personal interesado por su superación personal.
---	---	--

	<p>contenidos de los cursos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad e integración del equipo de trabajo. 	
<p>Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renovación constante en el reglamento interno por la indisciplina de estudiantes. • Poca asistencia de los estudiantes durante las inscripciones. • Deserción escolar en cada ciclo. • No existen talleres de motivación para los jóvenes. • Momentos de desacuerdos en las ideas de resolución de problemas. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Métodos adecuados en la aplicación del reglamento interno. • Realización de mesas de diálogo con todo el personal para detectar el origen del problema. • Aplicaciones de mejoras en el ambiente y trato a los estudiantes para reducir la deserción. • Recurrir a instituciones para gestionar, charlas motivadoras para los jóvenes • Mejorar las obligaciones de los docentes y educandos, para que ambas partes estén satisfechas. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Basarse en documentos legales para la elaboración del reglamento interno. • Estudio de casos con todo el personal para implementar metodología. • Implementar un plan estratégico de orientación para retener a los estudiantes en cada ciclo. • Implementar capacitaciones orientadoras sobre la solución de problemas, ser más comprensivo y disciplinado para la toma de decisión.
<p>Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Director administrativo con especialidad de perito contador. • Desconocimiento del rol de un administrador • No se organizan capacitaciones docentes. • Tendencia a tener 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones sobre el rol del director administrativo. • Capacitaciones para docentes sobre actualización, y paradigmas de CNB. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Especializarse en el área de administración educativa, y relaciones humanas. • Con la directiva gestionar capacitaciones para la actualización, y aplicación de materiales adecuados para docentes.

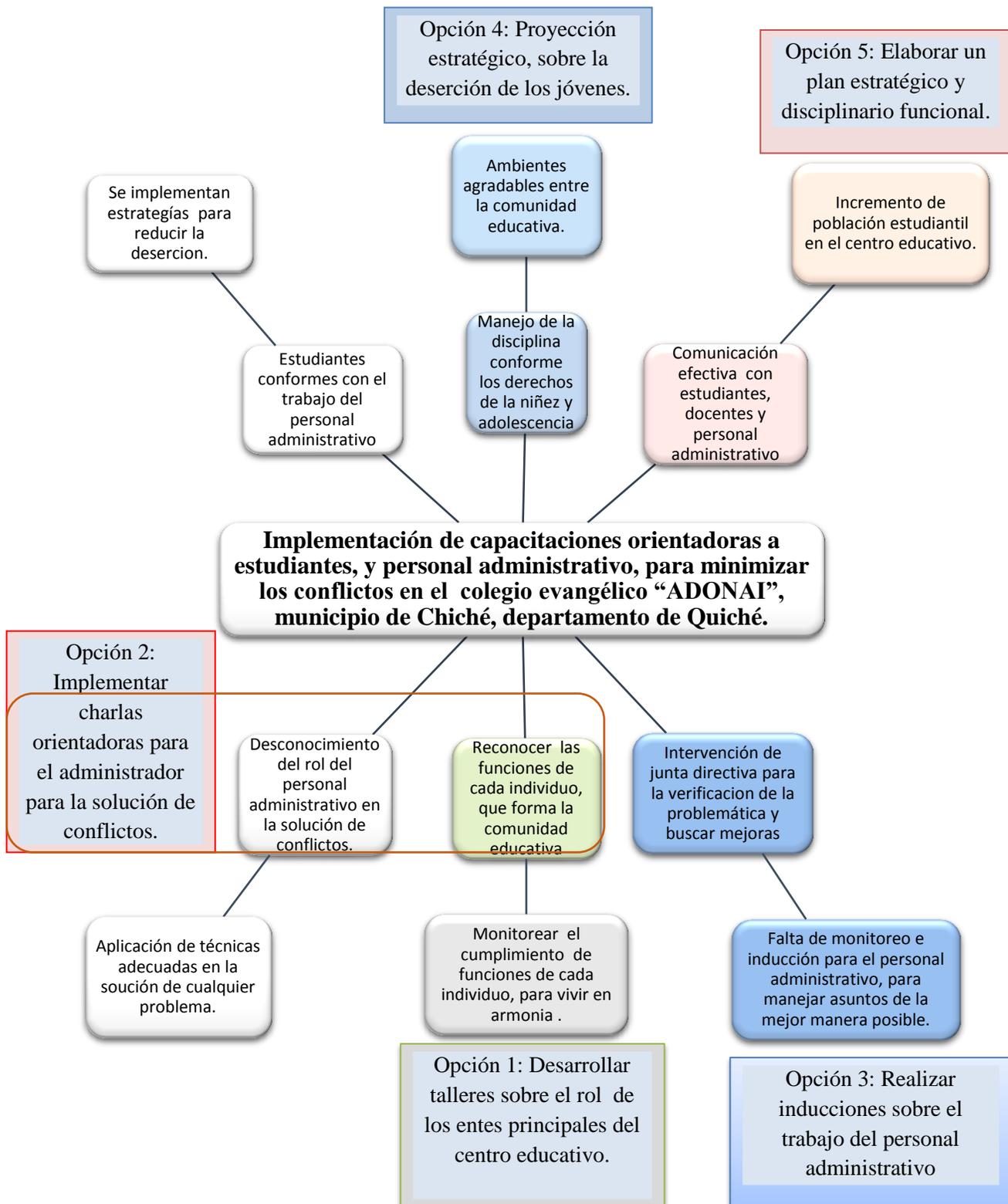
<p>pocos alumnos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alumnos desmotivados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar y gestionar con capacitaciones llamativas y motivacionales, conforme a las necesidades de estudiantes. • Implementar plan estratégico para capacitaciones al estudiantado . 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar información sobre el ambiente del establecimiento, y aclarar malas informaciones. • Realización de mesas redondas para compartir ideas sobre la motivación de estudiantes.
---	--	---

Fuente: Elaboración propia

2.3. Árbol de problemas



2.4 Árbol de objetivos



2.5 Metodología

El término "investigación acción" proviene del autor (Kurt Lewis) y utilizó por primera vez en 1944. Relataba una manera de investigación que podía hacerse con el enfoque práctico de la ciencia social con programas de acción social que respondiera a los problemas sociales principales. Mediante este tipo de investigación–acción, Lewis argumentaba que se podía lograr en forma paralelas con los avances teóricos y cambios sociales a la vez.

La palabra investigación-acción hace relato a una amplia gama de estrategias realizadas para mejorar el sistema educativo y social. Existen diversas definiciones de investigación-acción según sea el campo en donde se aplique.

Según Elliott (1993) el principal representante de la investigación-acción desde un enfoque interpretativo define la investigación-acción como «un estudio de una situación social con el fin de mejorar la calidad de la acción dentro de la misma». La entiende como una reflexión sobre las acciones humanas y las situaciones sociales vividas por el profesorado que tiene como objetivo ampliar la comprensión (diagnóstico) de los docentes de sus problemas prácticos. Las acciones van encaminadas a modificar la situación una vez que se logre una comprensión más profunda de los problemas. Esto hace mas referencia a los problemas en el ámbito educativo.

Por otra parte para Hernández, Fernández (1997) La investigación acción es un enfoque, un proceso que busca la interpretación de un aspecto social a través del uso de la investigación activa, constante y colaborativa de investigadores (mejorando sus propios conocimientos), con la intención de provocar un cambio positivo de orden social, en donde se involucra la toma de decisiones. Esto implica que la investigación acción obliga a combinar la práctica con la teoría, así como también se hace necesario el uso de la observación, participación, planificación y la reflexión.

En la investigación acción los investigadores se enfocan en la obtención de resultados con el propósito de cambiar una situación que esté afectando a un grupo de sujetos, por lo tanto su importancia es de carácter social, porque ayuda a resolver a través del uso de la investigación problemas que afectan a un conjunto de individuos generando cambios significativos, lo que contribuye con el mejoramiento de la práctica y el desarrollo de la ciencia investigativa.

El siguiente diagnóstico que se realizó en el Colegio Evangélico “ADONAI”, se logró mediante la observación constante de todo lo que pasaba en el contexto del establecimiento, del cual se verificó sus desventajas y consecuencias para la población estudiantil también se dió uso de la entrevista a educandos, para luego el uso respectivo del FODA del establecimiento, el cual consiste en un estudio de la situación a través de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, tal como indican las siglas de la palabra y, de esta manera con el respectivo diagnóstico, se empieza hacer un análisis de cada aspecto y planificar estrategias de solución para el problema que sobresale, y tomar acciones necesarias.

También fueron sujetos de este diagnóstico el 30% de los jóvenes del nivel básico y diversificado del Colegio Evangélico “ADONAI” para la muestra y poder responder los objetivos del siguiente proyecto.

2.6 Técnicas

Para Rodriguez Peñuelas (2008). Las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan, la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

Según Roja Soriano (1997). Las técnicas e instrumentos para recopilar información como la de campo u otro, tiene que ver el volumen y el tipo de información sea cualitativa y cuantitativa que se recaben en el trabajo de campo deben estar plenamente justificados por los objetivos e hipótesis de la investigación, o de lo contrario se corre el riesgo de recopilar datos de poca o ninguna utilidad para efectuar un análisis adecuado del problema.

Y para Carlos Marx (1976). Las técnicas, como conjunto de operaciones específicas para resolver problemas particulares, consisten en procedimientos específicos, tales como los cultivos en Biología; la cromatografía en Química, la resonancia magnética en Medicina; el análisis costo beneficio en Economía, o la evaluación continua de los aprendizajes en Educación.

Con el problema detectado por varios días, se tenía que profundizar información y determinar si realmente eso era la problemática que afecta a la comunidad educativa por ello se decidió basarse en las siguientes técnicas diseñadas para el Colegio Evangélico “ADONAI”, las cuales se pensaron que son las adecuadas e ideales:

La observación: se utilizó para verificar cada uno de los problemas que se presentaban en el establecimiento, para enfocarse en uno, al final se llegó a determinar porque seguidamente se daba esta problemática y se vio como afectaba a todos los educandos, los causas que generaba entre los entes del establecimiento.

La entrevista

Entrevistar es un elemento esencial en la vida contemporánea, es comunicación primaria que contribuye a la construcción de la realidad, instrumento eficaz de gran precisión en la medida que se fundamenta en la interrelación humana, proporciona un excelente instrumento heurístico para combinar los enfoques prácticos, analíticos e interpretativos en todo proceso de comunicación, por ello se usó esta técnica a un 25% de los estudiantes para detectar el problema educativo, que les afecta a ellos en su proceso de enseñanza-aprendizaje en el Centro Educativo, la cual se diseñó una ficha para hacerles las preguntas correspondientes para la recabación de información.

2.7 Instrumentos

Según Rodríguez Peñuelas, (2008). Las técnicas son de hecho, arbitrios o formas de los que se vale el investigador para aproximarse a los sucesos, hechos y acceder a su conocimiento de ello se apoyan en instrumentos para obtener y guardar la información tales como: el cuaderno de notas para el registro de observación y hechos, el diario de campo, los mapas,

la cámara fotográfica, la grabadora, la filmadora, el software de apoyo; elementos estrictamente indispensables para registrar lo observado durante el proceso de investigación.

