

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



Fortalecimiento de las relaciones interpersonales a través de manual de estrategias efectivas, entre director y equipo de docentes del Colegio privado mixto “Perla Escondida” del municipio de Cuilco, del departamento de Huehuetenango

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Reuel Pérez Bartolón

Guatemala
2019

Fortalecimiento de las relaciones interpersonales a través de manual de estrategias efectivas, entre director y equipo de docentes del Colegio privado mixto “Perla Escondida” del municipio de Cuilco, del departamento de Huehuetenango

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Reuel Pérez Bartolón

Licenciado Emigdio Gudiel Ramos López (**Asesor**)

Licenciada Ana Marina Yol (**Revisora**)

Guatemala
2019

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: Reuel Pérez Bartolón
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. 181 021118

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

1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **Fortalecimiento de las relaciones interpersonales a través de manual de estrategias efectivas, entre director y equipo de docentes del Colegio privado mixto “Perla Escondida” del municipio de Cuilco, del 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, **Reuel Pérez Bartolón**, 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 García Gaitán
Decana
Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala, 02 de diciembre del 2018-----

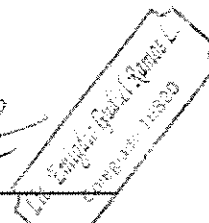
En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: Fortalecimiento de las relaciones interpersonales a través de manual de estrategias efectivas, entre director y equipo de docentes del Colegio Privado Mixto "Perla Escondida" del municipio de Cuilco, del departamento de Huehuetenango. Presentado por el (la) estudiante: Reuel Pérez Bartolón. 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

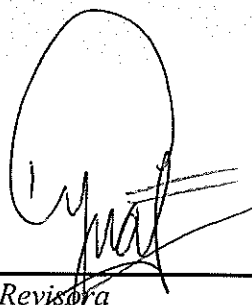
Emigdio Gudiel Ramos López

Licenciatura en Ciencias de la Educación con Especialidad en Proyectos Educativos
Maestría en Educación con Especialidad en Docencia Superior
Número de colegiado 16820



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala, 7 de junio de 2019 -----


En virtud de que la Práctica Profesional Dirigida: **Fortalecimiento de las relaciones interpersonales a través de manual de estrategias efectivas, entre director y equipo de docentes del Colegio privado mixto "Perla Escondida" del municipio de Cuilco, del departamento de Huehuetenango** Presentado por el (la) estudiante: **Reuel Pérez Bartolón** 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
Ana Martha Yol
Licenciatura en Bibliotecología
Colegiado 32852

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: **Fortalecimiento de las relaciones interpersonales a través de manual de estrategias efectivas, entre director y equipo de docentes del Colegio privado mixto “Perla Escondida” del municipio de Cuilco, del departamento de Huehuetenango**, presentado por la estudiante **Reuel Pérez Bartolón**, 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



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

Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1	1
Marco Contextual	1
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	2
1.3 Visión y Misión	4
1.3.1 Visión	4
1.3.2 Misión	5
1.3 Estructura organizativa	6
1.3.1 Organigrama	6
1.3.1 Autoridades	6
1.4 Ubicación geográfica	7
1.5 Fortalezas de la institución	8
1.6 Limitantes de la institución	8
1.7 Problemática inicial detectada	8
Capítulo 2	9
Diagnóstico institucional	9
2.1 Problemática	9
2.2 FODA sistémico	10
2.3 Árbol de problemas	11
2.4 Árbol de objetivos	11
2.4 Árbol de objetivos	12
2.5 Metodología	13
2.5.1 Investigación acción	13

2.6 Técnicas	14
2.6.1 Observación	14
2.6.2 Entrevista	15
2.7 Instrumentos	16
2.7.1 FODA	16
2.8 Informantes	17
2.8.1 Junta administrativa (propietarios)	18
2.8.2 Director	18
2.8.3 Secretaria	19
2.8.4 Docentes	19
2.8.5 Estudiantes	19
2.9 Resultados del diagnóstico institucional	20
Capítulo 3	22
Marco teórico	22
3.1 Administración	22
3.1.1 Director	23
3.1.2 Obligaciones del director	24
3.2 Relaciones interpersonales	25
3.2.1 Comunicación	26
3.2.2 Responsabilidad	28
3.2.3 Cooperación	28
3.2.4 Convivencia	29
3.2.5 Trabajo en equipo	29
3.2.6 Liderazgo	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	Estrategia	35
4.7	Resultados esperados	36
4.8	Actividades	36
4.10	Metodología	37
4.11	Implementación y sostenibilidad de la propuesta	38
4.12	Recursos	39
4.12.1	Humanos	39
4.12.2	Materiales	39
4.13	Presupuesto	40
	Capítulo 5	41
	Sistematización de la propuesta	41
	Proceso de sistematización	41
5.1	Experiencia vivida	41
5.2	Reconstrucción histórica	42
5.3	Objeto de la sistematización de la propuesta	44
5.4	Principales lecciones aprendidas	45
	Conclusiones	46
	Referencias	47
	Anexos	50

Índice de tablas

Tabla 1 FODA Sistémico	10
Tabla 2 Cronograma de actividades para la implementación de la propuesta	37
Tabla 3 Costos para la ejecución del proyecto	40

Índice de gráficas

Gráfica 1 Organigrama Colegio privado mixto “Perla Escondida”	6
Gráfica 2 Árbol de problemas	11
Gráfica 3 Árbol de objetivos	12

Índice de figuras

Figura 1 Ubicación geográfica	7
-------------------------------	---

Resumen

En el pensum de estudios de la carrera de Licenciatura en pedagogía y administración educativa es necesaria la planificación y ejecución de un proyecto de intervención educativa llamada, práctica administrativa.

El presente informe incluye cinco capítulos:

En el primer capítulo se encuentra el marco contextual, en él se integran datos importantes como la descripción de la institución sujeto de estudio, una breve reseña histórica, así como la visión y misión de la misma, su estructura organizativa, su ubicación geográfica, sus fortalezas, limitantes y la problemática inicial detectada.

Seguidamente en el capítulo dos, se detallan los elementos del diagnóstico institucional, entre ellos la problemática, el FODA sistémico, se presenta el árbol de problemas y de objetivos, metodología, técnicas, instrumentos, informantes y resultados del diagnóstico institucional.

En el tercer capítulo denominado marco teórico, es necesario abordar las dos variables de la propuesta: la administración y las relaciones interpersonales. Se consulta bibliografía de autores reconocidos y se espera que a través de este se fundamente la propuesta.

La propuesta, su justificación y planteamiento del problema, objetivos y estrategia, así como los resultados esperados, las actividades a realizar, la metodología, así como la implementación y sostenibilidad de la propuesta, se ubican en el capítulo cuatro.

La sistematización de la propuesta está en el capítulo cinco. Para el futuro egresado, resulta ser el espacio apropiado para plasmar la vivencia y experiencia de forma amplia, ya que ésta a resultado ser enriquecedora, en este último capítulo también incluye la reconstrucción histórica de todo el proceso, así como el análisis e interpretación de la propuesta.

Introducción

La práctica profesional administrativa es muy importante en el proceso de formación académica, porque a través de ella, surge una combinación entre conocimientos adquiridos en las aulas y la vivencia en el ejercicio de las funciones como futuro administrador educativo.

Esta experiencia permite acciones de mejora en favor de una institución educativa real, se contribuye al mejoramiento de procesos administrativos y se puede impactar de forma positiva a través de un proyecto de intervención educativa, que parte de la observación y otras estrategias de investigación.

Después de realizar el FODA sistémico y analizar los resultados, se identifican las fortalezas y las debilidades del área administrativa, la debilidad más notable, es la escasa interacción entre el director y equipo de docentes, siendo esta situación muy preocupante para la institución.

La propuesta de intervención educativa va dirigida hacia mejorar las relaciones interpersonales entre el director y el equipo de docentes, porque son los que intervienen directamente en los procesos administrativos y de enseñanza aprendizaje, resaltando que es importante contar con un equipo de trabajo saludable, pero sobre todo con un clima organizacional adecuado que permita que todo el sistema funcionará.

La propuesta incluye un manual con estrategias de comunicación, liderazgo y buenas prácticas para trabajarse a lo interno de la institución sujeto de estudio.

Capítulo 1

Marco Contextual

1.1 Descripción de la institución

El Colegio privado mixto “Perla Escondida” posee su propia filosofía considerada especial y única, dedicada a la investigación, desarrollo, difusión del conocimiento, análisis permanente de problemas educativos propios del municipio y sus soluciones; implementando e innovando de acuerdo a las exigencias del nuevo milenio y que el MINEDUC impulse sin olvidar el fortalecimiento y práctica de valores morales, éticos, socioculturales y espirituales.

El proceso educativo en el Colegio privado mixto “Perla Escondida”; se realiza con estricta regularización bajo los principios de justicia, equidad e inclusión sin discriminación alguna; en un ambiente de paz, armonía y unidad a favor de la lucha por el bien común y la toma de decisiones de acuerdo a las necesidades, exigencias e intereses de nuestra comunidad educativa; teniendo como eje central al educando.

El Colegio se ve como una oportunidad de superación personal para la niñez y juventud cuilquense contando con un equipo de trabajo actualizado e interesado en la innovación constante, tratando de lograr los objetivos en la formación académicamente de estudiantes, técnicamente preparados para aportar positivamente en el ambiente que se desenvuelvan. Tomando en cuenta que el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje se lleva a cabo de acuerdo a la ley de educación nacional, el reglamento de evaluación, para determinar legalmente tanto como los derechos y obligaciones de los mismos estudiantes, también el manual de convivencia, reglamento de disciplina y el reglamento interno del colegio se enfocan en el desarrollo educativo de la población en base a principios como equidad y justicia sin discriminación alguna.

1.2 Reseña histórica de la institución

Con fondos de la Cooperativa Integral Agrícola Cuilco, Responsabilidad Limitada. (CIAC. RL). Se construyó un edificio de dos niveles con los siguientes ambientes: 10 aulas con una capacidad de 40 estudiantes cada una, 1 salón de usos múltiples, 5 ambientes para direcciones, secretaria y contabilidad, 6 ambientes con servicios sanitarios y duchas para hombres y mujeres, 2 ambientes para bodega, 1 tienda, amplio parqueo y una cancha polideportiva. Cuenta además con mobiliario y equipo, área verde y agua propia de pozo con su respectiva bomba eléctrica, todos los ambientes poseen iluminación y ventilación adecuada para el desarrollo de las buenas practicas del proceso enseñanza aprendizaje.

El 2 de enero del ciclo escolar 2003 se abrieron las inscripciones en el Colegio privado mixto “Perla Escondida” para el nivel primario jornada matutina, ya que el órgano directivo de la Cooperativa Integral Agrícola Cuilco, Responsabilidad Limitada iniciaron los trámites para su creación, con el fin principal de rescatar, inculcar, fortalecer y practicar los diferentes valores morales, cívicos, sociales y espirituales que vienen a fortalecer una calidad educativa que en el mismo se perseguiría, no pensando en fines lucrativos sino de proyección social y de esa manera contribuir con el desarrollo, mediante la preparación y promoción de niños y jóvenes del municipio y porque no decirlo con nuestro bello país.

Se inició el trabajo con una inscripción de 70 estudiantes en su nivel primario bajo la dirección del profesor: José Benjamín Pérez Monjarás y las profesoras en su orden de acuerdo al grado que atenderían: María del Carmen Villatoro de Anzueto, Karen Gómez Sánchez, Mariela Rosibel López Recinos, Dulce Vannesa Serrano Maldonado y María Elena Carbajal Escobar. En el 2004 se logra la ampliación de servicio con la autorización del ciclo básico en el nivel medio jornada Vespertina bajo la dirección del PEM Jorge Elmer Mauricio Alvarado quien tuvo al mando al equipo de docentes que se comprometieron a fortalecer la calidad educativa en el colegio siendo los docentes; Fredy Rolando López Pérez, Evelin Yohana Gutiérrez Aguilar, María Luisa Castillo, Marta Odilí Orellana Oliva, Carlos Heriberto Estrada Anzueto, María del Carmen Villatoro de Anzueto.

