

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



**Adecuado clima laboral para el eficiente desempeño docente en el Instituto
Nacional de Educación Básica, Barrio el Crucero, San Luis, Petén,
derivado de la implementación de capacitación al director
y personal docente sobre el manejo de conflictos**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Vivían Paola del cid Arévalo

Guatemala

2019

**Adecuado clima laboral para el eficiente desempeño docente en el Instituto
Nacional de Educación Básica, Barrio el Crucero, San Luis, Petén,
derivado de la implementación de capacitación al director
y personal docente sobre el manejo de conflictos**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Vivían Paola del cid Arévalo

Mgr. Eric Leonardo Salazar Choc (**Asesor**)

Mgr. Mario Salazar Marroquin (**Revisor**)

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: Vivían Paola del cid Arévalo
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. 43 141018

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:

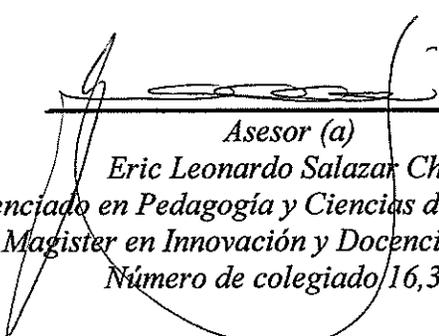
1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **“Adecuado clima laboral para el eficiente desempeño docente en el Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio el Crucero, San Luis, Petén, derivado de la implementación de capacitación al director y personal docente sobre el manejo de conflictos”**. 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 **Vivían Paola del cid Arévalo** recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.


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



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala, 30 de noviembre del 2018 -----

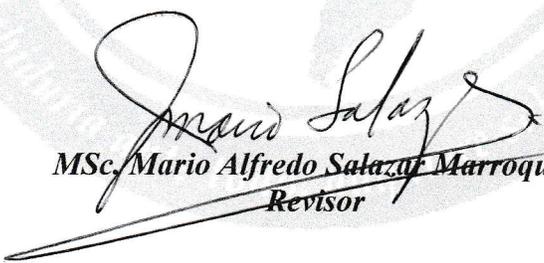
En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: Adecuado clima laboral para el eficiente desempeño docente en el Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio el Crucero, San Luis, Petén, derivado de la implementación de capacitación al director y personal docente sobre el manejo de conflictos. Presentado por el (la) estudiante: Vivían Paola del cid Arévalo. 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 (a)
Eric Leonardo Salazar Choc
Licenciado en Pedagogía y Ciencias de la Educación
Magister en Innovación y Docencia Superior
Número de colegiado 16,350

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala doce días del mes de marzo del dos mil diecinueve -----

En virtud de que el Informe de Practica Profesional Dirigida con el tema: **Adecuado clima laboral para el eficiente desempeño docente en el Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio el Crucero, San Luis, Petén, derivado de la implementación de capacitación al director y personal docente sobre el manejo de conflictos.** Presentado por la estudiante: **Vivían Paola del cid Arévalo.** 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.



MSc. Mario Alfredo Salazar Marroquín
Revisor

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

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Adecuado clima laboral para el eficiente desempeño docente en el Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio el Crucero, San Luis, Petén, derivado de la implementación de capacitación al director y personal docente sobre el manejo de conflictos”**. Presentado por la estudiante **Vivían Paola del cid Arévalo** previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la **impresión** del Informe de Práctica Profesional Dirigida.


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



c.c. archivo
Pflores

Dictamen aprobación No. 43 141018

1/1

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

Contenido

Resumen	i
Introducción	iv
Capítulo 1	
Marco Contextual	1
1.1. Descripción de la institución	1
1.2. Reseña histórica de la institución	3
1.3. Visión y misión	4
1.3.1. Visión	4
1.3.2. Misión	5
1.4. Estructura Organizativa	5
1.4.1. Organigrama	5
1.4.2. Autoridades	7
1.5. Ubicación geográfica	8
1.6. Fortalezas de la institución	9
1.7. Limitantes de la institución	9
1.8. Problemática inicial detectada	9
Capítulo 2	
Diagnóstico Institucional	11
2.1. Problemática	11
2.2. FODA Sistemático	11
2.3. Árbol de problemas	13
2.4. Árbol de objetivos	15
2.5. Metodología	16
2.5.1. Investigación-Acción	16
2.6. Técnicas	16
2.6.1. Técnicas de observación	16

2.6.2. Técnica de entrevista a profundidad	17
2.6.3. Análisis de contenido	17
2.7. Instrumentos	18
2.7.1. FODA Sistémico	18
2.7.2. Diario de Campo	18
2.8. Informantes	18
2.9. Resultados del diagnóstico institucional	18

Capítulo 3

Marco Teórico	21
3.1. Manejo de Conflictos	21
3.1.1. Origen de los Conflictos	21
3.1.2. Principales conflictos en el Centro Educativo	21
3.1.3. Perspectiva y actitudes de docentes frente a los conflictos	22
3.1.4. El poder del director en el proceso de gestión de conflictos	22
3.1.5. Gestión y resolución de conflictos	22
3.2. Clima laboral	23
3.2.1. Desempeño Laboral	24
3.2.2. Convivencia escolar y clima de trabajo	24
3.2.3. Tipos de problemas que deterioran la convivencia escolar	24
3.2.3.1. El desinterés académico	24
3.2.3.2. Disruptividad	25
3.2.3.3. Conductas agresivas hacia los compañeros/as	25
3.2.3.4. La conducta indisciplinada	25
3.2.3.5. Conductas antisociales	25
3.2.4. Normas de convivencia	26
3.2.5. Relaciones interpersonales entre directores y docentes	26
3.2.6. Comunicación entre docentes	27
3.2.7. Estrategias para favorecer la convivencia y el buen clima escolar	27

Capítulo 4

Propuesta	28
4.1. Nombre de la propuesta	28
4.2. Introducción	28
4.3. Justificación	29
4.4. Planteamiento del problema de la propuesta	31
4.5. Objetivos	32
4.5.1. Objetivo general	32
4.5.2. Objetivos específicos	32
4.6. Estrategia	32
4.7. Resultados esperados	33
4.8. Actividades	34
4.9. Cronograma de actividades	35
4.10. Metodología	37
4.10.1. Encuesta	37
4.10.2. Gestión	37
4.10.3. Ejecución	38
4.10.4. Capacitación	38
4.11. Implementación y sostenibilidad de la propuesta	39
4.12. Recursos	39
4.12.1. Humanos	39
4.12.2. Materiales	39
4.13. Presupuesto	40

Capítulo 5

Sistematización de la Propuesta	41
5.1. Experiencia Vivida	41
5.2. Reconstrucción histórica	43
5.2.1. Diagnóstico de la problemática a solucionar	43
5.2.2. Diseño de la propuesta	43

5.2.3. Implementación de la propuesta	44
5.3. Objeto de la sistematización de la propuesta	45
5.4. Principales lecciones aprendidas	46
Conclusiones	48
Referencias	49
Anexos	

Índice de tablas

Tabla No. 1 Cantidad de estudiantes del nivel básico	2
Tabla No. 2. Autoridades de la institución	7
Tabla No. 3 FODA sistémico	12
Tabla No. 4 Cronograma de actividades	35
Tabla No. 5 Presupuesto del proyecto	40

Índice de figuras

Figura No. 1 Estructura Organizativa	6
Figura No. 2 Ubicación geográfica	8
Figura No. 3 Árbol de problemas	14
Figura No. 4 Árbol de objetivos	15

Resumen

Dentro del p nsum de estudio de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Ciencias de la Educación se encuentra el curso de Práctica Profesional Dirigida, la cual permite reflejar diferentes conocimientos que se van adquiriendo durante este proceso. Se logra mostrar los aprendizajes obtenidos en la Universidad Panamericana de Guatemala, Sede San Luis, Peten, lo que también da la oportunidad de tomar nuevos aprendizajes y conocimientos que fortalecen el crecimiento profesional.