El foda Sistémico, fue una herramienta que permitió conformar un cuadro de la situación actual de la institución permitiendo de esa manera obtener un diagnóstico preciso que permite en función de ello, tomar decisiones acorde con las necesidades, priorizar las respectivas estrategias para cada situación para mejora del problema existente.

Para la observación, que se realizó se usó un cuaderno de notas de todo lo que sucedía y las actitudes del personal administrativo, docentes y los educandos, con todas las actividades cotidianas, seguidamente con el problema detectado, se quería profundizar información sobre ello, por esa razón se diseñó una ficha de preguntas específicamente para los estudiantes y se les aplicó, con ello se hizo un consolidado para determinar si realmente eso era la problemática que se está dando; luego se diseñó un foda sistémico para la verificación de la situación actual, y delinear las estrategias correspondientes para su solución o minimizar la problemática para que haya un ambiente agradable y convivencia pacífica.

2.8 Informantes

Según Arias, F. (2002). Son aquellas personas que por sus vivencias, capacidad de relaciones o simplemente forman parte de la institución, pueden ayudar al investigador, convirtiéndose en una fuente importante de información y a la vez les va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios.

Todo aquel grupo que ha sido seleccionado como muestra para la aplicación de las técnicas y los instrumentos elegidos para la recolección de los datos necesarios. Por eso, la elección de una estrategia que designe, por ejemplo, a quién estudiar, es un proceso interactivo que se manifiesta especialmente en las fases iniciales de la investigación cualitativa o de campo. No obstante, las estrategias de selección y muestreo se utilizan

también para orientar las fases de recogida de datos y análisis e interpretación.

Por otro lado Según Taylor, (1989). El informante clave al comienzo del estudio puede ayudar al indagador a tener una idea clara de los temas pertinentes. Luego, el investigador puede desarrollar preguntas para discutir las en grupo, identificar temas, captar algunas observaciones, y así sucesivamente.

Los entes principales que se tomaron en cuenta para la proporción de información necesaria fueron: administrador por facilitar el FODA de la institución, estudiantes del nivel básico y diversificado por medio de una entrevista y algunos docentes del Centro Educativo con sus puntos de vista y opinión que fue de mucha ayuda para determinar sobre el problema a trabajar.

2.9 Resultados del diagnóstico institucional

La práctica administrativa constituye un ejercicio asesorado y monitoreado, donde los conocimientos adquiridos durante el proceso formativo de la estudiante se aplican a una realidad específica, en una institución elegida por ella. Un administrador es un guía crítico y activo, mediador, es él quien hace todas las gestiones necesarias, planifica, asesora todas las actividades que surgen y se desarrollan en una institución y también es el responsable de conducir a un grupo de personas para la generación de cambios sociales. Busca superar el antagonismo entre profesor y estudiante, igualdad, horizontalidad, comunicación mutua, discusión amplia de problemas con habilidades adecuadas para su respectiva solución.

Durante todo el tiempo que se estuvo en el establecimiento se observaron distintas actividades que se realizaban en ella, las cuales unas son muy productivas para los educandos en su proceso de formación pero de igual manera se encontraron otras que son deficientes para el respectivo proceso, de ello se hizo un análisis de cada aspecto dando prioridad a la actividad que afecta a los educandos, personal administrativo y en oportunidades a docentes, para hacer la respectiva propuesta de solución.

En ella se obtuvo el FODA del establecimiento en donde se analizaron las debilidades y amenazas se encontraron varios, de ello estaba la deserción de los estudiantes en cada ciclo, la poca población en cada ciclo lectivo, con esta situación se empezó a ver las causas y el origen de las situaciones, con el apoyo también de la técnica de la observación y la entrevista a algunos de los educandos que aportaron con la información; se pudo obtener que es a causa de algunos conflictos que surgen en el establecimiento, el desacuerdo que existe entre los actores principales entre los cuales están: administrador administrativo y técnico, educadores y discentes.

Las faltas leves que cometen los educandos en cuanto al administrador esta: no escucha razones, actúa de manera alterada y siempre toma las decisiones rápidas para el corregimiento de los mismos sin analizarlas y discernir, cuando se quiere hacer una actividad de recreación él mismo se opone a que estas actividades no se realicen porque dice que se llega allí a estudiar y no a perder tiempo, del cual muchos fundamentan que eso es parte de la formación y no es pérdida de tiempo.

También existe un desconocimiento y debilidad en la cuestión del rol y funciones del administrador, entonces se vio esta necesidad para la implementación de capacitaciones para el administrador para que fortalezca sus habilidades, capacitarlo sobre los distintos documentos legales en donde se especifiquen los Derechos de la niñez y adolescentes, y el por qué de los estudiantes, para que ellos también conozcan sus Derechos pero también sus responsabilidades. Motivarlos con talleres de autoestima, temperamento entre otras y lo principal son capacitaciones sobre estrategias sobre la mediación de conflictos por especialistas.

Con todo ello se llega a una actividad, las funciones de un gerente es amplio las cuales hay que saber manejarlas y de todo eso. La Práctica Profesional Dirigida fue una actividad formativa que tuvo como propósito que la estudiante asuma de manera gradual el rol profesional, a través de su inserción a una realidad o ambiente laboral que la posibilite la aplicación integrada, innovadora y eficiente de los conocimientos que ha adquirido a través de su formación académica en la carrera de administración educativa y dejar una propuesta de solución al problema diagnosticado.

Capítulo 3

Marco teórico

3.1 Conflicto

Cano, (2005). Se deriva del latín *conflictus* que significa chocar. Es la apreciación de un desacuerdo de intereses o la idea de las partes de que sus deseos actuales no pueden satisfacerse en común acuerdo con otra u otras personas en el grupo. El conflicto es una dificultad por intereses, valores o voluntades diferentes entre personas o grupos.

El conflicto se puede definir como un choque, un desacuerdo entre dos o más partes que perciben diferencias incompatibles entre ellos y ven amenazados sus recursos, necesidades psicológicas o valores. Cuando se habla de conflicto rápidamente se viene en la mente que es un problema, un desacuerdo de opiniones, llevarle la contrariedad con uno mismo, dos o más personas en donde se desenvuelve, y todo esto pasa en cualquier ámbito laboral o en cualquier institución, en donde se tenga un choque de opiniones.

Para el alemán Ralf Dahrendorf, un conflicto es una situación que se da en cualquier ámbito y contexto, la cual sólo puede solucionarse a partir de un cambio social. Karl Marx, por su parte, ubicaba al origen del conflicto en la dialéctica del materialismo y en la lucha de clases. Las teorías existentes sobre el conflicto social permiten entender la necesidad de contar con un cierto orden dentro de la sociedad, cuyos miembros deben integrarse. Para esto deben desarrollarse políticas de consenso e instrumentarse acciones de sujeción.

Según (Suárez Marines) Una incompatibilidad entre conductas, percepciones, objetivos y/o afectos entre individuos y grupos, que definen sus metas como mutuamente incompatibles. Puede existir o no una expresión agresiva de esta incompatibilidad social. Dos o más partes perciben que en todo en parte tienen intereses divergentes y así lo expresan.

Por todo ello, en muchas instituciones, organizaciones se presenta esta situación por varios motivos de ello se puede mencionar: con padres de familias, estudiantes, entre los mismos docentes o el director con estudiantes y su personal para obstaculizar el desarrollo de distintos proyectos, e impide a que el trabajo se realice eficazmente y eficientemente.

3.2 Tipos de conflictos

Torrego, (2003). Dentro de una extensa gama de conflictos que podrían citarse y depende del estudio que se realiza, en la rama educativa sobresale la siguiente clasificación:

- Conflictos de relación-comunicación: Estos se derivan de una relación deteriorada que desemboca en insultos, falta de respeto, rumores, confusiones, malos entendidos, discusiones y hasta agresiones donde cada una de las partes tiene su propia idea o percepción del asunto.
- Conflictos de intereses-necesidades: Se presentan cuando cada integrante del grupo tiene otros intereses y necesidades que quiere satisfacer a toda costa, cada persona vela por lo suyo.
- Conflictos por actividades: Se presentan cuando alguien no está de acuerdo con la manera, procedimiento o desempeño en que se realizan diferentes trabajos o tareas.
- Conflictos por recursos: Estos se originan por tener, prestar o acceder no solamente lo material, sino el tiempo o el espacio y todo tipo de recursos de los que se dispone.
- Conflictos por preferencias: valores o creencias: En cuanto a estos es lógico que en un grupo siempre van a existir personas con diferentes preferencias, valores o creencias y por ello se pueden originar conflictos, los cuales deben solucionarse con respeto y tolerancia para que ambas partes queden satisfechas.
- Por otro lado de manera general también existe esta clasificación de tipos de conflictos
- Conflictos intrapersonales: este tipo de conflictos remite al conflicto interior con uno mismo. En diversas ocasiones, nos debatimos entre aquello que queremos y aquello que debemos, conviven en nosotros alternativas que se presentan como dilemáticas.

- Conflictos interpersonales: se refieren a los conflictos que existen entre dos o más personas porque existen intereses, necesidades, opiniones, y valores opuestos; o bien aspectos socio emocionales que les generan conflictos.
- Conflictos organizacionales: son los conflictos que tienen lugar entre las diferentes áreas u objetivos aparentemente contrapuestos. Son todos los que se dan regularmente en las organizaciones o instituciones.

El conflicto se produce cuando dos grupos o personas interpretan la realidad de forma diferente, con intereses distintos, defienden objetivos opuestos e intentan alcanzar una misma función o estatus. El conflicto la mayoría de las veces sirve para innovar y favorecer la unión del grupo, también desarrolla las capacidades creativas, se descubren estrategias organizativas, surgen nuevos líderes, los órganos de dirección introducen cambios y el plantel puede adaptarse mejor a nuevas necesidades, en consecuencia mejora las relaciones, el desarrollo individual, la reflexión colectiva, el establecimiento de acuerdos y varios aspectos de provecho para la institución educativa.

3.3 Prevención de conflictos en los centros educativos

Carda y Larrosa, (2007). Expresan que deben fomentarse actitudes que valoren la lealtad, el respeto, la sinceridad, la colaboración y toda la gama de valores que contribuyan a mejorar las relaciones humanas.

Los miembros de la comunidad educativa deben manifestarse con libertad y las autoridades educativas no abusar de su poder, sino más bien basarse en las normativas de convivencia existentes en el centro educativo. Cabe mencionar que se necesita tener un cuidado minucioso de los educandos no solamente dentro de las aulas sino también en los patios de recreo y entorno de las instalaciones del plantel.

