

**Elaboración de manual de contexto y convivencia del distrito escolar
07-15-01 de San Pablo La Laguna, Sololá
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)**

Ignacio Quiacaín Ixcayá

Licda. Irma Patricia Rodríguez Mendoza (Asesora)

M.A. Patricia Mazariegos Romero (Revisora)

Santa Clara La Laguna, julio 2014

Autoridades de la Universidad Panamericana

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

Lic. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

Lic. Dinno Marcelo Zaghi García

Decano

M. Sc. Dilia Figueroa de Teos

Vice Decana

M. Sc. Susana Gularte

Coordinadora Regional

Lic. Diego Tuj Ajché

Coordinador de sede

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

ASUNTO: Ignacio Quiacaln Ixcayá
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 08/2013

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

1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **Elaboración de manual de contexto y convivencia del distrito escolar 07-15-01 de San Pablo La Laguna, Sololá.** 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, el estudiante **Ignacio Quiacaln Ixcayá**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.

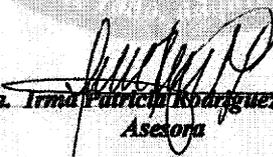

Lic. Dinno Marcelo Zagal
Decano

Facultad de Ciencias de la Educación



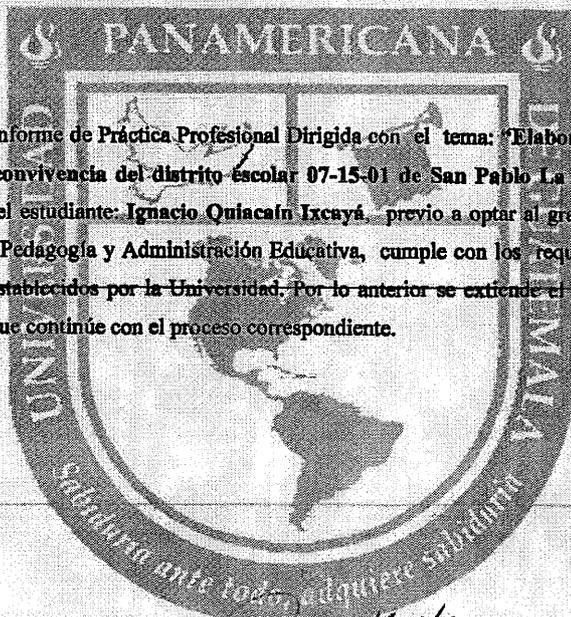
UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
Santa Clara La Laguna, Sololá, siete de abril de dos mil catorce

En virtud de que el Informe de la Práctica Profesional Dirigida con el tema:
"Elaboración de manual de contexto y convivencia del distrito escolar 07-15-01 de
San Pablo La Laguna, Sololá" Presentado por el estudiante, Ignacio Quiocain Escayá
previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración
Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la
Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el
proceso correspondiente.


Licda. Irma Patricia Rodríguez Mendoza
Asejera

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.
Guatemala veintitrés de mayo del dos mil catorce.

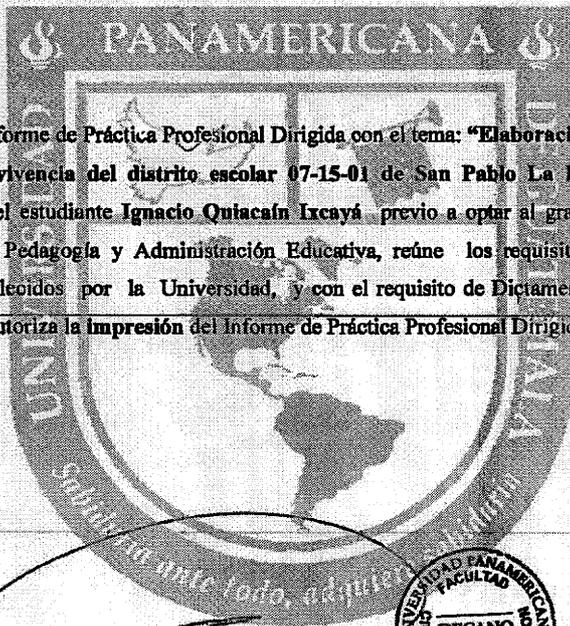
En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: "Elaboración de manual de contexto y convivencia del distrito escolar 07-15-01 de San Pablo La Laguna, Sololá". Presentado por el estudiante: Ignacio Quiacaln Ixcayá, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración 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.



Patricia Luz Mazariegos
Licda. Patricia Luz Mazariegos
Revisora

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN. Guatemala, seis de junio del año dos mil catorce.

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: "Elaboración de manual de contexto y convivencia del distrito escolar 07-15-01 de San Pablo La Laguna, Sololá". Presentado por el estudiante Ignacio Quiacafn Ixcayá previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la impresión del Informe de Práctica Profesional Dirigida.



Lic. Dinno Marcelo Zaghi

Decano

Facultad de Ciencias de la Educación

Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1	1
Marco contextual	1
1.1 Reseña histórica de la institución	1
1.2 Observación física de la institución educativa	2
1.3 Descripción de la supervisión educativa distrito 07-15-01	4
Capítulo 2	8
Marco teórico	8
2.1 Áreas de gestión administrativa	8
2.2 Referente teórico que fundamente la propuesta	13
Capítulo 3	22
Marco metodológico	22
3.1 Descripción de la metodología aplicada	22
3.2 Diagnostico FODA y análisis de viabilidad	23
3.3 Diseño del proyecto	28
3.4 Matriz del marco lógico	29
3.5 Plan de ejecución	30
Capítulo 4	32
Informe del proyecto educativo	32
4.1 Descripción del proyecto	32
4.2 Justificación	32
4.3 Objetivos del proyecto	33
4.4 Ejecución del proyecto	34
4.5. Recursos (humanos, materiales, financieros)	38
4.6 Implementación o validación del proyecto	38
4.7 Validación de la propuesta	39
Capítulo 5	40

Sistematización del proceso	40
Conclusiones	41
Recomendaciones	42
Referencias bibliográficas	43
Anexos	44
Anexo 1 Ficha informativa	44
Anexo 2 Organigrama	45
Anexo 3 Croquis de la institución educativa	46
Anexo 4 Plano de la oficina	47

Índice de Tablas

Tabla 1 Resultado de la observación física	2
Tabla 2 Estructuras de las etapas del proceso administrativo	11
Tabla 3 Análisis y priorización del problema	23
Tabla 4 Clasificación de necesidades	23
Tabla 5 FODA de la supervisión educativa	24
Tabla 6 Análisis de viabilidad y factibilidad	27
Tabla 7 Análisis de involucrados	27
Tabla 8 Análisis de matriz del marco lógico	29
Tabla 9 Cronograma del diagnóstico	35
Tabla 10 Presupuesto del diagnóstico	36
Tabla 11 Presupuesto total	36
Tabla 12 Cronograma de actividades	37
Tabla 13 Calendarización	37
Tabla 14 Tiempo de ejecución	37
Tabla 15 Sistematización del proceso	40

Resumen

En el Distrito Educativo 07-15-01 del municipio de San Pablo La Laguna, Sololá. Se trabajó un Proyecto Educativo, que se llevó por nombre: Manual de Contexto y Convivencia del Distrito 07-15-0. A solicitud del supervisor educativo del distrito de San pablo La Laguna, Sololá, como propuesta de acción por lo que también fue encontrada como una de sus debilidades en el FODA o en el diagnóstico realizado y que se hizo necesario su elaboración, como recurso fundamental para el mejor funcionamiento de dicha institución.

El Objetivo principal de un proyecto es implementar los sistemas de control de gestión, así como las políticas y procedimientos que formen parte de las soluciones de las áreas de oportunidad validadas durante el diagnóstico.

Para apoyar a nuestra área de desarrollo operativo del proyecto, contamos con la participación de la División de Capital Humano con la que identificamos las debilidades en el proceso de cambio y establecemos planes de seguimiento para superarlas.

Nuestra fortaleza es lograr que las cosas se den. Conseguir que los nuevos sistemas de control sean parte de la rutina de los actores y que las implementaciones lleguen para quedarse y sobre todo es un esfuerzo orientado a resultados.

El proyecto consiste en direccionar el comportamiento y la irresponsabilidad de los directores del Distrito Educativo 07-15-01, San Pablo La Laguna, Sololá, que en las diferentes actividades que se programe, demuestran desinterés y negligencia, por lo que la elaboración del Manual de Contexto y Convivencia del Distrito, es un recurso estratégico para motivarlos y tener mayor acercamiento con el supervisor, de lo que no se ha dado anteriormente, pero con la aplicación del material se está logrando la participación y el trabajo en equipo entre el supervisor y los directores para el desarrollo de una educación de calidad dentro de los establecimientos que conforman Distrito Escolar.

Introducción

En la administración de una organización, se hace necesario el recurso humano que es la parte fundamental para poder llevar a cabo su mejor funcionamiento. Para que un sistema educativo tenga un buen funcionamiento debe de tener una organización, planeación, procesos, control y mejoramiento constante para alcanzar los objetivos deseados.

Un administrador de calidad busca cambios trascendentales para la institución educativa aplicando la eficiencia y la eficacia, con la pasión y voluntad de satisfacer las necesidades de la población estudiantil dentro del sistema educativo, para el logro de la formación integral de los educandos y el mejoramiento de la calidad educativa.

La buena administración se lleva a cabo a través de un buen administrador con la aplicación de estrategias, procedimientos y herramientas fundamentales para que los usuarios puedan aprovechar una educación de calidad, mejorando su formación para un perfil competente y que pueda asimilar su aprendizaje para la vida.

Para la realización del plan de trabajo se tuvo que ser analizado por medio de un diagnóstico institucional de la cual se vio la necesidad de la elaboración del FODA, aplicación de encuestas, el análisis de resultados para la detección de la propuesta denominada: “Manual de Contexto y Convivencia del Distrito 07-15-01, San Pablo La Laguna, Sololá.

El fin principal del presente informe es contribuir con la administración del Distrito 07-15-01, San Pablo La Laguna, para perfeccionar los aspectos negativos que la institución ha venido padeciendo por la falta de un manual de contexto y convivencia.

La Práctica Administrativa consiste en la aplicación de los conocimientos adquiridos durante el proceso formativo del estudiante universitario en donde se inserta al campo de investigación, interrelacionando con la sociedad y vivenciar la solución de un problema reflejando la formación adquirida dentro de la universidad.

