



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

**Fortalecimiento educativo mediante la elaboración, socialización e  
implementación de un manual sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento  
a docentes del Colegio Mixto San Gaspar del municipio de Chajul, del  
departamento de Quiché**  
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Ana Felícita Caba Xinic

Guatemala  
2021

**Fortalecimiento educativo mediante la elaboración, socialización e  
implementación de un manual sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento  
a docentes del Colegio Mixto San Gaspar del municipio de Chajul, del  
departamento de Quiché**  
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Ana Felícita Caba Xinic

Licenciado Kedor Leiva Mazariegos (**Asesor**)

Doctora Anabella Cerezo Alecio (**Revisora**)

Guatemala

2021

**Autoridades Universidad Panamericana**

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

Rector

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

Vicerrectora Académica

**M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar**

Vicerrector Administrativo

**EMBA. Adolfo Noguera Bosque**

Secretario General

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

**M.A. Sandy Johana García Gaitán**

Decana

**M.A. Wendy Flores de Mejía**

Vicedecana


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


**ASUNTO: Ana Felícita Caba Xinic**  
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 06.25012021

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:

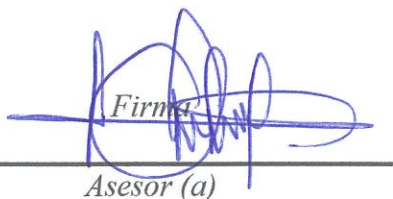
1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **“Fortalecimiento educativo mediante la elaboración, socialización e implementación de un manual sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento a docentes del Colegio Mixto San Gaspar del municipio de Chajul, del departamento de Quiché”**
2. Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
3. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
4. 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).
5. Por lo antes expuesto, el estudiante **Ana Felícita Caba Xinic**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.

  
**M.A. Sandy J. Garcia Gaitan**  
**Decana**  
Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,  
Guatemala, 12 de octubre, del 2020 -----

*En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Fortalecimiento educativo mediante la elaboración, socialización e implementación de un manual sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento a docentes del Colegio Mixto San Gaspar del municipio de Chajul, del departamento de Quiché.** Presentado por la estudiante. Ana Felícita Caba Xinic. 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*

  
Firma

---

Asesor (a)  
Kedorladomed Leiva Mazariegos  
Maestría en Innovación y Docencia Superior  
Número de colegiado 23314

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,**  
Guatemala enero del dos mil veinte y uno-----

*En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: Fortalecimiento educativo mediante la elaboración, socialización e implementación de un manual sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento a docentes del Colegio Mixto San Gaspar del municipio de Chajul, del departamento de Quiché. Presentado por la estudiante: Ana Felcita Caba Xinic. 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.*




Doctora Anabella Cerezo Alecio


Revisora



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

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Fortalecimiento educativo mediante la elaboración, socialización e implementación de un manual sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento a docentes del Colegio Mixto San Gaspar del municipio de Chajul, del departamento de Quiché”**. Presentado por el estudiante **Ana Felícita Caba Xinic** previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la **impresión** del Informe de Práctica Profesional Dirigida.

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



*Para los efectos legales únicamente el sustento es responsable del contenido del presente trabajo.*



## Contenido

<b>Resumen</b>	i
<b>Introducción</b>	iii
<b>Capítulo 1</b>	1
<b>Marco conceptual</b>	1
1.1 Descripción de la Institución de Intervención	1
1.2 Reseña Histórica de la Institución	2
1.3 Visión y misión	3
1.3.1 Visión	3
1.3.2 Misión	3
1.4 Estructura Organizativa	4
1.4.1 Organigrama	4
1.4.2 Autoridades	4
1.5 Ubicación geográfica	5
1.6 Fortalezas de la institución	6
1.6.1 Administrativas	6
1.6.2 Pedagógicas	6
1.7 Limitantes de la institución	6
1.7.1 Administrativas	6
1.7.2 Pedagógicas	7
1.8 Problema inicial detectado	7
<b>Capítulo 2</b>	8
<b>Diagnóstico Institucional</b>	8
2.1 Problemática	8
2.2 FODA Sistemático	8
2.3 Árbol de Problema	13
2.4 Árbol de Objetivos	14
2.5 Metodología	15
2.6 Técnicas	15

2.7 Instrumentos	16
2.8 Informantes	16
<b>Capítulo 3</b>	<b>18</b>
<b>Marco Teórico</b>	<b>18</b>
3.1 Liderazgo	18
3.2 Estilos de liderazgo	19
3.3 Perfil del líder positivo	21
3.4 Visión del futuro	22
3.5 Humildad	22
3.6 Integridad	22
3.7 Enfoque positivo	22
3.8 Habilidades de comunicación	23
3.9 Delega tareas a otros	23
3.10 Perfil del líder negativo	23
3.11 Humor cambiante	23
3.12 Demasiada intromisión	24
3.13 Bullying	24
3.14 Intentar ser un amigo	24
3.15 Exigir demasiado	24
3.16 Ver el vaso siempre medio vacío	25
3.17 El docente como líder en el plantel	25
3.18 Emprendimiento	27
3.19 Emprendimiento y formación ocupacional	28
3.20 Liderazgo y emprendimiento	28
3.21 Tipos de emprendimiento contemporáneo	29
3.22 Emprendimiento basado en Ciencia y Tecnología	30
3.23 Emprendimiento cualitativo y cuantitativo	30
3.24 Emprendedores creadores	31
3.25 Explotación de oportunidades	32

<b>Capítulo 4</b>	33
<b>Propuesta</b>	33
4.1 Nombre de la propuesta	33
4.2 Introducción	33
4.3 Justificación	34
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta	34
4.5 Objetivos	35
4.5.1 Objetivo General	35
4.5.2 Específicos	35
4.6 Estrategias	35
4.7 Resultados esperados	36
4.8 Actividades	36
4.9 Cronograma de actividades	37
4.10 Metodología	38
4.11 Implementación y Sostenibilidad de la propuesta	38
4.12 Recursos	38
4.12.1 Humanos	38
4.12 Materiales	39
4.13 Presupuesto	39
<b>Capítulo 5</b>	40
<b>Sistematización de la Propuesta</b>	40
5.1 Experiencia vivida	40
5.2 Reconstrucción histórica	40
5.3 Objeto de la Sistematización de la propuesta	42
5.4 Principales lecciones aprendidas	42
<b>Conclusiones</b>	43
<b>Referencias</b>	44

## **Índice de tablas**

Tabla 1. FODA Sistémico	8
Tabla 2. Tipos y características del líder	20
Tabla 3. Cronograma de actividades	37
Tabla 4. Presupuesto de ejecución del proyecto	39

## **Índice de Graficas**

Gráfica 1. Organigrama del Colegio Mixto San Gaspar	4
Gráfica 2. Fotografía del municipio del Chajul-Quiché	5
Gráfica 3. Árbol de problemas	13
Gráfica 4. Árbol de objetivos	14

## **Resumen**

El presente informe contiene los procesos de la Práctica Profesional Dirigida, la sistematización llamada “fortalecimiento educativo mediante la elaboración, socialización e implementación de un manual sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento” realizada con los docentes del Colegio Mixto San Gaspar del municipio de Chajul, departamento de Quiché, tiene como objetivo demostrar la forma sistemática y breve las trayectorias y resultados obtenidos durante la ejecución de la Práctica Profesional Dirigida, como egreso de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Las cuales son:

El capítulo 1, del marco contextual se detalla de acuerdo a la investigación realizada dentro del establecimiento que contiene la historia de la institución educativa, los servicios que presta, la forma en cómo está organizada; la visión y misión, su ubicación geográfica, las fortalezas y limitantes que contiene la institución tanto en el área administrativa como también en lo pedagógico.

En el capítulo 2, presenta el diagnóstico institucional que fue realizado por medio del FODA sistémico, en donde se dan a conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del centro educativo, por supuesto utilizando la matriz de estrategias de solución para su funcionamiento. Este capítulo describe el árbol de problemas y de objetivos, las técnicas y los resultados del diagnóstico que se utilizó para la aplicación de la propuesta.

En el capítulo 3, se describen las teorías de los autores que sustentan sus posturas sobre la temática y propuesta implementada en donde se detalla con el nombre de fortalecimiento educativo mediante la elaboración, socialización e implementación de un manual sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento a docentes del Colegio Mixto San Gaspar del municipio de Chajul, del departamento de Quiché. Que evidentemente es de gran importancia ir a fondo de las temáticas para su entendimiento y comprensión, sin lugar a dudas se debe de cumplir en el informe de esta índole.

El capítulo 4, presenta la propuesta implementada con el personal docente, que es el fortalecimiento educativo mediante la elaboración, socialización e implementación de un manual sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento en la cual se define así: nombre de la propuesta, la justificación de la razón de su ejecución, introducción, planteamiento, los objetivos, las estrategias y resultados anhelados con la finalidad de lograr los objetivos priorizados con frecuencia activa.

El capítulo 5, presenta la sistematización de la propuesta, en donde se describen las actividades esenciales a la experiencia vivida en el proceso de la Práctica Profesional Dirigida, que diseña de esta manera: experiencia vivida, reconstrucción histórica, objetivos de la sistematización de la propuesta, principales lecciones aprendidas, conclusiones, referencias, anexos y el cronograma de guía de la Práctica Profesional Dirigida, que es contemplada de forma general para darle referencia a la información que se requiere plasmar.

## **Introducción**

La realización de la Práctica Profesional Dirigida, fue ejecutada en el Colegio Mixto San Gaspar del municipio de Chajul, departamento de Quiché; para poder desarrollar todas las etapas y procesos del mismo, fue muy importante la aplicación y ejecución de una técnica y metodológica del proceso de aprendizaje de labor de los docentes.

En este contexto se inició desde el marco conceptual de la institución en donde se realizó la práctica, utilizando un instrumento técnico que permitió la organización y ejecución de las actividades, tanto como tiempo y recurso para alcanzar los resultados necesarios de la intervención; en esta etapa fue con cada detalle que se realizó y se programó en el colegio para el aprovechamiento recomendable del tiempo establecido para la ejecución de las diversas fases metodológicas que a continuación se describen.

Seguidamente se realizó una encuesta tanto para el administrador del Colegio como también para los docentes, que aportaron a la recopilación de la información referente a las principales actividades realizadas por el Colegio Mixto San Gaspar, la poca de la capacitación a los docentes, se evidenció la falta de liderazgo y emprendimiento de parte de ellos ya que no tienen la posibilidad de participar en los diferentes procesos de talleres y/o capacitaciones que es una necesidad.

Como resultado del diagnóstico hecho, se pudo generar un listado de problemas; mediante el árbol de problemas y árbol de objetivo en donde se priorizó las necesidades y se obtuvo identificar el problema “desconocimiento sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento con el personal docente, en el Colegio Mixto San Gaspar, cantón Ilo, Chajul, Quiché.”; es por ello que se planifico elaborar un manual, ya que influye en el desempeño del personal docente; basados en las funciones establecidas dentro del marco conceptual de la institución, se diseñó el proyecto denominado “conocimiento sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento con el personal docente, en el Colegio Mixto San Gaspar, cantón Ilo, Chajul, Quiché”.



# **Capítulo 1**

## **Marco conceptual**

### **1.1 Descripción de la institución de intervención**

El Colegio Mixto “San Gaspar”, es un centro educativo que brinda educación básica a jóvenes del municipio de Chajul, departamento de Quiché, surge a petición y/o sugerencia de padres de familias que buscaban una educación similar a la que fue impartida por la Asociación Chajulense en ese entonces en coordinación con el Instituto Guatemalteco de Educación Radiofónica (IGER).

Una educación positiva y de calidad, con el propósito de brindar a adolescentes una educación de calidad y con una aptitud sociocultural que contribuyera al desarrollo integral del estudiante, pero sobre todo para formar jóvenes con identidad personal, étnica, social y consciente de su propia realidad, capaces de observar, escuchar y reflexionar y con criterio propio.

El 19 de noviembre de 2007, fue aprobado su funcionamiento, según resolución No. 102-2007, que aprueba su funcionamiento, y gracias a la confianza que la sociedad ha venido depositando en el personal docente, inició la actividad educativa en el mes de enero de 2008, con una cobertura de 35 estudiantes, con un espacio que llena la necesidad de las personas más necesitadas, que buscan una oportunidad de superación personal a través de la educación.

El enfoque de la comunidad educativa, es para brindar una educación de calidad, aplicando métodos, técnicas y herramientas necesarias para la innovación en la educación, promoviendo el uso de la tecnología en la educación y el impulso de los principios y valores que nos caracteriza.

