

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Facultad de Ciencias de la Educación

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa



**Elaboración y socialización de un código de ética, dirigido al personal docente del Instituto de Educación Diversificado por Cooperativa de Enseñanza "YinhatilNab'en", (Semilla de la Sabiduría) del municipio de San Mateo Ixtatán, departamento de Huehuetenango**  
(Práctica Profesional Dirigida)

Felipe Lucas Gómez

Guatemala

2020

**Elaboración y socialización de un código de ética, dirigido al personal docente  
del Instituto de Educación Diversificado por Cooperativa de Enseñanza  
"YinhatilNab'en", (Semilla de la Sabiduría) del municipio de San Mateo  
Ixtatán, departamento de Huehuetenango  
(Práctica Profesional Dirigida)**

Felipe Lucas Gómez

Licenciado Oscar Antulio Agustín Zuñiga  
Licenciada Loida Eunice Needham Rodríguez

Guatemala

2020

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

**Dictamen No. 173 051218**

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

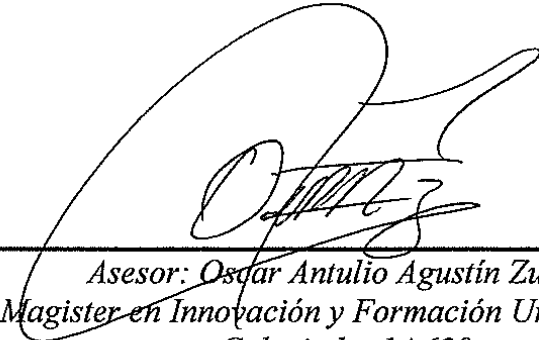
1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **Elaboración y socialización de un código de ética, dirigido al personal docente del Instituto de Educación Diversificado por Cooperativa de Enseñanza "YinhatilNab'en", (Semilla de la Sabiduría) del municipio de San Mateo Ixtatán, departamento de Huehuetenango.** Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
2. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
4. Por lo antes expuesto, la estudiante, **Felipe Lucas Gómez**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.

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



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,  
Guatemala, 30 de enero del 2019.-----

*En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Elaboración y socialización de un código de ética, dirigido al personal docente del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza "YinhatilNab'en", (Semilla de la Sabiduría)** del municipio de San Mateo Ixtatán, departamento de Huehuetenango. Presentado por el estudiante: **Felipe Lucas Gómez**. 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.*



---

Asesor: **Oscar Antulio Agustín Zuñiga**  
Magister en Innovación y Formación Universitaria  
Colegiado: 14,629

*UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,  
Guatemala, 20 de julio, 2019*

*En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema **Elaboración y socialización de un código de ética, dirigido al personal docente del Instituto de Educación Diversificado por Cooperativa de Enseñanza "YinhatilNab'en", (Semilla de la Sabiduría) del municipio de San Mateo Ixtatán, departamento de Huehuetenango. Presentado por la estudiante: Felipe Lucas Gómez. 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***



*Revisora*

*Eunice Needham*

*Licenciatura en Psicopedagogía  
Número de colegiado 8894*

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, treinta de septiembre dos mil diecinueve.

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Elaboración y socialización de un código de ética, dirigido al personal docente del Instituto de Educación Diversificado por Cooperativa de Enseñanza "YinhatilNab'en", (Semilla de la Sabiduría) del municipio de San Mateo Ixtatán, departamento de Huehuetenango**, presentado por la estudiante **Felipe Lucas Gómez**, previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la **impresión** del Informe de Práctica Profesional Dirigida.

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

c.c. archivo  
Jherdocia

Dictamen aprobación No. 173 051218

1/1

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



## Contenido

Resumen	i
Introducción	iii
Capítulo 1	1
Descripción de la institución	1
1.1 Descripción de institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	2
1.3 Visión y misión	3
1.3.1 Misión	3
1.3.2 Visión	3
1.4 Estructura organizativa	4
1.4.1 Organigrama	4
1.4.2. Autoridades	5
1.5 Ubicación geográfica	5
1.6. Fortalezas de la institución	6
1.6.1 Área administrativa	6
1.6.2 Área pedagógica	7
1.7 Limitantes de la institución	7
1.7.1 Área administrativa	7
1.7.2 Área pedagógica	7
1.8 Problemática inicial detectada	8
Capítulo 2	9
Diagnóstico institucional	9
2.1 Problemática	9
2.2 FODA Sistémico	9
2.3 Árbol de problemas	16
2.4 Árbol de objetivos	17
2.5 Metodología	18

2.5.1 Investigación acción	18
2.6 Técnicas	19
2.7 Instrumentos	20
2.8 Informantes	20
2.9 Resultados del diagnóstico institucional	21
Capítulo 3	23
Marco teórico	23
3.1 Código	23
3.2 Ética	23
3.3 Código de ética	24
3.3.1 Integridad	25
3.3.2 Diligencia	25
3.3.3 Confidencialidad	26
3.3.4 Valores	27
3.3.5 Principios	28
3.3.6 Responsabilidad	28
3.3.7 Profesionalismo	28
3.3.8 Autonomía	29
3.3.9 Respeto	29
3.3.10 La no discriminación	30
3.3.11 Secreto profesional	30
3.3.12 Conflicto de interés	31
Capítulo 4	32
Propuesta	32
4.1 Nombre de la propuesta	32
4.2 Introducción	32
4.3 Justificación	33
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta	34

4.5	Objetivos	35
4.5.1	Objetivo general	35
4.5.2	Objetivos específicos	35
4.6	Estrategias	35
4.7	Resultados esperados	36
4.8	Actividades	36
4.9	Cronograma de actividades	37
4.10	Metodología	39
4.10.1	El método comparativo	39
4.10.2	Método inductivo	40
4.11	Implementación y sostenibilidad de la propuesta	40
4.12	Recursos	41
4.12.1	Humanos	41
4.12.2	Materiales	42
4.13	Presupuesto	42
	Capítulo 5	43
	Sistematización de la propuesta	43
5.1	Experiencia vivida	43
5.2	Reconstrucción histórica	44
5.3	Objeto de la sistematización de la propuesta	46
5.4	Principales lecciones aprendidas	47
	Conclusiones	48
	Referencias	49
	Anexos	51

## **Resumen**

La Práctica Profesional Dirigida, es una etapa que requiere de asesoría, inspección y supervisión, en este proceso es donde se ponen en práctica todos los conocimientos adquiridos durante toda la fase de formación académica, las capacidades alcanzadas o logradas durante todo el desarrollo de estudio, son llevados a cabo de la misma forma a la realidad y ejecución de práctica, la Práctica Profesional Dirigida es llevada como proceso, reforzada por el asesor encargado de la misma para una estructura formal del informe.

El informe de la Práctica Profesional Dirigida está dividido en cinco capítulos, cada uno de ellos con su descripción, el marco contextual es el primer capítulo, en esta fase la descripción de la institución educativa que es donde fue realizada y llevada a cabo la Práctica Profesional Dirigida, de esto se describen los datos del establecimiento, su creación e inicio de funcionamiento hasta hoy en día, las carreras, los docentes, estudiantes, instituciones que apoyan a dicho establecimiento, la reseña histórica, es decir quien la fundo, como fue el proceso y cuál fue la intención de su fundación; la ubicación geográfica del centro educativo, misión y visión, estructura organizativa, autoridades y fortalezas de la institución.

El segundo capítulo consta del diagnóstico de la problemática institucional del establecimiento detectada a través de la FODA, fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas; de esta manera se pudieron detectar todas las fortalezas de la institución, las oportunidades como parte de su reglamento en donde cumplen todas las demandas, las debilidades que afectan al mismo, son llevados a cabo las actividades educativas y por último las amenazas, esto es por qué los estudiantes abandonan el establecimiento y las relaciones personales de toda la comunidad educativa.

El árbol de problemas es un instrumento elaborado e importante para la Práctica Profesional Dirigida y de la misma forma se describen las causas, orígenes y efectos de los problemas encontrados dentro del establecimiento educativo, es una fase en la que se llega a descubrir los orígenes del problema de la institución y sus efectos negativos sobre el mismo.

Posteriormente se elaboró el árbol de objetivos, de este instrumento se describen las formas y soluciones a cada una de las causas negativas encontradas en el árbol de problema en la cual se enfocó y se escogió un problema principal, el cual fue la elaboración y socialización de un código de ética, dirigido al personal docente del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza "YinhatilNab´en", (Semilla de la Sabiduría) del municipio de San Mateo Ixtatán, departamento de Huehuetenango.

En esta fase se incluyen los diferentes tipos de metodologías usadas en las fases de la investigación llevada a cabo durante la elaboración del informe de Práctica Profesional Dirigida, la metodología consta de la investigación acción, entrevista, observación, instrumentos como el árbol de problema y el diario, informantes, resultados obtenidos y por último el resultado del diagnóstico institucional.

Capítulo tercero está conformado por el marco teórico con los siguientes elementos como el código, ética, código de ética, integridad, diligencia, confidencialidad, valores, principios, responsabilidad, profesionalismo, autonomía, respeto, la no discriminación, secreto profesional y conflicto de interés, todos los elementos ya mencionados constan de definiciones formales a través de autores sobresalientes.

El capítulo cuarto consta de lo que es la propuesta, el nombre de la propuesta, que es el tema principal del informe de la Práctica Profesional Dirigida, introducción de la propuesta, justificación, planteamiento del problema, los objetivos, general y específicos, estrategias, resultados, actividades para la ejecución de la propuesta, cronograma de las actividades, metodología, recursos y presupuesto para llevar a cabo el proceso de la propuesta.

Capitulo quinto está integrado por la sistematización de la propuesta, experiencia vivida durante el proceso de la Práctica Profesional Dirigida, reconstrucción histórica de todo lo vivido durante el proceso de la práctica, objeto de la sistematización de la propuesta, principales lecciones aprendidas en toda la fase del desarrollo de este proceso, y por último las conclusiones y referencias bibliográficas del informe.

## **Introducción**

La propuesta de la elaboración y socialización de un código de ética, dirigido al personal docente del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza "YinhatilNab'en", (Semilla de la Sabiduría) del municipio de San Mateo Ixtatán, departamento de Huehuetenango, tiene como objetivo principal facilitar el manual de código de ética a todos los docentes, estudiantes y director del centro educativo, con la idea de ponerlo en práctica y al mismo tiempo implementar actividades para el rescate de los valores que están en peligro de extinción.

En la elaboración de la propuesta, se necesitó la ayuda de los docentes y director del establecimiento, ya que son los principales actores durante el desarrollo del tema ya mencionado, para la detección del problema principal ya en mención, se necesitó la elaboración de la técnica del FODA, en la fase de investigación se necesitaron los instrumentos como el árbol de problema, el diario, la entrevista, la observación e informantes como los son los docentes y director, gracias a la intervención de cada uno de los que participaron se pudo llevar a cabo el proceso de Práctica Profesional Dirigida y la elaboración de un código de ética.

La Práctica Profesional Dirigida tiene como objetivo que el estudiante pueda poner en práctica todas las habilidades y destrezas adquiridas durante toda la fase de estudio, de la misma manera experimentar y desarrollar nuevas experiencias que se adquieren en el proceso de la práctica, es decir perfeccionar esos conocimientos a través de la realidad llevada a cabo por medio de la práctica en la institución educativa, la importancia de investigar, indagar y descubrir su entorno que proporcione información para fortalecer más los saberes como parte de su formación profesional.

El informe de Práctica Profesional Dirigida está conformado por cinco capítulos, las cuales son descritas con base a autores reconocidos, es un requerimiento como parte del proceso de formación académica del estudiante y como producto de la misma obtener destrezas y habilidades para ser competente ante la sociedad.