Capítulo I

Marco Contextual

1.1 Reseña histórica de la institución

La Supervisión Educativa del Distrito 07-15-01, del municipio de San Pablo La Laguna, del departamento de Sololá, creado según Resolución No. 59-2009 de fecha 26 de enero de 2,009.

Antecedentes históricos

El año 2009, se ha hecho un estudio por medio de las autoridades Departamentales, municipales, docentes, padres de familia, autoridades de los diversos centros educativos de la comunidad de San Pablo La Laguna y los pueblos circunvecinos como: San Marcos La Laguna, Tz'ununá y Jaibalito comunidades del municipio de Santa Cruz La Laguna. Por lo que se vio la necesidad de una Supervisión independiente de San Pedro La Laguna, para estar más cerca de los Establecimientos Educativos de los lugares mencionados anteriormente, con la idea de proporcionar un mejor servicio agilizando los trámites o gestiones de documentos según las necesidades de los distintos Centros Educativos y comunidades que conforman el Distrito. También en su fundación en el año 2009 el cargo de Supervisor Educativo, es ocupado por el Lic. Porfirio Jeremías Par, vecino de San Pedro La Laguna, que años anteriores ha venido ocupando dicho cargo en la sede del lugar mencionado anteriormente.

Por algunos problemas de gestión de papelerías, el pueblo en general se reunieron en contra del Licenciado mencionado, para destituir del cargo y poner a un Supervisor de la misma comunidad para que los profesionales locales salen favorecidos y que la oportunidad solo para San Pablo, San Marcos y las comunidades de Tz'ununá y Jaibalito del municipio de Santa Cruz La Laguna. Gracias que en la actualidad por el cambio del Supervisor, cada plaza es aprovechado por los vecinos de los lugares mencionados.

La Supervisión Educativa del Distrito Escolar No. 07-15-01, es una iniciativa especialmente del Alcalde municipal y su Consejo, docentes y padres de familia de los diferentes Centros Educativos de la comunidad de San Pablo La Laguna, que pretende satisfacer o ayudar al

mejoramiento de la educación y el desarrollo de las comunidades del país, esta es una Institución con carácter humanístico, que su principal objetivo es desarrollar la educación de calidad e integral en el área rural, ya que en estos sectores tienen muy poco acceso a la educación por ser desatendida, debido a la incomunicación de San Pedro La Laguna con San Juan, San Pablo, San Marcos, Tz'ununá y Jaibalito, comunidades de Santa Cruz La Laguna, que con una sola Supervisión ya no es suficiente para atender esas comunidades.

Para la fundación de La Supervisión Educativa del Distrito Escolar No. 07-15-01, en el municipio de San Pablo La Laguna, departamento de Sololá, se tuvieron que hacer estudios sobre la situación sociocultural, y económica, luego se vio la necesidad de su funcionamiento y se autorizó la fundación de dicha Institución gracias a la buena voluntad de las autoridades municipales anteriores (2008-2012) y de la Dirección Departamental de Sololá, por apoyar la descentralización de la Supervisión Educativa en los pueblos que se encuentran alrededor del Lago Atitlán.

Actualmente la Institución lleva cinco años de funcionamiento, ayudando sobre el desarrollo, fomento y la valoración de las culturas de los pueblos que conforman, ya que se prioriza la educación en el idioma materno propiamente de las comunidades del Distrito.

1.2 Observación física de la institución educativa

Tabla 1 Resultado de la observación física

No.	Aspecto observado	Respuestas	Observaciones y/o comentario
1	Dimensiones promedio de la oficina.	4x8 metros	
2	Ubicación.	Muy buena <u>Buena</u> Regular Mala	Buena
3	Ventilación.	Suficiente Aceptable <u>No aceptable</u>	No aceptable, porque cuenta con ventanas pero todo el tiempo se mantienen cerradas

4	Iluminación.	Suficiente Aceptable <u>No aceptable</u>	No aceptable, porque se cuenta únicamente con iluminación artificial
5	Sala de estar.	<u>Si</u> No	Espacio reducido
6	Cuenta con servicio de internet.	<u>Si</u> No	Por la falta de recursos económicos
7	Cuenta con servicios de ayudas audiovisuales.	<u>Si</u> No Estado	Una cañonera.
8	Tiene suficiente agua entubada	<u>Si</u> No	
9	El edificio es	Oficial <u>Privado</u>	Privado, es un edificio alquilado.

Fuente: elaboración propia 2013

Análisis de aspectos calificados como deficientes

- Dimensión promedio de la oficina: 4x8 metros, es pequeña por lo que es necesario alquilar un inmueble más amplio.
- Sin ventilación natural y artificial: Que se habilitan las ventanas y que sean movibles para que entra el aire.
- Iluminación: Buscar otro edificio que tenga iluminación adecuada.
- Sala de estar: Sugerir a la autoridad municipal para alquilar un edificio amplio, que tenga comodidad adecuada o la construcción de un edificio propio.
- No cuenta con Internet: Buscar apoyo a instituciones gubernamentales y no gubernamentales para la instalación y el pago de la misma porque sí, es indispensable para la Institución.
- Edificio alquilado: Compra de terreno y construcción de un edificio propio de la Supervisión.

Con todas las deficiencias que presentan la infraestructura y el espacio reducido, se sugiere el alquiler de un edificio amplio y adecuado, como también gestionar la compra de un terreno para la construcción de un edificio propiamente de la Institución Educativa, evitando el pago de alquiler o la inestabilidad de la misma, para brindar un mejor servicio para los usuarios y poder solucionar los aspectos negativos que presenta actualmente.

1.3 Descripción de la Supervisión Educativa Distrito 07-15-01

La Supervisión Educativa favorece la participación democrática de la comunidad educativa de los establecimientos y lugares circunvecinos que conforman el distrito, brindando un mejor servicio y mayor accesibilidad para los directores, docentes, estudiantes, padres y madres de familia para la solución y el logro de la formación integral de los educandos del distrito, para el mejoramiento de la calidad educativa del sector.

- **Personal:**

La Supervisión cuenta con dos personas laborantes que son el Supervisor Educativo y su secretaria. El personal de la Institución se enfoca a satisfacer las diversas necesidades de la comunidad educativa, con la política de proveer un buen servicio para una educación de calidad, teniendo una comunicación más directa y confiable con los directores, docentes, la población estudiantil y los padres de familia.

- **Infraestructura:**

El edificio donde funciona actualmente La Supervisión Educativa del Distrito Escolar No. 07-15-01, es alquilado, porque no cuenta con edificio propio.

- **Tipo de infraestructura:**

Las condiciones del edificio es inadecuado para atender las necesidades de los directores, docentes, estudiantes y los padres de familia, con poca ventilación e iluminación, con un ambiente acalorado y desagradable. Es un edificio de terraza que en la actualidad están pintadas con color melón y cuenta con los servicios básicos.

- **Existen incentivos para el personal:**

El Supervisor Educativo es presupuestado bajo el renglón 011, y la secretaria es contratada por parte de la municipalidad de San Pablo La Laguna, lo fundamental es que trabajan por vocación, amor e innovación al trabajo y eso los motiva para dar un mejor servicio que la educación requiere, y dan lo mejor de ellos mismos como profesionales.

- **Material y equipo:**

Aunque no cuenta con edificio propio, pero cuenta con algunos materiales para ejercer la administración y cuenta con el apoyo de la autoridad municipal para su funcionamiento como el pago del alquiler del edificio y el pago de la secretaria.

- **Cuenta con los recursos necesarios:**

Es uno de los problemas que afronta la Institución en la actualidad, porque el subsidio que da el ministerio de educación no es suficiente, por lo que se tiene que buscar medios de apoyo como el apoyo de la municipalidad local y otras instituciones.

- **Equipo y mobiliario:**

Cuenta con mobiliario propio, tanto como cañonera, computadoras, impresora, fotocopidora, algunos archivos y escritorios.

Visión

Promover una educación de calidad capacitando a los docentes del distrito con talleres sobre la educación, inculcar e inducir en la aplicación de los instrumentos de evaluación para la educación y un aprendizaje competente para los futuros profesionales, con iniciativa innovador, utilizando también adecuadamente la ciencia y la tecnología, para una sociedad justa y humana.

Misión

Somos una entidad educativa gubernamental, Integrado por profesionales capaces de contribuir en la formación integral del educando que responda con criterio innovador altamente competitivo, basado en los principios y valores que demanda la sociedad actual.

Políticas

Son las directrices que rigen los distintos procesos de desarrollo curricular:

- a) Fortalecimiento de los valores de respeto, responsabilidad, solidaridad y honestidad para la convivencia democrática, la cultura de paz y la construcción ciudadana.

- b) Fomentar siempre la práctica de los principios, valores, culturas y tradiciones de la comunidad.
- c) Fomento de la igualdad de oportunidades para los directores, docentes y estudiantes en la comunidad.
- d) Formación para insertar a la productividad en el campo laboral.
- e) Impulso al desarrollo de la ciencia y la tecnología.
- f) Énfasis en la calidad educativa de los educandos.
- g) Atención a la población con necesidades educativas especiales.

Objetivo

Se debe cumplir las metas motivándoles a mejorar la calidad de vida y el perfil competente de los estudiantes.

- a) Despertar el interés de los estudiantes (el deseo de aprender) hacia los objetivos y contenidos de la asignatura, establecer relaciones con sus experiencias vitales, con la utilidad que obtendrán. Y mantenerlo asimilando para el desarrollo personal y social.
- b) Motivar a los estudiantes en el desarrollo de las actividades (proponer actividades interesantes, incentivar la participación en clase.
- c) Establecer un buen clima relacional, afectivo, que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad: presentación inicial y aproximaciones personales.

Metas

- a) El fortalecimiento de la participación de los docentes y educandos en el sistema educativo en el marco de las relaciones equitativas entre los géneros.
- b) Promoción de una educación con excelencia y adecuada a los avances de la ciencia y la tecnología.
- c) El impulso a procesos educativos basados en el aprender a hacer, aprender a conocer y pensar, aprender a ser, aprender a convivir y aprender a emprender.
- d) La vinculación de la educación con el sistema productivo y el mercado laboral para mejorar la calidad de vida de los educandos dentro de la sociedad.

- e) Satisfacer las necesidades y características que la población estudiantil demanda en la comunidad.
- f) Promover la calidad educativa y el respaldo de un Currículo elaborado con participación de todos los involucrados.
- g) Formación de ciudadanos que garanticen en los centros educativos experiencias que construyan una cultura de paz sobre la base de los valores de respeto, responsabilidad, solidaridad y honestidad.