La Práctica Profesional Dirigida fue realizada en el Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio El Crucero, San Luis, Peten a cargo de la directora Ada Guillermina Aldana Sosa, el cual se logró desarrollar las 200 horas estipuladas.

Mediante este proceso de práctica se pudo observar la función que realiza la directora en el centro educativo, todo lo que tiene a su cargo reconociendo que el cargo que tienen los directores no es tan fácil como se observa desde lo exterior de las instituciones, ya que ellos como gerentes educativos realizan procesos complicados, los cuales dedican con mucho tiempo y esmero, y que muchas veces aparte de tener a su cargo la parte administrativa desenvuelven también su papel como docentes impartiendo clases a los alumnos.

El presente informe muestra una estructura a grandes rasgos a continuación se detalla.

El capítulo 1, contiene el Marco Contextual de la institución donde se desarrolló la práctica profesional dirigida, en esta se detalla, la reseña histórica de la institución, visión y misión, la estructura organizativa, su naturaleza y los antecedentes, donde aparecen los datos históricos, periodo de fundación, el marco legal de la institución, así mismo, la ubicación geográfica que se identifica el punto donde se encuentra la institución, las fortalezas de la institución así como las limitantes que se obtienen del FODA, y por último la problemática inicial detectada .

El Capítulo 2, contiene el diagnóstico institucional, esta es una radiografía de las condiciones internas y externas del Instituto Nacional de Educación, Básica Barrio, El Crucero San Luis, Peten, se obtuvo toda esa información por medio de la herramienta principal FODA para determinar la realidad en la cual se encontraba la institución y de esa manera determinar las mejoras que se requieren en dicha institución.

También contiene el árbol de problemas que permite, como estudiantes definir los problemas, causas y efectos de una manera organizada debido a la priorización en el FODA, de igual manera el árbol de objetivos que permitió determinar las áreas de intervención con sus respectivas acciones y resultados que plantearía la propuesta.

También contiene lo que es la metodología, técnicas, instrumentos, informantes, donde se debía definir en base a autores y con la aplicación de las normas APA y por último el resultado del diagnóstico institucional, en donde se describió en forma narrativa los principales hallazgos del diagnóstico, los cuales permitirían el desarrollo de la propuesta.

El Capítulo 3, conlleva lo que es el Marco Teórico, el cual está compuesto por los temas que tienen relación con el diseño de la propuesta y con las actividades que se realizaron, lo que comprende la revisión de literatura y la adopción de una teoría o desarrollo de una perspectiva teórica.

El Capítulo 4, contiene detallada la propuesta con su respectivo nombre, la introducción donde se presenta la solución al problema que se estudió, las razones que dieron origen a la propuesta, la justificación donde se redactó el porqué de la propuesta (causas, motivos, razones), el planteamiento del problema de la propuesta de acuerdo a los hallazgos del diagnóstico, de igual manera los objetivos generales y específicos que van estrechamente unidos, las estrategias, resultados esperados y actividades que se adjuntan en el cronograma para señalar las acciones que se realizaron en la propuesta.

El Capítulo 5, corresponde a la Sistematización de la Propuesta, en el cual se encontró especificado todo lo observado desde el inicio del diseño de la propuesta hasta su respectiva implementación, en este capítulo se describe las experiencias vividas, es decir, se hizo una reconstrucción histórica y ordenada de lo que fue sucediendo durante el proceso de la propuesta, permitiendo reflexionar sobre las actividades que en su momento se realizaron, continuando con el objeto de la sistematización, donde se describió la idea principal y los componentes básicos de la razón de ser de la propuesta.

Se mencionaron las principales lecciones aprendidas que pudieron definirse como el conocimiento o entendimiento ganado por medio de la reflexión sobre una experiencia o proceso, mencionando las principales dentro del proceso e implementación de la propuesta.

Se elaboraron las conclusiones generales de la Práctica Profesional Dirigida, que dieron a conocer lo principal del proceso dentro de la práctica, siguiendo con las referencias que contienen la información bibliográfica para obtener información teórica que se necesitaba para el desarrollo de los capítulos.

Por último se encuentran los anexos que contienen información detallada sobre la práctica, como cartas oficiales de autoridades, ficha del estudiante, constancia de inicio y cierre, así como las fotografías de algunas actividades desarrolladas.

Introducción

La práctica además de ser un requisito de estudio, es una herramienta valiosa para plasmar experiencias vividas, permite aprender y observar todo desde otro punto de vista dentro de los centros educativos. Da la oportunidad de obtener diferente información para hacer uso de ella, en esta oportunidad la información de la práctica dirigida profesional permite detallar el proceso realizado en el Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio El Crucero, San Luis, Peten.

Después de obtener diferentes datos sobre la institución, su proceso y contexto en el que se ubica, fue posible determinar las deficiencias observadas, para así buscar soluciones que brinden mejores fortalezas en el desempeño laboral de los docentes, analizando que en el Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio El Crucero, San Luis, Peten no había un adecuado manejo para la solución de conflictos entre directora y docentes, por lo que se desempeñaban en un clima hostil, afectando el desempeño docente.

De acuerdo al hallazgo de la problemática que se estaba dando de la institución se logró establecer la propuesta “Adecuado clima laboral para el eficiente desempeño docente en el Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio el Crucero, San Luis, Petén, derivado de la implementación de capacitación al director y personal docente sobre el manejo de conflictos.”

En esta propuesta se requiere que el director y docentes sean concientizados que cuando existen enfrentamientos y desacuerdos en los centros educativos, trae consecuencias, como lo es el bajo rendimiento laboral de los docentes como la del propio director que lleva el control administrativo. Los docentes y director juegan un papel importante en el proceso educativo y es necesario se desenvuelvan en total armonía en el establecimiento.

Las actividades que se permitieron desarrollar durante este proceso fue la encuesta, para que los docentes opinaran como observaban ellos el hecho de que existiera conflictos, luego la gestión que se realizó para solicitar la colaboración de ellos a que se pudiera ejecutar la capacitación dentro de esta institución para fortalecer su convivencia y de esa manera conducir a la institución hacia un mejor éxito.

Por todo lo anterior se plantearon los siguiente objetivos: Implementación de capacitaciones al director y personal docente sobre el manejo de conflicto para fomentar un adecuado clima laboral en el Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio el Crucero, San Luis, Petén. Identificar los tipos de conflictos que se dan entre personal docente y director del Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio El Crucero, San Luis, Petén.

Determinar el origen de los conflictos que se suscitan entre personal docente y director del Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio El Crucero, San Luis, Petén. Aplicar el procedimiento de resolución de conflicto para su mediación a través de capacitaciones al personal docente y director del Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio El Crucero, San Luis, Petén

Capítulo 1

Marco Contextual

1.1. Descripción de la institución

- Nombre de la Institución o razón social: Instituto Nacional de Educación Básica
- Dirección geográfica: Barrio el Crucero, San Luis Petén
- Dirección electrónica: inebelcruceros@gmail.com
- Teléfono celular: 4520-1448
- Nombre de la comunidad sociolingüística: Castellano
- Código de establecimiento: 17-09-0116-45
- Área: Urbana
- Sector: Oficial
- Modalidad: Monolingüe
- Datos estadísticos:
- Cantidad de grados que atienden: 3 grados
- Cantidad de secciones de primer grado: 1
- Cantidad de secciones de segundo grado: 2
- Cantidad de secciones de tercer grado: 1
- Cantidad de estudiantes por grado:

Tabla No. 1
Cantidad de estudiantes del nivel básico

Grado	Sección	Cantidad de alumnos
Primero	A	30
segundo	A	16
Segundo	B	18
Tercero	A	22

Fuente: elaboración propia (2018).