El establecimiento que desea prevenir conflictos adecuadamente debe cumplir con cuatro condiciones necesarias:

- Promover un clima de convivencia en todos los ámbitos del establecimiento educativo y participantes de la comunidad educativa.
- Ofrecer oportunidades para el desarrollo de competencias sociales por medio de actividades académicas, culturales y deportivas con entusiasmo y positivismo.
- Disponer de mecanismos de gestión positiva de conflictos con buenas relaciones interpersonales, inteligencia emocional y sobre todo el deseo de hacer lo mejor en beneficio de los estudiantes.
- Enfrentar cualquier manifestación violenta desde el principio mediante un proceso de mediación eficiente.

3.4 Procedimientos para resolver conflictos

Martínez, (2005).

- a. Negociación: Se realiza inmediatamente después de sucedido el conflicto poniéndose de acuerdo los implicados sin la participación de terceros.
- b. Mediación: Este proceso se lleva a cabo con la ayuda de un tercero neutral quien de una manera constructiva ayuda a las dos partes, las cuales están dispuestas a cooperar para encontrar soluciones que favorezcan a ambos.
- c. Conciliación: En este procedimiento se logra resolver el conflicto ante un juez o abogado.
- d. Arbitraje: Cuando la mediación no es suficiente se puede recurrir a este procedimiento, el árbitro decide qué es lo que conviene a las partes después de tomar en cuenta el punto de vista por separado de cada uno de ellos. Es similar a un juicio, sin formalidades, que de manera más rápida permite la resolución de conflictos.

3.5 Función mediadora del director

3.5.1 Definición

En la mediación se necesita garantizar que los participantes sean capaces de escucharse, que tengan intención de negociar para beneficio propio y solución pronta con justicia para ambos. Esta promueve un modelo de convivencia más pacífico, como metodología puede aplicarse en centros educativos para no imponer las soluciones ni tratar de declarar quien es el culpable o no, lo que se quiere con este proceso es satisfacer las necesidades de las partes en contienda, regular la comunicación y conducir a una solución en la que todos ganen o al menos queden satisfechos.

Munné y Mac-gragh, (2006). La mediación es un método de resolución de conflictos en la comunidad educativa entre dos o más personas al tomar en cuenta que por sí mismos no los pueden resolver y necesitan un intermediario. Son las partes en conflicto las que deciden, de ser conveniente llegar a acuerdos y fijar las condiciones de los mismos con discreción y privacidad. Este proceso aporta un gran cambio de mentalidad de los administradores educativos, va ligado al aprendizaje de los enfrentados y el acuerdo debe estar sujeto a estatutos internos del centro educativo o derivados de las leyes de observancia general.

3.5.2 Características de la Mediación

De Prado y López Gil, (2008). Las características más importantes de la mediación son:

- a. Es una maniobra pacífica.
- b. Es voluntaria, las personas llegan a ella porque así lo han decidido.
- c. Es un proceso sistemático por la serie de pasos que debe desarrollar.
- d. Beneficia la comunicación y la colaboración entre las personas.
- e. Por medio de ella, los mediadores facilitan el encuentro.
- f. Es un proceso educativo y transformador de las personas.

- g. Es una táctica de formación de toda la comunidad educativa (profesorado, estudiantado, padres de familia y personal no docente).
- h. Son las personas en problemas quienes aportan las soluciones y aprenden a gestionar sus conflictos.
- i. La confidencialidad del proceso.

3.5.3 Tipos de mediación escolar

De Prado y López Gil, (2008). Los tipos de mediación escolar pueden clasificarse de la siguiente manera:

- a. Mediación espontánea: Esta consiste en que una persona que presencia el conflicto se ofrece a ayudar en la resolución del mismo.
- b. Mediación externa: Es la que se busca fuera del establecimiento cuando dentro no existe una persona que pueda hacerse cargo del proceso.
- c. Mediación institucionalizada: Es la que está a cargo de un centro especializado para la mediación y las personas en conflicto recurren a estas entidades para hallar las soluciones pertinentes.
- d. Mediación realizada por los adultos: Este tipo de mediación incluye a padres, profesores y otros adultos que laboran en la institución educativa y están dispuestos a prepararse para poder mediar en los diferentes conflictos que se presenten en la institución educativa.
- e. Mediación realizada por los iguales: Está a cargo de estudiantes que han sido capacitados en mediación y ayudan a sus compañeros a resolver los conflictos por medio del diálogo.
- f. Comediación: Dos integrantes de la comunidad educativa con diferente rol o función hacen pareja para resolver conflictos con preparación previa; un profesor y un estudiante, un padre y un profesor, entre otros.

3.5.4 El rol del mediador

Rozenblum, (2007). Expone que el mediador en su rol debe:

- a. Fijar el tono en el cual se va a desarrollar la mediación.
- b. Facilitar una comunicación productiva como base para la realización efectiva de este proceso.
- c. Definir temas de conflicto de forma clara y precisa para ir al grano y no darle vueltas al asunto.
- d. Ayudar a las partes en la clarificación y expresión de sus necesidades para que sea más sencilla y participativa su exposición.
- e. Entender a cada parte y ayudarlas a entenderse mutuamente para que en un futuro vuelvan a estrechar su relación laboral o de negociaciones.
- f. Trabajar con ellas para idear opciones que sean justas y beneficien por igual a las partes.
- g. Señalar consecuencias legales y de otros tipos para que no sea necesario llegar a esas instancias.
- h. Asistir a las partes en la búsqueda de bases para el bien común.
- i. Redactar el borrador del acuerdo al que se llegó y velar por su cumplimiento.

3.6 Normativa legal vigente

Carda y Larrosa, (2007). Expresan que las normativas legales educativas tienen la importancia de facilitar la aplicación de lo proyectado o planificado previamente y permitir que la dirección educativa pueda ejercer el control de las actividades administrativas técnico pedagógico, que se realizan en los centros y en las aulas. Por medio de la ley, el Estado toma decisiones y establece normas de actuación, de obligado cumplimiento sin entrar en contradicciones con otras. La legislación educativa clarifica los fines de la educación, los deberes y derechos de todas las personas que conforman la comunidad educativa.

De lo anterior acontece la importancia que tiene el conocimiento de la legislación educativa en la eficiente labor de los administradores de la educación, ya que desarrolla la necesidad de estar actualizado sobre los procesos jurídicos y proceso de mediación para actuar correctamente en la

resolución de los diferentes conflictos que se presentan en el quehacer administrativo, tanto del sector público como privado de educación.

3.6.1 Constitución Política de la República de Guatemala (1985)

La educación es un derecho fundamental consagrado en primer orden, dentro del ordenamiento constitucional, el Estado guatemalteco tiene el deber de garantizar a sus habitantes la educación gratuita sin hacer distinción alguna y asigna la libertad de cátedra y criterio docente. Esa libertad tiene que estar fundamentada en responsabilidad, conocimiento y capacidad.

Por otro lado, la terminación esencial de la educación, tal como lo establece el artículo setenta y dos de la Carta Magna, es el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal; bajo este mandato, debe tenerse presente que el sujeto principal de la educación es y será siempre el Ser Humano, por consiguiente, este debe ser concebido como un ser integral, capaz de desarrollar sus capacidades y habilidades que contribuyan a su formación integral en todos los aspectos, especialmente económico, político, social, cultural y mejoren su calidad de vida.

El artículo setenta y tres del mismo cuerpo legal, establece la libertad de educación y asistencia económica estatal, lo que debe entenderse como el derecho que tienen los progenitores a determinar la educación que desean que sus hijos reciban, esto abre la puerta a la educación por medio de los centros educativos privados, aun cuando el Estado mismo tiene la obligación de brindar educación a los habitantes de la república, tal como lo establece el artículo setenta y cuatro. Para la presente propuesta, el artículo setenta y tres es un fundamento actual, ya que es la norma jurídica que permite al sector privado, prestar servicios educativos, y establece que tales centros de formación deben estar sujetos a la inspección Estatal y como mínimo cumplir con los programas oficiales de estudio, como lo es el Currículum Nacional Base (CNB).

La educación es un derecho de todos los habitantes de la República de Guatemala y obliga al Estado a garantizarla. En este orden de ideas el artículo setenta y cuatro obliga al Estado guatemalteco a impartir educación en los niveles: inicial, preprimaria, primaria y ciclo básico del nivel medio, la norma regula la gratuidad de la educación y debe proveer y promover becas y créditos educativos que permitan la formación científica, tecnológica y humanística de sus habitantes.

3.6.2 Ley de Educación Nacional (Decreto 12-91 del Congreso de la República)

En el año de mil novecientos noventa y uno, entra en vigencia la Ley de Educación Nacional, Decreto Número Doce Guión Noventa y Uno del Congreso de la República, con el objeto de regular lo concerniente a la educación en el país. En su Artículo 1 dice que la educación se fundamenta en los principios: Derecho inherente de la persona humana; respeto a la dignidad humana, al educando centro y sujeto del proceso educativo, se orienta al perfeccionamiento integral del ser humano, se realiza en entorno multilingüe, multiétnico y pluricultural. Dicha ley establece como fundamentos de la educación: el fomento, promoción e impulso de conocimientos, destrezas y valores, que impliquen un sistema descentralizado, acorde al contexto de las diversas regiones del país y que sea participativo e inclusivo para los habitantes de la República.

Dicha ley confiere al Ministerio de Educación, la responsabilidad administrativa de las políticas educativas dentro del sistema educativo estatal, establece que dicho ministerio debe estar integrado por: a) la dirección superior, entiéndase por ésta, al despacho ministerial y viceministeriales y el Consejo Nacional de Educación; b) el nivel de alta coordinación y ejecución, integrado por las direcciones generales y regionales, c) nivel de asesoría y planeamiento, que son las dependencias de asesoría, planificación ciencia y tecnología; d) por último, el nivel de apoyo integrado por las dependencias operativas y logísticas (Artículos 8 y 9). Acerca de la regulación de centros educativos privados, la Ley de Educación Nacional, preceptúa que estos son establecimientos que están a cargo de la iniciativa privada, creados con el fin de ofrecer servicios educativos a la población; en el ejercicio de la libertad de educación consagrada

en el artículo setenta y tres de la Constitución Política de la República de Guatemala, debe hacerse hincapié en que estas instituciones, están sujetas a las disposiciones Estatales, es decir a los reglamentos y disposiciones emanados del Ministerio de Educación, como ente encargado del sistema educativo guatemalteco.

El artículo veinticuatro de este cuerpo legal (Ley de Educación Nacional), establece en su literal “a”, que los colegios deben funcionar con apego a lo regulado en el artículo setenta y tres de la Constitución y para el efecto deben contar con la autorización del Ministerio de Educación, siempre que sean cumplidos los requerimientos establecidos en el reglamento concerniente. En el mismo artículo, literal “c”, la ley indica que el Ministerio de Educación debe elaborar un reglamento específico para regular el funcionamiento de estos centros educativos, reglamento que a la fecha no ha sido emitido y en consecuencia, los centros educativos privados, siguen regidos por normas diversas establecidas en la Ley de Educación Nacional y su respectivo reglamento, así como acuerdos gubernativos.