Capítulo 2

Marco teórico

2.1 Áreas de Gestión Administrativa

- Conceptos de la Administración

La administración por consiguiente: “Es el conjunto sistemático de reglas, para lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar un organismo social.” (Perdomo) “Es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado.” (E.F.L. Brech)

“Es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana.” (J.D. Money)

“Una técnica por medio de la cual se determinan, clasifican y realizan los propósitos y objetivos de un grupo humano particular.” (Peterson & Plowman)

“Es la dirección de un organismo social y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes.” (Harold Koontz & O’Donnell)

“Consiste en una planificación para alcanzar objetivos puntuales en base al esfuerzo ajeno.” (George R. Terry)

“El empleo de la autoridad para dirigir, organizar y controlar a subordinados responsables y consiguientemente a los grupos que ellos comandan, con el fin de que todos los servicios que se prestan sean debidamente coordinadas en el logro de los objetivos de la empresa.” (F. Tannenbaum)

“Administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar.” (Henry Fayol).

En conclusión la Administración con todos los elementos anteriores como “el proceso formal de planear y organizar, ejerciendo un liderazgo de dirección y control, que permitan obtener los resultados deseados por conductos de otros, “o bien la función de lograr que las cosas se realicen por medio de otros obteniendo resultados para la toma de decisiones.

- **Elementos del concepto de la Administración**

Objetivo: la administración siempre está enfocada a lograr determinados fines o resultados.

Eficacia: Se refiere a lograr los objetivos satisfaciendo los requerimientos del producto o servicio en términos de cantidad y tiempo.

Eficiencia: Es hacer las cosas bien. Es lograr los objetivos garantizando los recursos disponibles al mínimo costo y con la máxima calidad.

Grupo social: Es la existencia de un grupo social para que se de la administración.

Coordinación de recursos: En la administración se requiere combinar, sistematizar y analizar los diferentes recursos que intervienen en el logro de un fin común.

Productividad: Es la relación entre la cantidad de insumos necesarios para producir un determinado bien o servicio. Es la obtención de los máximos resultados con el mínimo de recursos, en términos de eficiencia y eficacia.

Con estas definiciones podemos decir que la administración es el proceso cuyo objeto es la coordinación eficaz y eficiente de los recursos de un grupo social para lograr sus objetivos con la máxima productividad.

- **Finalidad de la Administración**

La Administración busca en forma directa la obtención de resultados de máximo nivel de eficiencia en la coordinación que solo a través de ella se aprovechan los recursos de la organización tales como:

- a) Recursos materiales
- b) Recursos financieros
- c) Recursos humanos
- d) Recursos técnicos

- **Características de la administración**

Universalidad: Existe en cualquier grupo social y es susceptible de aplicarse lo mismo en una empresa industrial, en el ejército, en un hospital, en cualquier evento y entre otros.

Valor instrumental: como su finalidad es eminentemente práctica, la administración resulta ser un medio para lograr un fin y no un fin en sí misma: a través de esta se busca obtener determinados resultados.

Unidad temporal: La administración es un proceso dinámico en el que todas sus partes existen simultáneamente. Es decir que las etapas del proceso administrativo se dan todas al mismo tiempo y no de manera aislada.

Amplitud de ejercicio: Se aplica en todos los niveles o subsistemas de una organización formal.

Especificidad: Aunque se auxilia de otras ciencias, tiene características propias que le dan un carácter específico; por lo que no puede confundirse con otras disciplinas afines.

Interdisciplinariedad: La administración se apoya de las ciencias sociales y es a fin a todas aquellas ciencias y técnicas relacionadas con la eficiencia del trabajo.

Flexibilidad: Los principios administrativos se adaptan a las necesidades propias de cada grupo social en donde se aplican, la rigidez en la administración es inoperante.

- Ciencias y Técnicas Auxiliares de la Administración

La administración se interrelaciona y se fundamenta de otras ciencias y técnicas como son: Sociología, Psicología, Psicología, Industrial, Ciencias Sociales, Derecho, Economía, Antropología, Ciencias Exactas, Matemáticas, Disciplinas , Ingeniería Industrial, Contabilidad, Técnicas, Ergonomía, Cibernética.

- Proceso Administrativo

“Es el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral.”

- Etapas de la Administración

Existen varias etapas o procesos administrativos de las cuales se detallan a continuación:

Planeación

Organización

Dirección

Control

Tabla 2 Estructuras de las etapas del proceso administrativo

PLANEACIÓN	ORGANIZACIÓN	DIRECCIÓN	CONTROL
Misión Visión Objetivos Planes Estrategias Tácticas Metas Programas Presupuestos	Organigrama Manual de funciones Reglamentos internos	Liderazgo Autoridad Motivación Incentivos Prestaciones Capacitaciones Desarrollo Promoción Seguridad Higiene	Control financiero Inversión Rentabilidad Control de calidad Inventarios Supervisión Evaluación de desempeño

Fuente: Elaboración propia 2013

a) Planeación

La planeación responde a la pregunta ¿qué se va a hacer? Consiste básicamente en elegir y fijar las misiones y objetivos de la organización. Después, determinar las políticas, proyectos, programas, procedimientos, métodos, presupuestos, normas y estrategias necesarias para alcanzarlos. Es decir, decidir con anticipación lo que se quiere lograr en el futuro.

Se basa esencialmente en cuatro elementos del concepto que son:

1. En contribución a los objetivos
2. Cursos alternos de acción
3. Elección
4. Futuro

b) Organización

La organización responde a la pregunta ¿cómo se va a hacer? Se define como la estructuración técnica de las relaciones que deben existir; funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados".

El Proceso de Organización contempla estructuras y sistemas. Las estructuras definen las relaciones de autoridad y comunicación en cuanto a funciones, niveles, jerarquías y puestos de los responsables.

Consiste también en determinar qué tareas hay que hacer, quién las hace, cómo se agrupan, quién rinde cuentas a quién y dónde se toman las decisiones.

c) Dirección

Contesta a la pregunta ¿se está haciendo? Se define como "el elemento de la Administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sean tomadas directamente, ya con más frecuencia, delegando dicha autoridad y se vigila simultáneamente que se cumplan en la forma adecuada todas las órdenes emitidas".

Reyes Ponce señala que una buena Dirección requiere saber comunicarse, saber delegar, ejercer un liderazgo basado en la razón y no solamente en la autoridad, y motivar a la acción y al cumplimiento de la meta.

Es el hecho de influir en los individuos para que contribuyan a favor del cumplimiento de las metas organizacionales y grupales; por lo tanto, tiene que ver fundamentalmente con el aspecto interpersonal de la administración.

d) Control

La etapa de control responde a la pregunta ¿qué se hizo? pues es el análisis de resultados. Es el que nos permitan medir resultados actuales y pasados en relación con lo esperado, con el fin de saber si se han obtenido lo que se esperaba, corregir, mejorar y formular planes.

Consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se apeguen a los planes. Implica la medición del desempeño con base en metas y planes, la detección de desviaciones respecto de las normas y la contribución a la corrección de éstas.

2.2 Referente teórico que fundamente la propuesta

En este marco se encuentran las teorías, enfoques teóricos, estudios y antecedentes en general que detalla la propuesta.

Aquí engloba los conceptos que se relaciona con el objeto de investigación, donde se puede encontrar definiciones que habla sobre el tema y antecedentes del problema, son las investigaciones realizadas para comprender mejor el objeto de investigación, como punto de partida y es la guía con que se pueda ampliar y continuar la investigación del problema.

En todas las consultas que se hace por todos los medios de información como: Internet, libros, documentos, son procesos fundamentales para poder implementar la propuesta expresando la información necesaria para luego encontrar la solución a la propuesta y que permita obtener una visión clara y sencilla sobre el tema o el objeto de investigación.

- **Manual**

Es un libro creado por el ser humano en donde están plasmadas las reglas específicas que deben ser cumplidas por las personas en las instituciones o en la sociedad. Contiene reglas disciplinarias que mantienen el orden de las convivencias.

- **Contexto**

Entorno físico o de situación, ya sea político, histórico, cultural o de cualquier otra índole, en la cual se considera un hecho, donde todo ser humano conoce su área y actúa tal como su entorno lo establece, es decir proyecta su cultura, tradiciones y costumbres a través de un aprendizaje enseñado de sus antepasados y de acuerdo su ubicación geográfica.

- **Convivencia**

Es convivir en compañía de otros o convivir con los demás en la sociedad. Saber vivir la vida es estar en constante relación con los demás, porque el hombre no puede vivir solo, por eso es indispensable para el ser humano la convivencia social.

- **Disciplina**

Es una medida instruccional de una persona, especialmente en lo moral. Las disciplinas son reglas a las que el ser humano debe estar sujetas y son órdenes inviolables.

- **Indisciplina**

Es la falta de disciplina e implica que una sociedad esté en desorden en donde no puede mantener la paz. Una sociedad indisciplinada, es una sociedad de conflictos sin cultura de convivencia.

- **La educación**

Educación es un proceso permanente e integral de interacción mediante el cual hay un aprendizaje individual o grupal. También es un proceso formativo, que prepara para asumir conocimientos y orienta hacia una visión crítica y transformadora, está relacionado con una serie

de conceptos como: formación, enseñanza, aprendizaje, capacitación, información, socialización, cambiar actitudes, contribuir a la humanización de la sociedad.

- **La didáctica**

La didáctica como modelo donde se ubica el aprendizaje, un proceso que tiene lugar en la interacción entre el sujeto (estudiante), el medio y los agentes didácticos. La dimensión cognoscitiva es el aspecto relevante del sujeto desde el punto de vista del sistema.

Esta dimensión cognoscitiva actúa y reacciona a los estímulos que le proporciona el medio. El medio va más allá de los aspectos materiales (por ejemplo, tareas que hay que resolver) e incluye tanto las interacciones con los sistemas simbólicos, como las interacciones sociales que pueden producir conocimiento.

Esta interacción es significativa porque permite satisfacer las restricciones que condicionan la viabilidad de la relación sujeto y medio.

En los sistemas escolares formales, la condición temporal (hay que desarrollar unas actividades en un tiempo determinado) y la condición epistemológica (hay un saber de referencia con respecto al cual se trabaja) son las dos principales condiciones que se tienen sobre el sistema.

- **Fundamento técnico**

El Manual de Contexto y Convivencia sirve para regular la actitud del ser humano y vivir con los demás pacíficamente, siempre y cuando cumpliendo con sus derechos y obligaciones, para evitar los diferentes conflictos que se da dentro de la sociedad.