En la actualidad hay 6 catedráticos, con una directora sin grado para atender a los alumnos inscritos en los grados de primero, segundo y tercero básico. El personal que labora en la actualidad en el área administrativa y docencia dentro del establecimiento son:

- Área Administrativa
 - Director: Ada Guillermina Aldana Sosa
 - Secretaria: Yaneth Espinosa García
 - Tesorera: Leydi Marleny Gabriel Herrera

- Docentes:
 - Cesar Filiberto Pérez Pérez
 - Danny Corina Morales Corado
 - LeydiMarleny Gabriel Herrera
 - Sandra Yaneth Espinosa García
 - Débora Patricia Bá Ruiz
 - Humberto Eli Fernández Izquierdo

1.2. Reseña histórica de la institución

Muchos años después de la creación de la escuela primaria, se vio en la necesidad de crear un Instituto Básico que funcionara en las mismas instalaciones del establecimiento para poder solucionar la problemática que se daba en relación al acceso de la educación de los estudiantes egresados del Nivel Primario.

Ya que en esta comunidad habitan personas con escasos recursos, lo cual no les era fácil viajar a la cabecera municipal que dista a 5 kilómetros del establecimiento, para continuar sus estudios en el Instituto Nacional de Educación Básica que se encuentra en el Barrio Tikajal, por la falta de recursos económicos y la abundancia de población estudiantil se gestionó el Instituto Municipal de Educación Básica en el Barrio El Crucero San Luis, Peten.

En el mes de agosto de 2005 por iniciativa del señor Mario Son y el señor José Ignacio Hernández Rodríguez se realizó una reunión con padres de familia para conformar una Junta Directiva que se encargaran de llevar las gestiones necesarias para la creación del Instituto de Educación Básica Municipal, Barrio El Crucero, San Luis, Petén; quedando de acuerdo al acta No. 12 del año 2005.

Presidente:	José Ignacio Hernández Rodríguez
Vicepresidente:	Olga Castillo Gonzales
Secretaria:	Rosa Gladis Hernández
Tesorera:	Maura Rivera García
Vocal I:	María Concepción Pineda
Vocal II:	Elba Sebastiana Montenegro Samayoa
Vocal III:	Magdalena Iguardia García

Después de haber gestionado dicho proyecto, el cual fue autorizado por la dirección departamental de Educación con el número de Resolución 195-2005 fue entregada al Profesor Luis Enrique Zetina. La Junta Directiva de padres de familia convocaron a reunión a la

comunidad para darles a conocer la autorización y el personal docente a laborar, siendo ellos: como director Eduardo Aguilar Ramírez, Secretaria Glenda Elizabeth Barrientos Aldana, Tesorera Reyna de Jesús Gómez Aquino, Ángel Noé Saquic Marroquín y el profesor Luis Enrique Zetina.

Fue así como el personal docente antes mencionado empezó a laborar con noventa y cinco estudiantes a su cargo en el mes de Enero de 2006, quienes desempeñando su trabajo a honoren, meses después la municipalidad incentivo con un aporte económico a los profesores quienes continuaron con esmero y dedicación a sosteniendo con la labor docente al Instituto Básico Municipal.

Tres años después la Junta Directiva de padres antes mencionada con ayuda de tres miembros del Consejo Comunitario de Desarrollo quienes son Juan Cervantes, Edmundo Lorenzo, Rigoberto Hernández y el coordinador Técnico Administrativo Eduardo Aguilar Ramírez gestionaron para que el Instituto Básico Municipal pasará al Sector Oficial, el cual fue logrado según la Resolución No. 250-2008 de fecha 02 de diciembre de 2008.

El Ministerio de Educación, mediante la Dirección Departamental de Educación de Petén, creó el Instituto Nacional de Educación Básica, iniciando labores como parte del sector oficial en enero del año 2009. Siendo Directora la profesora Sandra Yaneth Espinoza García.

1.3. Visión y misión

1.3.1. Visión

Ser una institución educativa con liderazgo en lo que corresponde al ámbito educativo y a la formación integral de las (los) estudiantes ofreciendo estrategias y metodologías que den como resultado personas competentes y eficientes. Aspiramos ser uno de los mejores centros educativos en la comunidad, que los egresados respeten y valoren las diferentes culturas, adquieran y practiquen aprendizajes significativos enriquecidos en valores y ayudados con la tecnología actual se les faciliten los conocimientos necesarios respondiendo así a las exigencias de la

sociedad actual, apoyados por una comunidad educativa comprometida con el mejoramiento institucional y el de su entorno.