Posteriormente se hace una negociación y se logra la compra de los derechos de matrícula al Liceo de Computación Cuilco con las carreras de Magisterio de Educación Primaria Urbana, Perito Contador, Secretariado Oficinista, contando con un laboratorio de Computación y academia de Mecanografía, implantándose los servicios mencionados, quedando el nivel medio diversificado bajo la dirección del PEM Hernando Enrique Castillo Rodríguez quien después de tramites logra que dichos servicios pasen a ser del Colegio privado mixto Perla Escondida. Iniciando la labor docente en el nivel medio diversificado, los siguientes docentes: Ilmar Napoleón Pérez Méndez, Cesar Leonel Méndez Jovel, Jorge Elmer Mauricio Maldonado, José Benjamín Pérez Monjarás, Fredy Adalberto Mauricio Maldonado, María del Carmen Villatoro, María Luisa Castillo.

Todos ellos distribuidos en Personal Administrativo y Docente, realizando trabajo en equipo dando cada quien lo que le corresponde para lograr calidad educativa de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes y padres de familia, comprometidos al desarrollo de nuestro municipio y por ende de nuestra patria Guatemala, respetando la Ley de Educación Nacional, las disposiciones y reglamentos del MINEDUC con esfuerzo regidos por los principios de Paz, Justicia y Equidad. Cuando por decisión del MINEDUC cambia la carrera de Magisterio de Educación Primaria, se logra la ampliación de servicios con la carrera de Maestra (o) de Educación Infantil Bilingüe Intercultural y el de Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación en Educación.

En la actualidad, el Colegio privado mixto “Perla Escondida” ha tenido la continuidad de una buena cantidad de estudiantes de primer ingreso y con la permanencia de los mismos, logrando promocionar un perfil de egreso alto en competencia de los estudiantes graduandos tanto como en el nivel, primario, nivel medio básico, en su nivel medio diversificado; estando a cargo del MEPU José Benjamín Pérez Monjarás; realizando un trabajo con eficiencia y eficacia por parte de todos los que conforman el cuerpo de trabajo de la institución; parte de ello es la nueva generación de profesionales que se pretende promocionar en las carreras de Bachiller en Ciencias y Letras con Orientación en Educación y Maestras (os) de Educación Bilingüe Intercultural.

En el año 2016 se hace la gestión para la apertura y ampliación del servicio con la autorización de educación inicial de Párvulos en sus etapas 4, 5 y 6; después de haber cumplido con los requisitos adecuados, en el año 2017 se inicia a trabajar con una cantidad aceptable de estudiantes a cargo de la profesora Dariana Pérez Juárez bajo la Dirección del MEPU José Benjamín Pérez Monjarás; contribuyendo eficazmente con el desarrollo de los niños, niñas de nuestro municipio y así mismo al desarrollo de nuestra bella Guatemala manteniendo una filosofía encaminada a un ambiente de paz y armonía de acuerdo a las necesidades de nuestra comunidad educativa. La educación es primordial en el proceso del desarrollo del estudiante, por lo tanto el Colegio privado mixto “Perla Escondida” se ha caracterizado por ser ente de cambio y de desarrollo para la población cuilquense.

El equipo administrativo-docente ha sido colaborativo e innovador, mediante la convivencia pacífica, para mantener la misma ideología y perseguir fines colectivos institucionales; así mismo se ha contado con el personal de servicio, altamente capacitado quienes se encargan de realizar limpieza, fontanería, cuidar el área recreativa y el mantenimiento a todos los servicios con los que cuenta la institución, gracias a todo el equipo de trabajo con los que cuenta se ha mantenido en óptimas condiciones y aptas para el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, fortaleciendo los valores cívicos, familiares y sociales dentro del marco de justicia, equidad y sin discriminación alguna, todo ello basado en la ley de educación nacional, el reglamento interno y las normas de convivencia.

1.3 Visión y Misión

1.3.1 Visión

Proporcionar calidad educativa mediante la utilización de técnicas y métodos de estudio funcionales, prácticos, actualizados e interactivos; inculcando, reforzando y practicando valores morales, cívicos y espirituales orientados a los principios de igualdad, responsabilidad, justicia y equidad que permitan una clara comprensión, redacción, expresión, ortografía y caligrafía que

garanticen un aprendizaje significativo enmarcado a los diferentes acontecimientos del diario vivir de acuerdo a la filosofía del ministerio de educación.

1.3.2 Misión

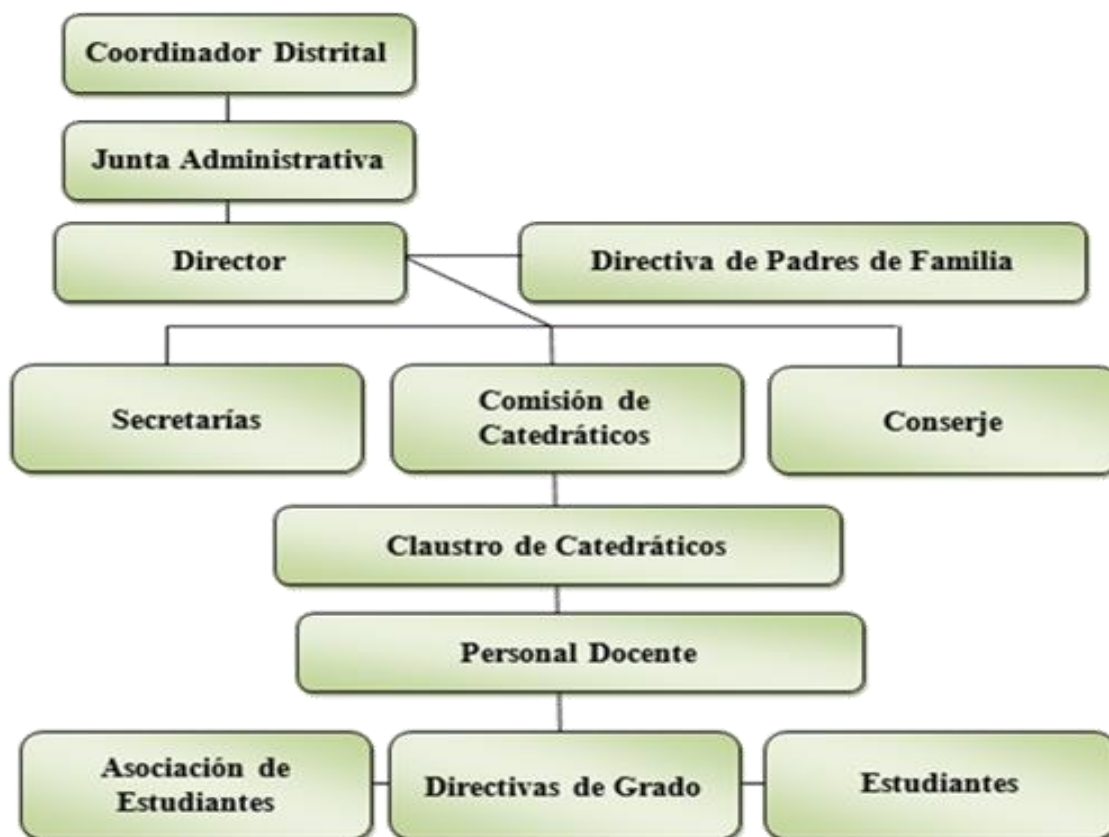
El Colegio privado mixto “Perla Escondida” es un establecimiento cuyo objetivo principal es formar individuos proactivos y emprendedores capaces de desenvolverse e interactuar con apego a los principios de participación fortaleciendo la cultura de la paz y democracia, logrando así estudiantes conscientes de la realidad, convertidos en miembros sensibles a las necesidades y en pro del desarrollo de la comunidad. Asumiendo activa, creativa y responsablemente nuestro quehacer educativo con trabajo en equipo a fin de alcanzar las metas a corto, mediano y largo plazo, contribuyendo a la consolidación de hombres y mujeres capaces de enfrentar las exigencias de los cambios de la sociedad competitiva a través de la práctica del respeto, buena conducta hacia la humanidad y naturaleza sin obviar el cultivo de sus habilidades y destrezas en beneficio del bien común.

1.3 Estructura organizativa

1.3.1 Organigrama

Gráfica 1

Organigrama Colegio privado mixto “Perla Escondida”



Fuente: Colegio privado mixto “Perla Escondida”, 2018

1.3.1 Autoridades

Coordinador Distrital: Elidio Natalio Velásquez Mazariegos.

Presidente del Consejo de Administración: Guillermo IxcoySontay

Director: José Benjamín Pérez Mojarás

1.4 Ubicación geográfica

El Colegio privado mixto “Perla Escondida” está ubicado en Calle la Merced del municipio de Cuilco departamento de Huehuetenango, al este una cuadra cerca del Edificio de los Bomberos Voluntarios, Oeste cerca de Escuela de Párvulos Cuilco y oficina de Malaria. Al norte calle principal hacia al centro de la población y principal vía de acceso.

Figura 1
Ubicación geográfica



Fuente: Google maps, 2018

1.5 Fortalezas de la institución

- Contar con un equipo administrativo y docente colaborativo e innovador, mediante la convivencia pacífica y las buenas relaciones interpersonales
- Mantener la misma ideología y perseguir fines colectivos institucionales
- Conservar la unión y armonía entre director y equipo de docentes

1.6 Limitantes de la institución

- Escasas relaciones interpersonales entre director y equipo docente
- Escasa relación interpersonal entre los docentes
- Bajo nivel de comunicación efectiva y ausencia de trabajo en equipo

1.7 Problemática inicial detectada

Al realizar el análisis sobre la situación actual del Colegio privado mixto “Perla Escondida”, se pudo notar la existencia de varios problemas, por medio de la observación y el diálogo con personal administrativo y docente.

Se determina que la limitante más evidente es que existe una deficiencia en las relaciones interpersonales entre el director y equipo de docentes, siendo esto altamente negativo.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

2.1 Problemática

Después de analizar el FODA, con el acompañamiento del director y personal docente del centro educativo, se analizan las debilidades que se han detectado, entre ellas: la obtención tardía de la información requerida, equipo de Cómputo del área administrativa en mal estado, no existe una plataforma de almacenamiento de información estudiantil, el déficit en las relaciones interpersonales entre director y Consejo de administración, y entre el director y equipo docente.

En el estudio del FODA también se detectan varias amenazas para centro educativo, entre las que se destacan, la escasa capacitación docente por parte del MINEDUC y de autoridades municipales, además de ello, el poco acompañamiento de los padres de familia en la toma de decisiones.

El poco interés para mejorar el clima laboral de los docentes, influye negativamente en el proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, por lo que es necesario tomar acciones inmediatas para mejorarlo.