## **1.2 Reseña histórica de la institución**

El Colegio Mixto “San Gaspar”, está ubicado en el cantón Ilóm de la cabecera municipal de Chajul, departamento de Quiché, inició desde el año 1,999, cuando la Asociación Chajulense Va'l Q'uyol que significa “Una Sola Voz”, pensó abrir otro proyecto social para la gente más necesitada, es así como nace el proyecto educativo de la Asociación Chajulense iniciando con ochenta y nueve estudiantes mayores de edad y jóvenes de escasos recursos económicos, principalmente aquellos que no tenían la oportunidad de estudiar el ciclo básico formal.

Esta idea de la creación de un proyecto educativo se hizo pública entre los asociados de la Asociación Chajulense, aprovechando la estructura del Programa “El Maestro en Casa” del Instituto Guatemalteco de Educación Radiofónica (IGER) para los aspectos legales. Dicho proyecto se creció rápidamente, cubriendo una parte la necesidad que en ese tiempo necesitaba la población. Para los primeros años, atendió en su mayoría a gente adulta, personas que habían cursado la primaria en los años ochenta, pero por la falta de la educación del nivel medio en el municipio se quedaron sin estudiar, con la iniciativa de la Asociación Chajulense encontraron un espacio para continuar sus estudios y con el pasar de los años las personas adultas terminaron el nivel medio.

Para el año dos mil seis, se inscriben más estudiantes, en su mayoría adolescentes, porque la gente adulta había terminado su formación a nivel básico, todos los que se inscribieron fueron personas de escasos recursos y que confiaban en la labor que realizaban los docentes, fue fundamental para enfocar el proyecto para la gente de escasos recursos con deseos de superación personal.

La educación que se brindó en este proyecto fue crítica, y de calidad; por su proyección social y cultural ocupó el primer lugar dentro del municipio y con el pasar de los tiempos el presupuesto asignado para este proyecto se terminó y la junta directa de la Asociación Chajulense se declinaron para la continuación del fomento de la educación. El centro educativo decide cerrar en el año dos mil seis y los estudiantes que cursaban los grados de segundo y primero básico buscaron entradas en otros establecimientos, con el cierre del proyecto educativo, se cerraba la oportunidad para las

personas más necesitadas, a petición de muchos padres de familia que confiaban en la labor del personal docente que había trabajado en el proyecto educativo de la Asociación Chajulense, crear otro instituto de ciclo de cultura general básica, que llene el vacío que deja el IGER - Asociación Chajulense y que tuviera las mismas características.

De esa forma cómo surgió el Colegio San Gaspar, el cual funciona desde enero del año dos mil ocho, con resolución ciento dos guion dos mil siete de fecha diecinueve de noviembre del año dos mil siete. En el primer año de trabajo se inscriben un total de treinta y cinco estudiantes para primero básico, dieciséis mujeres y diecinueve hombres, de estos treinta y cinco estudiantes inscritos legalmente cinco fueron provenientes de aldeas lejanas de la cabecera municipal, como: Santa Clara, Chaxa y Cimientos Xeputul.

### **1.3 Visión y misión**

#### 1.3.1 Visión

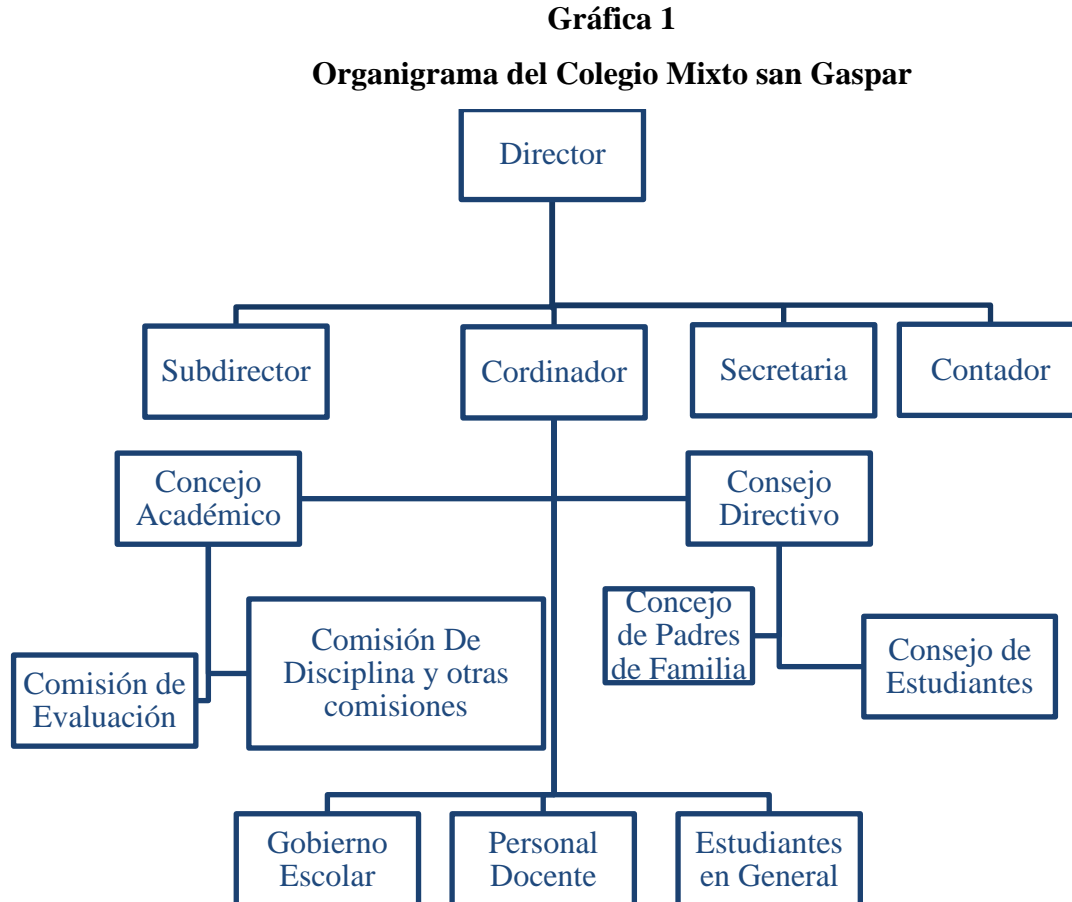
Ser un centro educativo, que tiene como propósito principal la formación de jóvenes con criterio propio, con un proceso educativo integral basado en el análisis del medio sociocultural y económico del contexto, el enfoque educativo del Constructivismo y el respeto a la cosmovisión del pueblo Chajulense, promoviendo el trabajo comunitario y el fortalecimiento de la solidaridad entre los miembros de la comunidad educativa en pro de una formación con excelencia.

#### 1.3.2 Misión

Somos un centro educativo que brinda educación de calidad a través de la aplicación de métodos constructivas para la formación integral, desarrollo de competencias, criterio propio, respeto a la cosmovisión y liderazgo del estudiante que se atiende, contribuyendo a mejorar las condiciones y estilo de vida personal y de la comunidad Ixil, al estar en constante análisis del contexto.

## 1.4 Estructura organizativa

### 1.4.1 Organigrama



Fuente: Administración Colegio San Gaspar.

### 1.4.2 Autoridades

Las autoridades del centro educativo son profesionales con alto grado de responsabilidad, dedicación, con visión de empoderamiento, los cuales están integrados:

- PSE.: Gaspar VÍ Caba, director de establecimiento.
- PSE.: Baltazar Raymundo Rivera, subdirector.
- Prof.: Gaspar Genaro, secretario.

## 1.5 Ubicación geográfica

El municipio de Chajul, se localiza al noroccidente del departamento del El Quiché, forma parte del área Ixil, juntamente con los municipios de Nebaj y Cotzal. Está asentado en la parte nororiental de la sierra de los Cuchumatanes, limita al Norte con el municipio de Playa Grande Ixcán, al Este con el municipio de Uspantan; al Sur con el municipio de Cotzal; y al Oeste con el municipio de Nebaj, todos del departamento de El Quiché; Santa Eulalia y Barrillas de Huehuetenango.

**Gráfica 2**

**Fotografía del municipio del Chajul-Quiché**



Fuente: Google Maps, 2018.

## **1.6 Fortalezas de la institución**

### 1.6.1 Administrativas

- El centro educativo cuenta con el Plan Educativo Institucional –PEI-
- Participación y compromiso por parte de la junta administrativa en el desempeño laboral.
- Ofrece una calidad educativa para los estudiantes y es reconocido y aceptado por la comunidad educativa.
- Promueve la participación activa de los padres de familia y una comunicación efectiva.
- Existe un capital intelectual para realización de innovaciones en el trabajo académico y en el administrativo.

### 1.6.2 Pedagógicas

- Personal docente con un nivel de preparación académico apropiado, para el nivel que corresponde y el personal docente son acreditados.
- El proceso de formación del personal docente se basa en proyectos de investigación, para explorar los conocimientos adquiridos y bajo un enfoque sobre resultados.
- Se cuenta con docentes con la capacidad suficiente para las áreas de música, danza, e inglés.
- Los estudiantes practican la lectura, enfocado a resultados a finales de cada mes, por lo que ayuda al mejoramiento del desarrollando de la misma.
- Personal docente promueve el desarrollo de los conocimientos y habilidades de los estudiantes con el fin de desenvolverse en el contexto social, cultural y educativo.

## **1.7 Limitantes de la institución**

### 1.7.1 Administrativas

- El incumplimiento del reglamento educativo interno del Colegio Mixto San Gaspar.
- Bajo ingreso mensual por falta de pago de colegiatura por los estudiantes que no todos están al día por sus pagos.

- No se cuenta con equipos y mobiliarios para el personal docente, algo que dificulta la realización de las diferentes actividades educativas.
- El edificio del establecimiento no es adecuado para el nivel de los estudiantes.
- Desconocimiento sobre el manejo del emprendimiento y liderazgo con la comunidad educativa.

#### 1.7.2 Pedagógicas

- Aplicación de evaluaciones tradicionales a los estudiantes por parte del personal docente el cual implica un atraso al proceso educativo.
- Desconocimiento del personal docente en la aplicación de los modelos educativos.
- Manejo inadecuado de técnicas sobre la comprensión lectora de los docentes por la falta de un manual o técnicas a utilizar.
- En su planificación no se visualiza los mecanismos de evaluaciones con los estudiantes.
- Poco conocimiento en la implementación de los contenidos con los estudiantes.

### **1.8 Problema inicial detectado**

Se determinó que, por la falta de práctica de liderazgo y emprendimiento, la junta administrativa y el personal docente del Colegio Mixto San Gaspar, municipio de Chajul, departamento de Quiché, requiere fortalecimiento sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento, el cual no permite potenciar y replicar la capacidad de los estudiantes sobre temas de innovación educativa y emprendimientos para desarrollar en el mediano y largo plazo.



## Capítulo 2

### Diagnóstico institucional

#### 2.1 Problemática

La fase del diagnóstico permitió establecer el punto de partida para realizarla Práctica Profesional Dirigida, realizado en el Colegio San Gaspar del municipio de Chajul, con la participación de la Junta Administrativa, Director del establecimiento y los docentes en general, donde se pudo evidenciar la debilidad sobre Liderazgo y Emprendimiento, el cual es vital para la creación de un ambiente académico competitivo para toda la comunidad educativa.

#### 2.2 FODA Sistemático

**Tabla 1**  
**FODA Sistémico**

	<b>Fortalezas</b> (Internas)	<b>Oportunidades</b> (Externa)
<b>FODA</b> <b>Área</b> <b>Administrativa</b>	El centro educativo implementa el Plan Educativo Institucional –PEI-.	Servicio adecuado a la población estudiantil, por la implementación de las diferentes estrategias.
	Participación y compromiso por parte de la junta administrativa en el desempeño laboral.	Identificación de habilidades individuales del personal administrativo para la creación de espacios de especialización.
	Calidad educativa para los estudiantes, personal de reconocido honorabilidad y aceptación por la comunidad.	Becas estudiantiles para la generación de nuevas oportunidades y acceso a una educación de calidad durante la formación académica de jóvenes Chajulense.
	Promueve la participación activa de los padres de familia y una comunicación efectiva para la formación adecuada de los estudiantes.	Reconocimiento al centro educativo por la destacada participación en los eventos y actividades socioculturales del municipio.