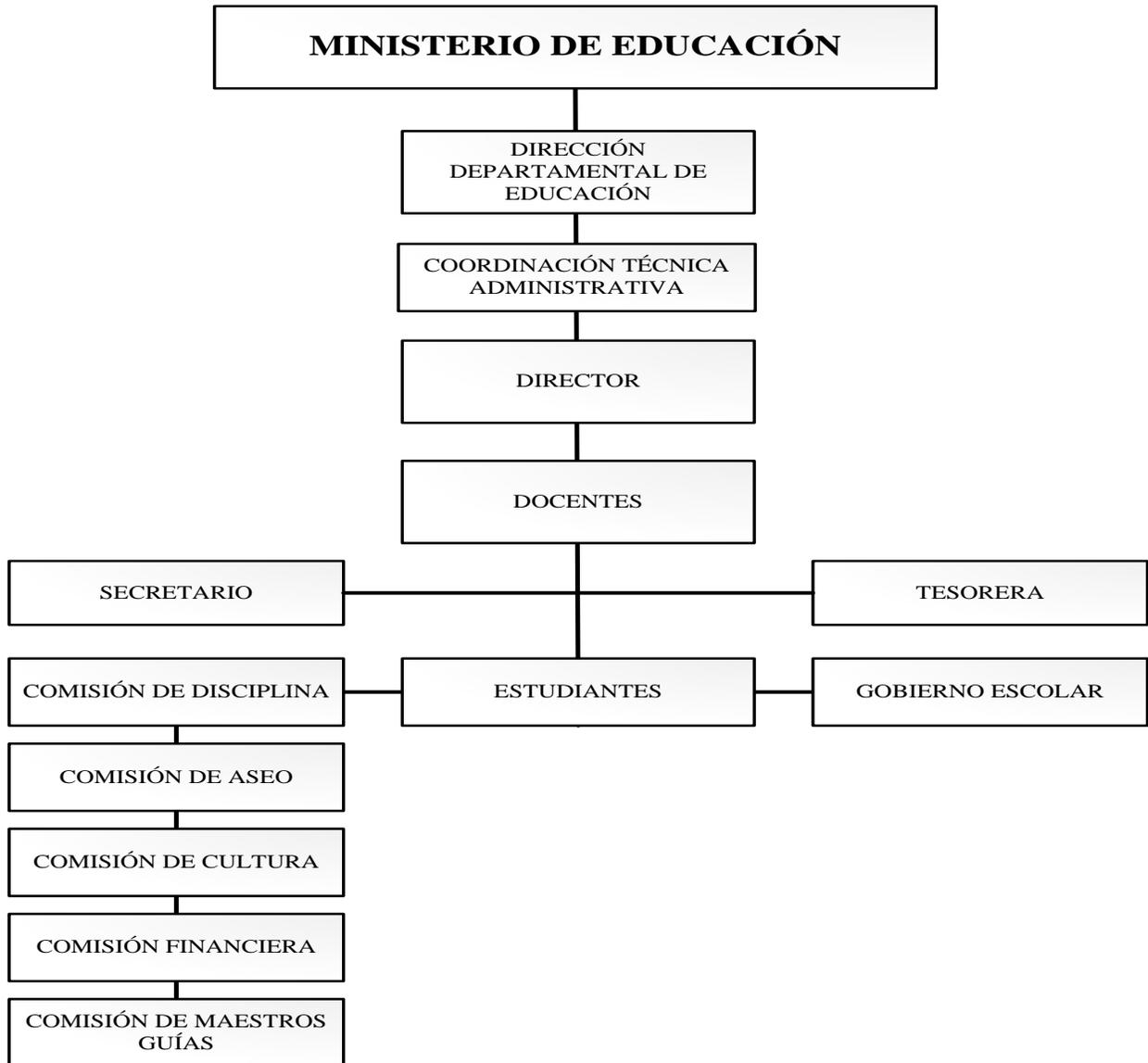
1.3.2. Misión

Formar personas respetuosas, autónomas, responsables y competentes desarrollando habilidades y destrezas, permitiendo participación equitativa, respetando la diversidad cultural, con la aplicación de metodología innovadora practicando los valores y el espíritu de servicio, formando alumnos y alumnas con calidad educativa.

1.4. Estructura Organizativa

1.4.1. Organigrama

Figura No. 1
Estructura Organizativa



Fuente: elaboración propia (2018).

1.4.2. Autoridades

Tabla No. 2
Autoridades de la institución

No.	CARGO	FUNCION
1	Ministerio de Educación	Se encarga de velar por el buen funcionamiento de distintos establecimientos educativos a nivel nacional también se encarga de velar por el control personal y los recursos financiero.
2	Dirección Departamental	Recibe información del ministerio de educación, se encarga de velar con el control y el buen funcionamiento de los centros educativos que se lleve a cabo.
3	Coordinación Técnica Administrativa	Se encarga de velar con la supervisión a cumplir con su trabajo para gestionar la calidad de servicio educativa que lleve a su cargo.
4	Junta Directiva de Padres de Familias	Se encarga de coordinar el trabajo de los padres de familia para un buen funcionamiento de centro educativo
5	Director	Establecer, en coordinación con el Consejo Educativo Institucional, antes del comienzo del año lectivo, la calendarización del año escolar adecuándola a las características geográficas, económico-productivas y sociales de la localidad, teniendo en cuenta las orientaciones regionales, garantizando el cumplimiento efectivo del tiempo de aprendizaje, en el marco de las orientaciones y normas nacionales dictadas por el Ministerio de Educación para el inicio del año escolar.
6	Secretaria	Dispuesto a incluir varias tareas administrativas, tales como inscribir a los estudiantes, archivar documentos, abrir el correo de los estudiantes y hacer carné de los docentes. Cumplir el reglamento interno del instituto dentro y fuera del establecimiento, desempeñar bajo responsabilidad de las actividades administrativas y financieras del instituto, Un secretario que sirve como asistente de un gerente tiene funciones similares
7	Docente	Se encarga de enseñar a sus alumnos a “aprender a aprender” de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo, atender e informar a los padres de familia sobre el rendimiento de aprendizaje académico de sus hijos, todos bajo su responsabilidad de las actividades docentes.
8	Comisión de disciplina	Colaborar en todo lo que se refiere a la disciplina escolar por el buen comportamiento de los estudiantes dentro del aula.
9	Comisión de Deporte	Supervisar y evaluar el mantenimiento de las áreas de recreación, velando por el cumplimiento de los objetivos del mismo y el normal desarrollo de la competición organizar

		equipos deportivos de cada una de las aulas.
10	Comisión de Aseo	Se encarga de cumplir con la limpieza del instituto y a cada una de las aulas.
11	Comisión de Cultura	Realizar el plan de actividades mediante el aprovechamiento y la optimización de los espacios disponibles de salón de actos, patio común y en salón de clase.
12	Comisión de Finanzas	Gestionar la recaudación de fondos de cada una de las aulas control de ingresos y egresos económicos.
13	Gobierno Escolar	Pretende que los alumnos y las alumnas se organicen, planifiquen y ejerzan puestos de liderazgo en su escuela, al mismo tiempo que sean capaces de elegir, apoyar y aprobar o desaprobar a los líderes. Esto los ayudará a que cuando sean adultos vivan en una verdadera democracia.

Fuente: elaboración propia (2018)

1.5. Ubicación geográfica

El Instituto Nacional de Educación Básica, Jornada Vespertina, está ubicado en barrio el Crucero municipio de San Luis departamento de Petén, específicamente a la par de la iglesia católica, sobre la calle de terracería que conduce a aldea Chinchilá.

Figura No. 2
Ubicación geográfica



Fuente: googlemaps(2018).

1.6. Fortalezas de la institución

- Buena administración con liderazgo
- Cronograma, misión y visión visibles
- Expedientes al día
- Trabajo en equipo
- Atención a padres de familia y alumnado durante la jornada laboral
- Comunicación constante con la coordinación técnica administrativa
- Docentes preparados y actualizados académicamente
- Mobiliario y equipo de cómputo
- Organización docente en comisiones

1.7. Limitantes de la institución

- Carencia de un edificio propio para brindar una buena educación
- Falta de experiencia en el cargo de directora
- No se cuenta con proyectos educativos (POA, PEI, entre otros)
- Poca comunicación con padres de familia
- No se cuenta con inmueble propio para dirección
- Espacios insuficientes para archivos de expedientes
- Falta de supervisión pedagógica y técnica
- Surgimiento de conflictos entre docentes
- Ordenamiento inadecuado de archivo

1.8. Problemática inicial detectada

Se conoce que la conducción de un centro educativo no es algo fácil, puesto que durante el recorrido del proceso educativo surgen diferentes inconvenientes, pero es ahí donde el director debe ejecutar su rol como gerente educativo, debe generar procesos de cambios orientados a la

transformación de actuar, pensar y tomar decisiones de los actores de llevar a cabo el hecho educativo.

El personal de un centro educativo esta propenso a enfrentarse diariamente a desacuerdos que van surgiendo a través del proceso educativo en las instituciones, pero no se debe ver los conflictos como algo aislado o fragmentado, sino como un sistema integrado en el que cada parte cumple su función en base a los objetivos y metas establecidas, de la misma forma en la que se pueda visualizar que gestionando o implementando estrategias se puede llegar a la resolución de los conflictos dentro de la institución educativa.

Por lo que se ha observado que el Instituto Nacional de Educación Básica Barrio El Crucero San Luis, Peten cuenta con diferentes aspectos que brindan mucha fortaleza dentro de la institución, de igual manera como algunas limitantes que afectan dentro del contexto educativo, por lo que se observaron durante el proceso de práctica administrativa que uno de los principales problemas que afectan esta institución es el surgimiento de conflictos laborales entre docentes.

Lo que afecta que no haya un buen desempeño laboral de parte de los docentes que laboran en el centro educativo. ya que mediante los conflictos que se observaron que surgieron, dio lugar a que afectara en las relaciones interpersonales de los docentes, como a los estudiantes quienes verificaban diariamente el trato entre los docentes y no dejando mencionar a los padres de familia que visitan continuamente el centro educativo y que son parte de la comunidad educativa.

En base a lo anterior para el propósito de este informe se priorizo la problemática relacionada con la falta de gestión para la solución de conflictos dentro de los centros educativos, extendiéndosela a los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica Barrio el crucero, por medio de la ejecución de una capacitación para lograr un buen impacto en docentes y de igual forma para un mejor desempeño laboral durante el proceso educativo en dicho establecimiento.