2.2 FODA sistémico

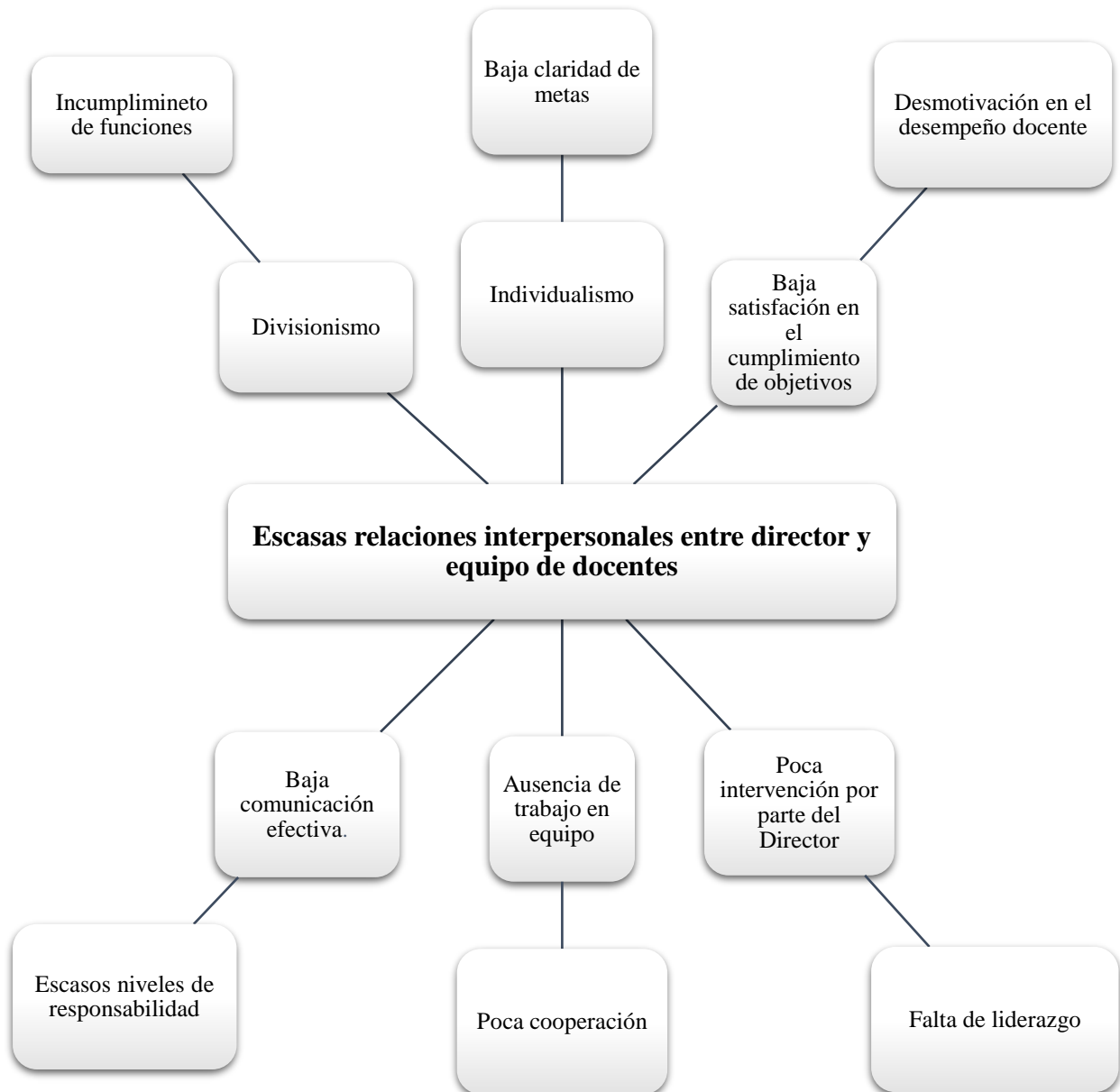
Tabla 1
FODA Sistémico

<p>FODA Área Administrativa</p>	<p>Fortalezas (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contar con un equipo administrativo-docente colaborativo e innovador, mediante la convivencia pacífica y las buenas relaciones interpersonales, para mantener la misma ideología y perseguir fines colectivos institucionales. 	<p>Oportunidades (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aceptación, convivencia e inclusión social del equipo docente, reflejado en una proyección social eficiente y eficaz.
<p>Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escasas relaciones interpersonales entre director y equipo de docentes. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover charlas continuas para una buena comunicación activa, trabajo en equipo y convivencia pacífica. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones sobre la importancia de las buenas relaciones interpersonales.
<p>Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personas externas que influyen divisionismo e incumplimiento de funciones del personal docente 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación constante al equipo docente para tener una misma visión y misión. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover el trabajo colaborativo y la claridad de metas colectivas.

Fuente: elaboración propia, 2018.

2.3 Árbol de problemas

Gráfica 2
Árbol de problemas

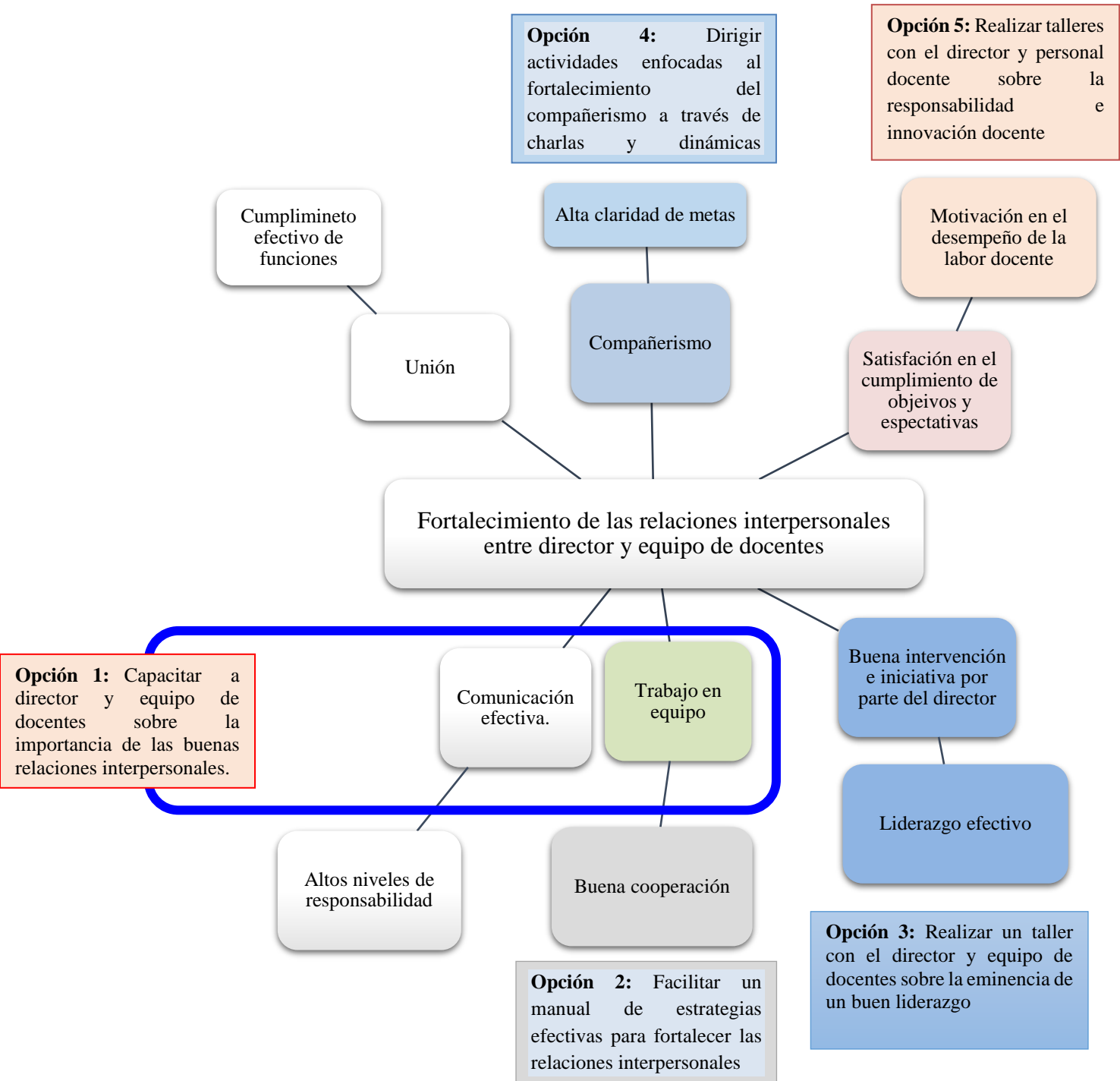


Fuente: elaboración propia, 2018.

2.4 Árbol de objetivos

Gráfica 3

Árbol de objetivos



Fuente: elaboración propia, 2018.

2.5 Metodología

2.5.1 Investigación acción

Sequera (2014) afirma:

La Investigación Acción es considerada en la actualidad social del conocimiento como una metodología que forja una elevada capacidad para dar respuestas a los diferentes problemas que se presentan en la cotidianidad, en tanto que la misma tiene su accionar en el contexto de la comunidad y no solo involucra al investigador, sino también a todos los integrantes del mismo, los cuales a partir de la detección de la situación problemática, aportarán sus ideas y posibles soluciones desde la elaboración de proyectos o planes de acción; para poder darle solución a las situaciones negativas. (p. 223-229)

La investigación-acción es una técnica o método para recolectar información con apego a solucionar la problemática más latente del ente investigador, dentro del espacio en el que se desenvuelve y poder cubrir las necesidades de la comunidad investigada, es por ello que en el desarrollo de este proceso es muy importante puntualizar las ideas relevantes y la detección rigurosa de los problemas encontrados, haciendo un balance para poder solucionar el problema identificado, aportando ideas específicas y puntuales para la elaboración de los planes de acción, enfocado al cambio total de la misma.

Mediante las estrategias encontradas darle el seguimiento total hasta conseguir el objetivo determinado, siempre en busca de la mejora continua de cada proceso.

Lo más importante del proceso ha sido la intervención del director del establecimiento ya que a través de su apoyo y la consistencia de su protagonismo ayudo en la solución de dudas y en la toma de acciones que hacen énfasis a las buenas prácticas administrativas, mediante el FODA se dieron

a conocer los aciertos y desaciertos que presenta el manejo de la administración en todos los aspectos que se llevan a cabo dentro del establecimiento educativo , mediante charlas y la capacitación sobre el buen manejo y efectividad de las buenas relaciones interpersonales harán que el clima laboral y estudiantil sea acorde al contexto en el que se desenvuelve como ser humano, actuando de acuerdo a principios y valores que persigue la institución educativa.

2.6 Técnicas

Para la Real academia española una técnica es el conjunto de procedimientos y recursos, así como la habilidad para ejecutar un acosa o para conseguir algo. Aunado a esto podemos decir las técnicas son un conjunto de estrategias que empleamos en ámbitos, laborales, estudiantiles e institucionales; con el propósito de hacer una recolección de información, tratando de resolver una serie de incógnitas presentadas al momento de investigar, las técnicas son clave en el proceso de indagación y valoración respectiva de la información adquirida. Es por ello que se hace uso de distintas técnicas como la observación, la entrevista, los cuestionarios y algunas otras; para que la información obtenida sea verídica y que al hacer uso de ellas nos vemos en la necesidad de estar inmersos dentro de la investigación como agentes de interacción.

2.6.1 Observación

La observación es la técnica más empleada para entrar en contacto con la realidad del elemento o aspecto a observar, esto nos ayuda a determinar los ejes a estudiar de acuerdo a las características de estudio y acciones a tomar para poder darle solución. “Constituye un modo de recolección de datos que se asienta sobre la base de lo percibido por los propios sentidos del investigador. (Urbano & Claudio Ariel, 2014, p. 41)

La observación es la técnica más utilizable para dar con algunos aspectos de estudio que queremos entender, enfocados al mejoramiento de las deficiencias que se puedan encontrar. Podemos resaltar

que también la podemos utilizar para estar en constante actualización, haciendo uso de todas las formas de evaluación constante para ir en busca del perfeccionamiento de las metas y objetivos. Mediante la aplicación de estrategias adecuadas para el buen funcionamiento de la técnica es muy importante destacar que para poder comprender la situación que se está estudiando debemos estar inmersos en la misma para identificar un punto de inicio y un punto de llegada para lograr la información.