	Existencia de un capital intelectual para realización de innovaciones en el trabajo académico y en el administrativo.	La dirección del Colegio ha implementado una estrategia disciplinaria en la formación académica de los estudiantes en las actividades curriculares.
<b>Debilidades</b>	<b>Estrategia Interna</b> (Interna)	<b>Estrategia Externa</b> (Externa)
Incumplimiento de algunas secciones del reglamento educativo por falta de una adecuada socialización con los docentes y estudiantes (e.i. hora de entrada, uso de uniformes estudiantiles, entre otros).	Establecer acuerdos entre la junta administrativa, docentes y estudiantes para velar por el bienestar del establecimiento, principiando con la adecuada implementación del reglamento educativo.	Fortalecer la comisión de disciplina incluyendo la participación de los padres de familia para la implementación del reglamento educativo que pueda permitir una convivencia educativa orientada en los principios y valores.
Alto grado de morosidad de los estudiantes en el pago de la colegiatura mensual, el cual pone en riesgo los ingresos económicos de sostenibilidad del Colegio	Concientizar a los estudiantes para asumir los compromisos y responsabilidad de pago durante el proceso educativo.	Promover una cultura de diálogo y responsabilidad con los padres de familia, para evitar el pago de multas y sanciones económicas en concepto de morosidad.
No se cuenta con un área recreativa para los estudiantes, el cual limita algunas actividades deportivas derivado del espacio reducido de las instalaciones del Colegio.	Diseñar un plan de ampliación y sostenibilidad de la infraestructura del Colegio que permita la disponibilidad de un área recreativa para los estudiantes.	Identificar y gestionar fuentes de financiamiento externo para la construcción de espacios físicos y recreativas para el bienestar de los estudiantes.
El edificio que actualmente cuenta el establecimiento no es adecuado para brindar una educación de calidad y comodidad.	Acomodar el espacio físico y de infraestructura para que cumpla las necesidades básicas y el nivel educativo de los estudiantes.	Gestionar apoyo con los directores de los centros educativos para el alquiler del colegio.
Poco conocimiento sobre el manejo del emprendimiento y liderazgo con la comunidad educativa.	Promover talleres de capacitaciones sobre Liderazgo y Emprendimiento para la comunidad educativa.	Gestionar apoyo para implementar cursos de Liderazgo y Emprendimiento de forma constante en todos los niveles y grados académicos.

<b>Amenazas</b>	<b>Estrategia Interna (Interna)</b>	<b>Estrategia Externa (Externa)</b>
Poca capacidad técnica sobre el diseño, implementación y socialización del Plan Educativo Institucional –PEI-	Socialización del Plan Educativo Institucional –PEI- con el personal administrativo para el mejoramiento de la comisión de disciplina.	Aplicación de manera efectiva el reglamento del colegio, para evitar un desorden total.
Poca circulación y muro perimetral del establecimiento para evitar riesgos de inundación y deslaves.	Priorizar dentro de los gastos de funcionamiento la construcción de muros y circulación del establecimiento, incluyendo la participación de los padres de familia para realizar un proyecto.	Buscar alianza público-privado para la ejecución de proyectos de circulación del Colegio y actores locales como: Municipalidad, Padres de Familia y el Colegio.
Escasa disponibilidad de terrenos con extensiones considerables para la construcción de centros recreativos para el beneficio de los estudiantes.	Buscar acuerdo con algún centro educativo existente que disponga de espacios recreativos para uso en común para el beneficio de los estudiantes.	Catalizar oportunidades de financiamiento en las entidades de cooperación para la compra de terrenos y construcción de centros recreativos.
El establecimiento queda cerca de un botadero de basura, por lo que puede afectar a los estudiantes por la contaminación de la basura.	Gestionar apoyo de otros directores, para el alquiler de un centro educativo adecuado para el servicio.	Pedir apoyo a las autoridades municipales, para la localización de una infraestructura con los servicios adecuados para la comunidad educativa.
Las propuestas académicas y ofertas de colegiación de otras instituciones educativas pone en riesgo la matriculación de nuevos estudiantes.	Reformular ofertas de cuotas mensuales por el pago de colegiatura, el cual sea atractivo y de beneficio para los estudiantes.	Gestionar oportunidad de becas y apadrinamiento de estudiantes con entidades que apoyan la calidad educativa en Guatemala.
<b>FODA Área</b>	<b>Fortalezas (Interna)</b>	<b>Oportunidades (Externa)</b>
	Personal docente con un nivel académico apropiado, para el desempeño profesional docente.	El personal docente es capacitado en las diferentes áreas de estudio, con la finalidad de ofrecer una educación de calidad.
	El proceso educativo se basa en proyectos de investigación, para explorar los	Disponibilidad de material de apoyo en medios electrónicos y bibliotecas del municipio.

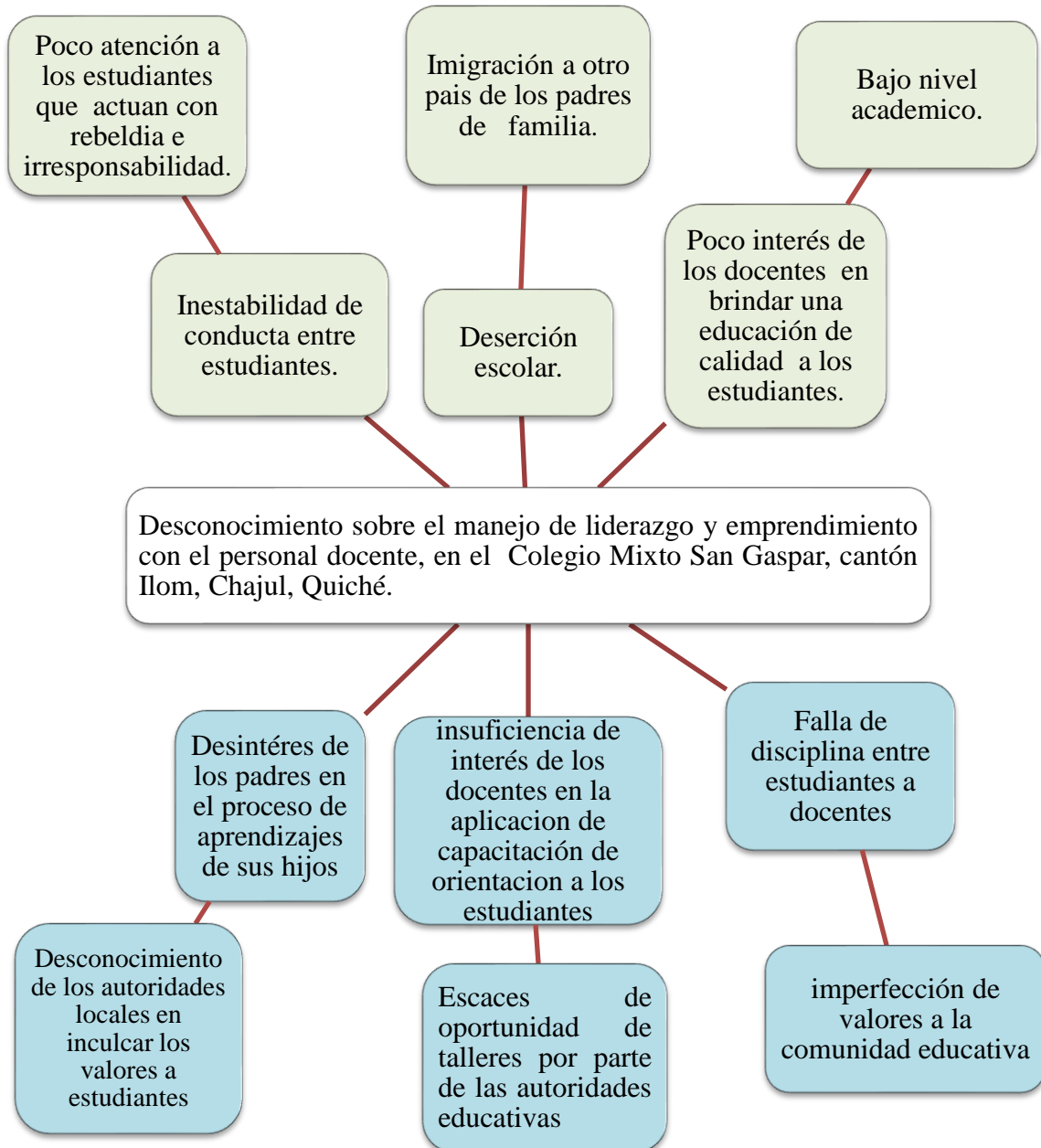
<b>Pedagógica</b>	conocimientos enfocados en resultados.	
	Se cuenta con docentes con la capacidad suficiente para las áreas de música, danza, e inglés.	Docentes con formación académica, para el fortalecimiento de los conocimientos y las experiencias de los estudiantes.
	Los estudiantes practican la lectura, enfocado a resultados a finales de cada mes, por lo que ayuda al mejoramiento del desarrollando.	La implementación de una asignatura de “Lectoescritura”, en donde se esperan resultados positivos de la comprensión lectora.
	Promover el desarrollo de las habilidades de los estudiantes con el fin de desenvolverse en el contexto social, cultural y educativo.	Crea una interacción entre personal docente y estudiante, el cual le ayuda a mejorar su proceso de aprendizaje y enseñanza.
<b>Debilidades</b>	<b>Estrategias (Internas)</b>	<b>Estrategias (Externas)</b>
Aplicación de evaluaciones tradicionales a los estudiantes.	Elaboración de una guía con técnicas de evaluaciones con los docentes.	Facilitar un manual para la aplicación de las diferentes herramientas de evaluaciones.
Desconocimiento del personal docente en la aplicación de los modelos educativos.	Socialización de técnicas al enfoque pedagógico que orienta a los docentes en la sistematización del proceso de aprendizaje.	Identificación del personal docente con el papel que le corresponde, de esta forma mejorará el proceso de enseñanza y aprendizaje.
Manejo inadecuado de técnicas sobre la comprensión lectora.	Implementación de actividades curriculares sobre la comprensión lectora.	Implementación de un manual de técnicas sobre la comprensión lectora con el personal docente.
En la planificación no se visualiza los mecanismos de evaluaciones con los estudiantes.	Desarrollar los diferentes tipos de evaluación para fortalecer los contenidos aplicados con los estudiantes.	Crear una guía de mecanismos para las evaluaciones, para el desarrollo de las habilidades y destrezas de los estudiantes.
Poco conocimiento en la implementación de los contenidos con los estudiantes.	Reformular el proceso de orientación del aprendizaje de los docentes para aunar la importancia de la estructura cognitiva.	Generar un cambio en los planes curriculares de los docentes en donde las estrategias de aprendizaje deben ocupar un lugar de privilegio.
<b>Amenazas</b>	<b>Estrategias (Internas)</b>	<b>Estrategias (Externas)</b>

Insatisfacción de los padres de familia por el bajo rendimiento académico de los estudiantes.	Implementación de nuevas metodologías educativas efectivamente perfiladas como los métodos más eficaces para lograr una calidad educativa.	Favorecer el intercambio de experiencias entre docentes y estudiantes para la comunidad educativa con el fin de facilitar el aprendizaje significativo.
Carencia de espacios de formación y actualización de los docentes en relación al tema de tecnología y arte.	Capacitar a docentes en la utilización de las (TICs) y otros recursos de carácter innovador como métodos de apoyo en los procesos de enseñanza-aprendizaje.	Implementar el uso correcto de las TICs con los estudiantes, para el mejoramiento de los conocimientos adquiridos durante el proceso educativo.
Alto riesgo en el manejo de los contenidos digitales maliciosos para la formación de los estudiantes	Dar a conocer sobre el proceso didáctico y la incorporación de estrategias innovadoras en los procesos de enseñanza y aprendizaje para la formación de docentes.	Identificar aplicaciones innovador de enseñanza y aprendizaje disponibles en la red de internet.
Preferencia de los padres de familia por una jornada completa en otro establecimiento para sus hijos.	Establecer una buena relación con los padres de familia para lograr una mejor calidad educativa para los jóvenes sin discriminación alguna.	Promover la participación de padres de familia que ayude a los docentes y administradores para construir un establecimiento más efectivo.
El 15% de los estudiantes han reprobado de tres a cuatro materias en cada unidad.	Estimular a los estudiantes por medio de otras actividades creativas como teatros, música algo que motive para el desarrollo de sus habilidades y destrezas.	Promover la participación de los estudiantes en el contexto educativo para el mejoramiento de sus calificaciones en cada materia.