# **Capítulo 1**

## **Descripción de la institución**

### 1.1 Descripción de institución

El Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza YinhatilNab´en del municipio de San Mateo Ixtapan, departamento de Huehuetenango, es una institución que brinda sus servicios a toda la población del municipio, para un mejor desarrollo intelectual, dentro del mismo laboran nueve docentes en el nivel medio, ciclo diversificado y en el ciclo básico laboran ocho docentes, el director de diversificado es únicamente administrador y la directora de básico también tiene función pedagógica y es encargada de la dirección para velar sobre todas las actividades que se realizan cada día.

El Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza YinhatilNab, presta sus servicios en jornada matutina para los jóvenes y señoritas de comunidades y población del municipio de San Mateo Ixtapan, el centro educativo cuenta con su propio edificio el cual tiene dos niveles, en el primer piso cuenta con seis aulas y una biblioteca, el segundo piso tiene seis aula y un laboratorio de computación.

En el instituto actualmente funcionan las siguientes carreras; Magisterio de Educación Infantil Bilingüe Intercultural, Bachillerato en Ciencias y Letras y Perito Contador, todas estas carreras están a la disponibilidad y servicio para todos los jóvenes del municipio de San Mateo Ixtapan.

El establecimiento cuenta con el apoyo de la institución “Fundación Ixtapan”, una institución que siempre ha brindado ayuda al centro educativo durante mucho tiempo, la intervención de dicha institución consiste en apoyar económicamente para que el instituto brinde e implemente capacitaciones hacia los docentes para la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

Para cuando los estudiantes egresen del centro educativo sepan desenvolverse con facilidad con las competencias adquiridas durante su etapa de estudio en el centro educativo, el docente se capacita para actualizarse y prepararse mejor para transmitir las enseñanzas al alumnado de dicho establecimiento.

Todos los docentes que laboran en el centro educativo son bilingües lo cual significa que implementan la Educación Bilingüe Intercultural, la modalidad no se implementa en algunos cursos, ya que estos no ofrecen opciones para aplicarla. Los docentes imparten los cursos y períodos equitativamente en los salones de clases.

## 1.2 Reseña histórica de la institución

Mientras visitaba San Mateo Ixtatán en marzo del 2001, A BethNeville Evans, se le hizo evidente que para enfrentar los diversos problemas que impedían el desarrollo de San Mateo Ixtatán, lo fundamental era educar a la niñez y juventud de la comunidad. Posteriormente después de establecer una fundación en Estados Unidos de América y una asociación en San Mateo Ixtatán; el Centro Comunitario de Educación YinhatilNab'en (Semilla de la Sabiduría) fue fundada y gestionada por la cooperación entre La Asociación de Desarrollo Integral Inhat (Semilla) y la Fundación Ixtatán en el año 2004 para abrir sus puertas en enero del 2005.

A mediados del año 2013, la Fundación Ixtatán y la Asociación INHAT que financiaba este centro educativo sufren una temporada de problemas financieros por falta de donantes estadounidenses, entonces el ex director Ambrocio Miguel Domingo Torres, conjuntamente con la Junta Directiva de Padres de Familia buscan nuevas alternativas para sostener la escuela, acuden a varias instituciones, los cuales no podían comprometerse con el financiamiento ya que había que llevar a cabo toda una gestión y proceso largo, por lo que no era conveniente trabajarlo de este modo.

A finales del año 2013 a través del apoyo de algunos diputados se visitó a la Directora Nacional de Direcciones Departamentales para llevar a cabo el proceso de traslado de este centro educativo, de



privado a por cooperativa, proceso que el director Ambrocio Miguel hizo y gestionó ante la Dirección Departamental de Educación de Huehuetenango.

Con el apoyo de la junta directiva y el gerente de la Fundación Ixtatán Guatemala, este proceso se logró en los últimos días del año 2013 siendo autorizado el Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza YinhatilNab'en (Semilla de la Sabiduría) con el número de resolución 1200-2013 emitida por la Dirección Departamental de Educación de Huehuetenango del Ministerio de Educación de Guatemala.

De esa forma entonces el instituto YinhatilNab'en se ha venido fortaleciendo y adaptándose a las dificultades y oportunidades que existen dentro de los institutos por cooperativa a nivel regional y nacional.

### 1.3 Visión y misión

#### 1.3.1 Misión

El instituto de Educación Básica y Diversificada por Cooperativa de Enseñanza YinharilNab'en, será como un centro educativo de excelencia académica que prepara a jóvenes íntegros y prósperos, con capacidades de liderazgo para el desarrollo social, cultural, político y económico de su comunidad.

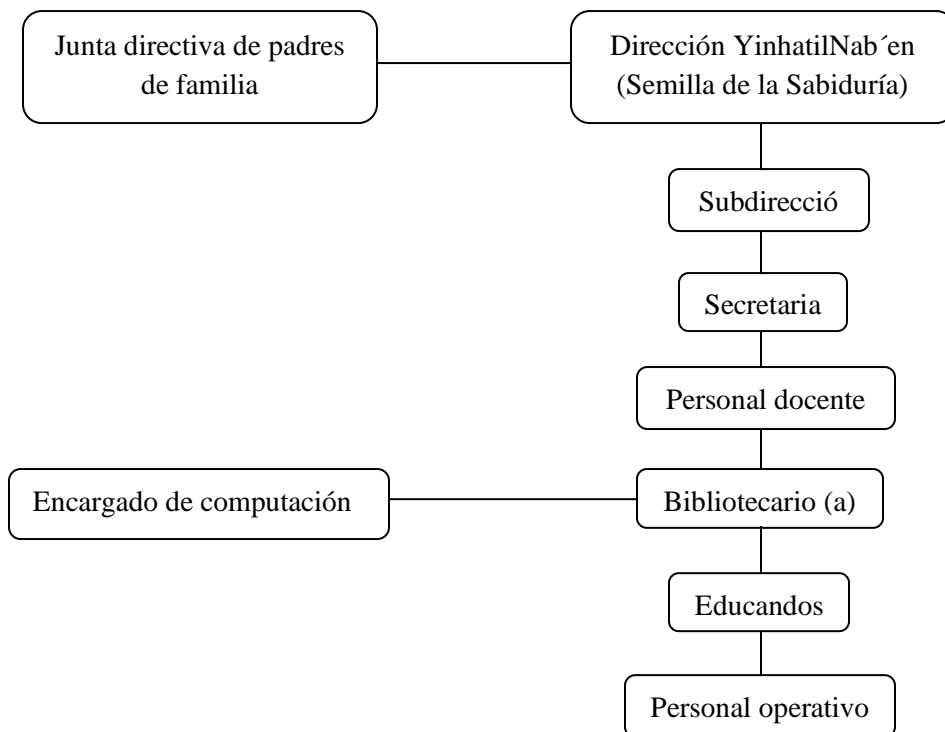
#### 1.3.2 Visión

La misión del instituto YinhatilNab'en es equipar al estudiante con la mejor educación académica contextualizada mediante metodología de aprendizaje basada en proyectos para que sean profesionales con moral y ética.

## 1.4 Estructura organizativa

### 1.4.1 Organigrama

**Figura 1**  
**Organigrama de la Institución Educativa**



Fuente: elaboración propia, 2018

### 1.4.2. Autoridades

Las autoridades que conforman el Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza YinhatilNab´en (Semilla de la Sabiduría) están el presidente, es el líder y cabeza de la junta directiva y encargado de dirigir y coordinar las actividades de suma importancia de la institución, vicepresidente, es quien asume el cargo de llevar a cabo las reuniones y elecciones de decisiones en las ausencias del presidente, el secretario, es el encargado sobre el manejo de los documentos que se usa dentro de la junta directiva, la tesorera, tiene a su cargo el manejo de los recursos económicos, el vocal 1, vocal 2y vocal 3, tienen la función de tomar el cargo a cada uno de los miembros de la junta directiva en cuanto a las ausencias de los mismos.

El Director Técnico Administrativo, tiene la función de dirigir, coordinar, solucionar problemas y velar por el buen funcionamiento del centro educativo y la secretaria contadora, tiene a su cargo el manejo de todos los documentos administrativos del centro educativo, estos son los que toman las decisiones en el establecimiento para controlar, dirigir, mejorar y trabajar para que el centro educativo funcione a la perfección y para que sea reconocido a nivel municipal.

### 1.5 Ubicación geográfica

El Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza YinhatilNab´eb (Semilla de la Sabiduría) se encuentra ubicada en el cantón Chakchakk´en, del municipio de San Mato Ixtatán, departamento de Huehuetenango, las vías de acceso a la institución es a través de un camino de terracería, en los alrededores del establecimiento no existen instituciones.

**Figura 2**

**Ubicación geográfica de la institución**



Fuente: Google map, 2018

## 1.6. Fortalezas de la institución

### 1.6.1 Área administrativa

- El instituto cuenta con dos directores con funciones diferentes, uno pedagógico y otro administrativo.
- Se cuenta con un perito contador para administrar lo económico.
- Cuenta con una secretaria que maneja todos los documentos de la dirección.
- El director posee conocimientos básicos para dirigir el establecimiento.
- El director tiene un calendario de actividades definidas que cumplir.

## 1.6.2 Área pedagógica

- Los docentes planifican con base a contenidos del Currículo Nacional Base.
- Docentes capacitados en metodología actualizada.
- El establecimiento cuenta con personal docente idóneo.
- Utilización de metodología de Aprendizaje Basada en Proyectos.
- Cada uno de los docentes imparten cursos de acuerdo a las capacidades que tienen.

## 1.7. Limitantes de la institución

### 1.7.1 Área administrativa

- Desconocimiento de los directores sobre algunas de sus funciones.
- El contador es recién graduado y es nuevo en el puesto que ocupa y no tiene la experiencia suficiente que se necesita en el establecimiento.
- No hay coordinación entre el director y su personal docente.
- El servicio que se brinda en la dirección es deficiente.
- Las actividades no se realizan adecuadamente como se indican en el calendario escolar.

### 1.7.2 Área pedagógica

- Deficiente clima afectivo entre el personal docente.
- Hay docentes no aptos para trabajar sobre la metodología de aprendizaje.
- Disciplina deficiente en el establecimiento.
- No hay una comunicación eficaz entre docentes.
- No se cumplen los valores en el establecimiento.

## 1.8 Problemática inicial detectada

El Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa YinhatilNab´en, es una institución que sobresale en la formación de estudiantes como futuros profesionales, pero, se ha olvidado de practicar uno de los elementos fundamentales como lo son los valores, se sabe que cada profesional debe poseer esas cualidades para identificarse en la sociedad, la encargada de velar por la práctica de valores es la misma comunidad educativa.

## Capítulo 2

### Diagnóstico institucional

#### 2.1 Problemática

Toda organización cuenta con fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, conforme se fue desarrollando la Práctica Profesional Dirigida en el establecimiento YinahatilNab´en (Semilla de la Sabiduría) se detectó un problema serio que estaba afectando a la institución, la cual fue la pérdida de valores, esta debilidad se pudo detectar gracias a los instrumentos de investigación que se aplicaron a cada uno de los docentes y estudiantes que laboran en el centro educativo, los mismos manifestaron su inconformidad sobre la forma que cada uno actúa.