2.6.2 Entrevista

Se utiliza con la intención de responder a una serie de cuestiones que se presentan al momento de encontrar ciertas variables que nos encaminan a la parte principal de una problemática; identificando efectivamente las principales causas y consecuencias para posteriormente darle la solución adecuada; utilizando estrategias y objetivos específicos que ayuden a la misma.

Para Urbano & Yuni (2014): “La entrevista, en tanto técnica de recolección de datos, se encuadra dentro de las técnicas de autoinformes, ya que se basa en las respuestas directas que los actores sociales dan al investigador en una situación de interacción comunicativa.” (p. 82)

Mediante la entrevista se logra obtener verazmente la información; gracias a ello se puede encaminar a la elección de estrategias a tomar en cuenta para poder cambiar la situación de una problemática.

La observación y la entrevista fueron las principales técnicas de investigación de campo que se implementaron para la indagación y obtención de información; se llevó a cabo de la siguiente manera: mediante la observación minuciosa de las situaciones actuales y directas que se presentan en el establecimiento, se utilizó una hoja de respuestas para vaciar lo que se observó. En la entrevista se tomó como informante principal al director, a quien se le interrogó para contestar una serie de cuestiones que son de utilidad efectiva para poder mejorar el aspecto administrativo, tanto como el manejo e intervención en los distintos ámbitos del proceso educativo que se lleva a cabo

dentro del colegio, dando a conocer los aciertos y desaciertos que presenta el establecimiento en los diferentes procesos administrativos.

2.7 Instrumentos

El principal instrumento de investigación que se utilizó para medir la situación actual de la institución es el FODA, siendo esta la herramienta para agenciarse de la información sobre la Institución seleccionada y determinar las ideas relevantes. El FODA es un instrumento que permite visualizar la situación actual del centro educativo, empresa o cualquier institución. Este se realiza detalladamente en el contexto interno y externo, tomando en cuenta que se realiza con el objeto de identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para poder fortalecer el desempeño de cada ente que se involucra en el desarrollo de las actividades que se llevan a cabo dentro de la misma institución.

- Fortalezas: Son todos los aspectos positivos de toda empresa; en la que se pueden ver detalladamente los puntos fuertes de la misma.
- Oportunidades: Son todas las características favorables a la institución, aspectos que se evalúan desde el exterior.
- Debilidades: Son todas aquellas características que reflejan la posición desfavorable frente a la competitividad en la cual se dan a conocer las carencias o mal manejo Administrativo de la institución.
- Amenazas: Es una inclinación en desventaja por lo que la institución particular o educativa se ve inmersa dentro de una problemática que debe apaciguar para buen el funcionamiento de la misma.

2.7.1 FODA

Sarli & Gonzá, (2015) afirman:

El análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que, en su conjunto, diagnostican la situación interna de una organización, así como su

evaluación externa, es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y que permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada. (p. 18)

El FODA es una herramienta que nos ayuda a identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que se encuentran en el área administrativa, institucional y técnico-docente; puntualizando cada una de las variantes; analizando e identificando las amenazas y debilidades, para luego proponer cambios positivos para una mejor funcionalidad de la institución.

Por lo tanto como equipo de trabajo se realiza el FODA; en acompañamiento del director y Secretaria del establecimiento, ya que por medio de la observación, entrevista y mesa redonda con estos miembros de la institución se pudo obtener toda la información requerida.

2.8 Informantes

Martín (2009) afirma:

Los informantes son aquellas personas que por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios. A lo largo de todo el proceso se busca establecer una relación de confianza con los informantes, lo que algunos autores denominan “rapport”, como señala Taylor el “rapport” no es un concepto que pueda definirse fácilmente pero podemos entenderlo como lograr una relación de confianza que permita que la persona se abra y manifieste sus sentimientos internos al investigador fuera de lo que es la fachada que mostramos al exterior. (p. 1)

Un informante es una persona, integrante-miembro de un grupo u organización que puede brindar información importante requerida por otra persona que no pertenece al mismo círculo ya sea laboral, social o de organización, la relación del investigador e informante se vuelve equilibrada ya que en el proceso de búsqueda de la información se debe establecer una relación de confianza para poder llegar al punto final, todos ellos muy importantes en el manejo de todo tipo de información relacionado al ámbito laboral en el que se desenvuelven, desempeñando acciones de diferentes aspectos, ya sean administrativos, técnico pedagógicos o de estudio. Los informantes de la información requerida en este proceso de práctica fueron los que se detallan a continuación:

2.8.1 Junta administrativa (propietarios)

Como autoridad máxima del centro de educativo se indagó con la intención de obtener información necesaria, mediante la utilización de la entrevista y la observación, llegando a analizar las diferentes situaciones, así mismo determinando diversos aspectos positivos y algunas deficiencias tanto en el área de infraestructura, administrativa y técnico docente. Este equipo de personas busca el logro constante de los objetivos, exigiendo a todo el personal que interviene en todo proceso para que exista calidad en todos los ámbitos que envuelven la situación actual del centro educativo, monitoreando tanto administrativamente como pedagógicamente para que la calidad educativa sea eficiente y eficaz para el aprendizaje de los estudiantes.

2.8.2 Director

Como autoridad representativa del centro educativo, brinda inducción en el manejo de los aspectos importantes de un centro educativo. Para ser director es muy importante contar con los conocimientos adecuados y el perfil que cumpla con los requerimientos de una institución educativa.

2.8.3 Secretaria

Como integrante de la institución educativa y encargada del manejo de la información general del centro educativo, por medio de la comunicación efectiva, preguntas orales y observación, brinda información netamente indispensable, tanto del aspecto administrativo como también el de técnico docente; ya que es la encarga de velar porque la documentación que se maneja dentro del centro educativo esté al día y que cada proceso se pueda desarrollar de forma transparente y adecuada. Ha sido integrante de la institución y reconocida como innovadora, responsable, eficiente y eficaz en todo procedimiento administrativo, como también ha dado acompañamiento al director y personal docente que labora en la institución.

2.8.4 Docentes

Como miembros fuertes de la comunidad educativa y encargados de la labor docente; cumpliendo con los roles de líderes y guías activos para la orientación efectiva de las y los estudiantes, se les pudo hacer observación durante el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje. Personajes capacitados para el desarrollo de las buenas prácticas educativas, comprometidos con el bienestar del estudiantado en general, para el fortalecimiento del perfil educativo en los estudiantes siendo los encargados de cimentar en ellos todas las bases para integrarse de forma positiva a la sociedad evidenciando el carácter y conocimiento para la solución de conflictos.

2.8.5 Estudiantes

A lo largo del proceso de recolección de datos, se puede observar su comportamiento y el trabajo de equipo de los docentes. Se sabe que el resultado de los procesos empleados dentro del proceso enseñanza aprendizaje se reflejan en el actuar del educando.

Todos los informantes fueron estrictamente especiales ya que por medio de su aporte, la observación y la comunicación constante, se notaron todos los aspectos que se describieron en el aspecto administrativo, quienes ejercen como el director y secretaria. El aspecto de infraestructura nos referimos al director y junta administrativa, quienes aportaron la información por ser máxima autoridad y máxima representación del centro educativo. Dentro del aspecto docente, al equipo docente y estudiantes, de igual forma se les observó de manera atenta y minuciosa para determinar sus fortalezas y debilidades en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje ya que tanto los docentes como los estudiantes juegan el papel más importante; el docente desempeñando el rol de guía, líder y ejemplo, los estudiantes como el material fuerte para poder desarrollar las actividades docentes.

2.9 Resultados del diagnóstico institucional

El diagnóstico realizado en el Colegio Privado Mixto “Perla Escondida” en su nivel básico y diversificado, nos enfocamos principalmente en el área administrativa.

Como aspecto principal desfavorable fue la escasa relación interpersonal entre director y el equipo de docentes, esta problemática afecta el logro de los objetivos y el cumplimiento de las expectativas docentes, lo cual se notó en el desarrollo de actividades socioculturales causando mala impresión, afectando así, ciertos aspectos que deben ser pilares dentro de todo equipo de trabajo. Se logró deducir que esta situación es degradante para la institución, ya que si no se logra una buena comunicación, trabajo en equipo y buenas relaciones interpersonales surgen disgustos, problemas y todo tipo de inquietudes que en un centro educativo debe erradicarse; por ser una casa de estudios y lugar donde se imparte el pan del saber a estudiantes.

Otra problemática amenazante detectada fue la exclusión de director y equipo de docentes en las reuniones y capacitación por parte de la DIDEDUC.

Esta problemática la viven varios centros educativos privados ya que reciben el poco acompañamiento de las autoridades educativas del MINEDUC, siendo una deficiencia del sistema educativo en cuanto el constante acompañamiento profesional, que debería existir.

A través de la observación se establece que los pagos de las colegiaturas son tardías, afectando así el buen funcionamiento de la institución en cuanto a la formación y promoción activa en número de estudiantes.

En el ámbito técnico docente se debe resaltar, que se cuenta con personal actualizado e interesado en la innovación, para poder brindar una educación de calidad y mantener buenas relaciones interpersonales, teniendo en cuenta que el Colegio se encuentra en un área específica para que las actividades docentes se desarrollen en un clima adecuado y positivo, contando con buenas áreas y sub áreas educativas de aprendizaje.

En esta sección también se notaron aspectos debilitantes en su manejo y actuación ya que cada docente presenta su forma de laborar y pocas veces solicitan acompañamiento pedagógico, se detalla también que no se cuenta con guías dosificadas curriculares para facilitar el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.

Capítulo 3

Marco teórico

3.1 Administración

Cuartas (2008) afirma:

La podemos analizar como una disciplina importante y universal, fundamentado en el desarrollo de procesos cuya disciplina acumula conocimientos que incluye principios científicos, teorías, conceptos entre muchos otros elementos que finalmente dependen de la capacidad y de la destreza de los profesionales o tecnólogos en administración educativa para aplicarlos en las organizaciones. El papel que el Administrador juega en la sociedad es protagónico frente a cualquier otra ciencia, técnica o disciplina, ya que en la práctica todo del quehacer humano debe hacer uso del proceso administrativo; esto quiere decir que todo individuo no importando su ocupación, profesión o sexo es un administrador, la administración se convierte en la disciplina más practicada por el hombre. (p. 32)

Al hablar de administración, nos enfocamos en diferentes aspectos que se deben realizar en cuanto a gerencia en todo ámbito de la vida humana; ya sea familiar, personal, educativa o empresarial; demostrando ciertas capacidades de liderazgo positivo encaminados al buen funcionamiento de la organización que se lidera, incluyendo el apoyo moral a todos los miembros que intervienen en cada proceso, motivándolos e incentivándolos para que todo lo que se lleve a cabo se desarrolle de forma equitativa, manteniendo una misma visión y misión, teniendo metas claras para perseguir la idea central, además de contar con estrategias y objetivos para poder encaminar al éxito lo planificado, enfocándose siempre en la mejora continua y el logro efectivo de todo proceso a realizar.