Fuente: elaboración propia

## 2.3 Árbol de problema

**Gráfica 3**  
**Árbol de problemas**

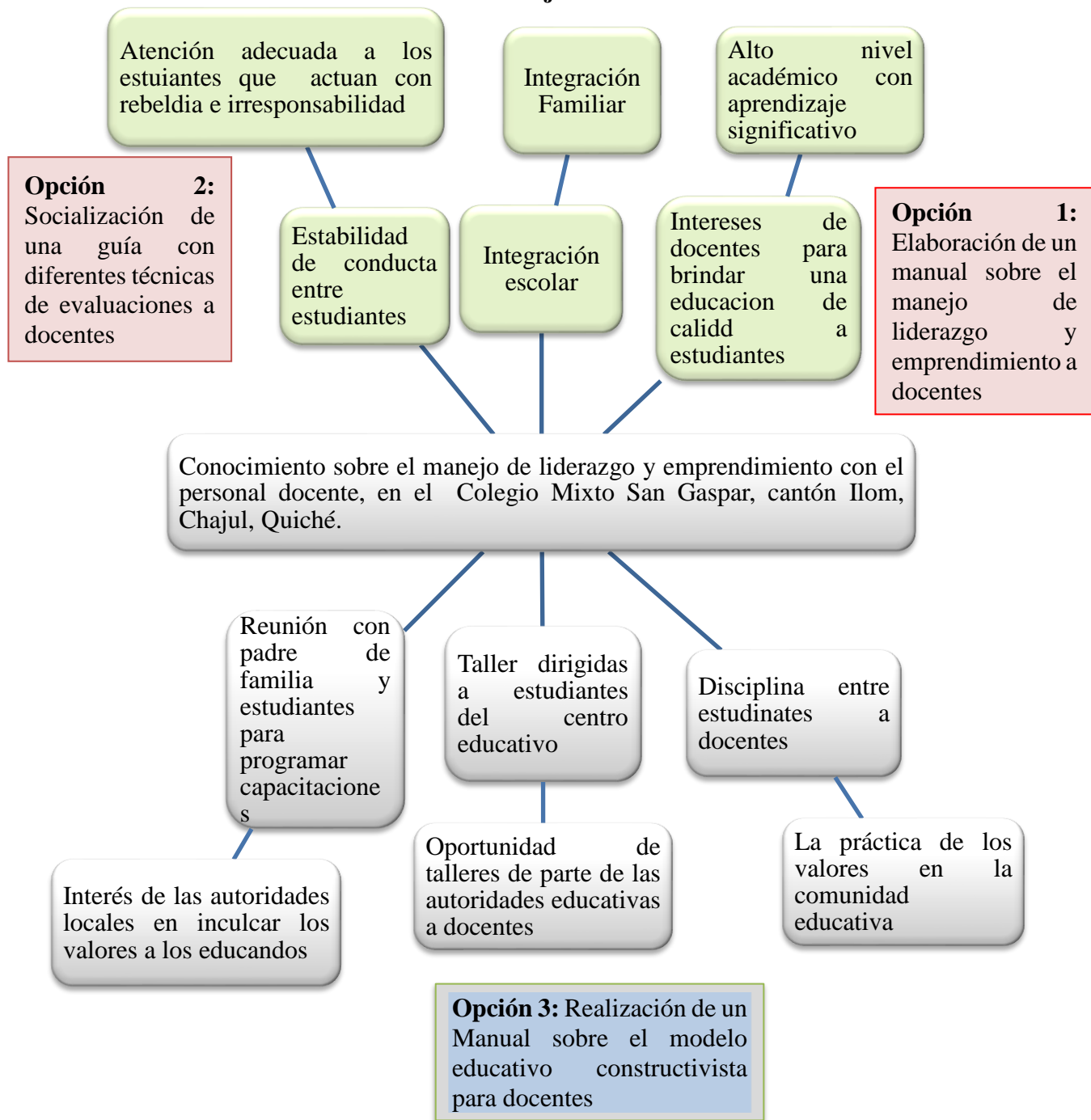


Fuente: elaboración propia

## 2.4 Árbol de objetivos

**Gráfica 4**

**Árbol de objetivos**



Fuente: elaboración propia.



## **2.5 Metodología**

Según Creswell, la Investigación Acción se asemeja a los métodos de investigación mixtos, dado que utiliza una colección de datos de tipo cuantitativo, cualitativo o de ambos, sólo que difiere de éstos al centrarse en la solución de un problema específico y práctico” (2014, p.577). El mismo autor clasifica básicamente dos tipos de investigación acción: práctica y participativa.

La identificación del presente proyecto se obtuvo a través de la investigación acción en la cual se recolectó información importante del centro educativo y los problemas que afectan a los estudiantes en sus estudios académicos, cabe mencionar que el instrumento utilizado para la recolección de información es el FODA que arroja información importante para la realización de líneas de acción en diferentes ámbitos.

## **2.6 Técnicas**

El cuestionario “...es un instrumento útil para la recogida de datos, a través de un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación”. (Piloña Ortiz, 2017, p. 69). La finalidad de un cuestionario es obtener, de manera sistemática y ordenada, información acerca de una población con la que se trabaja, sobre ciertas variables objeto de una investigación concreta.

La implementación como segunda técnica que fue utilizado durante el proceso de la práctica Profesional Dirigida, es la encuesta, en la cual se encuestó el director y docentes del centro educativo y cada uno de ellos dieron su aporte sobre los aspectos de los procesos de enseñanza aprendizaje y el manejo que tiene los docentes sobre cada uno de ellos, la cual fue de gran importancia ya que facilitó contribuir al centro educativo, utilizando de base la encuesta.

Se logró obtener la información necesaria que ayudo a descubrir la problemática que impedía el desarrollo del manejo de la encuesta dentro del proceso de diagnóstico buscó a fondo las acciones vividas en el centro educativo, por medio de la cual se aplicaron preguntas abiertas explicativas en

base al contexto actual del desarrollo administración educativa que se vive dentro del centro educativo. Gracias a esto se logró encontrar la situación sobre el desconocimiento sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento en el proceso administrativo y pedagógico.

## **2.7 Instrumentos**

Griffin (2011), afirma que el FODA se ha utilizado ampliamente como herramienta estratégica en empresas, organizaciones, productos e incluso personas. En efecto, según Daft y Marcic (2010) la formulación estratégica comienza a menudo con una evaluación de factores internos y externos que afectan la situación competitiva de una organización.

El primer instrumento que se utilizó durante el proceso de la Práctica Profesional Dirigida fue el FODA en la cual dio a conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y las amenazas que tiene dicho centro educativo, dentro de ello se obtuvo la problemática que afecta a los docentes. La aplicación de dicho instrumento fue de importancia porque a través de ello se logró obtener permitió detectar el desconocimiento sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento en la junta administrativa y en docentes para brindar una educación de calidad a la comunidad educativa del centro educativo.

## **2.8 Informantes**

Se habla de los informantes que son todas aquellas personas que por sus vivencias y relaciones que tienen en un lugar específico favorecen al investigador para llevar a cabo la investigación. Para esto se le considera como una selección de personas que facilitan al investigador la información necesaria para comprender el significado y las actuaciones que se desarrollan en determinado contexto de investigación, con características bien diferenciadas.

Las personas que apoyaron durante el proceso la práctica profesional dirigida es el director, secretario y los catedráticos y el instrumento que fue utilizado es el FODA en la cual se aplica

durante el proceso de práctica y los personajes mencionados son quienes brindan las informaciones necesarias durante el proceso de la práctica.

## **2.9 Resultado del diagnóstico institucional**

Al utilizar el FODA y la encuesta como instrumentos indispensables para ver y analizar los problemas que se encuentra en el centro educativo y dar solución en alguno de ellos, que permite el análisis de los principales problemas que afectan a la junta administrativa y docentes. Uno de los principales hallazgos en dicho centro educativo es el desconocimiento sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento en docentes.

La falta de disciplina es otro problema que se encontró en los estudiantes, no se respetan entre ellos, y es importante dar a conocer al personal docente técnico y administrativo para la realización de algún tipo de manual o guía sobre ética o valores en el en el centro educativo. El resultado de dicha investigación fue de gran importancia porque a través de ello se formuló el problema y se planteó un objetivo para solucionar integralmente lo que dificulta en los docentes del centro educativo y de esta manera poder ayudar a los docentes a fortalecer sus capacidades intelectuales y habilidades a través de elaboración de un manual sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento.

Efectivamente este proceso demostró la función y obligación de los docentes y administradores para mejorar el desempeño de la calidad educativa. Sin embargo, esta propuesta cumplió con fortalecer el conocimiento de los funcionarios de la educación, por lo cual, la responsabilidad y obligación es lo más constructivo y aplaudible que demostrar en el liderazgo. Por consiguiente, cada aspecto promueve cambio en el ámbito lector de los mismos.

## **Capítulo 3**

### **Marco teórico**

Con el objetivo de fundamentar teóricamente la Práctica Profesional Dirigida, se elaboró el marco teórico de la intervención de acuerdo al tema desarrollado, utilizando la versión de diferentes autores principalmente sobre liderazgo, tipos características del líder, emprendimiento y tipos de emprendimiento, todos enfocados en la formación y vivencia durante la docencia. El apartado del Marco Teórico sirve para confrontar las ideas con otros autores, la cual permite enriquecer el conocimiento científico del lector para que en el futuro sea puesta en práctica para la mejora de la convivencia social y educativo de su intervención; bajo esta premisa, a continuación, se fundamentan los diferentes temas investigados:

#### **3.1 Liderazgo**

Una definición generalizada acerca de lo que es el liderazgo, la opinión más generalizada se puede describir como "... el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio, para alcanzar con éxito lo que se requiere realizar" (Lussier y Achua, 2008). El que sabe el camino, a dónde ir. Es más alta de una meta. Conoce al equipo, lo edifica, instruye, sabe comunicarse para transmitir la visión, porque la persona líder es aquel que tiene la capacidad de influir en otros y apoyarlos.

El liderazgo es una ocupación de los gremios benéficos, cualquiera que sea su ambiente, que toma la iniciativa de realizar cualquier actividad entre más personas para dar una solución a algo, sobre todo de coordinar, planificar y de dar luz verde para dar inicio con las opiniones e ideas sobre cualquier situación o asunto. Sin embargo, es importante cumplir con el rol de guiar a los demás para que de alguna u otra forma se perciba un cambio contundente para mejorar la educación que es la fuente de la vida cotidiana de cada estudiante que sin lugar a dudas son el futuro de nuestro país.

### **3.2 Estilos de liderazgo**

Según Bass (1990) explica que “los estilos de liderazgo o de dirección son las formas alternativas en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus roles en tanto a líderes” (p.27). Así mismo “el estilo de liderazgo se refiere a las formas de estructurar la conducta del liderazgo, aun así, no debemos confundir estilo de liderazgo con conducta de liderazgo, ya que la conducta es más concreta y específica que el estilo” (Cuadrado, 2001, p.134).

Así mismo, Durán y Lara (2001) indican que, durante la etapa de crecimiento de la psicología social, que podemos ubicar históricamente entre 1935 y 1945 surgió Kurt Lewin, una de las figuras más prominentes en la historia de la psicología social. Garrido y Álvaro (2007), siguiendo esta línea, explican que Kurt Lewin influyó mucho en la psicología social y que su influencia más decisiva procede de investigaciones sobre el comportamiento de los grupos. Estos autores comentan que las aportaciones más conocidas de Lewin al campo de la dinámica de grupos son sus estudios sobre los procesos intergrupales, destacando sus investigaciones sobre la atmósfera de grupo y los estilos de liderazgo realizadas durante su permanencia en la Universidad de Iowa.

Barahona (2011) indican que, a partir de 1940, autores como Lewin, Lippit y White (1939) y sus colaboradores en dicha universidad identificaron los estilos de liderazgo autoritario, democrático y laissez-faire al tomar como grupo de estudio diferentes clubes de niños. De este modo, Peris (1998), señala que el primer estudio que se realizó para conocer los estilos de liderazgo, y que sería el precursor de futuras investigaciones, fue el desarrollado por Lewin, Lippit y White 1943. Refiriéndose a estos estudios, Lippit y White (1971), citados en Shaw (1989).

“Los autores desarrollaron su estudio con una muestra de niños de 10 años, divididos en cuatro grupos. Los sujetos experimentales fueron expuestos sucesivamente a los estilos de liderazgo Autocrático, Democrático y Laissez faire, variando el orden de exposición en cada uno de los grupos” (Citado en Peris, 1998, p.138).