3.6.3 Ley de protección integral de la niñez y adolescencia

El Decreto veintisiete guión dos mil tres, del Congreso de la República, mejor conocido como Ley de protección integral de la niñez y adolescencia, basado en una serie de garantías fundamentales y de normas internacionales en materia de derechos humanos, regula en la sección segunda, a partir del artículo treinta y seis al cuarenta y cinco, lo relativo al derecho de educación. En tal sentido, manifiesta dicha norma que es un derecho de los niños, niñas y adolescentes, recibir una formación y educación integral, misma que debe estar basada en preceptos éticos, culturales y religiosos enseñados por la familia; manifiesta también que la educación como uno de sus fines primordiales, es el desarrollo de la personalidad e identidad, a tal punto que tanto el niño, niña y el adolescente, se conciba a sí mismo como ciudadano, con derechos y obligaciones, capaz de desenvolverse en una sociedad democrática, justa y pacífica.

Para el logro de lo anterior, el sistema educativo debe brindar:

- Igualdad en el acceso y permanencia de la educación.
- Respeto mutuo entre docentes y discentes.
- Formación de organizaciones escolares con objetivos culturales, religiosos, deportivos u otros que no estén limitados o prohibidos por la legislación interna y externa del Estado.
- Merece mencionarse lo relativo al artículo cuarenta de este cuerpo legal, hace referencia a la obligación que tienen los padres, tutores o representantes de los menores, de inscribirlos en el centro educativo que deseen; sin embargo, su obligación no culmina con tal acto, sino trasciende a la responsabilidad de velar porque los mismos asistan con regularidad al centro educativo y participen de manera activa, eficaz y eficiente del proceso enseñanza – aprendizaje.

Por otro lado, el artículo 41 de la Ley de protección integral de la niñez y adolescencia; Valores de la educación, hace hincapié en una serie de valores que el sistema educativo está obligado a promover; estos son:

- a. Conocimiento, respeto y aplicación de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
- b. Respeto a sí mismos, como a sus superiores e instituciones.
- c. Preservación y aplicación axiológica de elementos culturales, artísticos, étnicos, lingüísticos, de género y aprendizaje para erradicar así todo tipo de discriminación.
- d. Formar para una vida autónoma y responsable dentro de la sociedad, cuidar y preservar el medio ambiente, como elemento ecológico imperante en su desarrollo como ser humano.

Para el logro de tales objetivos éticos y morales, es necesario entonces, tal como lo regula este decreto, que los centros educativos cuenten con mecanismos disciplinarios que sean asertivos y en ningún momento que violenten o contradigan los derechos y garantías fundamentales de este grupo poblacional; así como con herramientas y métodos de actualización docente, que permitan el pleno desarrollo del estudiante como ente integral del proceso educativo.

3.6.4 Acuerdo Ministerial No. 01-2011 Normativa de convivencia pacífica y disciplina para una cultura de paz en los centros educativos

El tres de enero del año dos mil once, el Ministerio de Educación, en el ejercicio de las facultades conferidas en otros cuerpos legales como lo son la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo, Ley de Educación Nacional y Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, emite el Acuerdo Ministerial 01-2011, Normativa de Convivencia Pacífica y Disciplina para una Cultura de Paz en los Centros educativos.

Dicho acuerdo ministerial tiene por objeto normar la conducta externa de los estudiantes dentro de los centros educativos, con el objeto que estos últimos sean los lugares idóneos para formación y educación tanto de niños y niñas como de adolescentes; que no se constituyan únicamente como un espacio de ciencia y conocimiento; sino más bien como un hogar integrado por una gran familia, conocida como comunidad educativa, en la que todos sus miembros deben actuar de manera diligente, basados en el respeto, la armonía y la cultura de paz, en el ejercicio y promoción de los derechos humanos, como eje transversal de la educación.

El acuerdo 1-2011 se integra por cuatro títulos, los cuales son:

- a. La comunidad educativa, integrado por un solo capítulo que hace referencia a conceptos generales como: Artículo 1 Comunidad educativa, Artículo 2 Objetivo, Artículo 3 Convivencia pacífica, Artículo 4 Disciplina, Artículo 5 Centro educativo, Artículo 6 Derechos y obligaciones.
- b. Medidas preventivas y de seguridad en los centros educativos; este título se integra por dos capítulos en los que establecen en el capítulo 1. Medidas preventivas, el uso de carné de identificación tanto para el personal docente, técnico y administrativo del centro escolar, como para los estudiantes en el Artículo 7; se regula también el ingreso de visitantes en el Artículo 8, la asistencia y puntualidad de los discentes en el Artículo 9, ingreso y egreso de los educandos en el Artículo 10; control de ausencias Artículo 11, la prohibición de portar objetos incompatibles con la actividad académica y pertenencias Artículos 12 y 13 ; y el arreglo personal de los alumnos

Artículo 14.

En el capítulo segundo, se establecen normas para la seguridad de la comunidad educativa, en el cual se prohíbe expresamente la portación y uso de armas en el Artículo 15, lo cual podría llegar a constituir un ilícito penal, el ingreso a los centros escolares de material o sustancias prohibidas como el alcohol o estupefacientes u otro análogo en el Artículo 16, se establece que para que un estudiante pueda consumir algún medicamento, los padres de familia deben dar aviso escrito al establecimiento en el Artículo 17. Norma también lo referente a las tiendas escolares Artículo 18, a la seguridad y eficiencia de la infraestructura Artículo 19, la cual debe responder a las necesidades inmediatas de la población estudiantil y finalmente regula el apoyo de las instituciones de seguridad cuando sea necesario y en tal caso, corresponde a la Dirección General de Coordinación (DIGECOR), realizar las solicitudes pertinentes a las instituciones que en derecho corresponde, Artículos 20 y 21.

c. El título tercero hace referencia al uso de instalaciones, equipo y materiales, dividido en dos capítulos: a) Sobre el comportamiento dentro de las instalaciones, Artículo 22 y b) Sobre el comportamiento en las actividades prácticas, Artículo 23.

d. Régimen sancionador, en este apartado, se encuentran reguladas no sólo la Comisión de disciplina y sus funciones o atribuciones en sus Artículos del 24 al 26, sino también un catálogo de faltas o infracciones que transgreden los principios de una cultura de paz, respeto, dignidad y armonía; clasifican las faltas en leves en el Artículo 29, las faltas graves en el Artículo 30 y los mecanismos sancionadores creados para cada una de ellas, que pueden ser desde amonestaciones verbales, hasta suspensiones internas Artículo 31 y externas, previo agotamiento del procedimiento establecido en este acuerdo, Artículo 32. Estos últimos Artículos modificados por el Acuerdo Ministerial 1505-2013.

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta

Implementación de capacitaciones orientadoras a estudiantes, y personal administrativo, para minimizar los conflictos en el colegio evangélico “ADONAI”, municipio de Chiché, departamento de Quiché.

4.2 Introducción

La educación es el principal factor que puede mover a familias y grupos de personas a un nivel de vida digno y tener acceso a una oportunidad de trabajo, pues se considera a la educación una herramienta eficaz para combatir la pobreza, mejorar los niveles de salud y bienestar social. Se puede estandarizar que sin educación surgen marginaciones, pobreza, engaños con falsedades de documentos y falta de oportunidad para llegar al desarrollo personal.

Motivo por el cual para llegar alcanzar todo ello debe de existir paz, armonía ambiente agradable, confianza y mejores relaciones humanas en un centro educativo, de acuerdo al diagnóstico realizado se determinó que en la institución educativa, existía la deserción y el motivo principal de ello son los conflictos que se dan con el personal administrativo y los educandos; es un problema que afecta el desarrollo integral del educando, las familias Chichelenses y la imagen de la institución educativa.

Ante todo ello el propósito del siguiente diagnóstico es minimizar los factores que inciden en la deserción de los estudiantes del Colegio Evangélico “ADONAI”, Municipio de Chiché, Departamento de Quiché a través de la implementación de capacitaciones efectivas sobre la minimización de conflictos. Se llegó a la determinación que muchos son los factores que obstaculizan todo el proceso educativo entre ellos los prioritarios estan: conflictos entre

administrador y estudiante, la falta de interés de algunos jóvenes, el subdesarrollo en la comunidad esto hace que muchos estudiantes se retiren de su formación.

Con la aplicación de algunas técnicas de investigación sobresalió el problema de conflictos que surgen en el establecimiento y la forma inadecuada de soluciones, esas son las incorformidades de los educandos, de ello se realiza el siguiente informe donde se plasman actividades que se realizarán para poder colaborar y mejorar las condiciones de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, motivando y sensibilizando al personal administrativo sobre sus roles y estrategias de solución adecuadas a los problemas. Hacer las gestiones necesarias, involucrando a la comunidad educativa en diferentes actividades para alcanzar los objetivos.

4.3 Justificación

Es de suma importancia que la población guatemalteca esté dotada de conocimientos. Para participar de las ventajas que ofrecen la mundialización de la ciencia y la cultura. Para tener mejores niveles de productividad y de competitividad. Ya que la educación es un proceso que facilita el aprendizaje en todas partes como: conocimientos, habilidades, valores, creencias y hábitos en cualquier contexto en donde se desenvuelve, todos tienen el derecho de recibirla, y es obligación de las instituciones darla conforme a las necesidades.

La práctica inadecuada de soluciones de conflictos en el Colegio Evangélico ADONAI, municipio de Chiché, departamento de Quiché ha dado lugar a que muchos jóvenes del nivel básico y diversificado se retiren del establecimiento, y se proyecten divisiones entre estudiantes, docentes y administrador del cual también afecta al centro educativo, a perder popularidad porque se empieza a hablar mal de ello, y los demás jóvenes de fuera escuchan toda esa situación y por ello prefieren no estudiar o viajar en otro lado e ir a otro centro educativo.

El siguiente diagnóstico consiste en determinar los principales factores que crea conflicto en el establecimiento; que inciden en la deserción escolar de los estudiantes en dicha institución. Para implementar las estrategias necesarias que pueden ayudar el cambio de actitudes de los

estudiantes y administrador hacia su proceso de formación, por medio de un diagnóstico y la utilización de técnicas se determinó, la solución inadecuada de los problemas, la llamada de atención y el corregimiento de los educandos, muchas veces el coordinador aplica de manera inconsciente por lo tanto según él se hace con el fin que todos estén disciplinados, que todos salgan de manera intachable en los cursos y que exista el respeto y disciplina entre todos, pero no se esta dando cuenta y por exageración de exigencia eso es motivo que varios jóvenes se desertan del establecimiento también existe la falta de motivación por parte de los actores de formación..

4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

Para el presente estudio, se plantea la siguiente pregunta de investigación. ¿Serán los distintos conflictos entre estudiantes y personal administrativo, factor que incide en la deserción escolar en el Colegio Evangélico “ADONAI” del municipio de Chiché, departamento de Quiché.