Rodríguez (2013) afirma:

La administración es un acto de coordinación humana (individual y grupal) para alcanzar objetivos. El ser humano requirió mayor y mejor coordinación con los demás cuando comenzó a vivir en comunidades y, en consecuencia, socializar, para lo cual se vio en la necesidad de mejorar sus habilidades administrativas al momento de realizar una tarea en conjunto, como cazar, mover una roca o recolectar alimentos. Hoy en día, es la disciplina que estudia los procesos productivos con el fin de generar la mayor eficiencia y eficacia del trabajo humano posibles para obtener los mejores beneficios en relación con los recursos disponibles: financieros, tecnológicos y humanos. (p. 22)

La administración entonces es una acción que se desarrolla en el diario vivir del ser humano, ya que nos vemos en la necesidad de administrar nuestros recursos, tanto en lo personal, familiar y laboral; todo esto basado en el fiel manejo de todos los elementos financieros dentro de todas nuestras actividades. En el ámbito de la administración de recurso humano se encarga de capacitar a cada uno de los integrantes que se tiene como subordinado para ir en busca del logro de las expectativas previstas. El hablar de administración podemos deducir que es un término enfocado a la eficiencia y eficacia en el manejo adecuado de los recursos e instrumentos técnicos con los que se cuentan; aprovechando el potencial de cada uno para poder lograr los objetivos planeados.

3.1.1 Director

Es el personaje encargado de velar por el bienestar y la buena funcionalidad de cualquier centro educativo, tomando en cuenta que juega el papel de líder, coordinador, planificador y apoyo para toda la comunidad educativa en todos los aspectos en el que se ve inmerso; ya sea como administrador, en el aspecto técnico-docente, consejero, amigo y sobre todo líder en cualquier momento, con el fin de realizar una tarea impecable con el apoyo de todos los miembros que

conforman el equipo de trabajo, liderando una idea positiva para poder alcanzar metas y objetivos trazados en conjunto y así mismo buscando el mejoramiento continuo de todos los aspectos individuales e institucionales para lograr las expectativas de los objetivos colectivos como institución.

3.1.2 Obligaciones del director

Las obligaciones de los directores que encaminan a una buena administración educativa se basan en nuestra máxima ley educativa que ayuda al fortalecimiento de una buena gerencia y así mismo mantener un ambiente de trabajo saludable y que el proceso educativo sea de calidad, según decreto 12-91 y su Reglamento, acuerdo gubernativo 13-77 de la Ley de educación nacional, las obligaciones del director son:

- a). Tener conocimiento y pleno dominio del proceso administrativo de los aspectos técnico-pedagógicos y de la legislación educativa vigente relacionada con su cargo y centro educativo que dirige.
- b). Planificar, organizar, orientar, coordinar, supervisar y evaluar todas las acciones administrativas del centro educativo en forma eficiente.
- c). Asumir conjuntamente con el personal a su cargo la responsabilidad de que el proceso de enseñanza-aprendizaje se realice en el marco de los principios y fines de la educación.
- d). Responsabilizarse por el cuidado y buen uso de los muebles e inmuebles del centro educativo.
- e). Mantener informado al personal de las disposiciones emitidas por las autoridades ministeriales.

- f). Representar al centro educativo en todos aquellos actos oficiales o extraoficiales que son de su competencia.

- g). Realizar reuniones de trabajo periódicas con el personal docente, técnico, administrativo, educandos y padres de familia de su centro educativo.

- h). Propiciar y apoyar la organización de asociaciones estudiantiles en su centro educativo.

- i). Apoyar y contribuir a la realización de las actividades culturales, sociales y deportivas de su establecimiento.

- j). Propiciar las buenas relaciones entre los miembros del centro educativo e interpersonales de la comunidad en general.

- k). Respetar y hacer respetar la dignidad de los miembros de la comunidad educativa.

- l). Promover acciones de actualización y capacitación técnico-pedagógica y administrativa en coordinación con el personal docente.

- m). Apoyar la organización de los trabajadores educativos a su cargo.

3.2 Relaciones interpersonales

Beíza (2012) en su informe afirma:

Las relaciones interpersonales se convierten entonces en la herramienta que la organización emplea para que la comunidad circundante, docentes, personal administrativo, de ambiente, estudiantes, padres y representantes interactúen de mejor forma. Las relaciones interpersonales que en las instituciones se emplean van dirigidas directamente con la

comunicación, como elemento que permite el intercambio de ideas o de información. (p. 17)

Entonces se puede decir que, es el conjunto de actividades y acciones humanas que en nuestro diario vivir se realiza al interactuar con los demás, poniendo en práctica principios y valores que nos fueron inculcados en el trayecto de la formación personal y académica; gracias a ello el ser humano puede integrarse de forma positiva o negativa a la sociedad de acuerdo a la ideología que posee y su capacidad de convivencia con los demás, manteniendo una comunicación activa, asumiendo las responsabilidades, trabajando en equipo y cooperando activamente. Las relaciones interpersonales son a base de la comunicación, como fuente de transmisión de información para una efectiva convivencia y también para la efectiva solución de conflictos, así mismo para la realización de todo tipo de actividades, con la intervención de todos los miembros de la comunidad educativa

3.2.1 Comunicación

Para la Real Academia Española (2018), la comunicación “es el trato de correspondencia entre dos o más personas con fin de transmitir señales, mediante un código común al emisor y receptor”. (p. 392)

Uniéndolos estos aspectos se dice que la comunicación es muy importante para la realización de cualquier actividad y para la solución de cualquier tipo de conflicto, en los aspectos familiares, laborales, estudiantiles y sociales; es una necesidad de nuestro diario vivir porque como seres humanos no podemos vivir aislados de nuestra misma especie, es necesario que estemos en contacto con nuestro contexto y poder convivir pacíficamente enfocándonos a las buenas prácticas sociales. La comunicación es muy importante, por medio de ella el ser humano transmite ideas y sentimientos, plasmándolas en sus acciones para poder lograr objetivos individuales o colectivos.

Villagran (2017) en su informe afirma que:

De la Cruz (2014) expresa que: la comunicación es un proceso que permite transferir e intercambiar ideas, pensamientos o sentimientos con los demás, no solo implica que exista una transmisión de información, sino que debe ser recibida y comprendida, en esto se establece que sea efectiva; así mismo el intercambio de mensajes que se dan entre varias personas con el fin de informar o persuadir emociones. (p. 10)

La comunicación es un proceso que se realiza para estar en contacto con las demás personas por medio del intercambio de palabras; las cuales se convierten en mensaje existiendo un elemento o persona que habla (emisor) y otra que escucha (receptor) involucrando señales o gestos (código) que vienen a ser parte de este proceso de acuerdo al lugar o entorno en el que se lleve a cabo determinándose como el contexto ya sea social, familiar, laboral o estudiantil; permitiendo la solución de cualquier duda o conflictos que se presenten en nuestra interacción en sociedad, para ello es muy importante saber escuchar, saber comprender y sobre todo saber llevar a cabo este proceso ya que se persigue un fin especial, el poder convivir con los demás seres que integran nuestro círculo social.

El vivir en sociedad implica aprender a quererse uno mismo, aceptarnos tal y como somos para poder aceptar las diferencias de los demás, aprender a vivir en sociedad implica tolerar las diferencias ideológicas, de acciones, de carácter y de servicio, además de generarla confianza y colaboración entre el grupo de docentes con otro trabajador del ámbito educativo, o entre ellos mismos, generando un clima organizacional adecuado donde el trabajo de todos sea con respecto a sus funciones siendo satisfactorio y positivo, conllevando así, a un clima organizacional ideal, tomando en cuenta que el proceso de comunicación es muy importante; tanto así que por medio de palabras, movimiento corporal, gestos y sonidos podemos comunicarnos dando a entender las necesidades que como seres humanos tenemos, además de la colaboración y solidaridad efectiva.

3.2.2 Responsabilidad

Tisnés (2013) afirma que:

Ser responsable es tener la conciencia plena de que cada acción es tu respuesta, que cada palabra y cada gesto que sale de ti puede mejorar o empeorar el mundo que te rodea. Que parte de nuestra responsabilidad personal es mejorar cada día en todos los aspectos de la vida, salir de los propios obstáculos y limitaciones para crecer sin límite sabiendo que el mundo es mejor por la propuesta que ha sabido dar. (p. 121)

El asumir responsabilidad es una tarea arduamente positiva que se tiene que cumplir a cabalidad y siguiendo lineamientos de vida que nos hemos forjado dentro del proceso de formación personal y académica tomando en cuenta que cada acción que nosotros realicemos al interactuar con los demás seres, demostramos nuestra personalidad y la inteligencia que tenemos al integrarnos a la sociedad. El ser responsable implica el cumplimiento efectivo de nuestras funciones, teniendo la convicción de que todo lo que realicemos tendrá una consecuencia y cada respuesta expresa nuestra personalidad, carácter e inteligencia, aunado a esto mediante las emociones y el compromiso resaltamos los planes de acción y metas propuestas para el logro de objetivos y cumplimiento efectivo de las expectativas en los mismos.

3.2.3 Cooperación

La Real Academia Española (2018) la define así: “Es obrar juntamente con otro u otros para la consecución de un fin común y obrar favorablemente a los intereses propios de alguien.” (p. 432)

Entonces se puede decir que la cooperación es aplicada en el aspecto social de las relaciones humanas para llevar a cabo varias tareas o manejar varias empresas donde se involucren a los miembros para desempeñar una función dentro la misma, trabajando con las mismas metas y objetivos, siendo notablemente al momento de integrar un equipo laboral y económico ya que en

este ámbito se persiguen los mismos fines; entre mejor se hacen las cosas mejores serán los resultados y se lograrán expectativas colectivas exitosas mediante el trabajo compartido armónico.

3.2.4 Convivencia

Illera Santos & Guardela Contreras (2010) afirman:

La convivencia ciudadana se concibe como la condición política y social que permite la construcción colectiva de la paz integral, mediante la formación y consolidación del consenso para el fortalecimiento del estado social del derecho, con asiento en la legitimidad, la gobernabilidad y la democracia. (p. 106)

La convivencia es muy importante en el proceso de interacción social; por lo tanto como seres humanos tenemos capacidad de elección para poder actuar de manera pacífica dentro de la sociedad, al momento de expresarnos y relacionarnos con los demás miembros de nuestro círculo social, demostramos nuestra capacidad de interacción y así mismo la aceptación de todas las diferencias en cuanto a talento, conocimientos, ideologías y acciones que se presentan en el actuar social, fomentando en cada uno de sus miembros valores morales y sociales que permiten un crecimiento efectivo en cuanto a logros y efectividad de capacidad en interacción social. En el ámbito educativo se enmarca como la persecución de fines colectivos uniendo esfuerzos para conseguir mejora continua en toda la institución para mejor funcionalidad y realce en todos los procesos educativos y administrativos satisfaciendo las necesidades de la población educativa.

3.2.5 Trabajo en equipo

Enríquez (2016) en su informe afirma que trabajo en equipo es la colaboración e interacción para lograr objetivos en común, fundamentándose en la unidad hacia una meta por medio de aportar: conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes.

El trabajo en equipo entonces, se refiere a que un grupo de personas organizadas persigan un mismo fin, todos enfocados a las mismas metas y objetivos, fundamentados en la unión y la comunicación activa, a fin de alcanzar los resultados esperados, poniendo en práctica todos los recursos positivos necesarios para que esto se resuelva de una forma efectiva, basado en la confianza que es un elemento muy importante para el logro de los objetivos y el apoyo mutuo que es indispensable para compartir las responsabilidades que se tienen dentro de cualquier proceso y se encamine a las metas trazadas, también se resalta la ética profesional en todo momento para no cometer acciones negativas, al final se asumen los riesgos que se corren en el trayecto de toda actividad en equipo.