Según Cardona y Buelvas (2010), refiriéndose a dichos estudios que quién creaba el ambiente era el líder encargado de dirigir al grupo que actuaba de tres maneras, acorde con los tres estilos:

- Estilo autocrático, imponiendo autoridad;
- Estilo democrático, procurando la participación activa de todos los miembros del grupo.
- laissez-faire, dejando que cada uno hiciera lo que quisiera.

Castaño (2013) “explica de forma más explícita cada uno de los estilos de liderazgo”, en una tabla como la que viene a continuación:

**Tabla 2**  
**Tipos y características del líder**

	<b>Autoritario</b>	<b>Democrático</b>	<b>Laissez-Faire</b>
<b>Decisión</b>	Basa su liderazgo en el autoritarismo. El líder toma las determinaciones y los miembros ejecutan.	Basa su liderazgo en su identificación con el grupo y con su pericia. Todo plan es materia de discusión en el grupo, cosa que el líder fomenta y favorece.	El líder no ejerce liderazgo alguno. Da total libertad para la decisión personal sin apenas intervención del líder, que solo actúa en casos extremos.
<b>Futuro</b>	El futuro del grupo es incierto, ya que solo el líder decide y nunca está claro lo que hará más adelante.	De la confrontación en el grupo sale cierta perspectiva de futuro. El líder en caso de duda suele proponer alternativas posibles, para ayudarlos a ver claro.	El líder “está disponible”, daría información, materiales o su opinión “si fuese necesario” pero no interviene por iniciativa propia.

<b>Participación en la ejecución</b>	No suele participar en el trabajo inmediato a no ser que tenga que enseñar cómo se hace, él lo que hace es mandar, entre otras.	En el trabajo actúa como “un miembro del grupo”. La tarea de organización le lleva tiempo y energías.	A menudo adopta la conducta del que trabaja como “uno más”.
<b>Intervención</b>	Suele decidir las tareas que hace cada miembro y los compañeros que tendrá cada uno de ellos.	Los miembros suelen ser bastante libres en elegir la tarea que les va y en elegir los colaboradores para llevarla a cabo.	No interviene señalando el cometido de cada uno. Tiene una actitud pasiva “que cada uno cumpla”..
<b>Valoración</b>	Suele ser muy personal a veces arbitrario, en sus críticas de lo que hacen los miembros del grupo. Halaba y critica mucho más que los otros tipos de líderes de autoridad.	El líder es muy objetivo a la hora de alabar o criticar.	Raramente comenta espontáneamente la actuación de los miembros del grupo. “Si quieren saber mi opinión ya me preguntarán”. No intenta evaluar ni regular.

Fuente: Castaño 2013

### 3.3 Perfil del líder positivo

El positivismo es una cualidad que pocos poseen, esta característica es de suma importancia en un líder, ya que con ella no solo se ayuda a desempeñar las tareas con éxito, sino que también es indispensable para el buen manejo de un grupo. Las características de un líder positivo, compara cuántas de estas posees y que tan cerca estar de ser ese líder que todos necesitan.



### **3.4 Visión del futuro**

Un líder no solo sabe qué hacer en el momento, este también se prepara para lo que viene en el futuro. Un líder positivo tiene una amplia visión del futuro, ya que no solo planifica sus movimientos, también lo comparte con su grupo preparando a todos con la mejor mentalidad y energía para afrontar el camino al éxito para todo el equipo.

### **3.5 Humildad**

La confianza es clave para el líder, este se muestra al grupo como una persona que al igual que ellos cometen errores y que posee defectos. Un líder positivo tiene la humildad de reconocer sus falencias y crea ese ambiente de confianza necesario para triunfar en equipo.

### **3.6 Integridad**

Un líder positivo sabe que la integridad es uno de sus valores más importantes, además es honesto tanto en su trabajo como en su vida personal, evita defraudar a las personas que confían en él y crea un ambiente seguro y lleno de valores fundamentales para desarrollar sus proyectos.

### **3.7 Enfoque positivo**

Un líder debe tener un enfoque positivo en todo momento, sabe cómo corregirse y corregir los errores, sabe expresarse cuando algo está mal y lo hace de manera constructiva. Un líder positivo evita expresarse con palabras negativas y cada equivocación significa una oportunidad de aprendizaje. Convierte las malas experiencias en positivo y es un ejemplo a seguir.

### **3.8 Habilidades de comunicación**

Un líder positivo no solo sabe cómo hablarle a su grupo, sabe escuchar y sabe cómo comunicar todas ideas juntas, entiende que la comunicación tiene dos vías que deben fluir juntas, el escucha y el habla son dos cosas que pocos saben llevar en armonía.

### **3.9 Delega tareas a otros**

Para delegar con confianza hay que conocer las aptitudes y falencias de los integrantes del equipo, un líder positivo sabe que labor debe asignarle a cada miembro del grupo y confía en que lograrán dicho objetivo sin dificultad alguna. Un líder positivo sabe que los aportes de su equipo son importantes, además busca que ningún miembro este por encima de otro, por esto crea círculos donde todos enseñan a todos.

Un equipo eficiente posee a un líder positivo, ya que este es el que posee las características claves para hacer creer y posibilitar a las personas que lo acompañan en su camino al éxito, ahora pregúntate ¿Qué tan cerca estoy de ser un líder positivo para mi equipo de trabajo?

### **3.10 Perfil del líder negativo**

A continuación, se mencionarán algunos perfiles de los líderes con cualidades negativas, lo cual, provoca incertidumbre entre sus colaboradores y aliados cercanos, impidiendo la cohesión en el ámbito laboral o de relación personal ante la sociedad, algunos son:

### **3.11 Humor cambiante**

Todos somos humanos y tenemos días difíciles, pero los cambios de humor impredecibles hacen que cualquier jefe se vea como inabordable. Parte de ser un líder es ganarse la confianza del equipo,

y cuando un empleado no puede estar seguro de que su jefe será capaz de escuchar, tiende a no reportar los problemas o a ocultarlos.

### **3.12 Demasiada intromisión**

Un “jefe helicóptero” es aquel que maneja hasta el último detalle del trabajo de un subalterno. El hacer esto desperdicia el tiempo del líder y el dinero de la empresa, además de ser incómodo para el trabajador. Un líder debe saber lo que todos en la oficina están haciendo, pero sin preocuparse por los detalles porque las tareas de los empleados son asignadas de acuerdo a sus conocimientos.

### **3.13 Bullying**

No sorprende que la intimidación tiene efectos negativos en la moral, y aun así, algunos jefes siguen recurriendo a ella. El mundo profesional es competitivo, pero el miedo nunca será una buena motivación. El trabajo de un líder es cortar este tipo de problemas, enseñando con el ejemplo y subiendo los estándares sin ser jamás el causante de situaciones de desprecio.

### **3.14 Intentar ser un amigo**

El arte de construir camaradería en una oficina es delicado. Por un lado, el compañerismo puede ser un motor para el buen desempeño, pero por otro, hay que marcar una línea entre una amistad y una relación profesional. Un líder debe ser agradable con su equipo, cuidándose de que esta relación no pueda malinterpretarse como favoritismo. Una línea poco clara entre amigo y jefe puede hacer más difícil tener ciertas conversaciones sobre problemas o situaciones delicadas.

### **3.15 Exigir demasiado**

Existen jefes que esperan que sus colaboradores trabajen el fin de semana o envían correos electrónicos fuera de horas de trabajo esperando respuesta. Todos hemos estado en esa situación,

y la hemos odiado. El tiempo que se pasa fuera de la oficina es importante para la salud y la productividad, por lo que un líder tiene que entender que un descanso es un descanso.

### **3.16 Ver el vaso siempre medio vacío**

Los empleados cometen errores y cuando lo hacen, es trabajo del líder manejarlos de forma apropiada. Esto puede ser difícil para algunos, mientras que otros comenten el error contrario: ignorar por completo los logros. Nadie quiere trabajar para una persona que nunca nota el buen trabajo. Si los empleados sienten que nada de lo que hacen está bien, su compromiso con la compañía se verá afectado. Un líder debe ser capaz de no solamente manejar problemas sino de hacer halagos cuando sea necesario.

### **3.17 El docente como líder en el plantel**

Se puede definir el liderazgo educativo en el contexto escolar como "...aquél que tiene la capacidad de impulsar y orientar los múltiples esfuerzos de los diferentes agentes para favorecer y mejorar los aprendizajes de los estudiantes" (Robinson, Hohepa y Lloyd, 2009, p70). Como también, definen el liderazgo educativo como "todo un rasgo de la organización escolar y está muy lejos de identificarse con el líder, entendido como una persona única y aislada" ((Bolívar, López y Murillo, 2013, p21) así mismo Lambert (1998) "no tiene sentido sin la implicación del profesorado" (p9).

Durante los últimos años, una de las teorías más sobresalientes sobre el liderazgo en el contexto escolar, que cobró fuerza a partir de 1970, ha sido el liderazgo instructivo. Se centra en definir los principales cometidos de los Directores, destacando tres en particular, las cuales son:

- Definición de la misión de la escuela
- Gestión del Curriculum
- Instrucción y la promoción de un clima escolar positivo de aprendizaje

Las tres teorías mencionadas es ratificado por Hallinger (2003) “Por lo que se refiere a las diferentes tipologías del liderazgo en las organizaciones escolares, hemos de mencionar el liderazgo transformacional”, “...surgido por evolución del liderazgo transaccional, que busca acrecentar el desarrollo y el éxito del sistema escolar, tanto el de la organización como el de las personas, promoviendo el cambio y el aprendizaje a través de las diversas metas y capacidades que el líder ha de encarnar en su relación interpersonal” (Avolio y Bass 2002, pp.1-6).

También se debe citar el liderazgo distribuido, que sería una forma de liderazgo transformacional como lo menciona Krüger y Scheerens (2012) que se trata de un enfoque muy complejo y articulado, imposible de resumir en pocas palabras, que se centra más en las redes de las interacciones, los roles y la distribución de las responsabilidades en las organizaciones escolares, aunque no pueda ser “sinónimo de liderazgo compartido, participativo, colaborativo, democrático o situacional” (Bolívar, López y Murillo, 2013, p.33). Igualmente, “existe el liderazgo integrado, que es la combinación del liderazgo transformacional y el liderazgo educativo compartido” (Marks y Printy, 2003, p.394).

Volviendo al concepto de liderazgo instruccional, podemos concretar así sus características esenciales ya señaladas:

- “Gestionar la escuela como una organización profesional de aprendizaje que defina objetivos apropiados para todos los alumnos” (Earley, 2011, p.102).
- “Potenciar la profesionalidad de los docentes, tanto dentro como fuera del aula” (Blase y Blase, 2004, p.164).
- “Éxito depende de la capacidad de interiorización profunda de los objetivos por parte de los profesores” (Day et al, 2011, p.23)
- “Podría entrar en crisis si no hay convergencia de las metas y los objetivos individuales con los del sistema” (Hallinger, 2010, p.66).

A la vista de lo expuesto, no es suficiente la simple acción de los Directores, sino que es necesario el compromiso de todos los actores escolares, y sobre todo de los profesores, para alcanzar un nivel óptimo de aprendizaje en la escuela: sin una participación profunda de estos últimos, el liderazgo

directivo (en todas sus facetas) es ineficaz. Por eso, el liderazgo vertical, que vaya de arriba abajo, debe complementarse con el horizontal. Además, y ésta es una de las cuestiones más destacadas, “...el liderazgo ha de estar vinculado y comprometido con el aprendizaje, y hay que medir el liderazgo educativo analizando su impacto en los aprendizajes de los estudiantes, aunque sea una realidad difícil de valorar y evaluar” (Robinson, 2011, p8).

“Las diferencias más notables entre ambos enfoques se hallan recogidas en una reciente publicación sobre el citado tema” (MacBeath, Townsend, 2011: pp.1246-1247). En ella se considera el aprendizaje en un sentido que va mucho más allá de la pura mejora de los resultados de los estudiantes, e implica a todos los actores formativos, tanto de dentro como de fuera de la escuela, considerados en su conjunto como creadores y agentes de una comunidad de aprendizaje. En este sentido según Hallinger (2010) “El liderazgo para el aprendizaje podría ser visto como la evolución histórica del liderazgo instruccional” (p.72).