4.5 Objetivos

4.5.1 Objetivo general

Contribuir y establecer con la institución educativa la implementación de capacitaciones orientadoras para minimizar los conflictos que se presentan en el Colegio Evangélico ADONAI, Chiché, Quiché, para generar un ambiente agradable entre los entes principales y retener a la población escolar.

4.5.2 Específicos

- Describir las acciones que se van a emprender para el mejoramiento de los problemas prioritarios en el Establecimiento.

- Elaborar un documento que sirva de orientación a los de la comunidad educativa e instituciones que tienen dentro de sus propósitos colaborar para alcanzar la calidad educativa dentro del establecimiento.
- Realizar talleres de capacitación sobre la minimización de conflictos para mejorar la formación integral de estudiantes, docentes y administrador.
- Crear ambientes agradables para los educandos, para la permanencia de la población estudiantil en el Centro Educativo.

4.6 Estrategia

- Elaboración de un plan pedagógico estratégico, como instructivo para mejorar el ambiente agradable entre los actores principales.
- Desarrollar capacitaciones sobre el rol de los entes principales del centro educativo.
- Implementar charlas orientadoras para el administrador para la solución de conflictos.
- Realizar inducciones sobre el rol del personal administrativo.
- Proyección estratégica, sobre la deserción de los jóvenes.
- Recurrir a instituciones para gestionar, capacitaciones motivadoras y orientadoras para los jóvenes y personal administrativo.
- Sostenibilidad y publicidad en los centros educativos cercanos y lejanos para la permanencia y el crecimiento de la población, realización de mesas redondas para compartir ideas sobre la motivación de estudiantes.

4.7 Resultados esperados

- El documento que se elabora, con ello se pretende que el personal administrativo se de cuenta de la problemática y le sirva como guía para mejorar la relación con los educandos y con todo el contexto en donde se desenvuelve.

- Alcanzar un ambiente agradable, reducir los conflictos para brindar un contexto positivo, llamativo, melódico para que se goce de una formación integral en diferentes ámbitos de la vida.
- Con las capacitaciones se espera que el administrador conozca: sus verdaderos roles, capacitaciones sobre las leyes vigentes en el país, especialmente, ley de la protección integral de la niñez y adolescencia, también intervención de especialistas para el manejo correcto de la solución de los problemas, motivar a los educandos para que crezca la población estudiantil.
- Lograr la satisfacción de ambas partes, realizar un trabajo en equipo con toda la comunidad educativa, para que personas de fuera proporcionen comentarios positivos, y quitar esas ideas erróneas que se tiene sobre el establecimiento.
- Con la intervención de los especialistas se espera la aceptación de responsabilidades y mejorar las relaciones y comunicación.
- Compromiso de la junta directiva y docentes, en la publicidad y sostenibilidad del proyecto, para alcanzar objetivos.

4.8 Actividades

- Se pidió el respectivo permiso para estar en la institución.
- Se hizo el referente diagnóstico en la institución educativa de la problemática que prevalece.
- Se hizo un sondeo con las informaciones proporcionadas para la verificación si se trabajaba en el tema diagnosticado.
- Se elaboró el plan para la realización del proyecto de la propuesta.
- Validación de la propuesta por el asesor de la práctica dirigida.
- Elaboración del plan estratégico como guía para la minimización de los conflictos.
- Programación de charlas sobre temas para la solución de la problemática.
- Elección de temas para trabajarlos.
- Cotización de servicios necesarios para desarrollar las charlas.
- Contratación de servicios profesionales idóneos .

- Desarrollo de las jornadas de las charlas.
- Selección de personas que le den sostenibilidad al proyecto.
- Desarrollo de círculos de estudio para la evaluación.
- Comisiones para la propaganda para el aumento de la población estudiantil.

4.9 Cronograma de actividades

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
<p>➤ Elaboración de un plan pedagógico estratégico, como instructivo para mejorar el ambiente agradable entre los actores principales.</p>	<p>➤ El documento que se elabora, con ello se pretende que el personal administrativo se de cuenta de la problemática y le sirva como guía para mejorar la relación con los educandos y con todo el contexto en donde se desenvuelve.</p>	<p>1. Se pidió el respectivo permiso para estar en la institución.</p> <p>2. Se hizo el referente diagnóstico en la institución educativa de la problemática que prevalece.</p> <p>3. Se hizo un sondeo con las informaciones proporcionadas para la verificación si se trabajaba en el</p>				

		tema diagnosticado. 4. Se elaboró el plan para la realización del proyecto de la propuesta				
<p>➤ Desarrollar capacitaciones sobre el rol de los entes principales del centro educativo.</p>	<p>➤ Llegar a alcanzar un ambiente agradable, reducir los conflictos para brindar un contexto positivo, llamativo, melódico para que se goce de una formación integral en diferentes ámbitos de la vida.</p>	<p>1. Validación de la propuesta por el asesor de la práctica dirigida.</p> <p>1. Elaboración del plan estratégico como guía para la minimización de los conflictos</p>				
<p>➤ Implementar charlas orientadoras para el administrador sobre la solución de</p>	<p>➤ Con las capacitaciones se espera que el administrador conozca: sus verdaderos roles,</p>	<p>1. Programación de charlas sobre temas para la solución de la problemática.</p>				

<p>conflictos.</p>	<p>capacitaciones sobre las leyes vigentes en el país, especialmente, ley de la protección integral de la niñez y adolescencia, también intervención de especialistas para el manejo correcto de la solución de los problemas, motivar a los educandos para que crezca lapoblacion estudiantil.</p>	<p>2. Elección de temas para trabajarlos.</p> <p>3. Cotización de servicios necesarios para desarrollar las charlas.</p>				
<p>➤ Realizar inducciones sobre el trabajo del personal administrativo.</p>	<p>➤ Lograr la satisfacción de ambas partes, realizar un trabajo en equipo con toda la</p>	<p>1. Contratación de servicios profesionales.</p> <p>2. Desarrollo</p>				

<p>➤ Proyección estratégico, sobre la deserción de los jóvenes,</p>	<p>comunidad, para que personas de fuera proporcionen comentarios positivos, y quitar esas ideas erróneas que se tiene sobre el establecimiento.</p>	<p>de las jornadas de las charlas.</p>				
<p>➤ Recurrir a instituciones para gestionar, capacitaciones motivadoras y orientadoras para los jóvenes y personal administrativo.</p>	<p>➤ Con la intervención de los especialistas se espera la aceptación de responsabilidades y mejorar las relaciones y comunicación.</p>	<p>1. Contratación de servicios profesionales idóneos .</p>				
<p>➤ Sostenibilidad y publicidad en los centros educativos cercanos y lejanos para la permanencia y el crecimiento de la población, realización de</p>	<p>➤ Compromiso de la junta directiva y docentes, en la publicidad y sostenibilidad del proyecto, para alcanzar objetivos</p>	<p>1. Selección de personas que le den sostenibilidad al proyecto. 2. Desarrollo de círculos de estudio para la evaluación.</p>				

mesas redondas para compartir ideas sobre la motivación de estudiantes.		3. Comisiones para la propaganda para el aumento de la población estudiantil.				
---	--	---	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

4.10 Metodología

Según Hurtado, J. (2007). Se comprende por metodología la exposición de los modos o maneras de transportar o llevar a cabo algo, es decir, el estudio de los métodos. En el campo de la investigación, la metodología es un campo del conocimiento que estudia los métodos generales de las disciplinas efectivas o científicas.

La metodología a utilizar en esta investigación es la propuesta planteada por kurt Lewis, denominada por él como Investigación- Acción, la cual es entendida como un espacio de acción que posibilita el conocimiento, a partir de las interrogantes que surgen en la cotidianidad del establecimiento.

Upel, (2003). De igual forma se basa en la Investigación proyectiva porque propone soluciones a una situación determinada a partir de un proceso de indagación. implica explorar, describir, explicar y proponer alternativas de cambio, más no necesariamente ejecutar la propuesta. En esta categoría entran los “proyectos factibles”

Todas las investigaciones que implican el diseño o creación de algo con base en un proceso investigativo, también entran en esta categoría. La cual consisten en planes o en programas donde se pautan acciones de mejoras y soluciones al problema detectado.

Desde el punto de vista pedagógico éste procedimiento metodológico, es una herramienta que aporta elementos para aprender y aprender haciendo en donde la practicante capacite para crear, innovar y transformar la realidad del proceso de enseñanza-aprendizaje en centros educativos, además debe adquirir habilidades administrativas e investigativas necesarias para la intervención profesional.

Por lo anterior se tendrá en consideración la utilización de los siguientes:

Métodos y materiales

El presente estudio se considera que es de tipo descriptivo y proyectiva con metodología basada en la investigación-acción, por lo que primeramente se parte de la determinación de la muestra, la cual estuvo conformada por estudiantes que son atendidas en la institución, docentes los cuales son los que participaron en el proceso facilitando la información que se les fue requerida.

Para el desarrollo de las actividades se concertaron en la observación y como método consistió en la percepción directa del objeto de investigación, lo cual permitió conocer la realidad de los objetos y fenómenos. La observación como método se utilizó en distintos momentos tanto en la etapa inicial como en el diagnóstico del problema. En el transcurso de la investigación fue convirtiéndose en procedimiento propio del método utilizado en la comprobación del planteamiento, al finalizar la investigación la observación pudo llegar a predecir las tendencias y desarrollo de los fenómenos.

La observación como método científico hace posible investigar el fenómeno directamente, en su manifestación más externa, en su desarrollo, sin que llegue a la esencia del mismo, a sus causas, de ahí que, en la práctica, junto con la observación.

De los problemas identificados en el FODA de la institución se aplicó para reforzar el análisis, la técnica del árbol de problemas y el árbol de estrategias al problema priorizado para elaborar un plan de mejoramiento, además se identificaron estrategias mediante la aplicación del FODA sistémico.

De igual forma se usó el método participativo, el cual permitió la intervención y participación de los integrantes de la muestra. Según (Salazar, Vladimir 2012)

Por medio de la entrevista se obtuvo la participación de los educandos y educadores con la proporción de información sobre el tema electo.

4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

Para la elección de las personas que se encargarán de la implementación de la propuesta, no fue tarea fácil de buscarlas y quedarse con la responsabilidad, en ésta ocasión la Iglesia Evangélica Roca de Salvación, cuenta con una Junta Directiva, quienes son los encargados de velar por el funcionamiento del Centro Educativo, por lo tanto se habló con ellos, se les planteó la problemática en donde se requiere trabajar en ella para el prestigio de dicha institución y bienestar de los educandos, se les planeó la ejecución de solución como propuesta, les llamó la atención, con ello se comprometen a darle sostenibilidad y desarrollo del mismo, como también se compromete el director Técnico de la Institución para el bien común de la entidad por el tiempo que sea necesario; hasta cuando se mejore la situación con resultados positivos, o ir agregándole en el camino los temas necesarios para trabajarlos y alcanzar el ambiente adecuado y en donde se inspire paz, armonía, trabajo en equipo y la toma de decisiones en consenso para una formación íntegra y de calidad.