#### 2.2 FODA Sistémico

**Tabla 1**  
**FODA sistémico de la institución**

	Fortalezas	Oportunidades
<b>FODA</b> <b>Área administrativa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El instituto cuenta con dos directores con funciones diferentes, uno pedagógico y otro administrativo.</li><li>• Se cuenta con un perito contador para administrar lo económico.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Entrega a tiempo de requerimientos solicitados por el Coordinador Técnico Administrativo.</li><li>• El Perito Contador está registrado ante la SAT y es el encargado de velar por el</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuenta con una secretaria que maneja todos los documentos de la dirección.</li> <li>• El director posee conocimientos básicos para dirigir el establecimiento.</li> <li>• El director tiene un calendario de actividades definidas que cumplir.</li> </ul>	<p>manejo de los fondos del establecimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se tiene en orden los archivos del establecimiento para cualquier tipo de auditoría.</li> <li>• Atención adecuada a los padres de familia.</li> <li>• Se lleva un control por parte del director para la ejecución de las actividades que se realizan dentro y fuera del establecimiento.</li> </ul>
Debilidades	Estrategias	Estrategias
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desconocimiento de los directores sobre algunas de sus funciones.</li> <li>• El contador es recién graduado y es nuevo en el puesto que ocupa y no tiene la experiencia suficiente que se necesita en el establecimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar información para dirigir la dirección del establecimiento.</li> <li>• Asistir a una universidad para ampliarlos conocimientos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratar a un especialista para capacitar a los directores.</li> <li>• Implementar charlas en el establecimiento para el manejo de fondos económicos que asigna el MINEDUC.</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay coordinación entre el director y su personal docente.</li> <li>• El servicio que se brinda en la dirección es deficiente.</li> <li>• Las actividades no se realizan adecuadamente como se indican en el calendario escolar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar reuniones periódicas sobre la cooperación mutua.</li> <li>• Coordinar y fortalecer el servicio para satisfacer las necesidades adecuadamente.</li> <li>• Asignar una comisión para velar sobre las actividades en el calendario escolar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar capacitación sobre la convivencia pacífica por parte de expertos.</li> <li>• Capacitar a todos los docentes y directores para brindar servicio de calidad dentro y fuera del establecimiento.</li> <li>• Supervisión de actividades de parte del Coordinador Técnico Administrativo.</li> </ul>
Amenazas	Estrategias	Estrategias
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sanciones administrativas por incumplimiento de funciones.</li> <li>• Administración económica fuera de control.</li> <li>• Incumplimiento de los docentes para la ejecución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar al director sobre sus funciones.</li> <li>• Manejar los fondos del establecimiento adecuadamente a través de un control eficaz.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar sobre la Ley de Educación Nacional al director para que tenga presente y cumpla con sus funciones</li> <li>• Implementar talleres sobre el control de fondos del establecimiento a través de libros de inventario.</li> </ul>

<p>de actividades dentro y fuera del establecimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitud negativa de la comunidad educativa en el centro educativo.</li> <li>• Inconformidad de los padres de familia por ausencia de actividades en el centro educativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer reglas para cumplir con el desarrollo de las actividades dentro del establecimiento.</li> <li>• Priorizar y fortalecer la actitud eficaz de la comunidad educativa en el establecimiento.</li> <li>• Implementar estrategias para rescatar las actividades escolares en el centro educativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratar a un especialista para capacitar sobre los deberes y obligaciones que tienen los docentes y directores dentro y fuera del establecimiento.</li> <li>• Gestionar actividades en el establecimiento para promover la actitud positiva de toda la comunidad educativa.</li> <li>• Implementar talleres sobre las actividades escolares a toda la comunidad educativa.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>FODA</b> <b>Área pedagógica</b></p>	<p><b>Fortalezas</b></p>	<p><b>Oportunidades</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los docentes planifican con base a contenidos del Currículo Nacional Base.</li> <li>• Docentes capacitados en metodología actualizada.</li> <li>• El establecimiento cuenta con personal docente idóneo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aceptación de los docentes en otras instituciones educativas.</li> <li>• Docentes aptos para desempeñar funciones dentro y fuera del establecimiento.</li> <li>• Aceptación de los docentes por parte de los padres de</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilización de metodología de Aprendizaje Basada en Proyectos.</li> <li>• Cada uno de los docentes imparten cursos de acuerdo a las capacidades que tienen.</li> </ul>	<p>familia por el nivel académico que poseen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones y talleres constantes para consolidar el proyecto de metodología basado en aprendizaje.</li> <li>• Estudiantes aptos para desempeñarse en el campo laboral.</li> </ul>
Debilidades	Estrategias	Estrategias
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deficiente clima afectivo entre el personal docente.</li> <li>• Hay docentes no aptos para trabajar sobre la metodología de aprendizaje.</li> <li>• Disciplina deficiente en el establecimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar charlas que fortalezcan las relaciones.</li> <li>• Implementar charlas constantemente sobre técnicas y metodologías.</li> <li>• Cooperar para mejorar y fortalecer la disciplina en el establecimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratar a un especialista para capacitar al personal docente sobre la convivencia pacífica.</li> <li>• Implementar talleres sobre estrategias y técnicas para fortalecer la metodología de aprendizaje.</li> <li>• Brindar charlas a toda la comunidad educativa sobre la responsabilidad y obligación de cada uno dentro y fuera del establecimiento.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay una comunicación eficaz entre docentes.</li> <li>• No se cumplen los valores en el establecimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar convivios para fortalecer la unión en el centro educativo.</li> <li>• Fomentar los valores morales a través de actividades dentro de la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar la cultura de socialización dentro y fuera del establecimiento.</li> <li>• Invitar a docentes y estudiantes que realicen cambios positivos sobre sus conductas dentro y fuera del establecimiento.</li> </ul>
Amenazas	Estrategia	Estrategia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mala imagen del establecimiento por problemas internos.</li> <li>• Deserción escolar por falta de aplicación de estrategias de enseñanza aprendizaje.</li> <li>• Mala formación de los estudiantes en el hogar por parte de padres de familia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar charlas de motivación para promover el respeto y la responsabilidad.</li> <li>• Poner en práctica la ejecución de la metodología de aprendizaje.</li> <li>• Realizar exposiciones para recuperar y fortalecer los valores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover capacitaciones sobre valores morales para impulsar cambios efectivos dentro y fuera del establecimiento.</li> <li>• Realizar capacitaciones y talleres al personal docente para rescatar la metodología de aprendizaje en el establecimiento, a través de personal capacitado.</li> <li>• Brindar capacitaciones constantes para impulsar cambios efectivos en la conducta entre docentes y</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima social deficiente.</li>   <li>• Falta de orientación en el hogar hacia los estudiantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsar charlas sobre la afectividad.</li>   <li>• Brindar charlas sobre la importancia fundamental de los valores en el centro educativo.</li> </ul>	<p>estudiantes, por parte de expertos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar capacitaciones que promuevan la práctica y la cooperación mutua entre docentes dentro y fuera del establecimiento.</li> <li>• Contratar a especialistas para capacitar a los docentes y estudiantes sobre los valores dentro y fuera del establecimiento.</li> </ul>
---	---	---

Fuente: elaboración propia, 2018

## 2.3 Árbol de problemas

**Figura 3**  
**Árbol de problemas**

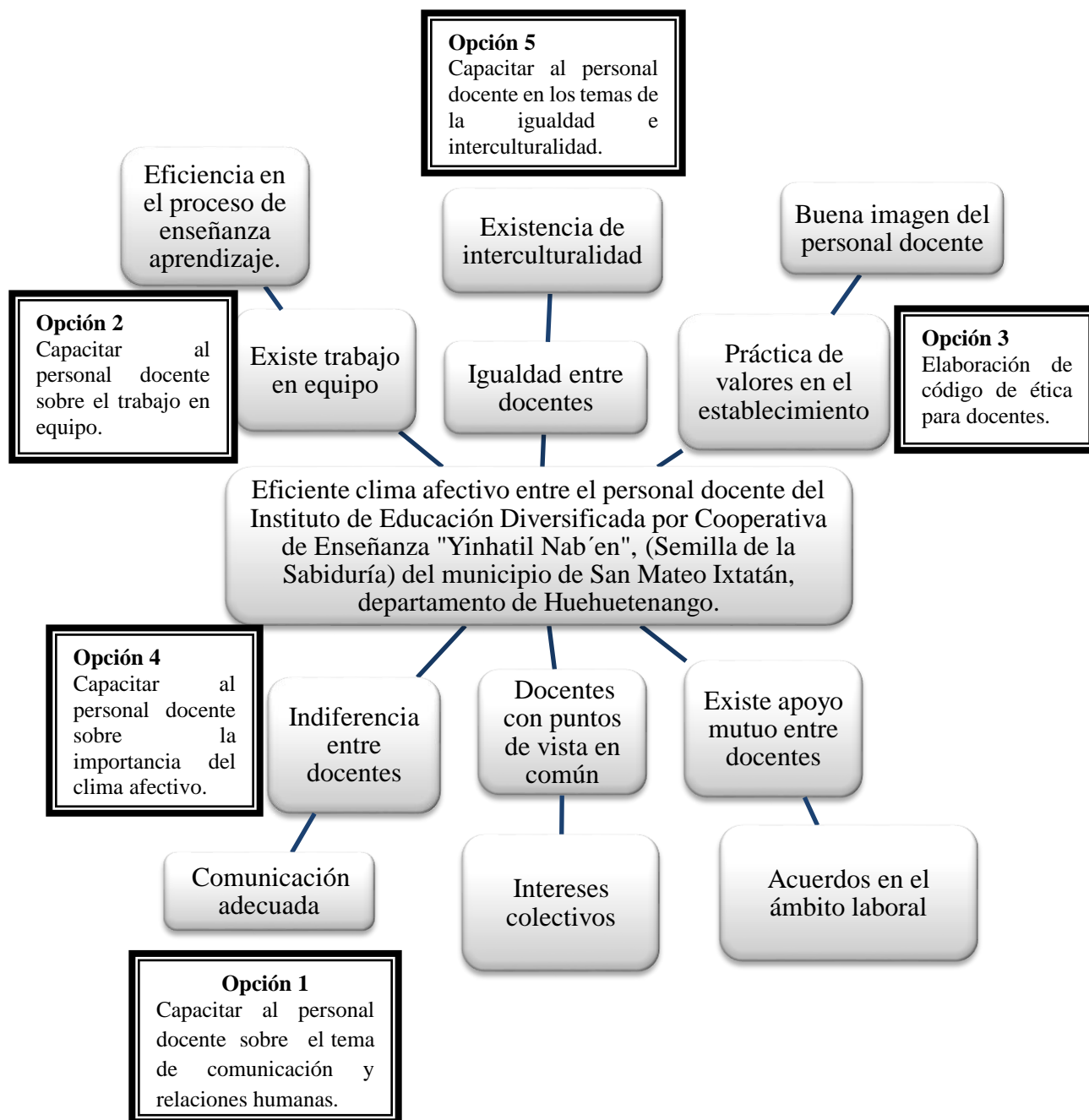


Fuente: elaboración propia, 2018

## 2.4 Árbol de objetivos

**Figura 4**

**Árbol de objetivos**



Fuente: elaboración propia, 2018

## 2.5 Metodología

### 2.5.1 Investigación acción

López de Méndez, A. (2012) define la investigación acción como el proceso que permite buscar formas para transformar y mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje. Llevar a cabo investigación en nuestra sala de clase y aprender de nuestras prácticas educativas para mejorarlas.

El propósito de la investigación acción es, cooperar y ayudar a los profesionales en generar nuevos conocimientos y entendimientos para transformar la enseñanza-aprendizaje dentro de las aulas de los centros educativos.

Con la investigación-acción se pretende solucionar problemas dentro de una institución, especialmente en los establecimientos educativos y para llevar a cabo la investigación-acción, se necesita algunos pasos como la observación para recolectar información, la reflexión para imaginar una posible solución con resultado positivo, la planificación para diseñar o para estructurar sobre lo que se va a hacer o llevar a cabo y la actuación en donde se pone en acción o práctica todo lo que se quiere realizar y alcanzar a corto, mediano o a largo plazo.

Dentro de la investigación-acción se pretende entender el por qué ha surgido el problema o por qué está sucediendo, conocer las causas del problema y su impacto en las aulas con los estudiantes, como también sus efectos negativos que provocan el malestar de toda la comunidad educativa, en este sentido los docentes deben preocuparse por generar nuevos cambios para la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes para un desarrollo mejor y efectivo de los mismos.

En la investigación-acción se hicieron análisis y después se elaboraron instrumentos de entrevistas, FODA y árbol de problemas como apoyo para recabar la información que se necesitó para concretar los resultados esperados de la Práctica Profesional Dirigida, de esta manera se pudieron encontrar las partes positivas y negativas que afectaban al centro educativo YinhatilNab´en.