Es de vital importancia el Manual de Convivencia para el ser humano en la sociedad en donde hay que estar sujetos a las reglas o normas de convivencias establecidas por el grupo, para poder convivir con los demás, la vida plena y digna, para la construcción de una cultura de paz, mejorando el crecimiento y el desenvolvimiento del ser humano dentro de la sociedad.

- **Análisis de conflictividad**

- a. **Cultura de paz**

Analizar un conflicto para comprenderlo y luego proveer herramientas de intervención sobre el mismo a fin de resolverlo y/o transformarlo, puede ser un proceso importante que contribuya a la construcción de la cultura de paz. En ese sentido, “la construcción de la paz implica restablecer relaciones rotas o deterioradas y crear nuevas instituciones y procesos, de relacionamiento ciudadano, principalmente en lo que respecta a las relaciones entre el Estado y la sociedad civil”.

Las relaciones cotidianas entre personas o grupos sociales son, la mayoría de las veces, de entendimiento y armonía. En otras en cambio, los intereses, aspiraciones, necesidades, objetivos, etc., se vuelven incompatibles, antagónicos y/o competitivos, dando lugar a enfrentamientos, pugnas o disputas entre las partes pudiendo llegar, en algunos casos, al uso de la violencia.

La transformación de conflictos es una acepción muy próxima al concepto de resolución. Presupone que el conflicto pasa por importantes cambios en el planteamiento, al punto de comprender y valorar en modo positivo todos los componentes vitales, sociales y culturales del mismo.

La meta más importante de la transformación consiste en originar el crecimiento moral de transformar el carácter humano, e incluye la premisa de que lo que importa es no sólo estar mejor, sino ser mejor. En el enfoque de la resolución de conflictos, lo más importante es resolver el problema, mientras que desde la perspectiva de la transformación es tan importante esto como el cambio de carácter de la relación entre las partes.

- b. **Definiciones de conflicto**

La Fundación PROPAZ, adaptando definiciones de estudiosos en el tema como Juan Pablo Lederach, conceptualiza el conflicto como “una lucha expresada entre, por lo menos, dos partes interdependientes que perciben metas incompatibles, escasez de recursos e interferencia de la otra parte para la consecución de sus metas u objetivos”.

c. Causas del conflicto

Información: cuando existen diferencias sobre las fuentes, el análisis o la interpretación referente a un tema. Los procesos de comunicación generan malos entendidos de acuerdo con las interpretaciones que damos desde "nuestra perspectiva" a los mensajes que se nos transmiten.

Relaciones humanas: surgen a partir de cuestiones como la integridad, la confiabilidad y la aptitud mental de las diferentes partes involucradas en el conflicto.

Valores: estas disputas se caracterizan porque está en juego qué es "lo mejor" desde un punto de vista moral. Cuando las partes se encuentran estrechamente ligadas a valores diferentes los conflictos suelen ser muy intensos. Los conflictos de valores pueden ser también referidos a pequeñas diferencias sobre la interpretación de algún valor o sobre cómo debe ser practicado.

d. Violencia en el conflicto: Escalada conflictual

La violencia es "todo aquello que pueda representar o significar perjuicio, producir, por efecto o por defecto, un mal a otro, a uno mismo o al entorno. La violencia surge como una deformación, una exageración de nuestra capacidad de reacción, de las capacidades vitales por superar las dificultades y desarrollar esfuerzos de sobrevivencia".

e. Generadores de conflictos o condiciones de conflictividad

Pueden señalarse como condiciones (generadores) de conflictividad en Guatemala los bajos niveles de desarrollo humano, la situación de pobreza y exclusión, la situación de posguerra y la consiguiente cultura de violencia. Junto a estas condiciones generales, se dan también aquellas específicas que atañen al Estado mismo, la sociedad civil y el sistema de partidos políticos.

Si bien el Estado es el primer llamado en el esfuerzo por la superación de las causas profundas que generan los conflictos, compete a toda la sociedad participar en revertir dichas causas y orientar en otra dirección la convivencia y el desarrollo.

f. Establecimiento de criterios para valoración de las opciones

La transformación de esas condiciones, al momento de actuar sobre determinado conflicto, exigirá que se intervenga sobre uno o más de sus componentes. Así se podrá o deberá intervenir sobre el contexto, la estructura, los actores, los temas o los grupos.

1. Transformación del contexto
2. Transformación estructural
3. Transformación de los actores
4. Transformación de los temas
5. Transformación personal y de grupo: "un problema sin solución es un problema mal planteado" (A. Einstein); la solución pasa muchas veces por hacerla desde un ángulo distinto de percepción. En la estructura individual también hay que cambiar las cosas.

g. Tipología de conflictos

Definición y ejemplificación de los tipos de conflictos sistematizados.

1. Conflictos de tierra

Los conflictos relacionados con la tierra y el territorio, en general, no son el producto de coyunturas. Tienen en la mayoría de los casos raíces históricas casi siempre agudizadas por la carencia de seguridad jurídica y la oposición entre el derecho nacional y el derecho consuetudinario de tierras y gestión del territorio. Para analizar las relaciones contemporáneas entre la tierra y el conflicto es preciso establecer algunas premisas de base.

2. conflictos de territorio

Cuando se aplica el concepto de territorio, se está haciendo referencia al espacio vital de un pueblo o de una comunidad, englobando su ámbito simbólico y de reproducción material, social y cultural. De allí que se incluyan como territorios las áreas marítimas, lacustres y fluviales que constituyen el patrimonio económico y simbólico de las sociedades que explotan esos recursos.

3. Conflictos laborales

Son disputas entre una entidad colectiva que representa a un grupo de trabajadores organizados en forma permanente u ocasional y una o varias empresas. Normalmente suelen surgir estos conflictos como consecuencia de incumplimientos laborales del empleador (sea éste público o privado), e inacciones de las instituciones competentes. Su mayor área de presencia es la región metropolitana.

4. Conflictos individuales o colectivos

Al menos se pueden encontrar dos grandes corrientes teóricas para entender como "colectivo" a un conflicto. Por un lado, aquellos que entienden que el elemento identificador se encuentra en la sustancia del conflicto. Para esta concepción, sería colectivo todo conflicto que afecte el interés abstracto de categoría, el cual no es una suma de intereses individuales sino propios del conjunto o colectividad mezclada.

5. Conflictos de derechos o de intereses

La distinción entre conflictos de derechos y conflictos de intereses caracteriza a los mecanismos de solución de conflictos de muchos países. Los conflictos de derechos son los que se derivan de la aplicación o la interpretación de una disposición contenida en un contrato de trabajo, en un convenio colectivo o en la legislación, mientras que los conflictos de intereses son los que se plantean acerca de la modificación de derechos u obligaciones existentes, y se producen principalmente en el marco de la negociación colectiva.

6. Conflictos por deficiencias en servicios públicos o políticas sociales

La no prestación de servicios o la prestación irregular de los mismos por parte del Estado o sus concesionarios, provoca la reacción de los beneficiarios que muchas de las veces desembocan en situaciones de conflictividad. Los temas de controversia suelen ser educación, salud, vivienda, comunicaciones, infraestructura, electricidad, agua potable, etc., en zonas donde hay falta de atención a las necesidades básicas, suelen surgir con más frecuencia estos conflictos.

7. Conflictos electorales

Su frecuencia está en proporción a los tiempos de campañas electorales. Son confrontaciones (a veces violentas) entre partidos políticos o líderes regionales o locales. Las expresiones de este tipo de conflicto son la obstaculización del ejercicio de los derechos electorales, las denuncias de fraude tras los resultados electorales, las acusaciones de compra de votos el día de las elecciones, etc. El ámbito geográfico de estos conflictos abarca casi todo el país.

h. Análisis de conflicto y propuesta de intervención y seguimiento.

Una de las formas de análisis es el mapa de conflictos, que tiene tres componentes: actores, proceso y problema. Los actores son aquellos involucrados con su propia historia, intereses, necesidades y puntos de vista; el proceso es la manera en que el conflicto se desarrolla y cómo las partes tratan de resolverlo, y los problemas son aquellos asuntos específicos sobre los cuales las partes se enfrentan.

1. Proceso: El proceso es la manera en que el conflicto se desarrolla y cómo las partes tratan de resolverlo. El proceso debería fomentar la comunicación constructiva y la participación de todas las partes involucradas.

2. Problema: El problema trata de los asuntos específicos. Es de gran ayuda separar el problema de los actores y el proceso y no personalizar el problema. Hay que buscar las raíces del conflicto, que no es necesariamente lo que se ve a primera vista.

3. El mediador: Es el responsable de presidir las reuniones conjuntas entre las partes, las que se desarrollan bajo su responsabilidad. A éste le corresponde la convocatoria de la reunión, determinar el procedimiento, postergar las reuniones, realizar reuniones en comisiones separadas, suspender las sesiones, etc. Le corresponde también definir los puntos de discusión entre las partes, establecer la priorización de éstos, dirigir el uso de la palabra por las partes, desbloquear impases e, incluso, ser un instrumento catalizador entre las partes.

i. Transformación pacífica de conflictos

Un reto a la Violencia. Situaciones tan contradictorias como las que describe la ilustración anterior, suceden a diario en todos los ámbitos de nuestra sociedad (en el centro de educación, la familia, la iglesia, los amigos y amigas, etc.). Es por eso que se hace imperativo y necesario el transformar nuestra realidad. Transformarla a una cultura de paz. Y esto lo podemos lograr en buena parte, a través de la Educación para la Paz.

Capítulo 3

Marco Metodológico

3.1 Descripción de la metodología aplicada

Analizando el FODA de la Institución, se pudo encontrar el problema o la propuesta a implementar de forma precisa y urgente para el mejor funcionamiento del Sistema Educativo, al que se denominó: Manual de contexto y Convivencia entre el supervisor y Directores del Distrito Educativo 07-15-01, San Pablo La Laguna, Sololá.

Para la obtención del resultado se aplicó una encuesta al Supervisor Educativo, logrando de la información recabada, la falta de un manual de contexto y convivencia para establecer límites de conducta o comportamiento para la integridad de la institución, con responsabilidad, vocación y amor al trabajo, en especial, a la formación integral de los educandos, evitando conflictos entre el supervisor y directores del plantel y ser verdaderos agentes de cambios para la formación de líderes que cambia y direcciona el futuro de nuestra nación. La falta de un manual de contexto y convivencia, limita el desarrollo social de toda organización.