Capítulo 2

Diagnóstico Institucional

2.1. Problemática

En base a la observación, el diario de campo y la información vertida se logró determinar que parte de la problemática que actualmente enfrenta el Instituto Nacional de Educación Básica, barrio el Crucero, San Luis, Petén, se debe al surgimiento de conflictos entre docentes dentro del contexto educativo lo que provoca que no haya un buen desempeño laboral en directora y los demás docentes.

La directora coincidió en que era una de las problemáticas esencial por tratarse de un aspecto dirigido a la búsqueda de estrategias para el buen desempeño laboral de docentes dentro del proceso educativo, así mismo como el crecimiento y fortalecimiento de la Institución.

Por lo anterior, hubo más problemas detectados: como la evaluación a docentes, culminación del PEI, y archivos desordenados, entre múltiples problemas.

A ello se le suma, la falta de un de un espacio propio, para el funcionamiento de la dirección, ya que se comparte el espacio con la escuela primaria, pero dentro de todas ellas se priorizó el principal problema lo que dio como resultado la propuesta.

2.2. FODA Sistemático

Tabla No. 3
FODAsistémico

<p>FODA</p> <p>Área Administrativa</p>	<p>Fortaleza (+)</p> <p>Administración con liderazgo.</p> <p>Cronograma, misión y visión visibles.</p> <p>Expedientes al día.</p> <p>Trabajo en equipo.</p> <p>Atención a padres de familia y alumnado durante toda la jornada laboral.</p> <p>Comunicación constante con la Coordinación Técnica Administrativa.</p> <p>Planificación de actividades.</p>	<p>Oportunidades (+)</p> <p>Participación de docentes en la toma de decisiones.</p> <p>Asignaturas impartidas de acuerdo a las competencias de los docentes.</p> <p>Administración bajo la pirámide organizacional.</p> <p>Directora sin grado.</p>
<p>Debilidades (-)</p> <p>Falta de experiencia en el cargo de directora (4 meses)</p> <p>No se cuenta proyectos educativos (POA, PEI, entre otros)</p> <p>No se cuenta con inmueble propio para dirección.</p> <p>Espacios inadecuados para archivos de expedientes.</p> <p>Poca comunicación con padres de familia</p> <p>Surgimiento de conflictos</p>	<p>Estrategias</p> <p>Capacitación y supervisión a directora, por parte de la coordinación Técnica Administrativa.</p> <p>Promover a Director y docentes sobre la elaboración de proyectos educativos para la Institución.</p> <p>Reorganización de espacios para dirección.</p> <p>Ordenamiento de expedientes aprovechando los espacios disponibles.</p> <p>Capacitar a docentes acerca de importancia de mantener una buena relación con padres de familia para el mejor desempeño de los hijos.</p>	<p>Estrategias</p> <p>Inducción para la directora sobre la gestión administrativa educativa.</p> <p>Concientización a director sobre el manual de funciones ante la creación de proyectos educativos.</p> <p>Realización de búsqueda de espacios para una dirección con ambiente cómodo.</p> <p>Crear una reunión para comunicar a director y docentes que se realizara un orden de expedientes.</p> <p>Elaborar un cronograma de fechas, sobre las charlas que se llevaran a cabo.</p> <p>Implementación de capacitación para</p>

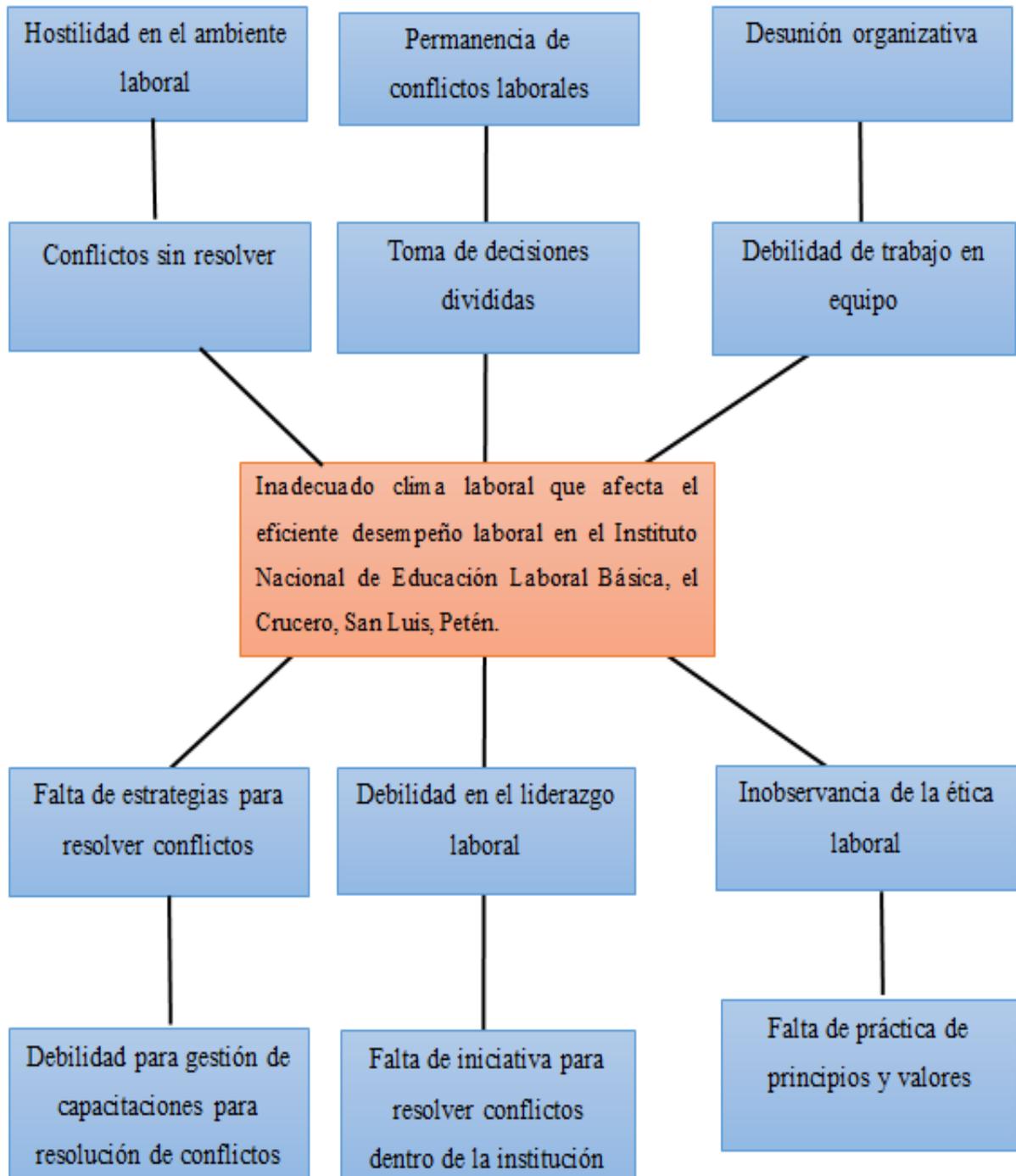
entre director y docentes.	Búsqueda de estrategias para solucionar conflictos dentro del proceso educativo.	concientizar a docentes sobre conflictos laborales para un mejor desempeño.
Amenazas (-) Falta de evaluación a docentes. PEI inconcluso Desconocimiento de los módulos para gestión administrativa del MINEDUC. Se evidencia la falta de planificación docente.	Estrategias Monitorear el desempeño docente constantemente. Conformación del equipo PEI para darle seguimiento al Proyecto Educativo Institucional. Realización de la creación del Módulo de Gestión Administrativa y Modulo de Gestión Curricular. Crear plan de monitoreo y supervisión de planificación hacia los docentes.	Estrategias Crear un instrumento para evaluación de desempeño docente. Taller de capacitación sobre el manual de elaboración del PEI. Apoyo de personas profesionales para la creación de Módulos. Establecer un cronograma para establecer tiempos de planificación pedagógica.