4.12 Recursos

Los siguientes recursos que fueron utilizados son los que a continuación se detallan, todo ello sirvió para llevar a cabo lo planificado y alcanzar los objetivos trazados y cada uno cumplió con su rol respectivo para el propósito y llegar a un feliz término.

4.12.1 Humano

- Estudiante Practicante
- Asesor de PPD
- Colegio Evangélico “ADONAI
- Personal Docente
- Personal Administrativo
- Junta directiva de la Iglesia
- Estudiantes del Colegio
- Especialistas de diferentes instituciones
- Padres de familia

4.12.2 Materiales

- Computadora
- Guías para las entrevistas
- USBS
- Ley de Protección Integral de la niñez y adolescencia
- Libro de mediación de conflictos.
- Libros de investigación
- Texto bíblicos
- Constitución Política de la República
- Ley de Educación Nacional
- Textos de Psicología educativa
- Servicio de internet
- Hojas de papel bond
- tamaño carta y oficio
- impresora

- Proyectores
- 12. Planes de estudio
- 13. Lapiceros, lápices
- reglas, borradores, tinta
- de impresora
- 14. Pupitres unipersonales
- 15. Cátedras
- 16. Equipo de oficina
- 17. Cámara

4.13 Presupuesto

Para que todo ello se lleve a cabo es necesario tomar en cuenta los siguientes imprevistos y cubrirlos haciendo gestiones y buscando ayuda para la misma para que se lleve a cabo de la mejor manera y obtener resultados positivos. Se describen de manera detallada los rubros en que se va a incurrir para llevar a cabo la propuesta.

No.	Actividad	Costo por Sub actividad	Total
1.	Se hizo el referente diagnóstico en la institución educativa de la problemática que prevalece.	Q. 30.00	Q 30.00
2.	Se hizo un sondeo con las informaciones proporcionadas para la verificación si se trabajaba en el tema diagnosticado.	Q. 50.00	Q 50.00
3.	Se elaboró el plan para la realización del proyecto de la propuesta.	Q 30.00	Q 30.00
4.	Validación de la propuesta por el asesor de la práctica dirigida.	Q20.00	Q. 20.00
5.	Elaboración del plan estratégico como guía para la minimización de los conflictos.	Q.50.00	Q.50.00
6.	Programación de charlas sobre temas para la solución de la problemática.	Q. 20.00	Q. 20.00
7.	Elección de temas para trabajarlos.	Q 20.00	Q. 20.00
8.	Cotización de servicios necesarios para	Q 30.00	Q 30.00

	desarrollar las capacitaciones.		
9.	Contratación de servicios profesionales idóneos .	Q 1,500.00	Q1,500.00
10.	Desarrollo de las jornadas de las charlas.	Q 600.00	Q 600.00
11.	Selección de personas que le den sostenibilidad al proyecto.	Q100.00	Q100.00
12.	Desarrollo de círculos de estudio para la evaluación.	Q 50.00	Q 50.00
13.	Comisiones para la propaganda para el aumento de la población estudiantil	Q 200.00	Q 200.00
14.	Elaboración y .sistematización, del informe final	Q 50.00	Q 50.00
15.	Entrega del informe final	Q 50.00	Q 50.00
		Total	2,800

Fuente: Elaboración propia

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

Proceso de sistematización

La práctica administrativa constituye un ejercicio asesorado y monitoreado, donde los conocimientos adquiridos durante el proceso formativo de la estudiante se aplican a una realidad específica, en una institución.

La práctica es una actividad formativa que tiene como propósito, que la estudiante asuma de manera gradual el rol profesional, a través de su inserción a una realidad o ambiente laboral que le posibilite la aplicación integrada, innovadora y eficiente de los conocimientos que ha adquirido a través de su formación académica en la carrera de administración educativa.

Un Administrador es el responsable de conducir a un grupo de personas para la generación de cambios sociales. Busca superar el antagonismo entre profesor y estudiante, igualdad, horizontalidad, comunicación mutua, discusión amplia de problemas con habilidades adecuadas para su respectiva solución.

Con todo esto se tuvo la oportunidad de vivir y aprender de varias formas durante todo el proceso de la Práctica Profesional Dirigida, asumir el rol de administrador no es tarea fácil pero tampoco imposible, de ello se tuvo la coyuntura de convivir con los entes principales de la institución, para luego hacer el respectivo diagnóstico observando cada actividad que se realizaba en ella, con la observación se pudo detallar las debilidades del cual se desconocen por parte de las autoridades, se vió como afecta a los educandos en diferentes ámbitos al igual el prestigio del personal administrativo, pedagógico y a la institución educativa.

De ello para asegurar lo observado se prepararon guías con preguntas para la recolección de la opinión de los estudiantes del plantel, de ello se hizo un consolidado y análisis de las aportaciones de cada uno, y se llegó a la conclusión que sí es un problema de mayor impacto en el establecimiento.

De todo eso se buscó la estrategia factible y viable para la respectiva solución de la problemática se hicieron distintos análisis al final se acordó llevar a cabo la implementación de capacitaciones orientadoras para la minimización de la problemática que existe entre alumnado y administrador para mejorar el ambiente y generar un área agradable y aceptable del personal del plantel.

Se buscó ésta estrategia porque se vió, que con todos los temas que se van abordar, se va a concientizar a los entes principales y dar a conocer la problemática que existe en el centro educativo al mismo tiempo asumir el verdadero rol de cada ente, porque es un proyecto que no requiere de muchos recursos económicos, y serán varios beneficiados con ello, se mejorará el ambiente, aspectos intelectuales para un desarrollo integral.

5.1 Experiencia vivida

La administración es el proceso de diseñar y mantener ambientes en los que individuos que colaboran en grupos, cumplen eficientemente objetivos seleccionados. El trabajo implicado en la combinación y dirección del uso de los recursos para lograr propósitos específicos.

Se hizo el referente diagnóstico en la institución educativa de la problemática que prevalece, para ello se usó la técnica de la observación de parte de la estudiante, se auxilió de fichas para las respectivas preguntas y se entrevistó a los educandos. Seguidamente se hizo un sondeo con las informaciones proporcionadas para la verificación si se trabajaba en el tema diagnosticado.

Se elaboró el plan para la realización del proyecto de la propuesta, para tener plasmadas las actividades de lo que se hace, los responsables, recursos y delimitar el tiempo. Luego se procedió con la validación de la propuesta por el asesor de la práctica dirigida. Elaboración del plan

estratégico como guía para la minimización de los conflictos en ello se plasmaron cada una de las actividades, los temas necesarios, la justificación, los objetivos de cada actividad, propósito, y la programación de cada tema a impartir, los reponsables, recursos, días y fechas, duración, la sostenibilidad y evaluación de cada acción.

Seguidamente se hicieron las cotizaciones necesarias para la contratación de servicios necesarios para desarrollar los temas, los cuales fueron personas capaces e idóneos para cada tema que se van a abordar, para brindar la información necesaria y ayudar al grupo de personas afectadas con el tema seleccionado a trabajar.

Desarrollo de círculos de estudio para la evaluación de ello se vio el resultado de las actividades desarrolladas, lo que es funcional y lo que no, mejorar las debilidades y conservar las fortalezas, de igual forma darle la continuidad a las capacitaciones necesarias, monitorear que se cumplan las funciones, para luego formar las comisiones necesarias y la propaganda para aumentar la población estudiantil en el establecimiento.

Elaboración de la sistematización del informe, trabajando cada capítulo, el cual consta de de 5 capítulos cada uno con sus respectivos títulos y subtítulos para plasmar cada acción que se realizó, donde, el tiempo necesario, las experiencias, las lecciones, cómo se va a desarrollar y la fundamentación teórica necesaria como base legal de la propuesta.

5.2 Reconstrucción histórica

Ser administrador es estar dispuesto a cualquier cambio, enfrentarse a varios retos ser mediador para la solución de los diferentes conflictos que surgen en la institución, velar, gestionar, ordenar, encaminar y solucionar las diversas situaciones que se presentan.

Actividades

Se pidió el respectivo permiso para estar en la institución.
Para hacer el referente diagnóstico en la institución educativa.

Se elaboró el plan para la realización del proyecto de la propuesta, luego se hizo la validación de la propuesta por el asesor de la práctica dirigida.

Elaboración del plan estratégico como guía para la minimización de los conflictos.

Programación de charlas sobre temas para la solución de la problemática.

1era. semana

2da. semana

3era. semana

4ta. semana

5ta. semana

6ta. semana

7ma. semana

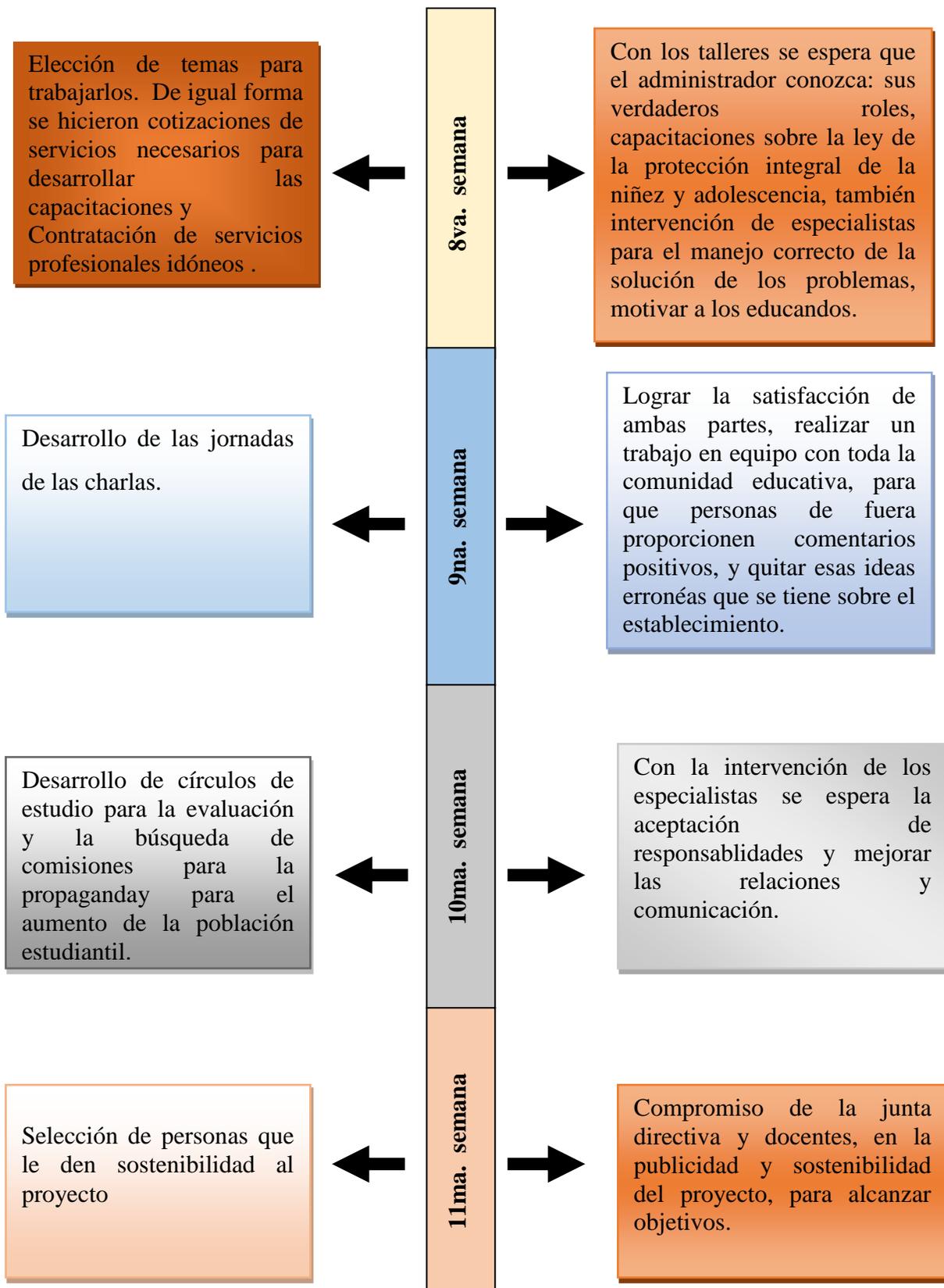
Logros

Se realizó el respectivo análisis de lo detectado y elección de la estrategia para la mejora del ambiente.