Por lo expuesto anteriormente es imprescindible un manual de contexto y convivencia entre el supervisor y directores para el mejor funcionamiento de la Institución, porque se trata de la formación de ciudadanos con conciencia crítica y pacífica sobre los principios y valores cultivando una cultura de paz, para que actúan de manera activa y con responsabilidad en la búsqueda de las soluciones de problemas sociales, políticas y económicas para una sociedad más justa y humana dentro del distrito.

- **Lista de carencias**

La carencia de edificio propio, manual de contexto y convivencia, equipos de audio, internet, material oficina y recurso económico.

Tabla 3 Análisis y priorización del problema

Factibilidad / Viabilidad

No.	Listado de Necesidades	SI	NO
1	Carece de edificio propio	x	
2	Carece de un manual de contexto y convivencia	x	
3	Cuenta con equipos de audio		x
4	Cuenta con Internet		x
5	Carece de material de oficina	x	
6	Cuenta con cañonera	x	
7	Cuenta con recurso económico		

Fuente: elaboración propia, noviembre 2013

Tabla 4 Clasificación de necesidades

Infraestructura	Carece de edificio propio
Social	Carece de un Manual de Contexto y Convivencia Internet
Equipos de audio y visual	Carece de equipo de audio
Financiero	Carece de recurso económico
Material	Material de oficina

Fuente: Elaboración propia, noviembre 2013

3.2 Diagnostico FODA y análisis de viabilidad

La práctica de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, se realizó en el Distrito 07-15-01, San Pablo La Laguna, Sololá, con el fin de elaborar un manual de contexto y convivencia que dicha institución no tiene. Por la falta del material se ha generado irresponsabilidades o comportamientos indebidos de los involucrados mediante conflictos y la negligencia en las diferentes actividades de convivencia del Distrito.

Tabla 5 FODA de la Supervisión Educativa

FORTALEZAS (Internas)	OPORTUNIDADES (Externas)	DEBILIDADES (Internas)	AMENAZAS (Externas)
<ol style="list-style-type: none"> 1. El supervisor educativo es miembro de la comunidad. 2. Supervisor contratado bajo el renglón 011. 3. Apoyo del MINEDUC con una motocicleta 4. Celular con saldo pagado. 5. Cuenta con equipo de oficina 6. Cuenta con una motocicleta, para llevar a cabo las supervisiones 7. Cobertura de los sistemas educativos del distrito. 8. Trabajo en equipo. 9. Responsabilidad profesional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo de la municipalidad por el pago de alquiler del edificio de la oficina. 2. Secretaria contratada por la municipalidad. 3. Estabilidad laboral 4. Accesibilidad para los usuarios del distrito 07-15-01. 5. talleres y capacitaciones de instituciones como: MANCLALAGU NA, Visión Mundial y Academia Mayas de Lenguas Mayas 6. Accesibilidad para el monitoreo de los Centros Educativos del Distrito. 7. La creación de carreras diversificadas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La falta de convivencia entre el Supervisor, directores y los docentes. 2. No cuenta con recursos necesarios. 3. Poco seguimiento a las actividades. 4. No cuenta con internet. 5. El supervisor desatiende cuando hay reuniones y capacitaciones fuera del Distrito. 6. Supervisor no cuenta con el Título de licenciatura. 7. la falta de edificio propio. 8. incumplimiento de horario laboral. 9. La falta de un manual de contexto y convivencia del distrito. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Puede que la Supervisión sea sacado en el edificio, por ser alquilado. 2. No existe recursos económicos para el buen funcionamiento. 3. La destitución del supervisor. 4. Riesgo a la salud, por el polvo provocado por el paso de vehículos. 5. Riesgo de accidentes para el personal por el paso de vehículos, que se encuentra en plena orilla de la calle principal. 6. Politización de puesto. 7. Acontecimiento de fenómenos naturales.

Fuente: Elaboración propia, noviembre 2013.

Análisis FODA

Fortalezas

1. El supervisor educativo es miembro de la comunidad: por lo que atiende mejor a los padres y madres de familias en el idioma Tzutujil.

2. Supervisor contratado bajo el renglón 011: Es presupuestado sin tener inseguridad de ser despedido del puesto.
3. Apoyo del MINEDUC con una motocicleta: Para supervisar y monitorear con accesibilidad y rapidez los centros educativos del distrito.
4. Celular con saldo pagado: Proporcionado por MINEDUC para tener mayor comunicación con la Dirección Departamental, los directores y docentes de todos los establecimientos.
5. Cuenta con equipo de oficina: Para ejercer una buena administración.
6. Cobertura de los sistemas educativos del distrito: Mayor accesibilidad para las diferentes comunidades, velando a todos los establecimientos reciben los fondos y proyectos que el Ministerio de Educación proporciona.
7. Trabajo en equipo: Mediante las buenas relaciones humanas con los directores del distrito.
8. Responsabilidad profesional: Se cumple ordenadamente los trabajos asignados, el tiempo requerido.

Oportunidades

1. Apoyo de la municipalidad por el pago de alquiler del edificio de la oficina: Porque el Distrito 07-15-01, no cuenta con edificio propio.
2. Secretaria contratada por la municipalidad: La oficina no cuenta con secretaria contratada por el Ministerio de Educación, y se tuvo la necesidad de ser proporcionado por la municipalidad.
3. Estabilidad laboral: Estando presupuestado del renglón 011, no puede ser destituido fácilmente.
4. Accesibilidad para los usuarios del distrito 07-15-01: Los usuarios de los municipios de San Pablo, San Marcos y las comunidades de Tzununá, Jaibalito del municipio de Santa Cruz La Laguna, le quedan cerca para realizar todas las gestiones.
5. talleres y capacitaciones de instituciones como: MANCLALAGUNA, Visión Mundial y Academia de Lenguas Mayas: A través de lo talleres y capacitaciones que proporcionan las diferentes instituciones, todos los directores y docentes salen beneficiados.
6. Accesibilidad para el monitoreo de los Centros Educativos del Distrito: Ya que la Supervisión está cerca de los establecimientos tiene mayor control sobre la buena administración de los sistemas educativos.

7. La creación de carreras diversificadas: El Distrito es propiamente del lugar de ubicación, gestiona diferentes carreras en coordinación de la autoridad municipal y Dirección Departamental que beneficia a los educandos con escasos recursos económicos.

Debilidades

1. La falta de un manual de convivencia entre el Supervisor, directores y los docentes: Provoca irresponsabilidad y negligencia de parte de algunos directores y docentes en las actividades de convivencia que se programe dentro del distrito.
2. No cuenta con recursos necesarios: Es muy limitado la asignación de recurso financiero para la ejecución de las acciones y programas de la Supervisión educativa.
3. Poco seguimiento a las actividades: No se les da seguimiento a las actividades por factores de recursos humanos, materiales y económicos.
4. No cuenta con internet: Carece de Internet y esto limita el mejor funcionamiento de la Institución Educativa.
5. El supervisor desatiende cuando hay reuniones y capacitaciones fuera del Distrito: Muchos usuarios serán desatendidos cuando el Supervisor no se encuentra por razones de monitoreo, reuniones y capacitaciones.
6. Supervisor no cuenta con el Título de licenciatura: Por no dar seguimiento a los lineamientos requeridos por la universidad, para optar al título.
7. la falta de edificio propio: Pone en inestabilidad y riesgo el funcionamiento del distrito.
8. incumplimiento de horario laboral: El Supervisor no cumple con su horario de trabajo tanto en la entrada y salida según el tiempo establecido.

Amenazas

1. Puede que la Supervisión sea sacado en el edificio, por ser alquilado: Riesgo de ser sacado por no contar con edificio propio, o si por la municipalidad retira su apoyo del pago de alquiler del Edificio.
2. No existe recursos económicos para el buen funcionamiento: El recurso económico es muy limitado para ejercer una buena administración.

3. La destitución del supervisor: Puede ser destituido en cualquier momento, por la parte contraria o desfavorecida con servicios inadecuados, que desatiende la oficina.
4. Riesgo a la salud, por el polvo provocado por el paso de vehículos: La Institución se encuentra en plena orilla de la calle principal y todo el polvo entra en el edificio por el paso de muchos vehículos que provoca también enfermedades respiratorias.
5. Riesgo de accidentes para el personal por el paso de vehículos, que se encuentra en plena orilla de la calle principal: El personal administrativo y usuarios pueden ser atropellados al salir de la Institución por los vehículos que pasan sin freno a unos pasos de la puerta de la Supervisión Educativo.
6. Politización de puesto: Con los cambios que se da a cada cierto tiempo, provoca la rotación de personal que dificulta las relaciones laborales y la deficiencia de los objetivos planeados.
7. Acontecimiento de fenómenos naturales: Por surgimiento de tormentas, temblores o catástrofes naturales, pone en riesgo el desarrollo y los planes del Distrito 07-15-01.
8. La huelga del magisterio: Entorpece los objetivos propuestos por el distrito y el trabajo de los docentes que afecta el desarrollo de una educación de calidad.

Tabla 6 Análisis de viabilidad y factibilidad

Opciones	Factibilidad	Viabilidad
	Sí	No
Existen impedimentos legales		x
Existen interesados	x	
Deja algún beneficio a los involucrados	x	
Beneficia el Distrito Educativo 07-15-01	x	
Otros		

Fuente: Elaboración propia, noviembre 2013

Beneficiarios

Tabla 7 Análisis de involucrados

Involucrados	Directo	Indirecto	Interés	Beneficio	¿Por qué?
Personal Administrativo	x		x	x	Teniendo un Manual el distrito tendrá un mejor desarrollo.
Supervisores	x				La aplicación del manual posibilita la interrelación entre el supervisor educativo y los directores.

Personal docente	x		x	x	Podrán trabajar adecuadamente.
Usuarios potenciales	x			x	Tener más responsabilidad acatando las normas del manual.
Padres y madres de familias.		X		x	Los hijos practican la relación de una buena convivencia con los demás.
Proyectista		X	x	x	Aportar para el mejor desarrollo de la Institución.

Fuente: Elaboración propia 2013

Descripción: El Distrito 07-15-01 de San Pablo La Laguna, tiene muchas necesidades y carencias que requiere una pronta solución, aunque en la realidad, la institución le urge solucionar algunas carencias que considero imprescindible para la proyección y la calidad educativa. Pero como proyectista solo puedo apoyar con una mínima parte que es la elaboración del Manual de contexto y convivencia, pero también es un recurso fundamental para el mejor funcionamiento de la institución.