Fuente: elaboración propia (2018).

2.3. Árbol de problemas

En el árbol de problemas se encuentra la descripción grafica de las causas y efectos de la problemática a la cual se ha enfocado.

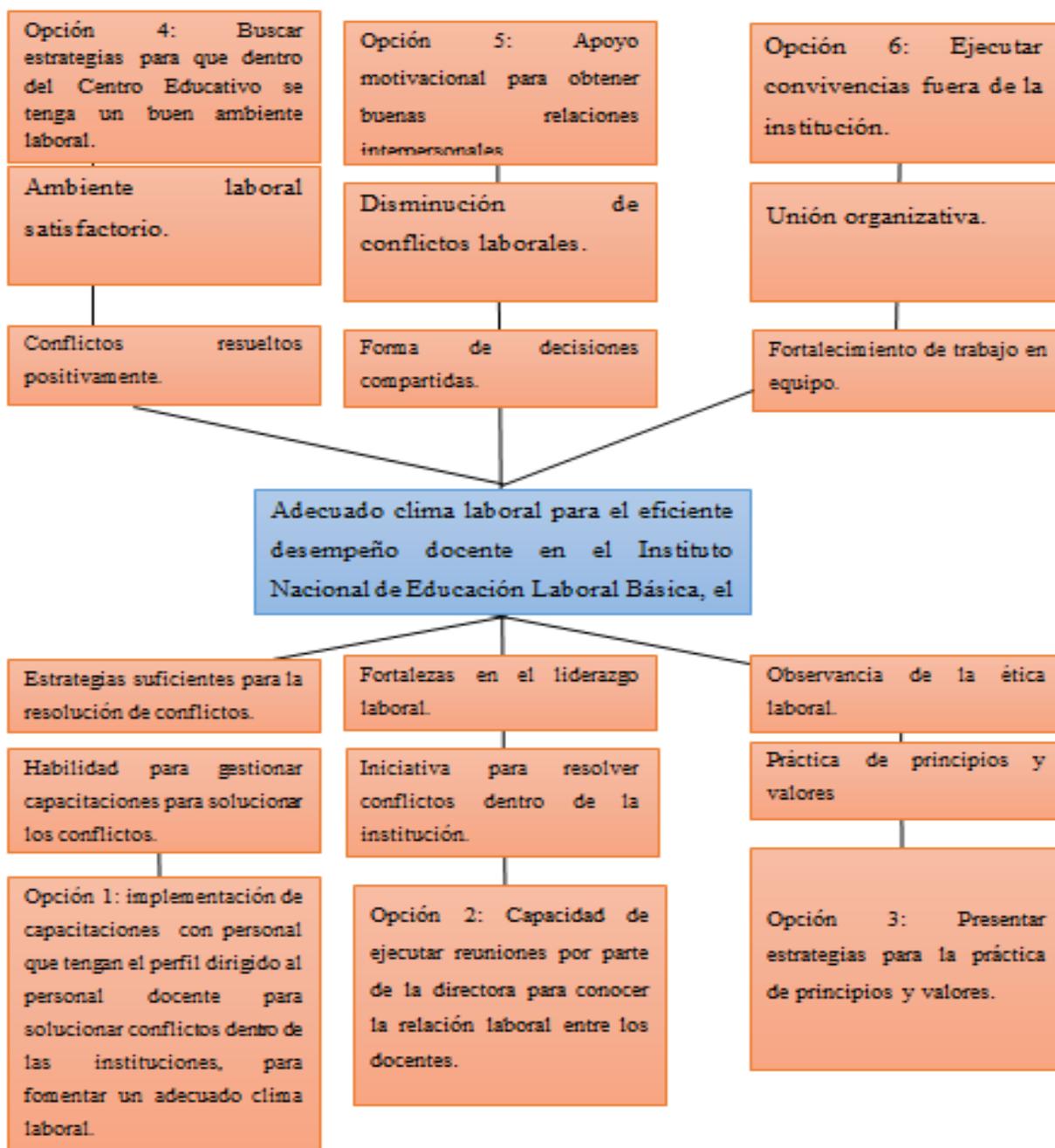
Figura No. 3
Árbol de problemas



Fuente: elaboración propia (2018).

2.4. Árbol de objetivos

Figura No. 4
Árbol de objetivos



Fuente: elaboración propia (2018).

2.5. Metodología

2.5.1. Investigación-Acción

Por su parte, (Yuni y Urbano, 2005, p. 138) Refieren que la investigación acción:

“Se enmarca en un modelo de investigación de mayor compromiso con los cambios sociales, por cuanto se fundamenta en una posición respecto al valor intrínseco que posee el conocimiento de la propia práctica y de la manera personal de interpretar la realidad para que los actores puedan comprometerse a procesos de cambio personal y organizacional.”

Como lo solicita la Práctica Profesional Dirigida, se pudo conocer la situación interna y externa del Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio El Crucero, San Luis, Peten, y de esa manera verificar la realidad en la que se encontraba y de esa manera visualizar un mejor cambio y ser partícipes de la investigación que se estaba realizando. Mediante el proceso de recolección de datos se implementaron metodologías, técnicas e instrumentos que ayudaron a recolectar una buena información, de esa manera poder tomar decisiones ante las acciones que pudieran implementarse.

2.6. Técnicas

2.6.1. Técnicas de observación

Por su parte, (Sierra y Bravo, 1984, p. 6) la define como: “La inspección y estudio realizado por el investigador, mediante el empleo de sus propios sentidos, con o sin ayuda de aparatos técnicos, de las cosas o hechos de interés social, tal como son o tienen lugar espontáneamente.”

Dentro del proceso de práctica administrativa se tomó la observación para aplicarla durante el diagnóstico cuando se registraban datos que eran observados, mediante anotaciones que se anotaban en el instante de ser observados. También cuando se daba algunos desacuerdos de parte

de los docentes que llegaban a convertirse en conflictos muy delicados que necesitaban resaltarse y tomarlos en cuenta para poder buscar la forma de solucionarlos.

2.6.2. Técnica de entrevista a profundidad

(Sabino, 1992, p. 116) comenta que la entrevista, desde el punto de vista del método “Es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación.”

La entrevista fue una de las técnicas utilizadas ya que a través de ella se obtuvo información directamente de la directora, para realizar esta técnica se solicitó con anticipación a la informante en este caso el gerente educativo permitiera poder aplicarla, ya que por su cargo se mantenía ocupada, de igual manera se buscó un lugar adecuado para poder ejecutarla sin interrupciones.

2.6.3. Análisis de contenido

(Berelson, 1952, p. 18) el análisis de contenido se puede definir como “El análisis de contenido es una técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación.”

Esta técnica se utilizó para reducir y sistematizar cualquier tipo de información acumulados en documentos escritos, grabaciones entre otros., dando datos y respuestas que se investigan en función de un problema. Con esta técnica se sistematizaron las ideas que fueron anotadas en la observación y en la entrevista realizada.

2.7. Instrumentos

2.7.1. FODA Sistémico

Según (Cofre, 2012, p. 86), “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.”

2.7.2. Diario de Campo

(Martínez, 2007, p. 77) “Es uno de los instrumentos que día a día nos permite sistematizar nuestras prácticas investigativas; además, nos permite mejorarlas, enriquecerlas y transformarlas.” Durante el proceso de práctica a través de las experiencias vividas se anotaron las experiencias vividas a diario, dando lugar a sondear cada evidencia y componentes de la reflexión. Lo que dio lugar a poder formular la propuesta que se planteó al principio para fortalecer la institución.