Determinación de la problemática, elección de estrategias y trazo de metas para alcanzar el objetivo.

El documento que se elabora, con ello se pretende que el personal administrativo se de cuenta de la problemática y le sirva como guía para mejorar la relación con los educandos y con todo el contexto en donde se desenvuelve.

Alcanzar un ambiente agradable, reducir los conflictos para brindar un contexto positivo, llamativo, melódico para que se goce de una formación integral en diferentes ámbitos de la vida.



5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta

En una palabra se podría definir conflicto como un tropiezo, una discrepancia entre dos o más partes que perciben diferencias incompatibles entre ellos y ven amenazados sus recursos, necesidades psicológicas o valores.

Es un “estado de desarmonía” a las que señalan un evento más concreto, el conflicto existe cuando ocurren actividades incompatibles en el centro se produce entre personas que forman parte de la comunidad educativa. El conflicto puede darse en un individuo (intrapersonal); entre dos o más individuos (Interpersonal); dentro de un grupo, organización, institución o nación (intragrupal); o entre dos o más grupos, organizaciones, instituciones o naciones (intergrupal).

De ello se vio la necesidad de hacer algo al respecto de lo diagnosticado para que ya no hayan esas diferencias, choques y los daños psicológicos en la formación de los jóvenes en la institución ya que es un problema que se da frecuentemente el cual desconocen los encargados y los demás del personal del plantel, de ello es el factor que incide en la deserción de los jóvenes dejando en el abandono su formación o emigrando en otros lugares para la consecución de sus metas.

A través de un plan estratégico que se implementó en la institución, con distintos temas manejados por especialistas, se considera mejorar las condiciones, las diferencias para un ambiente agradable, en donde se reciba una educación armónica y pacífica en donde las decisiones se tomen en consenso para el bienestar de la juventud respetando sus derechos y ellos cumpliendo con sus obligaciones es una cuestión recíproca.

Las razones del porque se hace todo esto es mejorar las relaciones, reducir la deserción en el centro educativo, e incentivar al administrador a conocer sus verdaderos roles y que cuente con las estrategias necesarias para la solución de los problemas que se presenten en la institución, cumpliendo con su papel de mediador motivando a los estudiantes de una manera eficiente y eficaz.

Involucrar a la comunidad educativa para que en equipo se solucione la situación, que ellos también aporten para el fortalecimiento del proyecto y de parte de ellos también exista innovación en las relaciones, solución de los distintos conflictos que se presenten, que sean parte del equipo de mediadores en las incomparables situaciones para egresar profesionales preparados académicamente, en donde se desenvuelvan en cualquier ámbito de su vida, conocedores de estrategias para las relaciones humanas y conocedores de la mediación de los otros conflictos que se presentan en el transcurso de la vida.

Se plasmaron cada una de las actividades que se consideraron importantes y desarrollarlas para alcanzar los objetivos, de igual forma las estrategias con sus respectivos resultados en un tiempo determinado, para verificar si se logra minimizar los conflictos y mejoramiento del ambiente, las relaciones entre educandos y personal administrativo.

La redacción de las estrategias se hicieron desde el momento que se obtuvo el FODA del establecimiento, se hizo el respectivo análisis para luego plasmar una estrategia o acción de mejora y solución para las debilidades y amenazas a través de un árbol de objetivos. El cual fue la herramienta de apoyo para determinar sobre el problema que afecta a los entes principales del centro educativo.

5.4 Principales lecciones aprendidas

En el área de la administración educativa, se adquirió mucha experiencia como: la planificación de actividades, la ejecución de las mismas, desarrollo de acciones para beneficio del establecimiento, llevar orden sobre todo tipo de papelería, estar pendiente sobre cualquier actualización para los educadores y estudiantes, llevar el control sobre todos los aspectos de la institución.

Todo el proceso del proyecto de la propuesta, fue muy significativa y relevante porque fue otra experiencia enriquecedora de conocimientos vividos, se había tenido la oportunidad de elaborar proyectos e informes lo que marcó diferencia fue que han sido grupales y muy distintos al compararse con uno que sea individual y buscar acciones en la mejora de una problemática, fue

una tarea ardua, complicada, es otro rol una tarea difícil; sin embargo se asumió esa responsabilidad de diseñar e implementar acciones para la mejora del tema que afecta a los sujetos del plantel educativo.

Fue muy grato el diseño de cada actividad y las estrategias seleccionadas para la propuesta de la solución del tema diagnosticado en la entidad, porque se aprendió de cada una de ellas, las cuales hubo inmersión dentro de la institución, poder aportar un poco para la mejora en las relaciones, diferencias, ambientes, el trabajo en equipo, conocer los roles de cada miembro de la comunidad educativa, fue muy impactante, se valoró mucho cada aportación y espacio que se brindó, porque fue una oportunidad de aprender y colaborar un poco en el área educativa, con eje de la solución de conflictos.

Un aspecto negativo fue la falta de hostigación por parte de las autoridades de la universidad es un aspecto que necesita ser reforzado, porque hizo falta el acompañamiento de asesoría en el transcurso del diseño e implementación de la propuesta, cada quién salió de la forma que pudo, de ello se presentaron dificultades en cuanto a dudas sobre cada aspecto; se perdió en el transcurrir cuando se dotaba de cada aspecto del documento, el cual perjudica el proceso del trabajo del estudiante.

Otro aspecto perjudicial fue no contar con las herramientas necesarias para una investigación de parte de la estudiante, es de suma importancia que antes de empezar cualquier proyecto de documentación e informe contar con todo lo necesario para fundamentar cada fachada y tener claro que se va a redactar y plasmar en el documento para llenar todos esos aspectos satisfactoriamente y enriquecedora de conocimientos y aportaciones para los lectores.

En toda actividad que el ser humano realiza en el transcurso de su vida, ha habido un aprendizaje en todo momento sean buenas o malas pero siempre deja una enseñanza, y todo esto ayuda a la persona a crecer y mejorar todos esos aspectos de su vida, porque muchas veces se cree que se están realizando las acciones bien, pero en ocasiones se esta haciendo mal y hay que

perfeccionar y enderezar el camino para no caer en un rumbo equivocado y reforzar todos los aspectos positivos para ser cada día mejor.

Conclusiones

- La formación es un proceso y carrera social, transformador y funcional que contribuye al desarrollo integral de la persona; la hace competente y le permite transformar su realidad para mejorar su calidad de vida, en distintos ámbitos en donde se desenvuelve.
- La Práctica Profesional dirigida fue una etapa de muchas experiencias vividas, desde el momento que se dio la oportunidad de estar en la institución educativa en donde se desarrollaron distintas actividades de crecimiento personal y profesional.
- La sistematización del informe, con cada uno de sus capítulos que lo conforman enriqueció los conocimientos a un nivel altamente académico.
- La elaboración del diseño e implementación del proyecto como propuesta de mejora para la institución en donde se realizó la Práctica Profesional Dirigida, fue una oportunidad de aportar un poco con el rol de un administrador educativo para el logro de una educación de calidad e integral.
- La aceptación del proyecto, a través de un plan estratégico al implementar capacitaciones a los entes principales para la minimización de conflictos, por autoridades es una evidencia de la misma.
- Todos los procesos, aspectos, actividades desarrolladas y plasmadas en el siguiente documento, forman parte de la formación y preparación de la practicante para egresar de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.
- La Universidad Panamericana de Guatemala con sede en Joyabaj busca mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en distintos niveles y espacios al realizar un sondeo a través de la PPD y el diseño e implementación de la propuesta.

Referencias

- Acuerdo Ministerial No. 01-2011. (2011). Normativa de convivencia pacífica y disciplina para una cultura de paz en los centros educativos
- Apenac - Ceppa Serie: Educación para la Paz y Manejo de Conflictos 1996 Fascículo 0.
- Arias, F. (2002) Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración. Editorial Episteme. Oriol Ediciones. Caracas.
- BisquerraAlzina, R. (2009). Metodología De La Investigación Educativa. En A. Latorre
- Beltran, La investigación acción (370-394). Madrid: La Muralla.
- Cano, E. (2005), Cómo mejorar las competencias de los docentes: Guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado. España. Editorial GRAÓ, de Irif, S.L.
- Carda R; Larrosa, F. (2007). La organización del centro educativo: manual para maestros. 2ª. Ed. España. Editorial Club Universitario.
- Constitución Política de la República de Guatemala. (1985).
- Decreto No. 12-91 del Congreso de la República. (1991). Ley de Educación Nacional de Guatemala
- Decreto No. 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala. (Ley de protección integral de la niñez y la adolescencia). 2ª Edición (2003).

- De Prada de Prado, J. y López Gil J. (2008) La mediación: caja de herramientas ante el conflicto social. Volumen 148. Cáritas Española Editores. Móstoles, Madrid.
- Edmundo Baron(2006). Artículo Ciclo de Capacitación sobre Gestión, Centros de Salud. Puerto Esperanza. Provincia de Misiones. Fundación Compromiso
- Hernández, R, Fernández (1997) Metodología de la Investigación. México: Mc Hill.
- Hernández, Fernández (2001). Métodos de la investigación. 3ra. Edición. México: Mc Graw Hill.
- Martínez, D. (2005). Mediación educativa y mediación de conflictos: Modelos de implementación. Disputas en instituciones educativas; en lugar del otro. Argentina. Ediciones Novedades Educativas.
- Murillo F. (2010) Métodos de investigación en Educación Especial 3ª Educación Especial.
- Munné, M. y Mac-gragh, P. (2006). Los 10 principios de la cultura de mediación. España. Editorial Graó, de Irif, S.L.
- Rozenblum, S. (2007). Mediación: Convivencia y resolución de conflictos en la comunidad. España. Editorial Graó, de Irif, S.L.
- Salkind, N y Escalona R. (1999). Métodos de Investigación (3ra ed.) (R.Escalona, Trad). México: Pearson Educación.
- Torrego, J. (2003). Mediación de conflictos en instituciones educativas: Manual para la formación de mediadores. España. Editorial NARCEA S.A.