Luego de identificar y definir la problemática a abordar, se planteó una propuesta de solución para poder ejecutarla en el establecimiento y contribuir a erradicar o disminuir la problemática.

## 2.6 Técnicas

Según Chirinos, N. (2014) las técnicas son un conjunto de saberes prácticos o procedimientos para obtener resultados deseados, la cual puede ser aplicada en cualquier ámbito de la ciencia, arte, educación, comunicación, etc.

### 2.6.1 La encuesta

Según López, E. (2011) la encuesta se lleva a cabo por medio de preguntas, orales o escritas, como medio de recolección de los datos, para ser estudiados posteriormente. Es sistemática. De naturaleza cuantitativa.

Para realizar el diagnóstico institucional, se acudió a la técnica de la encuesta donde se elaboró un cuestionario con preguntas estructuradas, la cual fue aplicada al Director Técnico Administrativo; para que diera a conocer su punto de vista respecto a la información que se tiene de la institución educativa.

### 2.6.2 La entrevista

Según Bernal, C. (2010) la entrevista consiste en recoger información mediante un proceso directo de comunicación entre entrevistador y entrevistado en el cual el entrevistado responde a cuestiones, previamente diseñadas en función de las dimensiones que se pretenden estudiar, planteadas por el entrevistador.

Se realizó una entrevista al personal docente para recoger información mediante la interacción entre entrevistador y entrevistado, es ahí donde se pudieron conocer a profundidad las necesidades que afronta el establecimiento educativo.

### 2.6.3 La observación

Como señala Bernal, C. (2010) la observación es un proceso riguroso que permite conocer, de forma directa, el objeto de estudio para luego describir y analizar situaciones sobre la realidad estudiada.

La observación se realizó para percibir ciertos rasgos existentes de la realidad de la institución educativa, por medio de una lista de aspectos que se pretendía investigar.

## 2.7 Instrumentos

En la investigación se utilizaron los siguientes instrumentos: la encuesta en la modalidad de cuestionario con preguntas abiertas, la cual se conformó de 15 ítems, también se elaboró un cuestionario de 10 preguntas para la entrevista. Así mismo durante la observación se utilizó una escala de rango para identificar las características de la institución educativa; cada instrumento fue dirigido a docentes y Director Técnico Administrativo del centro educativo.

Los instrumentos se utilizaron de acuerdo con las técnicas ya mencionadas, aplicándolos al director, docente y alumnos del establecimiento los cuales sirvieron para recabar información durante la investigación acción.

## 2.8 Informantes

Muñoz, A. (2014) define a los informantes en dos aspectos, los procesales, son aquellos que se vinculan a un proceso penal y ofrecen información buscando beneficios, los incorporados, son seleccionados, entrenados y cultivados para desempeñar la misión de informar.

Los informantes son aquellas personas que se convierten en guías en el inicio o momento del proceso de la práctica profesional dirigida con el propósito de recabar informaciones y detectar los problemas existentes dentro y fuera de la entidad educativa.

En la fase o desarrollo de la Práctica Profesional Dirigida dentro del instituto, los informantes fueron; los docentes, el director y los estudiantes del centro educativo, estas personas fueron de gran ayuda para la recolección de información.

## 2.9 Resultados del diagnóstico institucional

Durante la investigación de la Práctica Profesional Dirigida se pudieron diagnosticar diferentes problemas, como la comunicación deficiente entre el director y el personal docente, existe una comunicación frágil entre ellos y para evidenciar, el mismo director es quien manifiesta su malestar y sin una comunicación eficiente no puede haber actividades bien coordinadas, no hay apoyo, compromiso, esmero, responsabilidad, desempeño y entusiasmo, hay pasividad, conformismo y críticas no constructivas entre los docentes que conforman el equipo de trabajo.

La disciplina, cabe mencionar que este elemento de valores ya no se pone en práctica en su totalidad y los principales protagonistas son los docentes y estudiantes, esto se pudo apreciar o ver en los primeros días en que se tuvo contacto con el establecimiento, los estudiantes ya no saludan ni respetan a los docentes en los momentos de cruzarse en los pasillos, en el salón de clases, en la dirección, para ir al baño, entregar trabajos, respeto hacia el ser supremo Dios, en las calles, la higiene, vocabulario vulgar, el bullying, el llegar ebrios con olor a alcohol, la limpieza, entre otros.

La práctica de valores es fundamental en cualquier institución, empresa, organización y en diferentes entidades, una de las fortalezas de cualquier institución son los valores para distinguirse, para que este sea posible, las personas son las que hacen posible la realización y práctica de dichos valores.

Mencionando esto es, porque en el instituto, los estudiantes ya no practican la amabilidad, el orar a Dios, temor en decir apodos, imitación de estereotipos, los hombres pintan sus cabellos, ponen aretes, cortes de cabello fuera de lo normal, discriminación, falta de respeto dentro y fuera del centro educativo, desinterés en el estudio, negatividad en las participaciones dentro y fuera del aula, el mal comportamiento, etc.

El origen de todo esto es la intervención de tecnología, telecomunicaciones y las redes sociales que ha venido a cambiar y afectar a los adolescentes, si hablamos de lo negativo, pero, tomándolo en el lado positivo es una ayuda idónea para fortalecer la enseñanza-aprendizaje en la comunidad educativa.

Para rescatar estos principios es necesario que cada uno de los docentes tenga la iniciativa de esforzarse y que pongan de su parte para buscar estrategias, técnicas y métodos para empezar a fortalecer y practicar cada elemento de valores morales, se ha afirmado que los valores están perdidos por completo, pero, viéndolo desde otra perspectiva, no están extintos, el problema es que el ser humano ha dejado de practicar.

Para llevar a cabo la práctica de los valores, fue necesaria la implementación de charlas para los docentes a través de un código de ética que se socializo con el apoyo de un profesional experto, la socialización del código de ética estimulo reacciones positivas en cada uno de los participantes.

## **Capítulo 3**

### **Marco teórico**

#### **3.1 Código**

El Diccionario de la Real Academia Española, (2018) define que un código es un conjunto de normas legales sistemáticas que regulan unitariamente una materia determinada, así mismo indica que es la recopilación sistemática de diversas leyes. También es un conjunto de normas legalizadas que llevan un orden, que reglamentan los principios éticos, morales y legales.

El código es la base donde está integrado un conjunto de reglas o principios como los es la responsabilidad, compromiso, respeto, actitud positiva, generosidad, sinceridad, justicia, disciplina, etc., cada uno de los elementos mencionados deben tener sus definiciones propias para entender las funciones adecuadamente de cada uno ya que ellos van paralelamente a la actuación día a día del docente en el ámbito laboral o dependiendo en donde se encuentre.

#### **3.2 Ética**

Bolívar, A. (2016) define que la ética como reflexión crítica de segundo orden sobre los valores o comportamientos previos de las personas, pretenden proporcionar razones que justifican o no las acciones, comprender y analizar los comportamientos morales del ser humano.

Todas las personas poseen principios fundamentales como parte de su existencia en esta vida, los principios son el respeto, honradez, integridad, sinceridad, confidencialidad, profesionalidad, cabalidad, credibilidad, autoconfianza, equidad o igualdad, cooperación, convivencia, creencias, aceptación de origen, etc.

Es la responsabilidad u obligación del hombre practicar cada uno de los elementos mencionados, porque, son valores valiosos, la mayoría de ellos se aprenden o se adquieren en la familia, en la comunidad, en la iglesia, en la escuela y en otros ámbitos de la vida.

La ética es una rama de la filosofía que se dedica a analizar la conducta humana y paralelamente, estudiar la moral y encontrar una manera de juzgar a la misma. El término ética tiene su origen en el griego, proviene del vocablo éticos que significa carácter. La ética puede ser definida como una ciencia del comportamiento moral pues, mediante un exhaustivo análisis de la sociedad se determina como es que deberían (hipotéticamente hablando) actuar todos los miembros pertenecientes a ella.

Los docentes en la escuela, tiene la tarea u obligación de practicar y transmitir a los educandos los valores ya que son elementos a tomar en cuenta en las aulas y en todo momento, que los valores vayan a la par del aprendizajes de los estudiantes para que en el futuro puedan haber ciudadanos profesionales que sepan valorarse a sí mismo y que no sean personas aisladas sino que sean incluyentes y de esa manera se pueda ver un país Guatemala con profesionales de grandes cualidades y valore éticos.

El objetivo general es regular la comunicación y generar el máximo bien común de bienestar entre el ser humano y reducir lo máximo posible los prejuicios que dañan las relaciones sociales e intereses de las personas.

### 3.3 Código de ética

El Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (2008), indica que, el código de ética es la evolución progresiva de cada uno de los profesionales, los mismos deben tener unos principios como lo es la integridad, objetividad, competencia, cuidado, secreto y profesionalidad, estos principios son los que se tiene que tener en cuenta todo el tiempo en todas las actividades que se realiza y en cualquier ámbito de la vida.

El conjunto de normas y valores son principios tendientes a regular la conducta de las personas dentro del contexto y ambiente de un centro de trabajo, institución, organización, empresa, hogar, comunidad y sociedad, proponiendo que ese conjunto de normas, deberá ser cumplida de manera obligatoria en cualquier ámbito o contexto en donde se encuentre el ser humano, las normas y valores son las que hay que tener en cuenta en todo momento como parte de la conducta de todas las personas y como profesional. El objetivo general es regular el quehacer profesional en la propuesta de acción y conducta.

### 3.3.1 Integridad

El Instituto Mexicano de Contadores Públicos, (2015) explica que el principio de integridad impone una obligación a todos los profesionales de ser leales, veraces y honrados en todas las relaciones profesionales y de negocios. La integridad también implica actitudes objetivas, justas y veraces.

Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España, (2008) define que el principio de integridad impone a los profesionales de la obligación de ser honestos y francos en sus relaciones profesionales y de negocios. La integridad lleva asociada igualmente la imparcialidad y la veracidad.

Toda la comunidad educativa está regido a ser integro dentro de la institución, es la obligación de los que conforman el centro educativo a velar a que todos los miembros tengan pureza en las actitudes y de la misma manera esa actitud sea positivo y que inspire seguridad en las relaciones personales dentro y fuera del establecimiento.

### 3.3.2 Diligencia

Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España, (2008) expone que el principio de diligencia profesional impone a los profesionales las obligaciones de mantenerlos conocimientos y las capacidades técnico-profesional al nivel necesario y suficiente para asegurar que los clientes reciban un servicio profesional competente.

La diligencia profesional abarca todo lo relacionado con la responsabilidad de actuar de conformidad con los requerimientos de cada mandato y su ejecución cuidadosa, precisa y oportuna.

El profesional debe actuar con debido cuidado ya que está sometido a demostrar actitudes apegadas a la seriedad con el cargo que desempeña, amistad con los compañeros y estudiantes, agilidad en los quehaceres dentro del establecimiento, puntualidad en el trabajo y de la misma manera que este comprometido en todas las actividades diarias de la institución educativa, que este abierto a recibir órdenes de su subalterno y de la misma manera cumplirlas con seriedad, porque, un docente es un ejemplo a seguir y por lo tanto tiene que poseer todas las cualidades positivas ya que son valores importantes a demostrar hacia la comunidad educativa.

### 3.3.3 Confidencialidad

El Instituto Mexicano de Contadores Públicos, (2015) define el principio de confidencialidad impone una obligación, a todos los profesionales, de abstenerse de revelar fuera de la organización información confidencial obtenida como resultado de relaciones profesionales y de negocios, sin la autorización apropiada y específica, a menos que haya un derecho u obligación legal o profesional de revelarla.

El profesional deberá observar el principio de confidencialidad, incluso en el entorno social, estando alerta a la posibilidad de hacer una revelación por descuido, particularmente a un asociado cercano de negocios o a un miembro cercano o inmediato de su familia.