2.8. Informantes

(Martínez, 1991, p. 56) son “Personas con conocimientos especiales, status y buena capacidad de información.” Para poder alcanzar los objetivos propuestos y profundizar la investigación se necesitó el apoyo de personas que ayudaron a obtener información deseada con respecto a la institución, se recurrió a los informantes en este caso a: Prof. Eduardo Aguilar, La directora del INEB Ada Guillermina Aldana Sosa, PEM Sandra Yaneth Espinoza García, quienes brindaron información mediante una entrevista estructurada.

2.9. Resultados del diagnóstico institucional

Durante el proceso de práctica administrativa, se evaluaron las condiciones en las que se encuentra el Instituto Nacional de Educación Básica Barrio El Crucero, San Luis, Peten. La mala

relación entre docentes debido al surgimiento de conflictos, los recursos con los que cuenta, como las funciones del personal que labora dentro de esta institución, todo esto con el fin de establecer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, para poder priorizar los problemas que existen y crear una propuesta de solución.

Como parte de la metodología, las técnicas y los instrumentos utilizados se logró observar que el Instituto Nacional de Educación Básica Barrio El Crucero San Luis, Peten presenta diferentes debilidades que afectan el proceso administrativo de la institución.

Entre las debilidades encontradas se resaltan las siguientes:

- El Instituto Nacional de Educación Básica Barrio El Crucero San Luis, Peten no cuenta con un edificio propio para el desarrollo de actividades, lo cual también no se cuenta con un espacio adecuado para la dirección administrativa, lo que implica que haya deficiencia en el manejo de procesos administrativos de parte del director.
- Así también se pudo detectar que el Instituto no cuenta con un espacio adecuado para los archivos de expedientes, por tal razón existe inseguridad de todos los documentos, además se pudo percibir la falta de experiencia de parte de la directora de esta Institución.
- Se pudo observar que el Nacional de Educación Básica Barrio El Crucero San Luis, Peten sufre la falta de supervisión pedagógica y técnica, lo cual afecta en que no exista una buena calidad educativa dentro de esta institución.
- Se pudo observar la deficiencia que tiene el personal docente dentro de este establecimiento para resolver los conflictos que se presentan, por lo cual no tienen la capacidad para solucionar diferentes tipos de conflictos.

- Cabe resaltar que dentro de esta institución educativa no hay un ordenamiento adecuado de archivos que se utilizan dentro de las diferentes actividades administrativas del instituto, por lo cual no se sabe aprovechar los espacios disponibles.
- En efecto se pudo observar que el instituto nacional de educación básica barrio el crucero San Luis, peten no cuenta con proyectos educativos, (PEI, POA, entre otros) lo cual son herramientas de trabajo, que orientan todas las acciones necesarias para mejorar la institución.
- Además se pudo observar que hay poca comunicación con padres de familia, lo cual deja ver que los padres no se dan cuenta de las diferentes actividades relacionadas al rendimiento de sus hijos, como los procesos que se llevan a cabo dentro de la institución.

Capítulo 3

Marco Teórico

3.1. Manejo de Conflictos

(Pereira, 2012, p. 12), menciona que: “Todas las personas no reaccionan de la misma manera ante situaciones de conflicto. Su comportamiento de “respuesta personal” es lo que se denomina “estilo en el manejo de conflictos.”

3.1.1. Origen de los Conflictos

Según (Alzate, 2004, p. 3), “El conflicto es luz y sombra, peligro y oportunidad, estabilidad y cambio, fortaleza y debilidad, el impulso para avanzar y el obstáculo que se opone.” El conflicto es divergencia de intereses, o la creencia de las partes de que sus aspiraciones actuales no pueden satisfacerse simultánea o conjuntamente, es decir, que en el momento del conflicto las partes se perciban antagónicas, y no perciben una salida o respuesta integradora para sus diferencias. Se entiende que el conflicto sirve de respaldo para el cambio; a partir de una situación explícita conflictiva se desencadena una serie de reacciones positivas o no.

3.1.2. Principales conflictos en el Centro Educativo

(Escudero y Moreno, 1992, p. 38), menciona que: “La escuela debería transformarse desde el ámbito curricular e involucrar en su cotidiana realidad al conflicto, como una herramienta que siempre está ahí, en el ambiente rutinario, para ofrecer oportunidades de educar.”

En los centros educativos se dan diferentes tipos de conflictos los cuales entre los más conocidos se pueden mencionar: conflicto interpersonal, intergrupalo, de liderazgo y poder, de personalidad, entre otros.

3.1.3. Perspectiva y actitudes de docentes frente a los conflictos

(Arón y Milicic, 1999, p. 92) refieren que:

“El profesor, a través de la interacción cotidiana, entrega al niño una imagen de sí mismo, de sus competencias, de sus dificultades y le va proporcionando estrategias para enfrentar las distintas situaciones que el contexto educativo le va entregando. Cuando estas relaciones son conflictivas constituyen un estresor tanto para los estudiantes como para los docentes. Se refieren a interacciones discordantes y una falta de contacto genuino entre ambos, lo que impide que el estudiante considere a su profesor como una fuente de apoyo. Estas fricciones entre profesor y alumno crean además sentimientos de angustia en los niños y niñas, que los hacen desarrollar actitudes negativas en relación con el colegio y se ha descrito como una de las causas de los problemas de rendimiento y adaptación escolar.”

3.1.4. El poder del director en el proceso de gestión de conflictos

(Lozada, 2017, p. 42) refiere:

“El director debe ser, ante todo, un líder pedagógico que tiene una alta responsabilidad en la gestión de la institución educativa como dinamizador y promotor de cambios o innovaciones orientados a la mejora de los aprendizajes; ese liderazgo no solo está vinculado con las responsabilidades funcionales del cargo que ocupa, sino también a un conjunto de cualidades humanas y éticas.”

3.1.5. Gestión y resolución de conflictos

(Manzanero, 2012, p. 12) por su parte, explica que:

“Llegar a un acuerdo en la negociación no es una tarea sencilla puesto que existen una serie de obstáculos que lo impiden. Según su concepción estos son: La falta de recursos para la resolución del conflicto o la mala utilización de estos, el mantenimiento de percepciones interpersonales erróneas, la no abertura de los canales de información y comunicación, la tendencia culpar a la otra parte implicada del problema, así como la tendencia a etiquetar, y finalmente subestimar la capacidad de resolver los conflictos por uno mismo.”

El conflicto se caracteriza por una cierta indeterminación causal, es decir, los objetos y los motivos que llevan a los actores a entrar en conflicto son virtualmente infinitos. Se puede constatar que los conflictos siempre deben ser conscientemente resueltos cuando se presentan, en los centros educativos el gerente educativo es quien debe buscar la gestión para la resolución de conflictos que se presenten dentro de las instituciones, para el mejor rendimiento y desempeño de todos.

3.2. Clima laboral

(Rodríguez, 2001, p. 159) define al clima laboral como “Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en qué este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.”

El clima laboral es el ambiente que se respira de forma cotidiana en las organizaciones; puede ser positivo o tóxico. Si se quiere atraer a los mejores talentos, se debe tener una buena cultura organizacional y un buen clima laboral. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.

3.2.1. Desempeño Laboral

El desempeño laboral según (Chavenato, 2000, p. 4) “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.”