- Taylor, S. y Bogdan, R. (1986) “Introducción: ir hacia la gente”, en Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Recuperado de: <http://ulloavision.org/archivos/antologias/meto2> (Consulta: 2009, Junio)

Anexos

Anexo 1

Cartas de autoridades



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Joyabaj, 22 de mayo de 2016.

Lic. Francisco Félix Pixcar Saquic
Director Colegio Evangelico ADONAI
Chiche, Quiché

Respetable Coordinador:

En calidad de Asesor del Curso de Práctica Profesional Dirigida del Departamento de Pedagogía, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Panamericana, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, con sede en Joyabaj. Atentamente me dirijo a usted para saludarle deseándole éxitos en tan importante cargo, seguidamente para solicitarle su colaboración a efecto de autorizarle a la estudiante **Clara Luz Equila Jorge** identificada con el camé número **201501239** para que pueda realizar su Práctica Profesional Dirigida en la institución que usted administra. Es el proceso de egreso previo a optar el Título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, el cual tendrá una duración de 200 horas.

Dicho proceso tiene las siguientes Etapas.

1. Realizar un diagnóstico de la institución con el propósito de seleccionar un problema de mejora vinculado con la administración educativa.
2. Con base en el problema u oportunidad de mejora seleccionada, debe elaborar un proyecto o plan de trabajo
3. Como producto de las actividades anteriores, debe presentar una propuesta de solución, la cual debe cumplir con los requerimientos técnico administrativos.
4. Implementar o validar la propuesta de solución. Esta validación se puede realizar mediante estas modalidades:
 - a. Implementación parcial
 - b. Implementación piloto
 - c. Consulta de expertos
 - d. Comparación con otros problemas similares
 - e. Consulta de actores, entre otras.

Al agradecer su valiosa colaboración, aprovecho para saludarle muy cordialmente.

SABIDURIA ANTE TODO, ADQUIERE SABIDURÍA.

f)

Lic. Clemente Sánchez Marroquín
COORDINADOR-UPANA, JOYABAJ



RECIBI
23 05-2016
FMS



Colegio Evangélico "ADONAI"
Chiché, Quiché.

Chiché, Quiché 25 de mayo de 2016.

Lic. Clemente Sánchez Marroquín.
Coordinador, UPANA, Joyabaj.

Sr. Coordinador

Por este medio reciba un cordial saludo en nombre del Colegio Evangélico "ADONAI".

El Colegio Evangélico "ADONAI" de Chiché, ha recibido la solicitud de la estudiante **Clara Luz Equilá Jorge** con número de carné **201501239**, con fecha 22 de mayo del año en curso.

En donde usted solicita la colaboración del Director para brindarle el apoyo y la colaboración relacionado a la Práctica Profesional Dirigida. Después de haber analizado en consenso con las Autoridades Educativas de dicho Colegio, hemos establecido la **ACEPTACIÓN** para la realización de la **PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA** de la practicante antes mencionada.

Asimismo, otorgarle el tiempo prudente para cumplir con las 200 horas de las de la Práctica, en donde se le pide ser una persona muy responsable, educada, de buenos principios y siempre dispuesta a cooperar en el desarrollo de las diferentes actividades del establecimiento en el orden Administrativo.

A solicitud de la interesada firmo y sello la presente, en una hoja de papel bond, tamaño carta, a los veinticinco días del mes de mayo del año dos mil dieciséis.....



Lic. Francisco Félix Pixcar Saquic.
Director del Establecimiento.

Anexo 2

Ficha informativa del estudiante



UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMÓN. EDUCATIVA

FICHA INFORMATIVA DEL ESTUDIANTE (Forma 1)

1. Datos personales del estudiante.

- a. Nombre completo del/la estudiante practicante: Clara Luz Equilá Jorge.
- b. Carné: 201501239
- c. Fecha de nacimiento: 09/01/1989 edad: 27 años.
- d. Dirección: Cantón Choyomché I, Chiché, Quiché.
- e. Números d teléfonos: _____ móvil: 4694 4556
- f. Dirección electrónica: claraequila@gmail.com

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

- a. Nombre del la institución educativa: Colegio Evangélico "ADONAI"
- b. Nombre del jefe inmediato: Francisco Félix Pixcar Saquic.
- c. Dirección: Chiché, Quiché
- d. Números de teléfonos: 3001 8737
- e. Dirección electrónica: felixpixcar@hotmail.com

3. Datos de la práctica

- a. Período del: 25 de mayo de 2016 al: 09 de agosto de 2016

4. Nombre del jefe inmediato y/o supervisor

- b. Por la institución educativa. Nombre y firma:
Lic. Francisco Félix Pixcar Saquic.  
- f. Por la Universidad Panamericana: Nombre y firma:
Lic. Clemente Sánchez Marroquín.

5. Lugar y fecha del informe: Chiché, Quiché, 9 de agosto de 2016

Anexo 3

Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica.



Colegio Evangélico "ADONAI"
Chiché, Quiché.

El Infrascrito director del Colegio Evangélico "ADONAI", del municipio de chiché, departamento de Quiché.

Por este medio se hace constar que, **Clara Luz Equilá Jorge**, estudiante de la carrera de **Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**, de la Universidad Panamericana de Guatemala, sede Joyabaj, con número de carné, 201501239, realizó la Práctica Profesional Dirigida en el área administrativo en este Centro Educativo comprendido del 25 de mayo al 09 de agosto 2016, durante este periodo de tiempo demostró profesionalismo, responsabilidad y un buen espíritu al servicio. Al mismo tiempo hizo el respectivo diagnóstico de la problemática de la institución y entrega del Proyecto de propuesta de solución del mismo.

A solicitud de la interesada firmo y sello la presente, en una hoja de papel bond, tamaño carta, a los nueve días del mes de agosto del año dos mil dieciséis.....



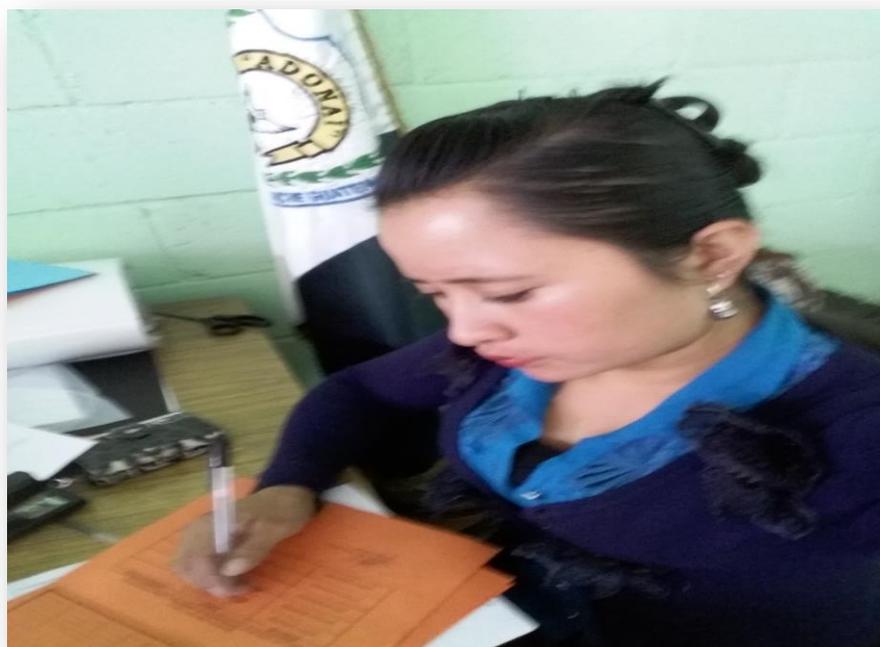
Lic. Francisco Félix Pixcar Saquic.
Director del Establecimiento.

Anexo 4

Galería fotográfica



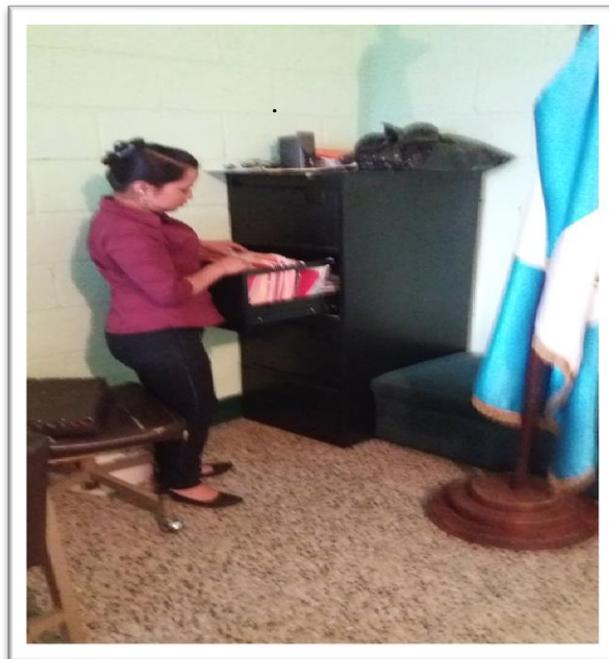
Redacción de planificaciones y otros documentos del centro educativo.



Análisis de resultados y llenado tarjetas de calificaciones de los estudiantes



Llenando recibos de pago de colegiaturas de los discentes del plantel.



Archivando documentos de la institución

Cronograma Guía de la Práctica Profesional Dirigida

I Trimestre

Semanas

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

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

2.5 Metodología													
2.6 Técnicas													
2.7 Instrumentos													
2.8 Informantes													
2.9 Resultados del diagnóstico institucional													
2.10 Presentación de resultados del diagnóstico a las autoridades institucionales													
2.11 Presentación y aprobación de propuesta													
Capítulo 3 Marco teórico													
Desarrollo del marco teórico													
Referencias													

II Trimestre

Semanas

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

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Capítulo 4													
Diseño e implementación de propuesta													
4.1 Diseño de propuesta													
4.1.1 Nombre de la propuesta													
4.1.2 Introducción													
4.1.3 Justificación													
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta													
4.5 Objetivos													
4.6 Objetivo general													
4.7 Específicos													
4.8 Estrategia													
4.9 Resultados esperados													
4.10 Actividades													
4.11 Cronograma de actividades													
4.12 Metodología													
4.13 Implementación y sostenibilidad de la propuesta													
4.14 Recursos													
Humanos													
Materiales													
4.15 Presupuesto													
4.2 Implementación de propuesta													
Capítulo 5													