3.3 Diseño del proyecto

El diseño del proyecto es el proceso previo que contiene una configuración mental y prefiguración en la búsqueda de una solución de la propuesta. Contiene también a los beneficiarios y actores claves; establecidos a través de un diagnóstico de la situación problema, aplicando estrategias para enfrentarla y la solución posible. El diseño contempla la definición de los objetivos del proyecto (general y específico), resultados o los indicadores esperados.

A continuación se presenta una descripción general del manual de contexto y convivencia partiendo de un enfoque pedagógico de tipo constructivista, se muestra la planeación global, incluyendo los propósitos generales y las propuestas metodológicas, en donde se describe la conducción del grupo, así como el rol y funciones de los directores, la planeación, la aplicación de su desarrollo y evaluación.

El material está dirigido al supervisor y directores del Distrito 07-15-01 de San Pablo La Laguna, que su aplicación es de suma importancia, porque cuando se les marca los límites correspondientes acatan las reglas y aprenden a convivir adecuadamente para el desarrollo de las actividades del distrito.

3.4 Matriz del Marco Lógico

Tabla 8 Análisis de matriz del marco lógico

Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
<p>FIN Objetivo General: Contribuir a la formación de convivencia con responsabilidad y democrática entre el supervisor y los directores.</p>	Al finalizar el proyecto ha mejorado la responsabilidad de convivencia de los directores del Distrito en un 90%.	Encuesta. El Manual de Contexto y Convivencia, se está aplicando. Carta de aceptación realizado por el proyectista, donde el supervisor del Distrito agradece la voluntad y el deseo de colaborar.	Los directores practican la convivencia pacífica con el supervisor bajo las normas establecidas del Manual.
<p>PROPOSITO Objetivos Específicos: Promover la participación en actividades de convivencia democrática. Practicar siempre sobre los principios y valores para una sociedad sin violencia.</p>	Al finalizar el proyecto se ha beneficiado a un 100% de los directores y estudiantes afectados del distrito. El supervisor y los directores, ya tienen una interrelación más ordenada y positiva.	Monitoreo y acompañamiento a los directores para la aplicación del Manual. Evaluación en los procesos de autoformación de los directores.	El Distrito cuenta con el Manual de Contexto y convivencia. Los directores acatan las normas del Manual de convivencia.
<p>COMPONENTES Mejores Directores que preservan la sana convivencia y acercamiento con el supervisor para el trabajo en equipo.</p>	El 100% de los directores son más responsables y proyectan el nivel de formación que tienen.	Encuesta Se aplicó la encuesta a los directores de los centros educativos. Carta de recibido del material entregado en secretaría del Distrito. En constancia firma y sella el documento que consta que el material se entregó.	Actitud responsable de los directores involucrados en el proyecto. Los directores practican los valores que los conducen a la convivencia y la cultura de paz.
<p>ACTIVIDADES Informar Gastos del diagnóstico. Participar Ejecución del proyecto Consultar Necesidades del Distrito, investigación sobre el proyecto en medios de</p>	Si se cumplió porque, El Manual de Contexto y Convivencia se entregó empastado con color vino tinto, de acuerdo a los lineamientos dadas por el Supervisor.	Información sobre las necesidades del Distrito proporcionado por supervisor educativo. Acta de constancia sobre el cumplimiento de la	Se logra la aplicación del manual de convivencia. Se cuenta con un recurso fundamental, que controla de manera eficiente la

información, Diagnóstico realizado, Planeación, programación, ejecución y evaluación sobre el proyecto realizado. Se cumplió todas las actividades programadas durante el proceso de ejecución del proyecto.		Practica Administrativa y la entrega de la propuesta. Asistencia firmada y sellada por el Supervisor Educativo.	responsabilidad entre el supervisor y los directores de los centros educativos. Está aplicando el Manual de Convivencia para la cual fue elaborado.
---	--	--	--

Fuente: Elaboración propia, noviembre 2013.

3.5 Plan de Ejecución

- Parte informativa:

Sistema Educativo Distrito Educativo 07-15-01, San Pablo La Laguna, Sololá.

Meses: Julio, Agosto y Septiembre.

Año: 2013

Practicante de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa:

Ignacio Quiacáin Ixcayá

- Objetivos:

Objetivo General

Efectuar un estudio sobre el Distrito Educativo 07-15-01, San Pablo La Laguna, Sololá, con el propósito de mejorar la relación entre el supervisor y directores, para mejorar el desarrollo de la institución y la calidad de vida de los educandos que demanda la sociedad actual.

Objetivos Específicos

Realización de un diagnostico Institucional para la obtención de información sistematizada sobre los problemas que requiere una solución emergente.

Determinar exactamente el problema, que sirva como oportunidad para mejorar el desarrollo del Sistema Educativo, tanto para la calidad educativa y la calidad de vida de las partes involucradas.

- **Justificación**

La propuesta fue planteada con base a los problemas que afronta el Distrito Educativo de San Pablo La Laguna, Sololá, que no existe una cultura de convivencia democrática y pacífica por la falta de un reglamento interno que direcciona las acciones positivas de los directores dentro del plantel.

Como punto de partida, se requiere con la presente propuesta, subsanar la falta de una sana convivencia entre el supervisor, directores, educandos y padres de familias para la regulación del comportamiento a través de un reglamento interno con que se pretende lograr la buena formación y la participación con carácter disciplinario, en pro del bienestar personal, familiar y social de la población estudiantil y que pueda iniciar la práctica de la convivencia con los demás, dentro del Sistema Educativo y su entorno social, tomando en cuenta un proceso educativo centrado en los derechos, obligaciones, necesidades y expectativas de las partes involucradas.

- **Descripción**

El Distrito Educativo de San Pablo La Laguna, Sololá, se compone de la forma siguiente: El Supervisor y la secretaria.

La institución en mención cuenta con el Plan Operativo Anual, en donde se plasma todas las actividades a realizar durante el ciclo escolar, que sirva para el desarrollo de la comunidad educativa. Pero hace falta un Manual de Contexto y convivencia que permita que los directores sean motivados, y que tengan mayor participación para el fortalecimiento de los principios y valores de la comunidad educativa en las diversas actividades que se programe.

Capítulo 4

Informe del Proyecto Educativo

4.1 Descripción del proyecto

Los grandes pensadores en pedagogía recalcan la importancia de practicar los valores y la democracia desde el hogar hasta la escuela. Que la escuela sea lugar adecuado de convivencia pacífica para que los educandos desarrollen sus habilidades y sobre todo que practiquen las culturas y los valores propios de su entorno para cultivar una cultura de paz dentro de una disciplina democrática.

El reto principal de la escuela es convertir al educando en una persona educada, consciente de sus acciones positivas y negativas, que su formación sirve para la vida, que sea capaz, crítico, analista y responsable de sí mismo para poder solventar sus propios problemas, sabiendo vivir y convivir con los demás en donde todo ser humano es imprescindible.

Que las autoridades educativas fomenten y al mismo tiempo dar la oportunidad a los educandos en practicar los principios y valores, la participación en la toma de decisiones dentro de los centros educativos, para así tener un mejor desenvolvimiento en los diferentes ámbitos dentro de la vida personal y social.

La felicidad, la autorrealización del educando, depende de la buena formación que recibe en el hogar, la escuela a través de un buen arquitecto de la educación, haciendo reflexionar que tiene todas las habilidades necesarias para enfrentar al mundo y despertar su autonomía para concientizar de sus capacidades y limitaciones para comprender el rumbo de su destino.

4.2 Justificación

En la Universidad Panamericana, al terminar la modalidad de siete trimestres de Licenciatura en Administración Educativa, se realiza la práctica administrativa para aplicar los conocimientos adquiridos, como requisito previo a obtener el grado de Licenciatura en Administración

Educativa y después pasar al Examen Técnico Profesional para adquirir el Título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

La Practica Administrativa Supervisada, es la inserción al campo educativo con relación a la resolución de un problema que afecta y a la vez con la propuesta de mejora para la administración educativa donde se realiza el proyecto, asumiendo con responsabilidad profesional, eficiente y eficaz, la solución del caso elegido para la satisfacción de los involucrados y el mejor funcionamiento del sistema educativo, dentro de nuestro entorno o en el ámbito de la realidad.

El trabajo realizado trata de la propuesta denominada, Manual de Contexto y Convivencia del Distrito 07-15-01, San Pablo La Laguna, Sololá. Actualmente se ve la necesidad emergente de un Manual que dicha institución carece por lo que se procedió a la elaboración del material descrito anteriormente, para el fortalecimiento de la práctica de los principios y valores que tanto se carece en la actualidad. La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 140, que somos un “Estado libre, independiente, soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y libertades”. Siempre y cuando sin salir de sus límites y que para todo ser humano es imprescindible la creación de normas y reglamentos de disciplinas para regular la conducta o el buen comportamiento de la persona dentro de la sociedad, en busca de la democracia y la convivencia de una cultura de paz.

4.3 Objetivos del proyecto

General

- Plantear normas o reglamentos de disciplina para alcanzar un cambio de comportamiento de todos los que forman parte del Instituto Nacional de Educación Diversificada, San Pablo La Laguna, Sololá. Fomentando la sana convivencia entre el supervisor, directores, docentes, estudiantes y padres de familias, para el mejor desarrollo de la institución acatando lo que un Manual de Contexto y Convivencia interno rige.

Específicos

- Promover acciones estratégicas que fortifica los conocimientos de los educandos a través de la práctica de los principios y valores dentro de los establecimientos educativos del distrito de San Pablo La Laguna.
- Concretar normas de disciplina que regule la conducta de los docentes, educandos, asumiendo con responsabilidad los contenidos del manual para la formación integral, aplicando los valores para vivir en paz dentro de la sociedad.

4.4 Ejecución del Proyecto

La investigación fue realizada a través del método descriptivo y cualitativo, con el fin de detectar y priorizar la necesidad más sobresaliente para generar la propuesta profesional que deberá enfocarse en la Supervisión Educativa del Distrito 07-15-01, San Pablo La Laguna, Sololá, para el mejoramiento de la Administración en dicha Institución. Analizando el FODA de la Institución, se pudo encontrar el problema o la propuesta a implementar de forma precisa y urgente para el mejor funcionamiento del Sistema Educativo, al que se denominó: Manual de contexto y Convivencia entre el supervisor y Directores del Distrito Educativo 07-15-01, San Pablo La Laguna, Sololá.