Valdés (2011) afirma que:

El trabajo en equipo conlleva tener una tarea en común que logra motivar a sus miembros, a coordinar esfuerzos y cumplir con los objetivos planteados. Por otro lado, existe una complementariedad de las tareas que realiza cada individuo pero teniendo presente el objetivo que fue determinado en conjunto. También, se tiene consciencia del compromiso asumido por los integrantes del grupo para cumplir con la tarea y de las responsabilidades que se distribuyen. Por lo tanto, es importante dejar claro, desde el enfoque administrativo, su diferencia con el concepto de grupo. (p. 10)

En el trabajo en equipo intervienen distintos aspectos positivos que al momento de realizar la actividad de trabajo se evidencian en su realización, como por ejemplo la motivación, que es un término potencialmente efectivo para poder integrarse, la coordinación que viene a ser como la forma en la que se realizan las tareas asumiendo responsabilidades y sobre todo tener las metas claras a seguir. La comunicación es muy importante ya que permite dar a conocer la planificación y organización de las tareas asignadas, teniendo muy presente la visión y misión del proceso, definiendo un punto de partida y un punto final para la determinación del logro de objetivos, fortaleciendo lazos de unión y confianza mediante la convivencia pacífica y el trabajo compartido y equilibrado.

3.2.6 Liderazgo

Heath Ma (2014) afirma:

El liderazgo es el conjunto de habilidades destrezas de manejo, que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo determinado, ocasionando que estos se desempeñen con entusiasmo, alrededor del cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas. (p. 2)

El liderazgo es un conjunto de acciones que ayudan a dirigir un grupo social, es decir que el líder es el encargado de realizar las tareas de carácter activo y positivo para poder determinar la idea central en el equipo de compañeros con el que se desenvuelve; siendo guía, motivador, solidario y que aprecie la opinión de todos los que conforman el círculo al que pertenece y dirige, enfocando el trabajo en equipo, conduciendo de forma positiva a todos los miembros, para que las tareas se realicen de la mejor manera, así mismo desempeñar una tarea de liderazgo implica poder fortalecer las expectativas sociales para poder lograr lo que se ha planificado, motivando e influyendo activa y positivamente, fortaleciendo el trabajo armonioso y equitativo entre todos los miembros que intervienen.

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta

Fortalecimiento de las relaciones interpersonales a través de manual de estrategias efectivas, entre director y equipo de docentes del Colegio privado mixto “Perla Escondida” del municipio de Cuilco, del departamento de Huehuetenango.

4.2 Introducción

En el proceso de administración educativa es muy importante realizar diversas acciones tales como como planificar, organizar y evaluar cada proceso, además de implementar metas que conlleven a una mejor funcionalidad de toda institución educativa. Mediante el diagnóstico institucional se determinaron varios casos negativos que vienen a debilitar en ciertos aspectos al centro educativo, por lo tanto se priorizó la debilidad más notable en el centro educativo; siendo estas las escasas relaciones interpersonales entre director y el equipo docente. Después de haber elegido la debilidad es muy importante resaltar que se comenzó con la búsqueda de una propuesta o estrategia de mejora para darle solución a la misma, la propuesta se enfoca a promover la práctica efectiva de las relaciones interpersonales mediante el desarrollo de actividades que busquen poder lograr la eminencia de un buen equipo y mantener un excelente clima laboral.

La razón por la cual se planteó la propuesta es porque existe el interés de cambiar los aspectos negativos entre director y equipo de docentes, resaltando que es muy importante la toma de decisiones en la aplicación de estrategias efectivas para darle solución a todo tipo de acciones denigrantes que conllevan al debilitamiento de cualquier entidad, así mismo darse cuenta que todos los resultados esperados en el trayecto de la búsqueda constante del logro de expectativas de metas y objetivos deben tener la combinación de ciertos aspectos técnicos que ayuden al cambio y fortalecimiento del equipo de trabajo que en su forma organizacional y en el desempeño de las funciones que les corresponda, en este caso manteniendo una comunicación activa, fortaleciendo

el cumplimiento de sus obligaciones, apegándose a la ética profesional para mantener una imagen personal positiva.

Se definieron varios objetivos que se pretenden lograr, enfocándose a que los encargados de desarrollar acciones docentes se autoevalúen y se comprometan personalmente en fomentar acciones positivas tales como: la tolerancia, el respeto, la cooperación, el trabajo en equipo, liderazgo, lazos de unión y compañerismo; porque todo esto permite actuar de manera autónoma e insertarse positivamente a la sociedad, creando un modelo de educación en valores y buenas relaciones interpersonales que permite desarrollar dimensiones entre docentes y educandos, haciendo posible que éstos puedan vivir en sociedades donde existen las opciones máximas de convivencia, el acompañamiento y practica adecuada de los valores morales entre todos.

4.3 Justificación

Hoy en día hemos visto muchas acciones negativas que vienen a afectar el proceso de capacitación estudiantil, en tanto que se han notado las escasas relaciones interpersonales entre director y docentes del Colegio privado mixto “Perla Escondida”; tomando en cuenta que es uno de los pilares fundamentales que debe permanecer en desarrollo constante para el fortalecimiento de la convivencia y todos los aspectos que intervienen para integrarse de forma positiva a cualquier grupo social, en el aspecto familiar, estudiantil y laboral; es por ello que se necesita fortalecer los lazos de unión siempre ligado a todos aquellos aspectos que ayuden a perseguir los objetivos y metas, para el fortalecimiento de la mejora continua a través de la innovación y apoyo constante entre los miembros que intervienen dentro de cada equipo de trabajo.

La educación que se brinda en las aulas de nuestro país requieren del compromiso total de sus actores, los docentes y la comunidad educativa en el contexto, enfocándose en que todos nos hemos visto inmersos en cualquier realidad, siempre ligado a múltiples cambios internos y externos, en muchas ocasiones alejados de lo que espera la educación y la finalidad de la institución educativa, siendo esta; formar personas capaces de dirigir su propia vida, basándose en el fomento de acciones

que vienen a fortalecer el buen manejo y funcionamiento de nuestras relaciones interpersonales. Aunado a esto es indispensable contribuir a la buena práctica de valores éticos y morales sabiendo que todo esto ayudará a mantener buenas relaciones sociales dentro de cualquier área de trabajo, ya sea en empresas educativas o de cualquier otra índole.

La implementación de la propuesta tiene como finalidad fortalecer las relaciones interpersonales entre el director y equipo de docentes. Uno de los impactos que se podrá notar con su implementación; es la comunicación constante y el compañerismo entre los miembros que desempeñan labor docente y administrativa; sobre todo el cumplimiento de expectativas en el logro de las metas y objetivos que se tracen como institución, todas esas acciones encaminadas a la innovación y la capacitación estudiantil positiva, mediante estrategias actualizadas y por su puesto fortaleciendo principios, valores positivos a través del ejemplo pertinente para lograr que todo el equipo de trabajo persiga la misma finalidad y se logren las metas trazadas a corto, mediano y largo plazo todos para el fortalecimiento de la funcionalidad de la institución educativa y comprometidos con la mejora continua.

4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

Las escasas relaciones interpersonales entre el director y el equipo de docente del Colegio Privado Mixto “Perla Escondida”, del municipio de Cuilco, del departamento de Huehuetenango, causa división en distintos procesos que se ejecutan dentro del establecimiento, tomando en cuenta que la ausencia de una buena comunicación, cooperación y trabajo en equipo, han sido problemas muy notables, en virtud que si no se desarrollan estos valores de forma activa y positiva genera mucho individualismo, divisionismo, bajo cumplimiento de funciones, baja claridad de metas, afectando así a todo el equipo de docentes y la imagen que pueden dar a conocer a nivel de la institución educativa, así mismo dan una mala impresión a toda la población cuilquense por la denigrante actitud de los que intervienen en los procesos administrativos y de calidad educativa para los estudiantes.

4.5 Objetivos

4.5.1 Objetivo general

Fortalecer las relaciones interpersonales entre director y equipo de docentes del Colegio privado mixto “Perla Escondida”, del municipio de Cuilco, departamento de Huehuetenango.

4.5.2 Objetivos específicos

- Capacitar al equipo de docente sobre la importancia de las buenas relaciones interpersonales
- Liderar actividades que contribuyan al mejoramiento de las relaciones interpersonales
- Promover actividades acompañados del manual sobre las relaciones interpersonales, para que contribuyan a su mejoramiento y buena funcionalidad del equipo de docentes.

4.6 Estrategia

Capacitación: durante el desarrollo de las acciones tomadas se tiene previsto que mediante una charla se concientizará a director y equipo de docentes sobre la importancia de mantener buenas relaciones interpersonales, además de fomentar el trabajo en equipo mediante la comunicación efectiva.

Así mismo hacer énfasis sobre la cooperación, implementando actividades para la buena participación, tomando en cuenta la importancia de un liderazgo positivo y su efectividad en el cumplimiento de las funciones, dentro y fuera del aula.

La creación de un manual para fortalecer acciones que encaminen al logro de expectativas positivas y buenas prácticas sociales entre todos los miembros que intervienen en cada proceso, haciendo conciencia sobre la importancia de evitar conflictos de distinta índole dentro de la institución.

El manual contiene información efectiva para el buen manejo de cualquier institución educativa, así como la importancia de los valores morales en el área administrativa, y estrategias que se puedan poner en práctica para lograr un clima laboral mediante la intervención del director. Se hará entrega con la convicción de que el director y el equipo de docentes lo estudien, apliquen en su vida y compartan con los educandos, fomentando en ellos todos los aspectos positivos para mantener buenas relaciones interpersonales y de este modo capacitarlos para integrarse de manera positiva a la sociedad.

4.7 Resultados esperados

Mediante la implementación y ejecución de la propuesta se espera que el director y equipo de docentes del Colegio privado mixto “Perla Escondida” mejoren su relación interpersonal, a través de las buenas prácticas sociales-morales, como la convivencia, cooperación y tolerancia.

El manual incluye información efectiva para mantener relaciones interpersonales.

4.8 Actividades

- Investigación (diálogo y observación)
- Consultas
- Capacitación
- Charlas
- Creación y entrega de manual sobre “Las buenas relaciones interpersonales”.

4.9 Cronograma de actividades

Tabla 2

Cronograma de actividades para la implementación de la propuesta

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
Capacitación sobre la importancia de las Relaciones Interpersonales entre director y personal docente del Colegio privado mixto "Perla Escondida" del municipio de Cuilco	Trabajo en equipo Liderazgo administrativo Convivencia pacífica en la solución de conflicto Buenas relaciones interpersonales	Observación e identificación de la problemática más latente dentro de la institución Investigación de estrategias y temas para la elaboración de un manual para erradicar la problemática detectada Preparación de temas y herramientas a utilizar para la capacitación Preparación y coordinación para la ejecución de la de capacitación Ejecución de la capacitación, entrega de manual y convivio con todo el equipo docente.	X	X X	X X	Las actividades a realizarse están a cargo del estudiante practicante

Fuente: elaboración propia, 2018.

4.10 Metodología

El método utilizado es el inductivo, siendo éste el más común y aplicable en este tipo de investigaciones, que se enfocan en alcanzar objetivos claros.

La inducción es una forma de razonamiento en la que se pasa del conocimiento de casos particulares a un conocimiento más general, que refleja lo que hay de común en los fenómenos individuales. Su base es la repetición de hechos y fenómenos de la realidad, encontrando los rasgos comunes en un grupo definido, para llegar a conclusiones de los aspectos que lo caracterizan. (Rodríguez, 2017, p. 9)

Esto quiere decir que el método inductivo puede ser variable de acuerdo a la técnica de cada persona que induce algo, siendo ésta una estrategia que se basa en la repetición de los hechos de la forma más clara y sencilla para poder llegar al receptor de la manera más específica, logrando la comprensión adecuada de lo que se quiere dar a conocer, también se basa en la observación y el registro de los hechos a partir de la experiencia sensible y verdadera en el conocimiento cotidiano. Al unir todos estos aspectos decimos que la inducción es el procedimiento basado en la práctica del conocimiento y consiste en procesar un resumen analítico mediante la observación de todo lo abstracto, siguiendo ciertos lineamientos para lograr los objetivos.

4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

La propuesta está dirigida a personal administrativo y docente. El responsable de darle continuidad será el máximo representativo del centro educativo, el director.