Es fundamental mantener la confidencialidad dentro de un establecimiento educativo con todos los miembros que lo conforma, es decir, director, docente, estudiante y junta directiva de padres de familia, deben ellos tener el principio de no divulgar informaciones, a menos que se le pide aclarar dichas informaciones, cada institución o empresa tienen sus propios secretos y las cuales no tienen por qué conocer otras entidades u organizaciones. Se debe mantener el secreto profesional y no revelar hecho o información, del mismo modo no usar dichas informaciones en beneficio propio.



### 3.3.4 Valores

Zamora, D. y Flores, R. (2009) explica que el tema de los valores es importante estudiarlo desde la comprensión de las representaciones sociales ya que ningún valor se puede explicar fuera del sistema de valores de una cultura determinada ya su vez están estrechamente relacionados con la educación del ser humano, por formar parte de la conciencia individual; la cual busca dar respuesta y actuar ante una situación determinada, en función de su propio criterio y conciencia. Es por ello que el carácter, la forma de ser, la forma de pensar y la forma de actuar de cada individuo son reflejo de sus valores.

Cada uno de los seres humanos poseen valores, dependiendo el contexto en que han vivido, crecido o creciendo, es decir en la familia o comunidad, sociedad, iglesia, escuela, cultura, creencia o costumbre. Hoy en día se puede asegurar que los valores son promotores para asegurar la calidad de vida de las personas justas y que fomente el bienestar de la sociedad en armonía, en los centros educativos para que los estudiantes puedan tener un aprendizaje significativo deben regirse a los valores ya que son la base para la formación profesional de cada uno para la construcción de una comunidad justa, democrática y desarrollada.

Los valores son capacidades para afrontar situaciones que se presentan en la vida cotidiana del ser humano. Armarse de valores, es enfrentar a alcanzar metas y objetivos a mediano o a largo plazo, según se plantea y lo que se quiere alcanzar. Los valores son desarrollados por las personas como autocontrol para tener conciencia de comportarse dentro de la sociedad. Autoevaluar sobre los valores para controlar y reflexionar cuanto o como es el resultado en cuanto al progreso de puntualidad, responsabilidad, honestidad, sinceridad, etc.

Para implementar y fortalecer los valores en el centro educativo, el docente debe buscar estrategias y metodologías para priorizar, las dinámicas son una de las estrategias para fomentar los valores, porque a través de dicha actividad los estudiantes se relacionan y conviven, no importando de donde sean o de donde vienen, el deporte es otra forma de relacionarse, hacer deporte es tener compromiso, seriedad, comunicación, respeto, concordancia, espíritu, coraje, esfuerzo y alegría, al

mismo tiempo se relaja y refresca la mente, el resultado último es que impulsa a seguir practicando dicha actividad.

### 3.3.5 Principios

Según el Diccionario de la Real Academia Española, (2009) principio es una norma o idea que rige el pensamiento o la conducta del ser humano. Los principios son un conjunto de conceptos básicos o fundamentales sobre los que descansan un conjunto de reglas o normas de aceptación general.

Los principios son fundamentales en donde el estudiante tiene que acatar como parte de su conducta en el día a día dentro del salón de clase y que exista equidad y respeto hacia los compañeros de clase y prescindir de la discriminación ya que delante de Dios somos iguales y dignos de ser respetados y de la misma forma el docente es el primero en regir a los principios y de ahí los estudiantes.

### 3.3.6 Responsabilidad

Según Lucas, F. (2018) la responsabilidad implica liderar y dirigir una entidad, organización, empresa o institución educativa, incluye tomar decisiones importantes, despliegue y control de recursos humanos, financieros, materiales tangibles e intangibles.

En el centro educativo es función o deber del docente fortalecer, ayudar y apoyar al director u otros miembros de la organización a tomar decisiones que sean necesarios para el beneficio adecuado de la entidad, es responsabilidad del director y toda la comunidad educativa ser responsable para ejercer juicios constructivos, fijar objetivos, metas a corto y a largo plazo, procesos de control y resultados eficientes de mejora interna y externa del establecimiento.

### 3.3.7 Profesionalismo

HirschAdler, A. (2013) explica a los profesionales que presta un servicio específico a la sociedad. Los profesionales acceden a la docencia tras un largo proceso de capacitación, requisito indispensable para estar acreditados para ejercerla.

Las tareas de un profesor es transmitir los conocimientos y estimular aprendizajes basado en valores, talentos y cualidades cognoscitivas para los estudiantes y para adquirir habilidades, métodos y actitudes para el crecimiento personal y entendimiento que fortalezca los saberes de los alumnos, es necesario que a la par del aprendizaje se fortalezcan los valores.

### 3.3.8 Autonomía

Según Hirsch Adler, A. (2013) la autonomía es la capacidad de tomar decisiones en el ejercicio de la profesión. Tiene que ver con estar libre de interferencias de control de otros y contar con un entendimiento adecuado.

La autonomía es sentirse libre profesionalmente para realizar adecuadamente y éticamente trabajos en las instituciones educativas o en cualquier otra organización, es decir, no puede intervenir personas ajenas o externas en la toma de decisiones que se haga, en un establecimiento siempre hay uno que quiere controlar e influir sobre otro que es pasivo, pero, como profesional, se debe de tomar las decisiones de otros, siempre y cuando sean constructivos.

### 3.3.9 Respeto

Según el manual de Código de Ética del Ministerio de Educación del Ecuador, (2012) el respeto es hacia sí mismo y hacia los demás. Es la manifestación y aceptación para los demás en diferentes formas, según sea el momento, contexto y situaciones que lo requiere.

El respeto es uno de los valores inherente al ser humano y debe ser manifestado en todo momento, no importando las situaciones, condiciones o contexto. En los centros educativos, uno de los valores a prevalecer, es el respeto para toda la comunidad educativa, empezando por el docente,

estudiante, director, padres de familia, director, coordinador técnico administrativo, director departamental y ministro de educación o, como también a las autoridades municipales y para todas las personas en los momentos que lo amerite respetar, no importando las edades.

### 3.3.10 La no discriminación

Castillo, C. (2010) define la no discriminación como a aceptación de las diferencias de raza, edad, nivel educativo, posición social y económica, cultura, orientación social, nacionalidad, credo política y religioso.

En los centros educativos siempre han habido las indiferencias entre los estudiantes, docentes, directores y hasta padres de familias, se ha visto o escuchado que, existe el etnocentrismo, que una cultura es superior a la otra cultura, especialmente si los estudiantes provienen de las áreas rurales.

La no discriminación entonces es, tolerar y aceptar la diversidad en todos los ámbitos de la actuación de cada uno de los miembros de la institución educativa, por medio de una relación de amistad, respeto, ayuda mutua, libertad de expresión y elección, habilidades, entre otros, esto contribuye a favorecer a un bienestar de desarrollo del establecimiento educativo entre estudiantes y docentes para la formación de futuros profesionales.

### 3.3.11 Secreto profesional

Según Briceño, C. (2010) el secreto profesional es guardar lo confiado al profesional en el tiempo que dura la prestación del servicio y cuando éste concluya. El profesional, guardará el secreto profesional y por ello no revelará por ningún motivo, los hechos, datos o circunstancias de que tenga conocimiento en el ejercicio de la profesión.

En el establecimiento educativo, los docentes que laboran o prestan sus servicios, no deben en ningún momento o circunstancia revelar informaciones que trate sobre la entidad, a menos que sea

autorizado por el interés de la autoridad que le compete, de lo contrario no se puede divulgar hechos o informaciones a la que se tiene acceso a beneficio propio o de agentes externas.

### 3.3.12 Conflicto de interés

Según el Código de Ética para Profesionales de Contabilidad, (2009) el profesional tomará medidas para identificar circunstancias que pueden originar un conflicto de interés. Dichas circunstancias pueden originar amenazas en relación con el cumplimiento de los principios fundamentales.

Los docentes, director, secretaria o padres de familia, deben, todos ellos, en todo momento estar atento sobre las circunstancias negativas que surgen durante o después de las horas laborales y analizarlas para darle una solución positiva o favorecedor de parte del que lo merece.

En los conflictos que surgen, los profesionales deben buscar una salida pacífica para solucionar los problemas existentes, dicho este, el docente, no puede competir directamente con los estudiantes sobre desacuerdos, intereses, tratos personales, etc., sino, primero evaluar por qué surgen los malestares y cuando sea necesario aplicar formas razonables para eliminar o reducir las contradicciones o discusiones surgidas.

## **Capítulo 4**

### **Propuesta**

#### 4.1 Nombre de la propuesta

Elaboración y socialización de un código de ética, dirigido al personal docente del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza "YinhatilNab'en", (Semilla de la Sabiduría) del municipio de San Mateo Ixtatán, departamento de Huehuetenango.

#### 4.2 Introducción

La elaboración y socialización del código de ética es el resultado de la propuesta obtenida durante la etapa de investigación, se dan a conocer el por qué y para qué se hizo, mientras se recolectaba la información, se fueron analizando diferentes tipos de problemas y se dio énfasis a uno de ellos y es el que más afecta al establecimiento con el personal docente y estudiantes.

La socialización del código de ética es dar a conocer la importancia de compartirlo con los docentes y estudiantes con el propósito de hacer conciencia a cada uno de ellos sobre la importancia que tiene regir la conducta, ética y moral del ser humano para lograr la convivencia armónica en el hogar, salón de clases, establecimiento, comunidad, iglesia, etc., rescatar estos valores es fundamental y al mismo tiempo fortalecerlos, una de las principales fortalezas del ser humano son los valores que posee independientemente, de la misma manera respetar los valores de los demás para sentirse valorado.

El código de ética fue una propuesta como producto de la Práctica Profesional Dirigida en la cual se plasman todos los elementos éticos dirigido al director, personal docente y estudiantes del del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza "YinhatilNab'en", (Semilla de la Sabiduría) del municipio de San Mateo Ixtatán, departamento de Huehuetenango, con el objetivo de practicar, estudiar, analizar, compartir, fortalecer y recomendar a aquellas personas que no

necesariamente sean estudiantes y comprendan el verdadero sentido de los valores morales que rigen la conducta en el día a día de nuestra vivencia en este mundo.

### 4.3 Justificación

El propósito del código de ética es fortalecer la conducta ética y moral de los estudiantes, personal docente y administrativo. Es importante resaltar que una institución educativa debe fomentar la práctica de los valores y especialmente, iniciando con el personal que tiene a cargo la formación de los estudiantes. El principal objetivo del código, es mantener una línea de comportamiento uniforme entre todos los integrantes del centro educativo. Al incluir instrucciones por escrito, no resulta necesario que un directivo explique a cada momento cuáles son las obligaciones que tienen que cumplir.

El código de ética plantea los deberes y obligaciones del director, personal docente y estudiantes, el director debe mostrar sujeción de sus subalternos para cumplir con la información requerida por las autoridades educativas, al mismo tiempo manifieste profesionalismo, respeto y responsabilidad en la ejecución de trámites, como en la forma de dirigir al personal docente y tener un clima afectivo con los estudiantes.

Los docentes deben de tener una buena relación y comunicación con toda la comunidad educativa de forma afectuosa y respetuosa, deben atender las necesidades de los padres de familia y estudiantes procurando mantener las buenas relaciones humanas en el centro educativo, los actos y hechos del establecimiento, se deben mantener con discreción, evitando hacer comentarios o publicaciones a personas ajenas para no afectar el prestigio de la institución ni atentar contra la vida privada de los estudiantes. Que el docente goce de libertad de cátedra y criterio en el proceso de enseñanza-aprendizaje implementando herramientas y metodologías en su desempeño laboral.

#### 4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

Durante el proceso de Práctica Profesional Dirigida en el instituto, se plantearon varias propuestas a los problemas que se encontraron dentro del establecimiento y en cada uno de ellos se planteó una propuesta de solución a cada hallazgo, las cuales son la poca coordinación entre el director y los docentes.