### **3.18 Emprendimiento**

Desde una perspectiva académica y de definición la Real Academia Española (2013) el emprendimiento lo define como la “...acción de comenzar una obra, proyecto o negocio”. Pero debemos vislumbrar desde la forma de desafío para las personas, entendiendo que el emprendimiento tiene que ver con todas las personas capaces de superarse, salir a delante a pesar de las adversidades que se le presenten en la vida.

La mayoría de los emprendedores por oportunidad suelen ser individuos con cierta formación y con algún tipo de red de contactos inicial proveniente de sus estudios, trabajos anteriores o familia, que lo alientan y lo ayudan en las primeras etapas ya que el emprendimiento desempeña un papel fundamental en la creación de nuevos empleos, la incorporación de nuevas tecnologías y en la competitividad e integra de forma determinante, la unión entre sistemas tecnológicos y la exploración de oportunidades; además el emprendimiento lo podemos ver de una óptica educativa cuando personas que utilizan su capacidad intelectual en el desarrollo de conocimiento.

Los emprendedores que innovan con un motor muy potente del desarrollo económico, social y académica. Si logramos multiplicar la cantidad de estos emprendedores, cambiaremos el paisaje de América Latina. (Hugo Kantis, 2013).

### **3.19 Emprendimiento y formación ocupacional**

Si el emprendimiento es la acción y efecto de emprender, es importante mencionar que la formación ocupacional juega un rol importante en la ejecución de cualquier tipo de emprendimiento; ya que la preparación técnica garantiza en gran manera el éxito. Es importante que dicha formación no sea únicamente en el área de capacidades técnicas sino también administrativas, ya que es la organización debe ser la adecuada para poder alcanzar un mejor desempeño.

### **3.20 Liderazgo y emprendimiento**

El liderazgo involucra influir de alguna manera sobre los estudiantes, miembros o “seguidores” para llevar a cabo las metas de la institución educativa o del grupo), liderazgo es “el conocimiento, las actitudes y las conductas utilizadas para influir sobre las personas para conseguir la misión deseada”. Es decir que liderazgo es la acción de lograr que las personas se identifiquen con una misión o visión para que trabajen en su realización.

Emprender son habilidades que tiene una persona para influir en la forma de ser o actuar de las personas haciendo que trabaje de manera entusiasta logrando sus metas y objetivos, es más que el que toma las decisiones, y quien se encarga de guiarlos hasta el éxito, con cualidades que deben desarrollar frecuentemente sus capacidades de compartir, orientar, comprender, hasta convencerlos y apoyarlos de distinta forma y lograr influenciar en ellos de manera positiva, ya que ve oportunidades donde otros no ven nada y existe consenso cuando se afirma que una persona emprendedora es líder porque el conocimiento, las actitudes; a continuación se mencionan algunas de las cualidades de un emprendedor:

- Visión: personas visionarias a corto, mediano y largo plazo.
- Valores: demuestran valores y compromiso en sus actuaciones.
- Identidad: son perseverantes para alcanzar sus objetivos, utilizando sus planes personales.

Evolución histórica del concepto de emprendimiento, “los modelos económicos dominantes en occidente han tenido gran dificultad para adaptar el concepto de emprendedor a su teoría. Sin embargo, a partir de principios del siglo XX en adelante, es posible identificar los fuertes intentos de los principales economistas para reconocer el papel del emprendedor como una fuerza explicativa de varios fenómenos económicos” (Rocha, 2012).

### **3.21 Tipos de emprendimiento contemporáneo**

Aulet y Murray (2013) identifican dos tipos de emprendimientos: Innovation-Driven Entrepreneurship (IDE por sus siglas en inglés) se caracteriza por perseguir oportunidades basadas en llevar a los clientes nuevas innovaciones que tienen claras ventajas competitivas y un gran potencial de crecimiento y Small Business Entrepreneurship (SME por sus siglas en inglés) el cual pretende proveer a mercados locales con ideas de negocios bien comprendidas y con ventajas competitivas limitadas.

Gutterman (2015) señala que son dos las categorizaciones de emprendimiento: “...basada en la motivación de los emprendedores y otra en el reconocimiento de oportunidades”.

La Corfo (2014) “estableció un modelo de segmentación en función del nivel de sofisticación de la actividad emprendedora”. Los aspectos esenciales para realizar esta tipología son: el conocimiento y las habilidades de mercado del emprendedor y su equipo, por un lado, y el grado de diferenciación del producto, por otro. El conocimiento del mercado se identifica cuando el equipo emprendedor tiene una formación técnica o profesional sobre el mercado en el que pretende actuar, lo que le permite identificar a sus clientes



### **3.22 Emprendimiento basado en Ciencia y Tecnología**

Según (Bailetti, 2012) propone cuatro ejes que deben ser considerados al momento de querer definir el emprendimiento tecnológico:

- Resultados finales: la creación y la propuesta de valor se identifican como dos resultados importantes del emprendimiento tecnológico, porque las fuentes que crean valor y las fuentes que capturan el valor no pueden ser las mismas a largo plazo.
- Objetivo de los resultados finales: la empresa se identifica como la organización objetiva sobre la cual el valor es creado y propuesto.
- Mecanismo utilizado para lograr los resultados finales: la inversión en un proyecto es el mecanismo utilizado para crear y capturar valor. Un proyecto es un stock de recursos (es decir, individuos especializados y activos heterogéneos) comprometidos a entregar los dos tipos de resultados finales por un periodo de tiempo.
- Interdependencia con los avances científicos y tecnológicos: el proyecto explota o explora los conocimientos científicos relevantes.

### **3.23 Emprendimiento cualitativo y cuantitativo**

Cualitativo y cuantitativo depende, en cualquier caso, del cambio sustancial en la manera en la que se concibe la práctica económica en el país: una economía basada, esencialmente, en la explotación de recursos naturales (como ha ocurrido hasta el momento) no facilitará las condiciones necesarias para superar las brechas que impiden el desarrollo, en otras palabras, “la estructura productiva del país, concentrada en la extracción y de recursos naturales y de procesos productivos de bajo nivel tecnológico y de escaso contenido de conocimiento, está lejos de asegurar el crecimiento económico en el largo plazo” (Ministerio de Economía, 2015, p.5).

### 3.24 Emprendedores creadores

Estos tipos de emprendedores son lo que se refieren a “...aquellos que deciden fundar una empresa basándose en un producto, servicio o tecnología propia o que han desarrollado por sí mismos. Los emprendedores creadores poseen un diferencial competitivo muy apreciado, su capacidad creadora; mientras unos copian, ellos están creando nuevos productos o buscando nuevos procesos” (Endeavor Chile, 2011).

Isenberg (2011), agrupa en 6 áreas claves, ciertos elementos en un ecosistema, las cuales:

- Mercado: incluyendo los primeros clientes y las redes que son fundamentales para el desarrollo de una nueva empresa, como las redes de emprendedores.
- Políticas: incluyendo un apoyo real de las autoridades y organismos públicos, como la creación de un marco legal que favorezca la creación de empresas y su expansión.
- Financiación: tanto acceso a la financiación bancaria como un suficiente número de ángeles inversionistas con experiencia y entidades de capital de riesgo capaces de acompañar.
- Cultura: factor clave, incluyendo dar visibilidad a los éxitos y elevar el estatus social del emprendedor, así como una cultura de tolerancia al riesgo y al fracaso.
- Soporte: que cubre tanto la infraestructura, como la presencia de incubadoras, asesores legales y financieros, mentores, que apoyan a emprendedores, etc.
- Capital humano: que cubra el talento, formación, conocimientos y experiencias de los individuos y la calidad de la enseñanza que desarrolle competencias emprendedoras

Lázaro Esteban (2014), menciona el por qué afloran las ideas en los emprendedores.

- Los emprendedores continuamente, Observan el entorno de manera eficaz.
- Adquieren experiencia en su trabajo y quieren aplicarlo de manera eficiente.
- Leen libros, artículos y revistas.
- Tratan de imitar las experiencias de otros.
- Hablan con muchas personas de diferentes perfiles. Y sobre todo escuchan.

- Asisten a ferias donde observan nuevos productos o servicios.
- Observan a los mejores colegas.
- Están abiertos de mente para aplicar un nuevo enfoque a los temas.
- Tienen ganas de cambiar parte del mundo.

Diversos autores han identificado que las personas con alta necesidad de logro quieren hacer bien las cosas y obtener resultados mejores que otros, incluyendo a los que tienen más autoridad, disfrutan asumiendo responsabilidades personales y recibiendo realimentación por sus acciones. De igual forma, muchos estudios empíricos han resaltado la importancia de la necesidad de logro como característica de los emprendedores y su relación con el éxito de las empresas creadas por estos (Barba-Sánchez y Atienza-Sahuquillo, 2011).

### **3.25 Explotación de oportunidades**

Este corriente se refiere a la “Materialización organizativa de la idea emprendedora identificada y en la que los recursos y capacidades del emprendimiento creado influyen en su viabilidad técnica y financiera. Se enfoca en factores como rápida capacidad para la toma de decisiones y flexibilidad organizacional a través de los cuales responder a los nuevos mercados y a las oportunidades tecnológicas” (Mitchelmore, S., & Rowley, J. 201).

Según el modelo del Global Entrepreneur Monitor GEM3(2011), para que se desarrolle una buena actividad emprendedora se deben conjugar los siguientes elementos:

- Crecimiento económico nacional: hay que considerar que en líneas generales el número de nuevos emprendimientos crece cuando lo hace la economía de un país.
- Oportunidades de negocios: existencia objetiva y percepción.

## **Capítulo 4**

### **Propuesta**

#### **4.1 Nombre de la propuesta**

Fortalecimiento educativo mediante la elaboración, socialización e implementación de un manual sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento a docentes del Colegio Mixto San Gaspar del municipio de Chajul, departamento de Quiché.

#### **4.2 Introducción**

La presente investigación es sobre el fortalecimiento educativo mediante la elaboración de un manual sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento a docentes del Colegio Mixto San Gaspar del municipio de Chajul, departamento de Quiché. Ya que se vio la necesidad de elaborar un manual para que los docentes tomen en cuenta lo fundamental del liderazgo y emprendimiento dentro del espacio laboral.

Seguidamente se realizó el diagnóstico institucional, que constituyó la recopilación de la información referente a las principales actividades realizadas por la Dirección del Colegio Mixto San Gaspar, identificación de las potencialidades, debilidades y las principales necesidades administrativas.

El fin principal es facilitar una herramienta al personal docente de la institución educativa en el fortalecimiento educativo mediante la elaboración de un manual sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento, por lo tanto, se ejecutó a través de una capacitación presencial y detallada al personal para la facilitar la implementación y réplica del manual, para que de esta manera lo apliquen en todo el ámbito que los rodea principalmente en lo profesional.

### **4.3 Justificación**

Se selecciona el proyecto denominado de la “Elaboración de un manual sobre el manejo de Liderazgo y emprendimiento a docentes del Colegio Mixto San Gaspar” con el fin de colaborar en la creación de un contexto laboral eficiente, aplicado y servicial para la población educativa.

para modificar y transformar las actitudes negativas, la participación constante en docentes, la valorización entre docentes, acciones inadecuadas que un ser profesional y facilitador debe de tener para con todos los demás y en los diferentes contextos, y espacios laborales de un docente.

Estas actividades se consideran de forma significativo para la institución educativa, de orden en el trabajo y mejorando las habilidades, además de permitir hacer más eficiente el trabajo de cada docente, esta innovación administrativa permitirá la competitividad en el personal administrativa y docentes

### **4.4 Planteamiento del problema de la propuesta**

Desconocimiento sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento, por la falta de un manual, por lo que es importante orientar a los docentes mediante capacitación para poder contribuir y enriquecer los conocimientos y los comportamientos que dificultan tener un desarrollo de procesos de enseñanza aprendizaje efectiva y de calidad en el centro educativo, así para facilitar una capacitación y un manual de liderazgo y emprendimiento con un plan de aplicación con los docentes del Colegio Mixto San Gaspar, del municipio de Chajul, departamento de Quiché.

La elaboración de un manual sobre liderazgo y emprendimiento es importante ya que promoverá una comunicación y convivencia conforme a los conocimientos y experiencias adquiridas en la vida, profesional, estudiantil, personal, y social entre docentes, director y personal administrativo.

## **4.5 Objetivos**

### 4.5.1 Objetivo general

- Implementar capacitación a la junta administrativa, docentes del ciclo básico, a través del manual sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento, desarrollando todo lo que conlleva, en la capacitación programada.