Se espera motivar, las buenas relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa, iniciando con todo el personal, así como fortalecer la capacitación constante y la efectiva de la práctica de valores sociales y morales.

4.12 Recursos

4.12.1 Humanos

Para la implementación, es necesario contar con el equipo humano: el director, secretaria y equipo de docentes.

4.12.2 Materiales

Los materiales a utilizar para la implementación de esta propuesta son: memoria USB, computadora, internet, proyector, bocinas, así mismo con hojas, marcadores, pliegos de papel bond, cartón y papel lustre.

4.13 Presupuesto

Tabla 3
Costos para la ejecución del proyecto

Cantidad	Recurso	Precio unit.	Total
5	Pliegos de papel bond	Q 1.00	Q 5.00
1	Sellador	Q 8.00	Q 8.00
1	Alquiler de Proyector	Q 50.00	Q 50.00
1	Recarga de internet	Q 100.00	Q 100.00
1	Elaboración e impresión del manual	Q 60.00	Q 60.00
1	Resma de hojas bond	Q 50.00	Q 50.00
14	Almuerzos	Q 38.00	Q 532.00
	Otros gastos	Q 100.00	Q 100.00
Total			Q 905.00

Fuente: elaboración propia, 2018.

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

Proceso de sistematización

Durante el proceso que implica la práctica administrativa, se establece el cumplimiento de una propuesta de mejora enfocada al cumplimiento de un proyecto en el área administrativa.

Derivado de lo anterior, se inicia con la observación de todo lo que se desarrolla dentro del centro educativo, detallando cada una de sus fortalezas, sus limitantes más notables, las oportunidades y amenazas.

Luego del análisis del FODA se procede con la priorización de la limitante más notable y posteriormente, se empieza a definir las estrategias para combatir la problemática siendo estas: buscar el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre director y equipo de docente mediante un manual de estrategias efectivas para mantener un clima laboral saludable.

5.1 Experiencia vivida

Se implementaron distintas estrategias para poder lograr cambiar la problemática más evidente que se identificó con la evaluación del FODA, siendo esta; las escasas relaciones interpersonales entre director y equipo de docentes, después de este estudio fueron surgiendo estrategias positivas que ayudaron a la solución de la problemática.

Se involucra a personajes como el director y equipo de docentes buscando espacios y viabilidades para la efectiva solución de la problemática a través de la propuesta planteada, comenzando a buscar el nombre de la misma, hubo inclinación a la elaboración de un manual sobre las relaciones interpersonales efectivas dirigida a director y equipo de docentes del Colegio privado mixto “Perla Escondida”, Cuilco.

Al implementar la propuesta se realiza un estudio con personal administrativo, después de su aprobación y análisis se inició con la redacción de la propuesta encaminada al fortalecimiento de las buenas relaciones interpersonales, al iniciar esta acción nos enfocamos primeramente en la introducción donde se anotaron aspectos como la solución al problema que se estudió, las razones que dieron origen a la propuesta.

Posteriormente se redactan los objetivos, tanto así como el interés que tuvo dentro del contexto administrativo y educativo con la mentalidad de cambiar ciertas características que limitan la buena funcionalidad del proceso educativo de la mejor manera y a su vez afecta las relaciones interpersonales de toda la comunidad educativa.

Se ve la necesidad de crear charlas motivacionales, así mismo capacitar a director y equipo de docentes sobre la importancia de mantener buenas relaciones interpersonales y las acciones que se deben tomar para la solución efectiva de conflictos que se puedan generar entre el equipo de docentes. Fue muy importante hacer las investigaciones pertinentes sobre cada tema a abordar ya que serviría para impartir la charla, enfocada a la ética, comunicación efectiva, responsabilidad, convivencia, trabajo en equipo y el liderazgo positivo todos estos temas ayudaron al logro efectivo de las relaciones interpersonales entre director y equipo de docentes, para la convivencia efectiva entre todos los que intervienen en el proceso administrativo o de enseñanza aprendizaje.

5.2 Reconstrucción histórica

Se plantean distintas actividades para el desarrollo efectivo de la propuesta en el área administrativa del Colegio privado mixto Perla Escondida; enfocadas en la búsqueda del buen desempeño administrativo y docente en cuanto a la práctica de las relaciones interpersonales efectivas, teniendo en cuenta que en el equipo de docentes debe existir un clima laboral aceptable para poder fomentar en el estudiantado las buenas practicas interculturales, sociales y de convivencia. Para erradicar la problemática más denigrante que nos enlazó el FODA sistémico fue necesaria la realización de una propuesta englobada en los siguientes pasos; selección de un nombre para la propuesta de mejora, introducción, justificación, planteamiento del problema de la propuesta, los objetivos; general y

específicos, la estrategia, los resultados, las actividades, la metodología, la implementación, sostenibilidad, los recursos y el presupuesto para su realización.

Dentro de la planificación en el cronograma de actividades programadas, sobresalen varios aspectos que fueron de suma importancia en la realización de la propuesta de mejora y para alcanzar los resultados esperados, todas las acciones claves se realizan con la finalidad de cambiar aspectos negativos dentro de la institución educativa.

La primera actividad planificada fue la selección de la información para la inducción a la administración educativa y para la realización de la charla motivacional sobre la importancia de las buenas relaciones interpersonales con el fin de que en el aspecto administrativo y docente se logren buenos resultados. Esta actividad se enfoca al cumplimiento efectivo de las funciones.

Así mismo, se aborda el tema del liderazgo educativo.

Después de documentar y fortalecer la propuesta, se inicia el diseño del manual; se planifica el lugar y fecha de ejecución con el director y con el equipo de docentes, así mismo la realización de la pequeña agenda del día con el nombre y tiempo de todas las actividades definiendo minuciosamente los aspectos de convivencia y participación de todo el equipo de trabajo con el que se interactuó.

La actividad se realiza el miércoles 17 de octubre, a partir de las 10:00, en el salón de usos múltiples del Colegio privado mixto Perla Escondida. realicé inducción a la administración administrativa y así mismo la relación con varios subtemas que debe integrar las buenas relaciones interpersonales y el logro de metas colectivas, los participantes siempre estuvieron motivados y aportando puntos de vista.

Otra de las actividades relevantes fue la realización de un manual sobre la eminencia de las buenas relaciones interpersonales efectivas, llevando a cabo la investigación efectiva de los temas que se debían integrar, todos enfocados a una buena administración y la intervención adecuada del

director, resaltando temas que son totalmente necesarios en las buenas prácticas sociales tales como: valores morales, importancia de la comunicación efectiva, métodos esenciales para la solución de conflictos dentro una institución educativa o de cualquier empresa. El manual se formuló pensando en la necesidad de cambiar la situación negativa sobre las escasas relaciones interpersonales que se presenta en el establecimiento, ya que si el Director promueve acciones positivas, el equipo de docente las implementará con más efectividad en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.

5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta

Las buenas relaciones interpersonales entre el equipo de docentes es indispensable para mantener un ambiente agradable y efectivo para alcanzar los objetivos que se tracen como institución, logrando promocionar a estudiantes capacitados en todo ámbito para que contribuyan positivamente en la sociedad, siendo pues una de las responsabilidades del director promover las buenas relaciones interpersonales a base de la buena comunicación y el trabajo compartido, liderazgo efectivo y cooperación dentro de todos los miembros que ejercen un cargo dentro del centro educativo. Para lograr efectos positivos dentro del equipo docente y director se realizaron actividades como impartir charlas sobre la importancia de la comunicación efectiva, la responsabilidad e innovación docente, la importancia del trabajo en equipo, taller con el director y la eminencia de un buen liderazgo.

Las buenas relaciones interpersonales entre el equipo de docentes se vio reflejado en la sana convivencia y el trabajo en equipo entre todo los docentes bajo los lineamientos del Director, logrando mantener un clima laboral agradable y efectivo. Mediante el árbol de objetivos se pudo dar seguimiento a las estrategias encontradas para fortalecer el clima laboral y desarrollar acciones positivas para que los objetivos trazados en equipo se logren a cabalidad así mismo logren las expectativas mediante la coordinación y colaboración de los miembros que intervienen en el proceso educativo de los niños y jóvenes cuilquenses. La propuesta es muy importante en el manejo

dirigido al personal lo que consistió en la creación y facilitación de un manual sobre las buenas relaciones interpersonales.

5.4 Principales lecciones aprendidas

- En todo proceso de administración es importante realizar ciertos pasos para poder manejar de forma específica una empresa particular o educativa, mediante la planificación, la organización, el seguimiento constante y el control efectivo en todo proceso.
- La propuesta sobre las relaciones interpersonales efectivas fue muy importante ya que con la aplicación de estrategias y técnicas se logró en el equipo docente buena convivencia, trabajo compartido y apoyo mutuo.
- Para poder determinar una problemática dentro de una institución es muy importante tomar en cuenta que es necesario entrar en confianza, mediante la práctica de valores universales que nos ayudan a lograr objetivos específicos.
- Mediante el intercambio de palabras y acciones positivas podemos ponernos de acuerdo con cualquier grupo social, desprendiéndose de esto el liderazgo efectivo lo que permite un desempeño eficiente y eficaz en el cumplimiento de metas, así mismo ir en busca de la mejora continua de forma individual y colectiva.
- La convivencia pacífica es muy importante ya que mediante la comunicación activa, la cooperación y trabajo en equipo en las relaciones interpersonales fortalece el espacio de convivencia dentro de cualquier grupo al que nos podamos integrar, fortaleciendo lazos de unidad y comprensión social.

Conclusiones

- Es importante fortalecer las relaciones interpersonales en el área administrativa y pedagógica, porque permite que las actividades se desarrollen de forma eficiente y eficaz, logrando satisfacer las necesidades de la comunidad educativa.
- Con la implementación de las actividades de capacitación dentro de la institución educativa se fortalecen los procesos administrativos mediante el liderazgo efectivo y las buenas relaciones interpersonales entre director y equipo de docentes.
- El liderazgo genera compromiso personal o colectivo siempre persiguiendo las metas trazadas de acuerdo a la finalidad de la institución.
- El manual contiene técnicas y estrategias para mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros que intervienen en el proceso educativo de la institución y se espera que poniendo en práctica las sugerencias, el clima organizacional mejore.

Referencias

- Baena de paz, g., & Montero Olivares, s. (2014). *Ciencias de la comunicación 1*. México: Patria.
- Beiza, a. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional*. Valencia: s.f.
- Beiza, a. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional "creación chaguaramos ii"*. Valencia. s.f.
- Cuartas, d. H. (2008). *Principios de la administración*. Medellin, Colombia: ITM.
- Enríquez, h. H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional*. Quetzaltenango: URL
- Gadow , f. (2010). *La gestión del talento en tiempos de cambio*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Heathma, S. H. (2014). *El liderazgo un desempeño efectivo*.
- Illera Santos, M. D., & Guardela Contreras, L. M. (2010). *La convivencia ciudadana como norma positiva*. Barranquilla, Colombia: Temis.
- Yuni, C. A. (2014). *Técnicas para investigar 2*. Argentina: Brujas.
- Kirberg, A. S. (2014). *Emprendimiento exitoso*. Bogotá: Eco ediciones.