Al igual que la deficiente de la dirección, realización de actividades educativas inadecuadas, deficiente clima afectivo entre el personal docente, inaptitud de algunos docentes sobre la aplicación de metodologías en el proceso de enseñanza aprendizaje, deficiencia en la aplicación de disciplina, los valores no se cumplen en la totalidad dentro y fuera del establecimiento, no existe trabajo en equipo entre estudiantes y docentes, discriminación entre el equipo de trabajo en el establecimiento y por lo existe la indiferencia entre ellos.

Cada uno de los docentes tienen sus puntos de vista propios por lo que no se llega a un acuerdo como equipo de labores, falta de práctica de valores por lo que se da una mala imagen en el establecimiento y del cual surgen desacuerdos laborales, deficiencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

De todos los problemas encontrados durante la etapa de la investigación se dio énfasis a uno solo el cual hace énfasis en los valores, que es lo que se está extinguiendo y para darle solución al problema, se hizo un análisis del porque no se pone en práctica estos valores y de la misma manera se buscó una solución para la cual se elaboró un código de ética y se socializo con el personal docente, estudiantes y personal administrativo para darles a conocer la importancia de ponerlos en práctica y rescatarlos, porque los valores son uno de los atributos fundamentales de cada ser humano.



## 4.5 Objetivos

### 4.5.1 Objetivo general

Implementar un código de ética, dirigido al personal docente del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza “YinhatilNab’en”, (Semilla de la Sabiduría) del municipio de San Mateo Ixtatán, departamento de Huehuetenango.

### 4.5.2 Objetivos específicos

- Socializar el código de ética con el personal docente del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza YinhatilNab’en (Semilla de la Sabiduría), del municipio de San Mateo Ixtatán, departamento de Huehuetenango.
- Proporcionar por escrito un código de ética a los docentes del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza YinhatilNab’en (Semilla de la Sabiduría) para normar su conducta dentro del establecimiento.
- Concientizar a través del código de ética al personal docente sobre la importancia de regir la conducta del ser humano con base a los principios morales y éticos en el Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza YinhatilNab’en (Semilla de la Sabiduría).

## 4.6 Estrategias

- Elaborar un manual de código de ética dirigido a los docentes del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza YinhatilNab’en (Semilla de la Sabiduría) a través de un experto capacitado y con experiencia en la elaboración del manual del código de ética.

- Promover capacitaciones sobre valores morales para impulsar cambios positivos a los docentes del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza YinhatilNab'en (Semilla de la Sabiduría).
- Contratar a un especialista para capacitar a los docentes del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza YinhatilNab'en (Semilla de la Sabiduría) sobre la importancia de los valores morales.

#### 4.7 Resultados esperados

- Socializar el código de ética entre los docentes y estudiantes del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza YinhatilNab'en (Semilla de la Sabiduría) para la práctica y fortalecimiento de los valores en el centro educativo.
- Que se apliquen los valores de la mejor manera en el establecimiento, para lograr una convivencia armónica entre la comunidad educativa.
- Proporcionar al director y a los docentes del establecimiento una copia del manual de código de para exigir y al mismo tiempo recomendar las charlas continuas a realizar en el salón de clase para todos los estudiantes la importancia de los valores.

#### 4.8 Actividades

- Introducir dinámicas con los docentes en grupo donde cada equipo elabore productos como ejemplo dentro de su empresa, para después preguntar si se trabajó en equipo y si no cuál fue el motivo, de ahí, el tema de los valores.

- Conformar grupos con los profesores y promover trabajos con los mismos sobre la importancia de los valores morales y de cada uno de sus elementos con la implementación de la técnica “La Pizza”.
- Realizar exposiciones con presentaciones de diapositivas sobre el código de ética, para después de socializar el tema, pedir la participación y observación del director y los docentes de la institución educativa sobre los valores éticos.

#### 4.9 Cronograma de actividades

**Tabla 2**  
**Cronograma de actividades de la ejecución de la propuesta**

<b>Estrategia</b>	<b>Resultados esperados</b>	<b>Actividades</b>	<b>Me s 1</b>	<b>Me s 2</b>	<b>Me s 3</b>	<b>Observacione s</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar un manual de código de ética dirigido a los docentes del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza YinhatilNab’ee (Semilla de la Sabiduría) a través de un</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socializar el código de ética entre los docentes y estudiantes del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza YinhatilNab’ee (Semilla de la Sabiduría) para la práctica y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducir dinámicas con los docentes en grupo donde cada equipo elabore productos como ejemplo dentro de su empresa, para después preguntar si se trabajó en equipo y si no cuál fue el</li> </ul>			X	

<p>experto capacitado y con experiencia en la elaboración del manual del código de ética.</p>	<p>fortalecimiento de los valores en el centro educativo.</p>	<p>motivo, de ahí, el tema de los valores.</p>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover capacitaciones sobre valores morales para impulsar cambios positivos a los docentes del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza YinhatilNab'e n (Semilla de la Sabiduría).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que se apliquen los valores de la mejor manera en el establecimiento, para lograr una convivencia armónica entre la comunidad educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformar grupos con los profesores y promover trabajos con los mismos sobre la importancia de los valores morales y de cada uno de sus elementos con la implementación de la técnica "La Pizza".</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratar a un especialista para capacitar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar al director y a los docentes del</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar exposiciones con</li> </ul>				

<p>a los docentes del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza YinhatilNab'e n (Semilla de la Sabiduría)</p>	<p>establecimiento o una copia del manual de código de para exigir y al mismo tiempo recomendar las charlas.</p>	<p>presentaciones de diapositivas sobre el código de ética, para después de socializar el tema, pedir la participación y observación.</p>				
---	--	---	--	--	--	--

Fuente: elaboración propia, 2018

#### 4.10 Metodología

Bastar, S. (2012) indica que metodología de la investigación, define que, la metodología de la investigación es “la disciplina que se encarga del estudio crítico de los procedimientos, y medios aplicados por los seres humanos, que permiten alcanzar y crear el conocimiento en el campo de la investigación científica”.

En la implementación de la propuesta se plantearon preguntas como una estrategia para indagar conocimientos previos de los participantes, para después esclarecer del porqué de los problemas que atraviesan el centro educativo por medio de presentaciones de power point.

##### 4.10.1 El método comparativo

Según Aguilera, R. (2013) el método comparativo tiene la ventaja de estudiar las similitudes y diferencias entre las estructuras sociales, políticas, económicas, administrativas y gubernamentales que integran la vida moderna con el Estado, la sociedad, los organismos civiles, las organizaciones culturales y la organización económica, entre otros aspectos.

En fase de la investigación de la Práctica Profesional Dirigida se promovió el análisis de una manera de dinámica con todo el grupo durante la capacitación y se hicieron comparaciones sobre lo analizado llegando al punto negativo que es sobre los valores que no se promueven dentro del establecimiento.

#### 4.10.2 Método inductivo

Bastar, S. (2012) define que, el método inductivo, es un procedimiento racional que va de lo individual a lo general. Este método se aplica en procesos de orden intelectual, porque es un procedimiento de sistematización en el que a partir de resultados particulares se buscan las relaciones generales que las expliquen.

En la presentación de la propuesta como parte de la Práctica Profesional Dirigida, se implementó la participación individual para comentar los puntos de vista de cada uno de los participantes y posteriormente se conformaron grupos para llegar a conclusiones de la causa y efecto negativo del problema y posteriormente plantear soluciones de mejora con la ayuda del capacitador.

Durante la etapa de investigación en el establecimiento, como parte de la Práctica Profesional Dirigida, se puso en práctica el método inductivo en donde busca recabar información individual y general de parte de la comunidad educativa, en este caso, se empezó a obtener información con docentes individualmente, llegando al punto exacto requerido de las situaciones negativas que atraviesa el centro educativo YinhatilNab´en.

#### 4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

En la socialización del código de ética en el establecimiento, el licenciado que realizó y socializó el manual de código de ética, es una persona con capacidad, experiencia, maestro de educación primaria, docente el nivel medio y de Universidad Panamericana, por lo que se puede afirmar que es apto para realizar todo tipo de actividades, como capacitaciones, talleres sobre tecnología

educativa, charla y socialización de manuales de herramientas de aprendizaje, etc. El experto que ejecutó la propuesta es el Licenciado Samuel Argueta González.

Durante la implementación de la propuesta sobre el código de ética, participaron docentes del nivel diversificado del Instituto YianhatilNab'en (Semilla de la Sabiduría) dando a conocer la importancia de la práctica de valores y de igual forma se inculco a los mismos la sostenibilidad de los valores y realizar constantemente charlas para los estudiantes en búsqueda de la permanencia y ejecución de los valores morales. El capacitador invito al personal docente y administrativo a que la propuesta de código de ética, sea un elemento permanente dentro y fuera del establecimiento, que cada cierto tiempo los docentes puedan escoger un tiempo para socializar el manual con los alumnos.

#### 4.12 Recursos

En todo proceso de enseñanza-aprendizaje es de suma importancia los recursos o materiales para facilitar el aprendizaje, en una investigación, también, los recursos son fundamentales para el proceso y recopilación de información.

##### 4.12.1 Humanos

En el proceso de Práctica Profesional Dirigida, los elementos que formaron parte del proceso fueron el director, los docentes, estudiantes, capacitador y el estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de Universidad Panamericana, sede San Mateo Ixtatán, Huehuetenango.

#### 4.12.2 Materiales

Los materiales son elementos esenciales que ayudan a que una investigación sea completa y eficiente, los recursos fueron; computadora, proyectores, memoria USB, internet, celulares, extensiones, hojas, cartulinas, lapiceros, marcadores, maskintape, tijeras, resistol y periódicos.

#### 4.13 Presupuesto

**Tabla 3**  
**Presupuesto de socialización de la propuesta**

<b>No.</b>	<b>Rubro</b>	<b>Monto</b>	<b>Fuente de financiamiento</b>
1	Elaboración de manual de código de ética	Total Q 1,300.00	Financiamiento propio
2	Socialización de código de ética	Total Q 500.0	Financiamiento propio
3	Impresión de doce manuales de código de ética	Total Q 138.00	Financiamiento propio
4	Empastado de doce manuales de código de ética	Total Q 144.00	Financiamiento propio
5	Compra de hojas	Total Q 2.00.00	Financiamiento propio
6	Cuatro cartulinas	Total Q 5.00.00	Financiamiento propio
7	Cuatro lapiceros	Total Q 5.00.00	Financiamiento propio
8	Cuatro marcadores	Total Q 20.00.00	Financiamiento propio
9	Dos maskintape	Total Q 24.00.00	Financiamiento propio
10	Dos tijeras	Total Q18.00.00	Financiamiento propio
11	Dos botes de resistol	Total Q 18.00.00	Financiamiento propio
12	Dieciséis refacciones	Total Q 120.00	Financiamiento propio
<b>Gran total Q 2,294.00</b>			

Fuente: elaboración propia, 2018



## **Capítulo 5**

### **Sistematización de la propuesta**

#### **5.1 Experiencia vivida**

En cada etapa de estudio siempre existe una parte en la cual se debe realizar una práctica como parte de la formación académica de todo estudiante universitario, por medio del cual hay un proceso a poner en marcha como lo es la investigación en donde se recolecta información para conocer el funcionamiento del centro educativo, como es dirigido, mantenido, organizado, sus objetivos, misión y visión, se lleva a cabo o no todas las actividades de parte de los que lo conforman como entidad institucional.

La Práctica Profesional Dirigida, es un proceso de realización de doscientas horas de auxiliatura al personal administrativo del centro educativo, es un proceso que se tiene que llevar a cabo en la dirección del centro educativo para obtener experiencia sobre la administración, elaboración de papelería importante, actas de todo tipo, ordenamiento de archivos, elaboración de solicitudes, notas de permiso, reuniones con padres de familia, estudiantes, docentes y junta directiva de padres de familia, solución de problemas que surgen entre los estudiantes, velar el cumplimiento de las actividades, arreglo de documentos de estudiantes graduandos para la revisión respectiva de parte del Coordinador Técnico Administrativo.