Para la obtención del resultado se aplicó una encuesta al Supervisor Educativo, logrando de la información recabada, la falta de un manual de contexto y convivencia para establecer límites de conducta o comportamiento para la integridad de la institución, con responsabilidad, vocación y amor al trabajo, en especial, a la formación integral de los educandos, evitando conflictos entre el supervisor y directores del plantel y ser verdaderos agentes de cambios para la formación de líderes que cambia y direcciona el futuro de nuestra nación. La falta de un manual de contexto y convivencia, limita el desarrollo social de toda organización.

Por lo expuesto anteriormente es imprescindible un manual de contexto y convivencia entre el supervisor y directores para el mejor funcionamiento de la Institución, porque se trata de la formación de ciudadanos con conciencia crítica y pacífica sobre los principios y valores

cultivando una cultura de paz, para que actúan de manera activa y con responsabilidad en la búsqueda de las soluciones de problemas sociales, políticas y económicas para una sociedad más justa y humana dentro del distrito.

Es fundamental la enseñanza sobre los principios y valores dentro de los sistemas educativos para fomentar la convivencia que se desarrolla en las actividades que se programe tales como recreación deportiva, campamentos, excursiones y eventos culturales. También los eventos ocasionales que se desarrolla con otros establecimientos educativos en donde los estudiantes practican una sana convivencia interrelacionando con otros, para adquirir y compartir nuevas experiencias válidas para la formación sin faltar la aplicación de normas y disciplinas para regular o limitar comportamientos indebidos.

Tabla 9 Cronograma del diagnóstico

Fecha	01-07-13	02-07-13	03-07-13	04-07-13	05-07-13
Día	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
1:00	Llegar al Distrito 07-15-01 a plantear la propuesta.		Espacio de convivencia	Espacio de convivencia	
1:30	El Supervisor me cedió el espacio para el diagnóstico.	Entrevista con el Supervisor.	Selección del proyecto.	dos almuerzos	Entrevista y propuesta del supervisor.
2:00	El Supervisor agradece el apoyo.	Necesidades del Distrito.	Manual de Contexto y convivencia.	Entrevista con el Supervisor.	Refacción para dos personas.
2:30	Refacción para 3 personas.	Refacción para dos personas.	Refacción para dos personas.	La irresponsabilidad de los directores.	Entrevista con la secretaria.

Fuente: Elaboración propia, noviembre 2013

El Diagnostico del proyecto en el Distrito 07-15-01, se realizó en la semana del 01 al 05 de julio del año 2013, con el objetivo de apoyar el establecimiento con una mínima aportación de acuerdo a la capacidad del estudiante practicante.

Tabla 10 Presupuesto del diagnóstico

DIAS	RECURSOS	CANTIDAD	DESCRIPCION	PRECIO	PRECIO TOTAL
Lunes	Económico	3	Refacciones para tres personas	Q.5.00 c/u	Q.15.00
Martes	Económico	2	Refacción para dos docentes.	Q.5.00 c/u	Q.10.00
Miércoles	Económico	2	Refacción para dos personas.	Q.7.00	Q.14.00
Jueves	Económico	2	Tiempo de almuerzo	Q.18.00 c/u	Q.36.00
Viernes	Económico	2	Refacciones para dos personas.	Q.06.00 c/u	Q.12.00
				Gasto Total	Q. 87.00

Fuente: Elaboración propia, noviembre 2013

Sobre la realización del diagnóstico se tuvo un gasto según lo especificado en el cuadro superior de lo que se gastó cada día, y dio el total de ochenta y siete quetzales exactos (Q.87.00) excepto los gastos posteriores como Internet, impresión y empastado del material.

Tabla 11 Presupuesto total

RECURSOS	CANTIDAD	DESCRIPCION	PRECIO	PRECIO TOTAL
Económicos	11	Refacciones y dos almuerzos del diagnóstico	Q.87.00	Q.87.00
Internet	15	Horas	Q.4.00xhora	Q.60.00
Impresión	100	Hojas papel bond	Q.50.00	Q.50.00
Empastado	1	Manual de Convivencia.	Q.20.00	Q.20.00
				Total Q.217.00

Fuente: Elaboración propia, noviembre 2013

Tabla 12 Cronograma de actividades

No.	Actividades	Fecha de realización	Responsables
1	Presentación a la Supervisión Educativa del Distrito 07-15-01.	01-07-2013	Supervisor, Secretaria y practicante.
2	Diagnostico Institucional, Supervisión Educativa.	Del 01 al 05-07-2013	Secretaria y practicante.
3	Análisis del FODA de la Supervisión Educativa del Distrito 07-15-01.	Del 08 al 12-07-2013	Practicante.
4	Propuesta del Supervisor, realizar un Manual de Contexto y Convivencia para el Distrito 07-15-01 de San Pablo	12-07-2013	Supervisor y practicante.
5	Selección del problema: Elaboración de un Manual de Contexto y convivencia.	Del 15 al 22-07-2013	Supervisor del Distrito y practicante.
6	Elaboración de Encuestas.	23 y 24-07-2013	Practicante
7	Aplicación de encuestas.	25-07-2013	Supervisor y directores.
8	Planteamiento del Problema.	26-07-2013	Supervisor y practicante.
9	Elaboración del Plan de Trabajo.	Del 29-07 al 16-08-2013	Supervisor y practicante.
10	Elaboración de la Propuesta de Solución.	Del 19 al 23-08-2013	Supervisor y practicante
11	Validación de la propuesta.	Del 26 al 30-08-2013	Supervisor Educativo del Distrito 07.15-01.
12	Finalización y entrega de la propuesta.	Del 02 al 06-09-2013	Supervisor Educativo del distrito de San Pablo La Laguna.

Fuente: Elaboración propia, noviembre 2013.

Tabla 13 Calendarización

No.	Fechas	Actividades
1	Del 01 al 26-07-2013	Diagnostico Institucional
2	Del 29-07 al 18-08-2013	Elaboración del proyecto o plan de trabajo
3	Del 19 al 25-08-2013	Elaboración de la propuesta de solución
4	Del 26-08 al 01-09-2013	Validación de la propuesta
5	Del 02 al 06-09-2013	Finalización del informe final

Fuente: Elaboración propia, noviembre 2013.

Tabla 14 Tiempo de ejecución

FECHA DE INICIO Y FINALIZACION	ACTIVIDAD	TIEMPO	RESPONSABLE
Del 01 de julio al 06 de septiembre de 2013	Realización del manual de Contexto y Convivencia	Doscientas horas	Estudiante Practicante

Fuente: Elaboración propia, noviembre 2013

- Fuentes de financiamiento y presupuesto

El estudiante de la práctica administrativa es el encargado de los gastos que se efectuará durante todos los procesos de realización del proyecto. Financiamientos de otras personas u organizaciones no hay, así que este proyecto es esfuerzo directamente del estudiante practicante, con respecto al proceso de la preparación académica de la Práctica Administrativa y con el deseo de apoyar a la Institución donde se detectó el problema para su posible solución.

4.5 Recursos (humanos, materiales, financieros)

El Distrito 07-15-01 de San Pablo La Laguna, Sololá. Cuenta con dos trabajadores; el supervisor educativo es contratado bajo el renglón 011, y una secretaria contratada por la Municipalidad del lugar mencionado anteriormente.

Cuenta con materiales de oficina siguientes: dos archivos, dos computadoras de escritorio con sus muebles, dos sillas secretariales, dos UPS y fotocopidora.

No cuenta con edificio propio.

El Distrito 07-15-01 de San Pablo La Laguna, solo maneja fondo de autogestión proporcionado por ONGs. y la municipalidad de San Pablo La Laguna. Esto limita el mejor desarrollo de la institución.

4.6 Implementación o validación del proyecto

Para que un Sistema educativo sea eficiente y eficaz debe de tener las mejores herramientas necesarias para brindar un desarrollo adecuado a la organización y en especial a los educandos, sin faltar también un recurso importante que es el manual de contexto y convivencia que sirve no para presionar a los directores y educandos, sino para que sean libres, conscientes y responsables de sus propios actos, siempre y cuando fortaleciendo e impulsando la participación en todas las actividades del establecimiento, tomando en cuenta su opinión y sus decisiones para la mejora de la institución y el desenvolvimiento personal, proveyendo una formación integral, valorando básicamente su participación a través de sus derechos y obligaciones, haciendo elemento

fundamental como parte de una propuesta para la calidad educativa, basado en la autoformación para la vida con el modelo constructivista.

Es primordial para cualquier propuesta de mejora educativa, que el docente universitario sea verdadero líder, agente de cambio y ejemplo para interrelacionar con todos los demás, sin preferencia alguna, promoviendo y fortaleciendo al mismo tiempo la cultura de paz, sabiendo convivir y ser tolerante en todo el aspecto económico, político, social y cultural dentro del entorno social especialmente los centros educativos.

El punto de partida de una propuesta es importante tomar en cuenta el análisis del FODA, priorizar las fortalezas y tomar las debilidades como oportunidad de mejora para superarlas, cambiando la cara o el rumbo de la institución educativa hacia el cambio significativo y trascendental. Pero esto se debe a un estudio profundo y sistematizada para poder llevar el control efectivo de los centros educativos y las partes involucradas que son la población estudiantil que requieren de un reglamento interno y factor clave para limitar los comportamientos indebidos, fomentando en la construcción de políticas integrales de convivencia escolar. El plan de propuesta está dirigido al personal administrativo, directores, docentes y educandos, evitando inconformidad y problemas posteriores que afecta el desarrollo de la organización educativa.

4.7 Validación de la propuesta

Es de vital importancia e imprescindible un Manual de Contexto y Convivencia para el Distrito 07-15-01 de San Pablo La Laguna, Sololá, es práctico y aplicable para la buena formación y que contribuye al bienestar de todos los involucrados en el Sistema Educativo, por lo que su ejecución y los contenidos es adaptable al contexto y características del supervisor, directores y docentes en la Institución mencionada anteriormente, esto es un recurso fundamental para el mejor desarrollo de toda organización educativa y que sea el eje central para instruir la buena relación entre el supervisor, directores docentes y educandos para la práctica de los principios y valores que en la actualidad se carece.