- Martín, J. R. (2009). *Observación participante: informantes claves y rol del investigador*. Departamento de investigación Fuden.
- Quijano de Alcívar, T., Alcívar de Márquez, M., & Cedeño Barreto, M. (2013). *Relaciones interpersonales exitosas*.
- Rodríguez, A. Y. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*.
- Rodriguez, S. H. (2013). *Introducción a la administración*. México: McGraw-Hill.
- Sánchez, J. C. (2012). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid: Díaz de Santos.
- Schnarch, A. (2014). *Emprendimiento exitoso*. Colombia: Eco ediciones.
- Sarli, R., & Gonzá, S. I. (2015). *Análisis foda una herramienta necesaria*.
- Sequera, M. (2014). *Investigación-acción*.
- Tisnés, H. M. (2013). *Azar, libertad y responsabilidad: aportes para una practica psicológica*. Medellín, Colombia.
- Urbano, J. A., & Yuni, C. A. (2014). *Técnicas para investigar*. Argentina: Brujas.
- Uruñuela Nájera, P. M. (2016). *Trabajar la convivencia en los centros educativos, una mirada al bosque de la convivencia*. Madrid: Narcea.
- Vaca, D. G. (2012). *Como ser un buen líder*. Bloomigton: Palibrio.

Valdés, M. J. (2011). *Análisis de trabajo en equipo y liderazgo en equipos*. Santiago.

Villagrán, E. Y. (2017). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Quetzaltenango: URL.

Anexos

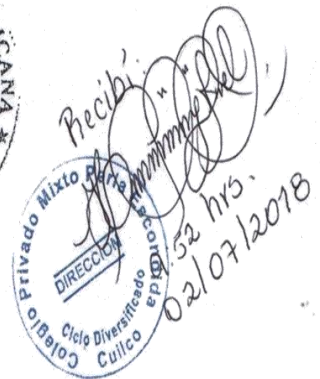
Anexo 1 Cartas de autoridades



La Infrascrita Coordinadora de Universidad Panamericana sede San Ildefonso Ixtahuacán, departamento de Huehuetenango, por este medio HACE CONSTAR: Que el (la) estudiante **Reuel Pérez Bartolón**, con número de carné 201405996 es alumno (a) de esta casa de estudios y como parte del proceso de egreso, se le autoriza a desarrollar la **Práctica Profesional Dirigida, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**, a partir del día veintiuno de Mayo del año dos mil dieciocho hasta completar doscientas (200)-horas efectivas de trabajo, razón por la cual solicito a las autoridades e instituciones educativas se sirvan tener las consideraciones respectivas y permitir que desarrolle las actividades encomendadas de acuerdo a los reglamentos y requisitos establecidos.

Y para los usos legales que al interesado convengan, se extiende firma y sella la presente en el Municipio de San Ildefonso Ixtahuacán, departamento de Huehuetenango, a los veinte días del mes mayo del año dos mil dieciocho.

Licda. Elida Yohana Castillo Villatoro
Coordinadora
56305664



Anexo 2 Solicitud de Práctica

Cuilco 02 de julio de 2018

Profesor:

José Benjamín Pérez Monjarás

Director del Colegio Privado Mixto "Perla Escondida"

De manera muy atenta me dirijo a usted, deseándole bienestar personal en sus labores que a diario desempeña en beneficio de la Educación de nuestro municipio.

El motivo de la presente es para SOLICITARLE me permita la oportunidad de realizar mi Práctica Profesional Administrativa de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Facultad Ciencias de la Educación, de la Universidad Panamericana de Guatemala en el Colegio Privado Mixto "Perla Escondida" que usted dignamente dirige, a partir del día 03 de julio de 2018, el proceso de practica está comprendida en un lapso de 200 horas. Le adjunto la constancia de Autorización para el desarrollo de la Práctica Profesional Dirigida de la Universidad Panamericana con Sede en San Ildefonso Ixtahuacan, Huehuetenango.

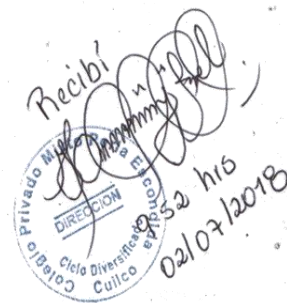
En espera de una resolución favorable a mi petición quedo de usted muy agradecido.

Atentamente



PSE: Reuel Pérez Bartolón

Carné: 201405996



Anexo 3 Ficha informativa del estudiante

Ficha Informativa del Estudiante

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

1. Datos personales del estudiante

a. Nombre completo de/la estudiante practicante:	<u>Reuel Pérez Bartolón</u>
b. Carné:	<u>201405996</u>
c. Fecha de nacimiento:	<u>26/04/1991</u> Edad: <u>27 años</u>
d. Dirección:	<u>5-56 zona 1 Calle San Pedro, Cuilco</u>
e. Número de teléfono:	Móvil: <u>53675768</u>
f. Dirección electrónica:	<u>anaiperez91@gmail.com</u>

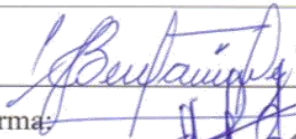

2. Datos de institución educativa en donde realizó la práctica.

a. Nombre de la institución educativa:	<u>Colegio Privado Mixto Perla Escondida, Cuilco.</u>
b. Nombre de/la directora/a:	<u>José Benjamín Pérez Monjarás</u>
c. Dirección:	<u>Calle la Merced, Cuilco Huehuetenango.</u>
d. Dirección:	<u>Caserío Chepito, aldea Tuyá Cuilco</u>
e. Números de teléfonos:	<u>30846812</u>
f. Dirección electrónica:	<u>colegioperlaescondidacuilco@gmail.com</u>

3. Datos de la práctica

a. Período del:	<u>04/07/2018</u>	al	<u>04/09/2018</u>
b. Supervisor por parte de la Universidad Panamericana:	<u>Lic. Emigdio Gudiel Ramos López</u>		

4. Nombre de los catedráticos y/o supervisor

a. Por el centro educativo. Nombre y firma:	<u>José Benjamín Pérez Monjarás</u>	
b. Por la Universidad Panamericana. Nombre y firma:	<u>Lic. Emigdio Gudiel Ramos López</u>	



5. Lugar y fecha del informe: San Ildefonso Ixtahuacan, Huehuetenango 11 de noviembre de 2018

Anexo 4

Certificación de acta del inicio de práctica profesional administrativa



COLEGIO PRIVADO MIXTO "PERLA ESCONDIDA"

LA INFRASCRITA SECRETARIA DEL COLEGIO PRIVADO MIXTO PERLA ESCONDIDA, EN SU NIVEL MEDIO, CICLO DIVERSIFICADO, DEL MUNICIPIO DE CUILCO, DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO; CERTIFICA: TENER A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS NÚMERO UNO QUE SE LLEVA EN ESTE ESTABLECIMIENTO, AUTORIZADO POR LA COORDINACIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA DISTRITO ESCOLAR 13 04 10, DEL MUNICIPIO DE CUILCO Y QUE A FOLIOS TRESCIENTOS OCHENTA Y DOS AL TRESCIENTOS OCHENTA Y TRES SE ENCUENTRA EL ACTA NUMERO CUATRO GUIÓN DOS MIL DIECIOCHO LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:-----

Acta No. 04-2018

En el municipio de Cuilco, departamento de Huehuetenango, siendo las ocho horas del día miércoles cuatro de julio del año dos mil dieciocho, constituidos en la dirección del Colegio Privado Mixto Perla Escondida, el director José Benjamín Pérez Monjarás, Reuel Pérez Bartolón y quien suscribe la presente, Hansy Gabrielita Jovel Méndez secretaria del centro educativo, con el objeto de dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** En fecha dos de julio del año dos mil dieciocho el estudiante Reuel Pérez Bartolón se presentó a esta dirección con una solicitud en la cual expone que es estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana con sede en el municipio de San Ildefonso Ixtahuacán, departamento de Huehuetenango y que para dar fiel cumplimiento al Pensum de Estudios es necesario que realice la Práctica Profesional Administrativa, en virtud de ello solicita se le brinde la oportunidad de realizarla en la sección administrativa del centro educativo. **SEGUNDO:** Después de analizada la presente solicitud el señor director José Benjamín Pérez Monjarás, autoriza la realización de la Practica Profesional Administrativa al estudiante Reuel Pérez Bartolón con número de Carné 201405996, cuya duración será de doscientas horas iniciando dicha práctica a partir del día de hoy cuatro de julio del presente año, para el efecto se le hacen las recomendaciones pertinentes, debiendo sujetarse a las normas y reglamentos del establecimiento. **TERCERO:** No habiendo más que hacer constar se da por finalizada la presente en el mismo lugar y fecha, veinte minutos después de su inicio firmando para constancia, previa lectura quienes en ella intervenimos. Aparecen firmas ilegibles. Se ven los sellos de Dirección y Secretaría del establecimiento.

Y PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDE, SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE EN DOS HOJAS DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA, CON EL MEMBRETE DEL

Cuilco, Huehuetenango
Guatemala



COLEGIO PRIVADO MIXTO "PERLA ESCONDIDA"

ESTABLECIMIENTO EN CUILCO, HUEHUETENANGO A LOS DIECINUEVE DIAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO. -----


Hansy Gabriela Iqvel Méndez
Secretaría



Vo.Bo. 
José Benjamín Pérez Montaña
Director



Cuilco, Huehuetenango
Guatemala

Certificación de acta de finalización de la Práctica Administrativa.



COLEGIO PRIVADO MIXTO "PERLA ESCONDIDA"

LA INFRASCrita SECRETARIA DEL COLEGIO PRIVADO MIXTO PERLA ESCONDIDA, EN SU NIVEL MEDIO, CICLO DIVERSIFICADO, DEL MUNICIPIO DE CUILCO, DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO; CERTIFICA: TENER A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS NÚMERO UNO QUE SE LLEVA EN ESTE ESTABLECIMIENTO, AUTORIZADO POR LA COORDINACIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA DISTRITO ESCOLAR 13 04 10, DEL MUNICIPIO DE CUILCO Y QUE EN EL FOLIO TRESCIENTOS OCHENTA Y CINCO SE ENCUENTRA EL ACTA NUMERO SEIS GUIÓN DOS MIL DIECIOCHO LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:-----


Acta No. 06-2018


En el municipio de Cuilco, departamento de Huehuetenango, siendo las diez horas del día cuatro de septiembre del año dos mil dieciocho, constituidos en la dirección del Colegio Privado Mixto Perla Escondida en su Nivel Básico y Diversificado, el director del centro educativo Profesor José Benjamín Pérez Monjarás, Profesor de Segunda Enseñanza Reuel Pérez Bartolón y quien suscribe la presente Hansy Gabrielita Jovel Méndez secretaria, con el objeto de dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** Se presenta el Profesor de Segunda Enseñanza Reuel Pérez Bartolón con el objeto de informar que en la presente fecha finaliza el proceso de Práctica Administrativa, habiendo completado las doscientas horas; al mismo tiempo agradecer al personal docente y administrativo por el espacio brindado para llevar a cabo dicho proceso y la inclusión pertinente en todas las actividades que se llevaron a cabo dentro del centro educativo. **SEGUNDO:** El director José Benjamín Pérez Monjarás toma la palabra para agradecer y felicitar al Profesor de Segunda Enseñanza Reuel Pérez Bartolón por culminar una etapa más de su carrera y le insta a seguir adelante, mencionando que el centro educativo está a la orden por cualquier requerimiento que necesite. **TERCERO:** No habiendo más que hacer constar se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha veinte minutos después de su inicio, firmando para su constancia, previa lectura quienes en ella intervenimos. Aparecen firmas ilegibles y sellos de dirección y secretaria del establecimiento.

Y PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDE, SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA, CON EL MEMBRETE DEL ESTABLECIMIENTO EN CUILCO, HUEHUETENANGO A LOS TREINTA DIAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO. -----


Hansy Gabrielita Jovel Méndez
Secretaria



Vo.Bo. 
José Benjamín Pérez Monjarás
Director



**Cuilco, Huehuetenango
Guatemala**

Anexo 5 Galería fotográfica

Realizando tareas administrativas



Impartiendo charla



Entrega de manual