Durante la estadía en la dirección del establecimiento como practicante, hubo momentos en que se tuvo la oportunidad de auxiliar al director en su ausencia, y para ejercer el cargo es difícil, porque existen diferentes problemas que resolver, la mayoría de los problemas no se resolvieron sino que se tenía que esperar al director o trasladarlo a la directora del ciclo básico y secretaria, asumir ese cargo se requiere de mucha paciencia y experiencia, también se verifica si los docentes cumplen con el horario de clases, si están fuera del salón de clase o no están impartiendo sus cursos, son situaciones que hay que buscarles solución, de lo contrario los estudiantes se pronuncian contra el

director, por inconformidades por no recibir los cursos, se requiere que todas las actividades se lleven a cabalidad en el centro educativo.

En el inicio de la Práctica Profesional Dirigida, se realizó una investigación como parte del proceso de dicha práctica, en la cual se pudo recolectar suficiente información sobre los problemas que atravesaba la institución educativa, se analizaron, se hizo uso de algunos métodos o técnicas para poder determinar el origen de los problemas, se entrevistaron a docentes, estudiantes y director, es así como se dio prioridad a un solo problema “los valores”, se tomó como el número uno que afectaba al instituto y de ahí se procedió con el aval del asesor de la práctica, se elaboró un código de ética, para después socializarlo y proporcionar el manual a todo el personal administrativo y docente, como prueba de que se dio enfoque al problema.

## 5.2 Reconstrucción histórica

La Práctica Profesional Dirigida se llevó a cabo en los meses de mayo, junio y julio, se elaboraron instrumentos como la entrevista para recabar información las cuales sirvieron como guía para conocer los diferentes problemas que afectaban al instituto, en los primeros días se entregó una solicitud a la dirección como primer requisito de la Práctica Profesional Dirigida, se dio aval a lo que se solicitaba y después se empezó con las doscientas horas de auxiliares al personal administrativo del centro educativo, que también es otro requisito que se requiere y de ahí la presentación formal para empezar con lo que hacer de la dirección.

En la primera semana de mayo se dieron indicaciones de parte del asesor de la Práctica Profesional Dirigida, para posteriormente ponerlos en práctica en donde se llevó a cabo, todo lo que indicó el asesor se puso en marcha en todo momento de la práctica en la dirección, los primeros días de la ejecución de la práctica fueron difíciles, porque no encontraba que hacer, sino pedir indicaciones de cómo hacer cualquier actividad, el personal administrativo fue en todo momento muy amable en brindar ayuda, de esta manera, se tomó confianza en hacer aún mejor las cosas y actividades del centro educativo.

En el comienzo del mes de junio, se empezó con la investigación como uno de los procesos de la Práctica Profesional Dirigida, llevando los pasos que se requiere, de ahí se fueron encontrando los problemas del establecimiento, en donde todos estaban involucrados, para dichos problemas, nadie hacía un eco para ver el porqué de los problemas, sino todo el personal hacía lo que bien les parecía, con toda esa información y observaciones dentro del centro educativo.

Se pudo detectar la parte negativa que estaba afectando el prestigio del establecimiento como institución, se decía o decían los involucrados dentro del establecimiento, como director, docentes, padres y madres de familia, estudiantes y junta directiva, que practicaban valores morales, pero, tal vez eso era antes, porque de lo que se pudo detectar era otra cosa fuera de lo que se decía del instituto.

A finales del mes de junio, se fueron dando ya los análisis sobre los principales problemas encontrados y se dio enfoque o se eligió a uno de ellos, el cual fue los valores morales que era uno de los problemas al que no se daba atención, es decir, estaba abandonado el tema, porque no se practicaban por toda la comunidad educativa, por eso mismo se escogió para darle el seguimiento requerido, se elaboró un código de ética para dejarlo como base a la dirección, se buscó a un experto para la socialización del código de ética a los docentes del instituto para posteriormente convocar a los estudiantes para compartir dicho código a través de charlas para el fortalecimiento de los valores, ya que son uno de los principios que deben tomar en cuenta todos los profesionales como parte de la formación académica.

A finales de la tercera semana del mes de agosto se ejecutó la socialización del manual de código de ética para el establecimiento YinhatilNab'en (Semilla de la Sabiduría) la ejecución se realizó gracias a la ayuda de un experto del tema o manual ya mencionado.

La socialización sobre el manual de código de ética, se llevó a cabo gracias a la participación de todos los docentes, para despertar la motivación o interés a los participantes, el licenciado que impartía la charla siempre introducía dinámicas, elaboración de trabajos y exposiciones para las reflexiones, para que todo fuera de la mejor manera posible.

Al mismo tiempo se dejaba tiempo para que comentaran lo que sentían sobre la socialización del código de ética, al final de la charla, los docentes y el director manifestó su profundo agradecimiento sobre el proyecto realizado en el establecimiento y que era un tema que se quería abordar con todo el personal juntamente con los estudiantes.

En la última semana del mes de mayo se procedió a solicitar información sobre los datos y antecedentes del instituto, los cuales son la visión, misión, creación, años de función, fundadores, etc., las informaciones obtenidas fueron extraídas dentro del PEI, Proyecto Educativo Institucional, estas actividades son partes fundamentales del informe de Práctica Profesional Dirigida, son las que hacen a la institución educativa ser legal a su función como organización importante del municipio.

### 5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta

Tomando en cuenta el problema abordado y con el afán de buscarle una solución viable, se elaboró un código de ética dirigido al personal docente del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza "YinhatilNab´en", (Semilla de la Sabiduría) del municipio de San Mateo Ixtatán, departamento de Huehuetenango, el cual luego de su elaboración se socializó con también con el director y docentes del referido establecimiento, con el propósito que el código de ética, quede como base y que de la misma manera sirva como guía para implementar la aplicación de los valores morales dentro del centro educativo tanto con docentes como también con estudiantes.

En el código de ética se describe valores como; responsabilidad, puntualidad, profesionalismo y compromiso de todo el personal del centro educativo van ligados a unos principios éticos como parte de sus actos cotidianos en los labores educativas, de la misma forma, el establecimiento como entidad educativa sirva de beneficio en la práctica de las buenas relaciones humanas y valores con base al código de ética.

## 5.4 Principales lecciones aprendidas

- La Práctica Profesional Dirigida es un proceso fundamental para todo estudiante, la cual tiene un efecto positivo a nivel personal y hacia las personas que forman parte durante la ejecución, pero, también deja un potencial de conocimientos significativos personalmente y para mencionar, que, los valores son uno de los elementos que fueron siempre incluidos a la par de la práctica. Todos los seres humanos siempre se arman de coraje y valentía para iniciar actividades en todo momento.
- Al tener una actitud positiva frente a todos los problemas en los momentos del proceso de la Práctica Profesional Dirigida, favorece el enfrentar las cosas con valentía y perseverancia para alcanzar los objetivos y metas planeadas o establecidas. Y en la ejecución de la propuesta se obtuvieron resultados benéficos a favor de los involucrados como director, docentes y estudiantes.
- En la ejecución y socialización del código de ética hubieron debilidades como en las fechas planeadas no se llevaron a cabo, debido a que el personal contratado posponía la fecha, pero, todas las debilidades pasaron a ser fortalezas, porque se lograron resultados significativos que impactaron a los participantes y posteriormente a favor de los estudiantes, pero lo más impactante de todo, es que deja un aprendizaje significativo a favor como estudiante universitario.
- El papel que deben desempeñar todos los docentes hoy en día en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es que sean facilitadores capaces de promover la práctica de valores en los centros educativos, ya que son principios fundamentales que forman parte de nuestras actividades como la transmisión y promoción de la misma, los docentes son el ejemplo a seguir para todos los estudiantes y que sean capaces de transmitir esos valores morales a través de sus actos.

## **Conclusiones**

La Práctica Profesional Dirigida es un proceso en donde el estudiante desarrolla o experimenta nuevos conocimientos y habilidades como parte de su formación profesional y desarrollo del mismo.

La elaboración del informe de Práctica Profesional Dirigida, es una experiencia nueva para el estudiante, ya que, de ello se obtienen experiencias diferentes a lo ya obtenido y un aprendizaje nuevo que es de aprovechar al máximo.

La socialización del código de ética como parte fundamental de la práctica, es un instrumento de mejora a los problemas del centro educativo, como también para generar cambios de conducta en los docentes y estudiantes, que sirvan como ejemplo a seguir.

Un profesional que pretende formarse en el ámbito de la educación debe conocer los diferentes tipos de valores como parte de los principios adquiridos para realizar su trabajo y ser líder de buen carácter dentro de la sociedad.

Es necesario que los docentes en los centros educativos, fortalezcan la transmisión de los valores morales para una convivencia pacífica y sana, de esta manera, formar alumnos de mejor calidad para un desarrollo eficiente de cada uno y que sean buenos ciudadanos guatemaltecos.

## Referencias

- Aguilera, R. (2013) *Las estrategias y los instrumentos de evaluación desde el enfoque formativo*. México. Segunda edición electrónica.
- Bastar, S. (2012) *Metodología de la investigación, red de tercer milenio*. México.
- Bolívar, A. (2016) *Educación en valores, Una educación de la ciudadanía*. España.
- Castillo, C. (2010) *Fundamentos de los códigos de ética de los colegios profesionales*. San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica.
- Chirinos, R. (2014) *Técnicas para la recolección de información en la investigación acción participativa*. México.
- Diccionario de la Real Academia Española*, (2009). España. *Diccionario de la Real Academia Española*, (2018). España.
- El Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (2008) *Código de Ética Profesional*. España.
- El Instituto Mexicano de Contadores Públicos (2015) *Código de Ética Profesional*. Distrito Federal, México.
- HirschAdler, A. (2013) *La Ética Profesional Basada en Principios y su Relación con la Docencia*. Distrito Federal, México
- López de Méndez, A. (2012) *Investigación Acción*. Puerto Rico.
- López, E. (2011) *Técnicas para la realización de entrevistas*. Distrito Federal, México.

Muñoz, A. (2014) *Cooperantes como modelo de ciudadanos en Colombia*. Quito, Ecuador.

Zamora, D. y Flores, R. (2009) *La educación Física y el Deporte como medios para adquirir y desarrollar valores en el nivel primario*. San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica




## Anexos

### Cartas de autoridades

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,  
Guatemala, 30 de enero del 2019.-----

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Elaboración y socialización de un código de ética, dirigido al personal docente del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza "YinhatilNab'en", (Semilla de la Sabiduría) del municipio de San Mateo Ixtatán, departamento de Huehuetenango.** Presentado por el estudiante: **Felipe Lucas Gómez.** 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.



Asesor: **Oscar Antulio Agustín Zuñiga**  
Magister en Innovación y Formación Universitaria  
Colegiado: 14,629

## Solicitud de práctica

Guatemala, 07 de mayo de 2,018

Profesor:

Diego Gómez Alonzo

Director del Instituto de Educación Básica y Diversificada por Cooperativa de Enseñanza "Yinhatil Nab'en" (Semilla de la Sabiduría)  
San Mateo Ixtatán, Huehuetenango

Respetable Señor Director:

Reciba un cordial saludo de la Coordinación del Campus Central de la Facultad de Ciencias de la Educación.

El motivo de la presente es solicitar su colaboración con esta Casa de Estudios para que el estudiante Felipe Lucas Gómez, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, pueda realizar la Práctica Administrativa en la institución que usted dignamente dirige.

Dicha práctica se encuentra contemplada para iniciar el 07 de mayo del presente año y será coordinada por el licenciado Oscar Antulio Agustín Zuñiga, quien oportunamente estará realizando visitas de monitoreo y supervisión.