Capítulo 5

Sistematización del Proceso

Tabla 15 Sistematización del proceso

Etapas	Logros	Dificultades	Lecciones aprendidas
Diagnostico institucional	Se ha podido detectar las debilidades y necesidades que afronta la institución y el logro de las metas propuestas.	La falta de apoyo de la autoridad municipal para poder gestionar y realizar otros proyectos.	Que todo problema se debe estudiar a fondo y atacar desde la raíz para una solución positiva.
Asistencia técnica	Experiencias en el campo administrativo. Revisión de papelería de todos los niveles educativos. Asistencia a reuniones. Resolución de casos.	Factor económico para poder movilizarse de un lugar a otro. Resolución de conflictos haciendo el papel de Supervisor en su ausencia.	Las experiencias y conocimientos se adquieren en el campo de trabajo a través de la práctica. Se adquiere el conocimiento a través de la inserción en el campo laboral.
Proyecto Educativo	Se ha podido elaborar el Manual de contexto y convivencia. Y el 100% de los involucrados demuestran responsabilidad.	El tiempo y el recurso económico para entregar ejemplares para todos los directores del Distrito.	Que el comportamiento humano, siempre es direccionado a través de un reglamento y ejercer su aplicación.

Fuente: Guía de Informe Final de Practica Administrativa, UPANA 2013.

Conclusiones

- Mediante un estudio se puede conocer de manera sustentada el problema real de una administración, y los niveles de aplicación de las herramientas, para el logro de la eficiencia operativa para mejorar el funcionamiento del Distrito 07-15-01.
- El objetivo principal para una administración, es buscar estrategias para implementar los sistemas de control de gestión, así como las políticas y procedimientos que forman parte de las soluciones para la calidad educativa.
- Un manual de contexto y convivencia, es una estrategia que promueve el desarrollo efectivo social y moral de los directores y educandos por medio de las actividades más vivenciales.

Recomendaciones

- Que el personal de las diferentes instituciones, diagnostiquen las instituciones para detectar sus propios problemas.
- Que los administradores de las instituciones implementen los procedimientos necesarios para el mejor desarrollo de las organizaciones educativas.
- Que las autoridades de los sistemas educativos apliquen de manera eficiente los recursos que contienen los manuales para que las propuestas realizadas, no solo queden de adorno.
- Que los administradores aprovechen las debilidades para convertirlas en oportunidades de desarrollo positivo para las organizaciones.

Referencias Bibliográficas

- Administración. Harold Coontz. Y Heinz Wehreich, McGRAW-Hill, decimal edición, 1994.
- Administración Estratégica. Charles W.L. Hill y Gareth R. Jones, McGraw-Hill, 1996.
- Introducción a la Teoría General de la Administración. Idabelrto Chiavenato.
- Arango Escobar, Julio Eduardo. (2001). Acuerdo de Paz Guatemala. Procuraduría de los Derechos humanos.
- Frederick Tylor 1856-1915.
- Henry Fayol 1841-1925.
- PRODEM. Entre el olvido y la esperanza: la niñez de Guatemala. Editorial Red Barnet. Primera edición. Guatemala. Págs. 6-7. Año 2002.
- Secretaría de Desarrollo Social. "Manual de los animadores comunitarios". Ed. Caligraf. Buenos Aires- Aires; 1998.
- Fernández, Elida. "Diagnosticar las Psicosis" Ed. Letra Viva. Buenos Aires- Argentina; 2001.
- ACUERDO MINISTERIAL No. 381-2010. Reglamento de Convivencia y Disciplina de los Centros Educativos Públicos Guatemala, 04 de marzo de 2010.
- Resolución de Conflictos, Autor: Dr. José Abraham de Jesús.

Anexos

Anexo 1 Ficha informativa

1. Datos personales del estudiante

- a. Nombre completo del/la estudiante practicante: Ignacio Quiacaín Ixcavá
- b. Carné: 0910488
- c. Fecha de nacimiento: 01 de marzo de 1971 Edad 42 años
- d. Dirección: 2da. Av. 2-22, Zona 1, San Pablo La Laguna, Sololá.
- e. Números de teléfonos: _____ móvil: 52799753
- f. Dirección electrónica: licnachitogonzales@gmail.com



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

- a. Nombre de la institución educativa: Supervisión Educativa Distrito Escolar 07-15-01
- b. Nombre del jefe inmediato: Licenciado Pedro Culum Ixcaya
- c. Dirección: San Pablo La Laguna, Sololá
- d. Números de teléfonos: 42160870
- e. Dirección electrónica: ajquivijay74@live.com

Datos de la práctica

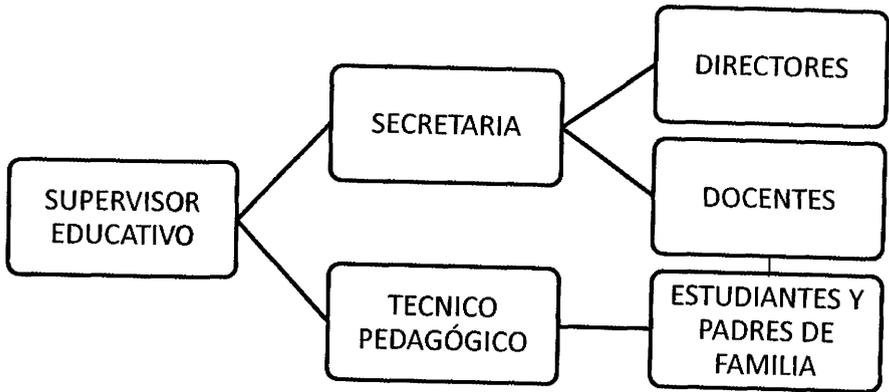
- a. Periodo del: 01 de julio 2013 al 06 de septiembre de 2013

Nombre del jefe inmediato y/o supervisor

- a. Por la institución educativa. Nombre y firma: Licenciado Pedro Culum Ixcaya _____
- b. Por la Universidad Panamericana: Nombre y firma:
Asesora: Licenciada Irma Patricia Rodríguez Mendoza

5. Lugar y fecha del informe: San Pablo La Laguna, Sololá, 08 de marzo 2014.

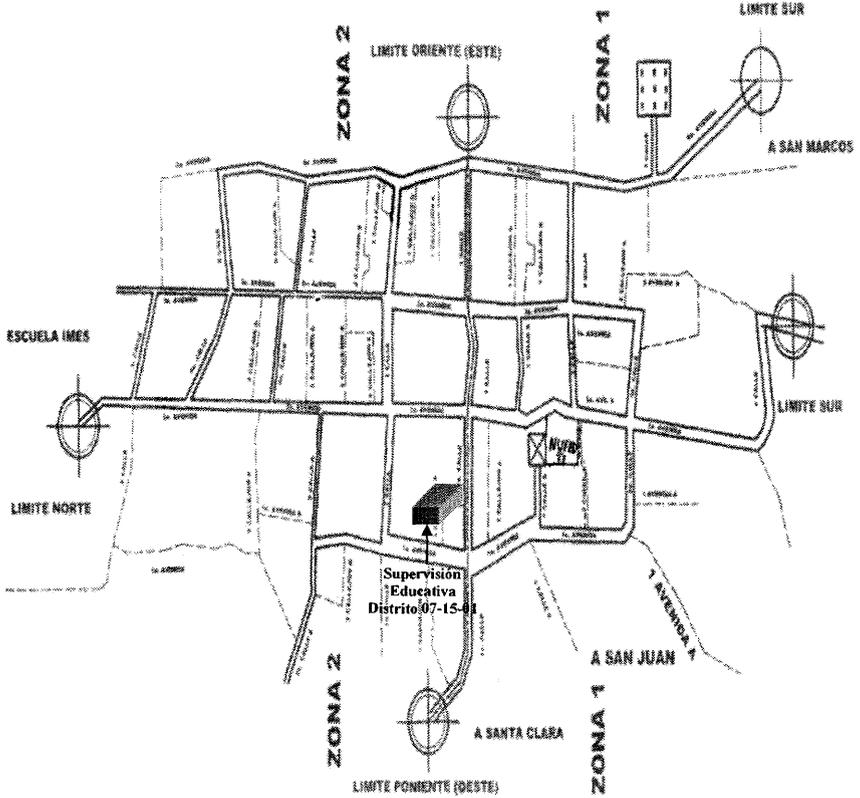
Anexo 2 Organigrama



Fuente: Supervisión Educativa del Distrito 07-15-01, San Pablo La Laguna, Sololá, enero 2009.

Anexo 3 Croquis de la institución educativa

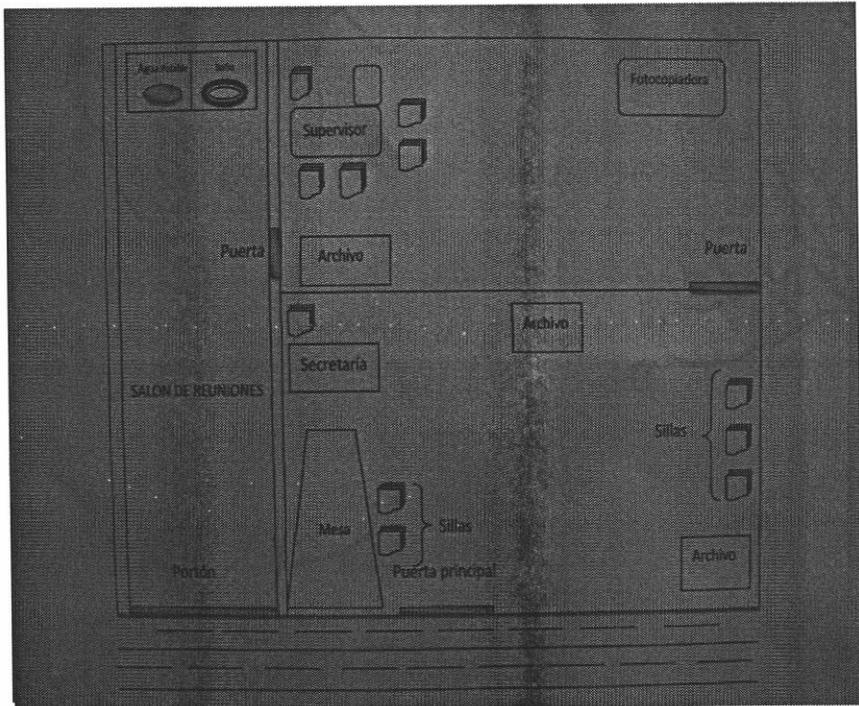
CASCO URBANO SAN PABLO LA LAGUNA



Fuente: monografía de la municipalidad de San Pablo La Laguna, Sololá

Anexo 4 Plano de la oficina

Nombre de la institución educativa: Supervisión Educativa Distrito 07-15-01, San Pablo La Laguna, Sololá.



Fuente: Elaboración propia, noviembre 2013