### 4.5.2 Específicos

- Fortalecer las capacidades docentes para tener una mejor vocación a la formación académica en el espacio laboral y evitar actitudes inadecuadas.
- Fomentar participación activa en los docentes en las diferentes actividades curriculares y extra curriculares.
- Fortalece los conocimientos, habilidades en los docentes, del Colegio Mixto San Gaspar, Chajul departamento de Quiché.

## **4.6 Estrategias**

- Planificación de actividades para ejecutar la propuesta en el centro educativo.
- Organizar equipos de trabajo dentro del salón clase para sintetizar la importancia de la temática.
- Trabajo en equipo sobre los conocimientos previos acerca del manejo de liderazgo y emprendimiento.
- Organizar grupos entre docentes, para realizar actividades durante el desarrollo de la capacitación.
- Preguntas sobre la importancia del manejo de liderazgo y emprendimiento.

## **4.7 Resultados esperados**

- La junta Administrativa y docentes del Colegio Mixto San Gaspar del municipio de Chajul, departamento de Quiché, capacitados sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento.
- Enriquecer los conocimientos de la junta administrativa y docentes en la resolución de conflictos, las obligaciones y responsabilidad.
- Disciplina en la comunicación en su entorno.
- Conocimiento amplio y práctica de convivencia en el ámbito laboral.

## **4.8 Actividades**

Se realizaron las siguientes;

- Lluvias de ideas sobre el liderazgo y emprendimiento
- Dar a conocer el tema sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento
- Ejemplo sobre las consecuencias que ocasiona el desconocimiento de liderazgo y emprendimiento.
- Producción de un corto metraje.
- Conclusión sobre de cada docente sobre el corto metraje.

## 4.9 Cronograma de actividades

**Tabla 3**  
**Cronograma de actividades**

<b>Estrategia</b>	<b>Resultados esperados</b>	<b>Actividades</b>	<b>Fecha de ejecución</b>	<b>evaluación</b>
<p>Trabajo en equipo sobre los conocimientos previos acerca del manejo de liderazgo y emprendimiento.</p> <p>Organizar grupos entre docentes, para realizar actividades durante el desarrollo de la capacitación.</p> <p>Preguntas sobre la importancia del manejo de liderazgo y emprendimiento.</p>	<p>La junta administrativa y docente del Colegio Mixto San Gaspar capacitado sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento.</p> <p>Enriquecer los conocimientos de la junta administrativa y docentes en la resolución de conflictos, las obligaciones y responsabilidad.</p> <p>Disciplina en la comunicación en su entorno.</p> <p>Conocimiento amplio y práctica de convivencia en el ámbito laboral.</p>	<p>Lluvias de ideas sobre el liderazgo y emprendimiento.</p> <p>Dar a conocer el tema sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento.</p> <p>Ejemplo sobre las consecuencias que ocasiona el desconocimiento de liderazgo y emprendimiento.</p> <p>Producción de un corto metraje y conclusión de cada docente sobre el corto metraje.</p>	<p>Octubre</p>	

Fuente: elaboración propia, 2018.



## **4.10 Metodología**

Elaboración de un manual sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento a la junta administrativa y docentes del Colegio Mixto San Gaspar del municipio de Chajul, departamento de Quiché. Tomando en consideración a Hernández Sampieri et al (2013) manifiestan que “El diseño, los procedimientos y otros componentes del proceso serán distintos en estudios con alcance exploratorio, descriptivo, correlaciona o explicativo. Pero en la práctica cualquier investigación puede incluir elementos de más de uno de estos cuatro alcances”. (p. 90)

## **4.11 Implementación y Sostenibilidad de la propuesta**

La realización del proyecto educativo fue impartida por una especialista, con la junta administrativa y docentes del Colegio Mixto San Gaspar sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento a través de ese apoyo contribuirá en el fortalecimiento de los conocimientos, habilidades de la junta administrativa como también a los docentes.

La junta administrativa es la base para fortalecer el conocimiento, habilidades y destrezas del personal docente de la institución educativa, por lo que es de suma importancia tomar el espacio para orientar a los docentes antes de realizar cualquier actividad educativa, para afinar al personal docente de acuerdo al contexto y cambios que surgen a diario en la vida cotidiana y que sean personas competentes en el desarrollo e implementación de los aprendizajes y fortalecen sus conocimientos tanto de manera sistemática como en formaciones docentes de esta manera se actualizan constante de acuerdo a los avances.

## **4.12 Recursos**

### 4.12.1 Humanos

- Director del centro educativo (1)
- Secretario (1)
- Catedráticos (12)

- Estudiante de la Universidad Panamericana (1)

#### 4.12.2 Materiales

- Salón
- Cañonera
- Bocinas
- Manual
- Papelógrafo
- Marcadores
- Resistol
- Tijera

### 4.13 Presupuesto

Se detalla los costos de cada recurso que se utilizó para la ejecución de la propuesta.

**Tabla 4**

#### Presupuesto de ejecución del proyecto

<b>Cantidad</b>	<b>Material</b>	<b>Precio</b>	<b>Total</b>
1	Alquiler de salón	Q200.00	Q200.00
1	Alquiler de cañonera	Q200.00	Q200.00
2	Alquiler de bocina	Q200.00	Q200.00
15	Impresión de manual	Q35.00	Q525.00
16	Papelógrafo	Q1.00.	Q16.00
5	Tijeras	Q5.00	Q25.00
6	Resistol	Q5.00	Q25.00
7	Almuerzo	Q30.00	Q360.00
<b>Total</b>			<b>Q. 1551.00</b>

Fuente: elaboración propia

## **Capítulo 5**

### **Sistematización de la Propuesta**

El proceso de la práctica profesional dirigida se dio en un período de doscientas horas efectivas en el Colegio Mixto San Gaspar del municipio de Chajul, departamento de Quiché, en el transcurso del proceso se finalizó con resultados efectivos.

#### **5.1 Experiencia vivida**

El proceso de la práctica profesional dirigida de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, es el lugar adecuado donde se adquirió experiencias primordiales para el desarrollo de mi profesión, dentro de este proceso se inició en el mes de agosto de dos mil dieciocho, con una duración de doscientas horas en las cuales se vivieron momentos de relación con todo personal administrativo, catedráticos y estudiantes.

Durante la práctica se tuvo la oportunidad de conocer el trabajo que realiza el director en beneficio de la institución educativa. En esta etapa participe y me involucre en cada una de las actividades administrativas que se llevó dentro del centro educativo, en este espacio logre realizarme en la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y administración educativa y tome acciones necesarias para proponer y mejorar algunos aspectos importantes en el ámbito laboral.

En el transcurso de la práctica profesional dirigida se desarrolló en varias etapas con el fin de conocer los procesos que conforma el Centro educativo, durante este proceso se determinó algunas acciones positivas, negativas y algunas necesidades que tiene la institución, conociendo las dificultades que tiene el centro educativo para transformar a una mejora significativa.

#### **5.2 Reconstrucción histórica**

El proceso de la práctica profesional dirigida en la cual, la estudiante demostrará las capacidades y las habilidades adquiridos durante el proceso de estudios superiores y así la conocerá el rol que tiene el director como personal administrativo Y además de ello se logrará una comunicación constante con el director, como resultado de ello se plasma bajo documentaciones las actividades.

El primer acercamiento que se realizó, es la comunicación con el director después de ello se lo enviaron una solicitud firmada y sellada por el coordinador de la Universidad Panamericana, para ceder el espacio para la realización de la práctica Profesional dirigida de la estudiante en la cual fue aceptada la solicitud presentada en el mes de agosto de 2018 la práctica administrativa se dará inicio en el mes de septiembre de 2018 con un periodo acumulando las 200 horas como establece la casa de estudio superiores de la Universidad Panamericana de Guatemala.

La práctica profesional dirigida se inició en el mes de septiembre y se finalizó el mes de octubre del 2018 de lunes a viernes. Por lo tanto, el director dio la bienvenida y al mismo tiempo les convoca a los catedráticos para la presentación. En coordinación del director con los catedráticos se dio un ambiente de confianza, desde ese momento cada docente fue a impartir sus cursos correspondientes con los estudiantes y así se me asignó la revisión de los expedientes de primer ingreso al centro educativo.

En el transcurso del tiempo se me proporcionó el FODA en donde se descubrieron las fortalezas, oportunidades, debilidades y las amenazas que tiene el instituto, pero con el acompañamiento del director y contador. Dentro de la FODA seleccionaron tres problemas y seguidamente se realizaron tres anteproyectos de los problemas encontrados.

En el mes de octubre fue impartida la capacitación sobre el tema “elaboración de un manual sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento en la cual participaron la junta administrativa y docentes del Colegio Mixto San Gaspar del Municipio de San Gaspar Chajul, de departamento del Quiché.

### **5.3 Objeto de la Sistematización de la propuesta**

El proceso de la elaboración e implementación del manual sobre el manejo del liderazgo y emprendimiento fue realizado en el Colegio Mixto San Gaspar. Con la participación de la junta administrativa y docentes que laboran en este centro educativo.

A través de la implementación del proyecto fue avalado por el director y docentes que es una insuficiencia que tiene el Centro Educativo. Es importante la ejecución del proyecto de manejo de liderazgo y emprendimiento para los docentes para que sean agentes de cambio ante la comunidad educativa. A través de la capacitación a los docentes y se dieron cuenta de las desventajas que trae al desconocer sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento.

A través de la capacitación se logró proyectar algunas diapositivas, videos de reflexión, las causas y efectos que trae el desconocimiento sobre liderazgo y emprendimiento. Cada docente dio su punto de vista acerca de las diapositivas, video de reflexión proyectada y los resultados obtenidos de la ejecución de la capacitación y la importancia que se logró, los objetivos deseados a través del proyecto.

### **5.4 Principales lecciones aprendidas**

- La junta administrativa, el director es la máxima autoridad de velar por el cumplimiento de los deberes y obligaciones y el desempeño de los docentes del Centro Educativo.
- Es importante la buena relación entre junta administrativa, director, docentes y estudiantes.
- Autorización del manual sobre el manejo de liderazgo y emprendimiento es de gran importancia e utilidad porque a través de ello se realizan las actividades.
- Para impartir una capacitación con docentes se requiere de un facilitador que tenga conocimientos y dominio aceptable acerca del tema a desarrollar para que los docentes queden satisfechos con el tema impartido.

## **Conclusiones**

Al concluir el proceso de la intervención profesional en la Dirección del Colegio Mixto San Gaspar, se rescata la importancia de fortalecer las capacidades del personal docente para una mejor vocación a la formación integral de los docentes en el espacio profesional, social, cultural y del contexto. Cabe resaltar que, la Práctica Profesional Supervisada permitió que la estudiante ejecutara actividades administrativas, la cual permitió generar capacidad en el manejo de personal y de la administración; además de organizar acercamiento y cuidado con la población educativa del establecimiento.

En esta etapa de aprendizaje, se resalta la importancia de establecer perfil de una comunicación con el director de la institución; la cual facilitó una participación activa y de una buena capacidad en la realización de las actividades de la práctica Profesional Dirigida, también permitió generar confianza en el personal docente y administrativo de la Institución educativa, todo esto, aportó en la eficacia de los objetivos y resultados establecidos en el Plan Normal de Práctica y el Proyecto de intervención.

## Referencias

- Audretsch, W., Kuratko, D. y Link, A. N. (2015). *Making sense of the elusive paradigm of entrepreneurship*. *Small Business Economics*, 45(4), 703-712.
- Aulet, W. y Murray, F. (2013). *A Tale of Two Entrepreneurs: Understanding differences in the Types of Entrepreneurship in the Economy*. Disponible en [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2259740](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2259740)
- Bacigalupo, M., Kamylylis, P., Punie, Y. y van Den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework for Citizens (No. JRC101581)*. Sevilla: Institute for Prospective Technological Studies.
- Bailetti, T. (2012). *Technology Entrepreneurship: Overview, Definition, and Distinctive Aspects*. *Technology Innovation Management Review*, 5-12.
- Audretsch, W., Kuratko, D. y Link, A. N. (2015). *Making sense of the elusive paradigm of entrepreneurship*. *Small Business Economics*, 45(4), 703-712.
- Aulet, W. y Murray, F. (2013). *A Tale of Two Entrepreneurs: Understanding differences in the Types of Entrepreneurship in the Economy*. Disponible en [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2259740](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2259740)
- Bacigalupo, M., Kamylylis, P., Punie, Y. y van Den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework for Citizens (No. JRC101581)*. Sevilla: Institute for Prospective Technological Studies.
- Bailetti, T. (2012). *Technology Entrepreneurship: Overview, Definition, and Distinctive Aspects*. *Technology Innovation Management Review*, 5-12.