Agradezco su atención y buenos oficios, al permitir que el estudiante pueda cumplir con un requisito académico y proyectar la filosofía y labor social de Universidad Panamericana.

Atentamente,

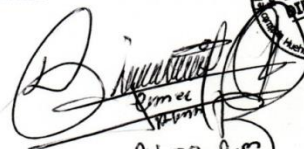
f.



Licda. María Silvia Simón Juan.  
Coordinador de Sede San Mateo Ixtatán  
Facultad de Ciencias de la Educación



Licda. María Silvia Simón Juan  
COORDINADORA  
SEDE SAN MATEO IXTATÁN, HUEHUETENANGO



9:30 a.m.  
14-05-2018  
Recibido

## Ficha informativa del estudiante

### FICHA INFORMATIVA DEL ESTUDIANTE

#### Datos del estudiante

Nombre completo Felipe Lucas Gómez  
Carné 201403172 Fecha de nacimiento 11/10/1980  
Edad 37 Dirección Cantón Yunechonhab' San Mateo Ixtatán  
Números de teléfono 46767196  
Correo electrónico 201403172@upana.edu.gt

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

- a. Nombre de la institución educativa Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza Yinhatil Nab'en (Semilla de la Sabiduría)  
b. Nombre del jefe inmediato PEM Diego Gómez Alonzo  
c. Dirección Chakchakk'en San Mateo Ixtatán  
d. Números de teléfono 53457358  
e. Correo electrónico diegoagomez78@gmail.com

#### Datos de la práctica

Periodo del 7 de mayo de 2018 al 23 de julio de 2018

#### Nombre y firma del jefe inmediato y/o supervisor

- a. Por la institución educativa  
Diego Gómez Alonzo  
b. Por la Universidad Panamericana  
Oscar Antulio Agustín Zuñiga



Lugar y fecha San Mateo Ixtatán, 23 de julio de 2018

## Hojas de asistencia



UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Nombre de la institución educativa Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza, Yinhatil Nab'en (Semilla de la Sabiduría)

Nombre del asesor Oscar Antulio Agustín Zuñiga

Nombre del alumno practicante Felipe Lucas Gómez

### CONTROL DE ASISTENCIA PARA PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA

No	Fecha	Cantidad de horas	Firma del jefe inmediato	Observaciones
<b>Semana 1</b>				
1	7/05/2018	4.5		
2	8/05/2018	4.5		
3	9/05/2018	4.5		
4	10/05/2018	4.5		
5	11/05/2018	4.5		
<b>Semana 2</b>				
1	14/05/2018	4.5		
2	15/05/2018	4.5		
3	16/05/2018	4.5		
4	17/05/2018	4.5		
5	18/05/2018			
<b>Semana 3</b>				
1	21/05/2018	4.5		
2	22/05/2018	4.5		
3	23/05/2018	4.5		
4	24/05/2018	4.5		
5	25/05/2018	4.5		
<b>Semana 4</b>				
1	28/05/2018	4.5		
2	29/05/2018	4.5		
3	30/05/2018	4.5		
4	31/05/2018	4.5		
5	01/06/2018	4.5		

(f)

Asesor



UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
 LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Nombre de la institución educativa Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza, Yinhatil Nab'en (Semilla de la Sabiduría)

Nombre del asesor Oscar Antulio Agustín Zuñiga

Nombre del alumno practicante Felipe Lucas Gómez

CONTROL DE ASISTENCIA PARA PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA

No	Fecha	Cantidad de horas	Firma del jefe inmediato	Observaciones
<b>Semana 1</b>				
1	04/06/2018	4.5		
2	05/06/2018	4.5		
3	06/06/2018	4.5		
4	07/06/2018	4.5		
5	08/06/2018	4.5		
<b>Semana 2</b>				
1	11/06/2018	4.5		
2	12/06/2018	4.5		
3	13/06/2018	4.5		
4	14/06/2018	4.5		
5	15/06/2018	4.5		
<b>Semana 3</b>				
1	18/06/2018	4.5		
2	19/06/2018	4.5		
3	20/06/2018	4.5		
4	21/06/2018	4.5		
5	22/06/2018	4.5		
<b>Semana 4</b>				
1	02/07/2018	4.5		
2	03/07/2018	4.5		
3	04/07/2018	4.5		
4	05/07/2018	4.5		
5	06/07/2018	4.5		

(f)

Asesor



UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
 LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Nombre de la institución educativa Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza, Yinhatil Nab'en (Semilla de la Sabiduría)

Nombre del asesor Oscar Antulio Agustín Zuñiga

Nombre del alumno practicante Felipe Lucas Gómez

CONTROL DE ASISTENCIA PARA PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA

No	Fecha	Cantidad de horas	Firma del jefe inmediato	Observaciones
<b>Semana 1</b>				
1	09/07/2018	4.5		
2	10/07/2018	4.5		
3	11/07/2018	4.5		
4	12/07/2018	4.5		
5	13/07/2018	4.5		
<b>Semana 2</b>				
1	16/07/2018	4.5		
2	17/07/2018	4.5		
3	18/07/2018	4.5		
4	19/07/2018			
5	20/07/2018			
<b>Semana 3</b>				
1	23/07/2018	4.5		
2	22/07/2018			
3				
4				
5				
<b>6Semana 4</b>				
1				
2				
3				
4				
5				

(f)   
 Asesor

## Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica



Instituto de Educación Diversificada por  
Cooperativa de Enseñanza "Yinhatil  
Nab'en" (Semilla de la Sabiduría)



INSTITUTO DE EDUCACION DIVERSIFICADA POR COOPERATIVA DE  
ENSEÑANZA "YINHATIL NAB'EN", (SEMILLA DE LA SABIDURÍA), DEL  
MUNICIPIO DE SAN MATEO IXTATÁN, DEPARTAMENTO DE  
HUEHUETENANGO, GUATEMALA, C. A.

### HACE CONSTAR

Que el estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, **Felipe Lucas Gómez** completo en este centro educativo 200 horas de Practica Profesional Dirigida, que la Universidad Panamericana requiere como parte de su formación académica, habiendo apoyado amplia y satisfactoriamente en las tareas que aquí se desarrollan.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE AL INTERESADO CONVENGA SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CONSTANCIA, EN UNA HOJA MEMBRETADA DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA, EN EL MUNICIPIO DE SAN MATEO IXTATÁN A LOS VIENTICUATRO DÍAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO.

Vo. Bo.  
MEPBI: Diego Gómez Alonzo  
Director Técnico Administrativo

## Certificación de acta de inicio de la práctica

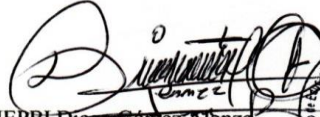
LA INFRACRITA SECRETARIA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN DIVERSIFICADA POR COOPERATIVA DE ENSEÑANZA YINHATIL NAB'EN (SEMILLA DE LA SABIDURÍA), CANTÓN CHAKCHAKK'EN, SAN MATEO IXTATÁN, HUEHUETENANGO, GUATEMALA, HACE CONSTAR QUE TIENE A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS ADMINISTRATIVO AUXILIAR NO. 02, EN LA QUE A FOLIOS 07 Y 08 APARECE EL ACTA NO. 04-2018, QUE COPIADA LITERALMENTE DICE: -----


Acta No. 04-2018. En el Cantón Chachakk'en del municipio de San Mateo Ixtatán, departamento de Huehuetenango, siendo las siete horas con treinta minutos del día lunes siete de mayo del año dos mil dieciocho, reunidos en la dirección que ocupa el Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza Yinhatil Nab'en, (Semilla de la Sabiduría), el director MEPBI diego Gómez Alonzo la Secretaria Contadora Licenciada Felipa Bautista Hernández quien suscribe la presente y el profesional Felipe Lucas Gómez quien manifiesta ser estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana de Guatemala con sede en este municipio, para dejar constancia de lo siguiente; PRIMERO: el Director Diego Gómez Alonzo da la cordial bienvenida a los presentes informando el motivo de la reunión que es para dar a conocer que el profesional mencionado anteriormente presento solicitud a esta dirección para realizar su Práctica Profesional Dirigida en este centro educativo; SEGUNDO: el director da por aprobada la solicitud presentada y se le agradece por elegir al Yinhatil Nab'en; TERCERO: el director en uso de su autoridad que le confiere su nombramientos emitido por la Dirección Departamental de Educación juramenta a el PSE Felipe Lucas Gómez mediante la Ley de Educación Nacional vigente en el país, así mismo le da formal toma de posesión para que pueda realizar su práctica profesional dirigida, indicándole que estará bajo el reglamento interno del centro educativo en el área de administración, se le recomienda su puntualidad y responsabilidad respecto al horario de su práctica e involucrarse en todas las actividades que están planificados en el Plan Operativo Anual; así mismo el profesor practicante manifiesta que su proceso será de doscientas horas iniciando a partir del día de hoy siete de mayo y finalizara hasta que cumpla las doscientas horas bajo el monitoreo y supervisión del Licenciado Oscar Antulio Agustín Zúñiga; CUARTO: Se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha a treinta minutos después de su inicio la que previa lectura se ratifica firmando quienes intervenimos.....

Y PARA LOS USOS LEGALES CORRESPONDIENTES QUE AL INTERESADA CONVenga, FIRMO Y SELLO LA PRESENTE EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA A LOS QUINCE DÍAS DE MAYO DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO.

  
Licda: Felipa Bautista Hernández  
Secretaria Contador



  
MEPBI Diego Gómez Alonzo  
Director Técnico Administrativo





## Certificación de acta de finalización de la práctica

LA INFRACRITA SECRETARIA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN DIVERSIFICADA POR COOPERATIVA DE ENSEÑANZA YINHATIL NAB'EN (SEMILLA DE LA SABIDURÍA), CANTÓN CHAKCHAKK'EN, SAN MATEO IXTATÁN, HUEHUETENANGO, GUATEMALA, HACE CONSTAR QUE TIENE A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS ADMINISTRATIVO AUXILIAR NO. 02, EN LA QUE A FOLIOS 16 y 17 APARECE EL ACTA NO. 09-2018, QUE COPIADA LITERALMENTE DICE: -----

Acta No. 09-2018. En el Cantón Chachakk'en del municipio de San Mateo Ixtatán, departamento de Huehuetenango, siendo las doce en punto del día martes veinticuatro de julio del año dos mil dieciocho, reunidos en la dirección que ocupa el Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza Yinhatil Nab'en, (Semilla de la Sabiduría), el director MEPBI Diego Gómez Alonzo, la secretaria contadora Licenciada Felipa Bautista Hernández quien suscribe la presente y el profesional Felipe Lucas Gómez, estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana de Guatemala con sede en este municipio quien estuvo realizando su Práctica Profesional Dirigida en este centro educativo, para dejar constancia de lo siguiente; PRIMERO: El director Diego Gómez Alonzo da la cordial bienvenida a los presentes informando el motivo de la reunión que es para dar a conocer que el profesional mencionado anteriormente ha finalizado su Práctica Profesional Dirigida habiendo cumplido doscientas horas exactas en este instituto de una manera satisfactoria; SEGUNDO: el profesional agradece al personal por el apoyo que se le brindó en el transcurso de su proceso, a la vez el director toma la palabra y agradece al profesor por haber elegido y confiado en el Yinhatil Nab'en para que pudiera realizar dicho proceso; TERCERO: se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha a treinta minutos después de su inicio la que previa lectura se ratifica firmando en ella quienes intervenimos.

Y PARA LOS USOS LEGALES CORRESPONDIENTES QUE AL INTERESADO CONVenga, FIRMO Y SELLO LA PRESENTE EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA A LOS VEINTICUATRO DÍAS DE JULIO DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO.

  
Licda: Felipa Bautista Hernández  
Secretaria Contador



  
MEPBI Diego Gómez Alonzo  
Director Técnico Administrativo



## Galería fotográfica

Realizando trabajo de oficina



Capacitador



Realizando trabajo en equipo



Participantes de la socialización del código de ética