**Anexos**  
**Anexo 1**  
**Cartas de las autoridades**



Santa María Nebaj, 23 de mayo de 2018

Profesor Baltazar Raymundo Rivera  
Director  
Colegio Mixto San Gaspar  
Chajul Quiché.  
Su despacho

Respetable Director:

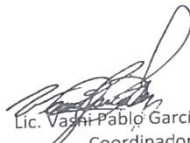
Reciba un cordial y atento saludo, deseando que las máximas dádivas Divinas estén presentes en su vida y en la de su familia.

Conociendo de su espíritu colaborador y alto profesionalismo, le comunico que en nuestra Casa de Estudios Superiores con sede en este municipio, contamos con un selecto grupo de estudiantes que estarán realizando su Práctica Profesional Dirigida I –PPD- como requisito para optar al título de Licenciados en Pedagogía y Administración Educativa; por lo que de manera atenta solicito su fina colaboración a efecto que la estudiante Ana Felícita Caba Xinic con número de CIF 201204194 de Universidad Panamericana –UPANA- pueda realizar en la instancia a su cargo, la Práctica Profesional Dirigida I –PPD- que consiste en (200) horas, a partir del 28 de mayo 2018. Agradeciendo su amable y decidida colaboración en la realización del ejercicio antes citado.

No está de más indicarle que nuestros estudiantes deben acatar la filosofía y reglamento de la institución educativa que usted amablemente dirige.

Sin otro particular y esperando de su apertura, me suscribo.

Deferentemente,

  
Lic. Vashti Pablo García Mérida  
Coordinador  
Universidad Panamericana  
Sede Nebaj, Quiché

UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA  
SEDE NEBAJ - QUICHÉ




*Recibido*  
*25-05-2018*  




## Anexo 2

### Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica. Certificación de acta de inicio y final

COLEGIO MIXTO "SAN GASPAR"

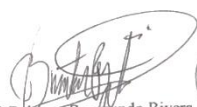



EL INFRASCrito DIRECTOR TÉCNICO ADMINISTRATIVO DEL COLEGIO MIXTO SAN GASPAR DEL CANTÓN ILOM, DEL MUNICIPIO DE CHAJUL, DEPARTAMENTO DE QUICHÉ, -----

**HACE CONSTAR:**

Que la profesora Ana Felicita Caba Xinic, quien se identifica con su Documento Personal de Identificación (DPI), número: 1698 88436 1405, extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP), y con número de carné 201204194 de la Universidad Panamericana, realizó su Práctica Profesional Dirigida, en el área administrativa en el Colegio Mixto "San Gaspar" del cantón Ilom, del municipio de Chajul, departamento de Quiché. Según consta en el libro de actas No. 1, en el cual aparecen las actas: **28-2018**, folios No.54 y 55; **31-2018** folios No. 78 y 79. Dicho proceso inicio el veintiocho de mayo de 2018 y culminó con las 200 hora en el día treinta y uno de octubre de dos mil 2018. Al mismo tiempo planificó y ejecutó el Proyecto de **"Manual sobre liderazgo y emprendimiento para el personal docente del Colegio Mixto San Gaspar del cantón Ilom, Chajul, departamento de Quiché"**. Realizado el 30 de octubre de dos mil dieciocho. Tanto en la práctica como en el desarrollo del proyecto, la practicante profesional Ana Felicita Caba Xinic, demostró dedicación, responsabilidad y capacidad en todas las actividades administrativas.-----

Y, A SOLICITUD DELA INTERESADA EXTIENDO, FIRMO Y SELLO LA PRESENTE EN UNA HOJADE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA, A LOS TREINTA Y UN DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO-----

  
Prof. Baltazar Raymundo Rivera  
Director del establecimiento





EL INFRASCRITO DIRECTOR DEL COLEGIO MIXTO "SAN GASPAR", UBICADA EN EL CANTÓN ILOM, DEL MUNICIPIO DE CHAJUL, DEPARTAMENTO DEL QUICHÉ. CERTIFICA: QUE TIENE A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS NÚMERO UNO DEL ESTABLECIMIENTO, QUE EN SUS FOLIOS: 54 Y 55. QUE COPIADA LITERALMENTE DICE: **Actas No. 28-2018**

"En el municipio de Chajul, Departamento de El Quiché siendo las trece horas en punto del día lunes 28 de mayo de 2018, reunidos en la dirección del Colegio Mixto San Gaspar con los docentes: Prof. Baltazar Raymundo Rivera director del establecimiento, Profesor Gaspar Caba Laynez Comisión de mejora, Profesor, Gaspar Genaro Sánchez Ijom comisión de mejora, Profesor Santos Utuy, Profesor Jacinto Filiberto Hú, Profesor Melchor Ijom Escobar, y la Estudiante practicante en Administración Educativa: Ana Felicita Caba Xinic, del quinto trimestre en la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Quien se identifica con su número de carné 201204194, extendida por la Universidad Panamericana –UPANA-, con sede en Nebaj, El Quiché. Para dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** El señor director da la bienvenida a los presentes e informa que la estudiante Practicante de Administración Educativa, presentando que ha recibido una petición de la casa de estudios superior, Universidad Panamericana –UPANA-, con sede en Nebaj, El Quiché, de fecha 23/05/2018, de parte del Licenciado Vasni Pablo García Mérida: Coordinador y encargado de la práctica Profesional Dirigida –PPD-, SOLICITANDO: espacio para realizar la práctica administrativa y la colaboración en aceptar en el Colegio al estudiante Ana Felicita Caba Xinic, con el fin de que la estudiante realice diferentes actividades administrativas en el contexto educativo. A tal solicitud se le permite acceder y admitir el ingreso al estudiante practicante de administración educativa, haciéndole desde ya parte del personal administrativo del Colegio, concediendo a la Profesora Ana Felicita Caba Xinic los derechos y obligaciones como todos los docentes suplicándole seguir las normas establecidas para el buen funcionamiento del Colegio y a que participe en las diferentes actividades durante su estadía. Delegando funciones administrativas como: los procesos administrativos de diagnósticos, controles, registros, asesoría en el trabajo y colaboración de la gestión educativa en el puesto administrativo, para proporcionar mayor experiencia al estudiante Esperando que la estudiante practicante cumpla sus objetivos y metas trazadas en el desarrollo de sus etapas planificadas en: I (Diagnóstico Institucional (15 Hrs), II) Asistencia Técnica (30 Hrs), y III) Práctica Formal (155 Hrs), Haciendo un total de 200 Hrs), durante 5 meses, tiempo para finalizar la Práctica administrativa. La práctica iniciará a partir el 28 de mayo al 31 de octubre del presente año lectivo, durante un tiempo de doscientas horas, tiempo repartido en días hábiles, acorde a las necesidades de la estudiante. El tiempo de la práctica estará enfocado en la Auxiliar el área de la secretaria, tesorería, y docente si, así se requiera. Quedando la practicante bajo la dirección del director y secretaria. **SEGUNDO:** La profesora Ana Felicita Caba Xinic, agradece al director y personal docente la oportunidad que se le brinda y el espacio que se le da para desarrollar y ejecutar su práctica administrativa en el Colegio San Gaspar, con el objetivo de ejecutar las etapas planificadas y demandadas en la Universidad Panamericana para aplicar al título de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, y expone que se sujetará a las normas establecidas en el Colegio responsabilizándose en cumplir lo detallado en su planificación del curso, comprometiéndose mantener al día todo lo referente a la dirección y administración de esta manera contribuirá en fortalecer la calidad educativa. **TERCERO:** Enterados de lo anterior ratificamos y firmamos en el mismo lugar y fecha a los cuarenta minutos de inicio.

Y PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDA EXTIENDO, FIRMO Y SELLO LAPRESENTE CERTIFICACIÓN DE ACTAS EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA, A LOS TREINTA Y UN DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO.

  
Prof. Baltazar Raymundo Rivera  
Director del establecimiento





EL INFRASCRITO DIRECTOR DEL COLEGIO MIXTO "SAN GASPAR" UBICADA EN EL CANTÓN ILOM DEL MUNICIPIO DE NEBAJ, DEPARTAMENTO DEL QUCIHÉ. CERTIFICA: QUE SE TIENE A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS NÚMERO UNO DEL ESTABLECIMIENTO, QUE EN SUS FOLIOS: 78 al 79. QUE COPIADA LITERALMENTE DICE: Acta No. 31-2018-----

En el municipio de Chajul, departamento de Quiché. Siendo las quince horas en punto con treinta minutos del día miércoles treinta y uno del mes de octubre del año dos mil dieciocho. Reunidos en la dirección del Colegio Mixto San Gaspar con los docentes: : Prof. Baltazar Raymundo Rivera director del establecimiento, Profesor Gaspar Caba Laynez Comisión de mejora, Profesor, Gaspar Genaro Sánchez Ijom comisión de mejora, Profesor Santos Utuy, Profesor Jacinto Filiberto Hú, Profesor Melchor Ijom Escobar, y la Estudiante practicante en Administración Educativa: Ana Felícita Caba Xinic, del sexto trimestre de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Quien se identifica con su número de carné 201204194, extendida por la Universidad Panamericana -UPANA-, con sede en Nebaj, del departamento de Quiché. Para dejar constancia de lo siguiente: **PRIMRO:** El señor director da la bienvenida a los presentes, e informando que el día de hoy nos hemos reunido para "**Clausurar las actividades de la práctica Profesional Dirigida de la estudiante Ana Felícita Caba Xinic**" realizada en la dirección del Colegio Mixto San Gaspar, quien participo en las diferentes actividades educativas del ciclo escolar, cumpliendo el tiempo respectivo auxiliando de secretaria, dirección y algún docencia donde se le requirió de su intervención. **SEGUNDO:** El director, profesor Baltazar Raymundo Rivera, agradece a la profesora por su entrega y dedicación durante el desarrollo de la práctica y manifiesta estar muy satisfecho por el trabajo que realizó la maestra en la parte administrativa de igual forma agradece al personal docente el apoyo que se le brindo a la profesora durante su gestión en la dirección **TERCERO:** El profesor Gaspar Caba Laynez, toma la palabra y agradece a la profesora Ana Felícita por acercarse al Colegio y por finalizar satisfactoriamente su práctica administrativa de igual manera la atención que al mismo tiempo la felicita por haber llegado a feliz término esta parte de su vida, exhortándole seguir adelante. **CUARTO:** La profesora Ana Felícita Caba Xinic, agradeció al director y al personal docentes por el hecho de abrirle las puertas del establecimiento y de ser parte del establecimiento y el acompañamiento que se le dio en el transcurso de la práctica. **QUINTO:** No habiendo más que comentar se finaliza la sesión a una hora de su inicio, en el mismo lugar y fecha, y firmamos los que en ella participamos. -----

Y PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDA EXTIENDO, FIRMO Y SELLO LA PRESENTE CERTIFICACIÓN DE ACTA EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA A LOS TRINTTA Y UN DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO. -----

  
Prof. Baltazar Raymundo Rivera  
Director del establecimiento





### FICHA INFORMATIVA DEL ESTUDIANTE

#### Datos de la estudiante

Nombre completo	Ana Felicita Caba Xinic		
Carné	201204194	Fecha de nacimiento	28/03/1990
Edad	30 años	Dirección Cantón Ilo, Chajul El Quiché	
Número de teléfono	31596888		
	Correo electrónico	anyxinic@gmail.com	

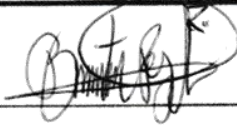

#### Datos de la Institución educativa en donde se realizó la Practica Administrativa

a. Nombre de la institución educativa	Colegio Mixto San Gaspar
b. Nombre del director	Baltazar Rivera Raymundo
c. Dirección	Cantón Ilo, Chajul El Quiché.
d. Número de teléfono	31089501
e. Correo electrónico	colegiosangaspar@hotmail.com

#### Datos de la Práctica

Periodo del	28-05-2018	al	31-10-2018
-------------	------------	----	------------

#### Nombre y firma del director y/o supervisor

a. Por la Institución educativa	
Prof. Baltazar Rivera Raymundo	
b. Por la Universidad Panamericana	
Lic. Kedor Leiva Mazariegos	





**Anexo 3**  
**Galerías de fotografías**  
**Desarrollo de la propuesta**



**Entrega del manual a cada uno de los docentes**



### **Entrega y recibida del manual de parte del personal docente**



### **Entrega de una refacción a todos los participantes**