3.2.2. Convivencia escolar y clima de trabajo

En referencia a la convivencia escolar según (Jiménez, 2012, p. 15) indica que:

“Sin duda que nos referimos a la interacción que realizan los alumnos entre sí, entre los alumnos y profesores. El tema de la convivencia no se agota en esa dinámica de interacción, en la escuela fluyen muchos conflictos relacionados con diversos temas que están presentes y deben asumirse como lugar de aprendizaje y formación de personas. No menos importante es el tema de la diversidad, de la multiculturalidad, de la globalización y de una educación crítica y reflexiva. La escuela debe hacerse cargo de sistematizar y formar seres integrales con una mirada actualizada de la realidad.”

3.2.3. Tipos de problemas que deterioran la convivencia escolar

(Peralta, 2004, p. 3) distingue 5 dimensiones racionales para elaborar el Cuestionario sobre Problemas de convivencia Escolar “Desinterés académico, disruptividad, indisciplina, maltrato entre iguales y conducta disocial.”

3.2.3.1. El desinterés académico

Las conductas de desinterés académico o de rechazo al aprendizaje como las denomina (Calvo, 2003, p. 3) “Hacen referencia a aquellos comportamientos del alumno, habitualmente observados en clase, que van encaminados a no realizar las tareas académicas propuestas por el profesor.”

3.2.3.2. Disruptividad

Por tanto la disrupción (Fernández, 2001, p. 5). “Ha de ser analizada a diferentes niveles: individual, familiar, de clima social, de la escuela, de la comunidad y de la estructura social.”

3.2.3.3. Conductas agresivas hacia los compañeros/as

(Espelage, Bosworth y Simon, 2001, p. 7) han sumado a estas aportaciones la sugerencia de sea este concepto considerado como:

“Un continuo en el que los comportamientos agresivos puedan tomar diferentes grados de severidad. Un número cada vez mayor de investigaciones están poniendo de relieve los comportamientos agresivos de bajo nivel. Estos son menos fáciles y menos frecuentes de ser reconocidos como “bullying” por los docentes y de ser vistos como actuaciones necesitadas de intervención.”

3.2.3.4. La conducta indisciplinada

(Casamayor, 2000, p. 8) aporta otra perspectiva y dice que la conducta indisciplinada “Se produce, la mayoría de las veces, porque desde el centro se hace muy poco en dar a conocer las normas, los códigos de funcionamiento, las reglas del juego por las que se rige el mismo.”

3.2.3.5. Conductas antisociales

Según (Trianes, 2000, p. 87) las conductas indisciplinadas no atentaban contra la integridad física o psíquica de los demás, ni contra las pertenencias individuales o comunitarias, sin embargo las conductas antisociales, no se ajustan a las normas generales de la sociedad: respeto a la

propiedad, a las personas, al derecho a la vida,...y tiene graves consecuencias para el desarrollo del individuo.

3.2.4. Normas de convivencia

(García, 2001, p. 164) Nadie duda que la convivencia y el respeto a ciertas normas es absolutamente necesario para conseguir una enseñanza de calidad. La violencia, la agresión, la indisciplina y el descontrol en las aulas y centros educativos van en aumento en las sociedades occidentales.

No hay duda que ante la situación de una mejor convivencia se logra un mejor clima laboral, ya que el camino para llegar a metas propuestas resulta muy satisfactorio, teniendo en cuenta que dentro de las instituciones se deben tomar normas de convivencia que favorezcan el éxito para las instituciones y de esa manera lograr una mejor estructura organizativa para todas las actividades que se lleven a cabo

3.2.5. Relaciones interpersonales entre directores y docentes

Según (Bolaños, 2015, p. 4):

“El maestro tiene un rol protagónico en el desarrollo del clima laboral y emocional en el hecho educativo, así que la manera en que contribuye a las relaciones de empatía, afecto y comunicación es vital. Esto se refiere a un estímulo en la participación dentro de las relaciones interpersonales, pues el grupo de docentes comienza a sentir seguridad, comprensión y están alentados para volver a participar y de esta manera resolver posibles conflictos y propiciar un entorno de equilibrio emocional y social.”

Se debe saber que las relaciones interpersonales en los docentes son entonces el fruto de poder compartir, de trabajar en un mismo equipo con ambiente agradable y de interactuar de manera

positiva o negativa con los demás, por lo que es necesario saber que en esto intervienen factores de personalidad, valores, ambientes y otros.

3.2.6. Comunicación entre docentes

(Blanchard, 1996, p. 9) refiere:

“El clima hace que uno se sienta progresivamente omnipotente o incompetente. Lo que muestra que lo que es importante en la situación pedagógica no es lo que el profesor sabe sino lo que puede hacer con lo que sabe en la atmósfera transferencial que se ha instaurado.”

3.2.7. Estrategias para favorecer la convivencia y el buen clima escolar

(Haavelsrud, 1976, p. 5) “La educación para la convivencia es una educación desde y para la acción. O expresado de otra manera: no se estará educando para la paz y la convivencia si no se deriva de ello una acción práctica.”

Capítulo 4

Propuesta

4.1. Nombre de la propuesta

Adecuado clima laboral para el eficiente desempeño docente en el Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio el Crucero, San Luis, Petén, derivado de la implementación de capacitación al director y personal docente sobre el manejo de conflictos

4.2. Introducción

El adecuado manejo de conflicto para fomentar un buen clima laboral que coadyuve al buen desempeño laboral es de gran importancia, porque el día a día laboral impacta en las personas positivamente al igual que negativamente, pues cada ser humano tiene puntos de vistas diferentes con respecto a algo, por lo que es de gran ayuda saber manejar cada uno de las ideas que se aporta para trabajar en un ambiente agradable.

Existen perspectivas distintas, así como, las emociones y estrés laboral en diferentes niveles de conducción, lo cual genera diferentes situaciones en el entorno laboral, no obstante, los líderes en este caso el Director debe saber que tan importante es poder ser eficiente y capaz de tomar las circunstancias conflictivas y convertirlas en oportunidades de crecimiento y mejorarlas para sus compañeros.

El principal origen que conlleva realizar esta investigación es que actualmente existe en los institutos del municipio diferentes situaciones que a simple vista no se notan porque tratan la manera de ocultarlos, pero se sabe que en un ámbito laboral, más en el área de la educación existe muchas indiferencias entre compañeros docentes y acá se demuestra que la razón principal es la competitividad, porque cada uno quiere ser mejor que el otro, por lo que es de suma importancia que en cada establecimiento educativos se implemente capacitaciones con temas de reflexión y

motivación para que exista un ambiente laboral agradable y que se refleje en sus actitudes y desempeño como docentes.

Para que exista un manejo adecuado de conflictos se debe tomar en cuenta promover un lugar de trabajo más agradable y productivo, reducir el estrés y el ausentismo, los directores son los encargados de velar que exista un ambiente agradable en el ámbito laboral y esto lo pueden lograr a través de capacitaciones que se pueden gestionar en instituciones así como también por parte de la coordinación técnica administrativa quienes serían las autoridades inmediatas de los establecimientos educativos en el municipio.

El compromiso de director y docentes por lograr solucionar los conflictos que se dan en este centro educativo fue muy importante ya que ellos son quienes deben dar el primer paso para terminar con esta situación incómoda, de esa manera a la directora le será de mucha ayuda ya que tendrá un mejor desempeño dentro del área administrativa y será satisfactorio para todos.

Por todo lo anterior se plantearon los siguiente objetivos: Implementación de capacitaciones al director y personal docente sobre el manejo de conflicto para fomentar un adecuado clima laboral en el Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio el Crucero, San Luis, Petén. Identificar los tipos de conflictos que se dan entre personal docente y director del Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio El Crucero, San Luis, Petén.

Determinar el origen de los conflictos que se suscitan entre personal docente y director del Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio El Crucero, San Luis, Petén. Aplicar el procedimiento de resolución de conflicto para su mediación a través de capacitaciones al personal docente y director del Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio El Crucero, San Luis, Petén

4.3. Justificación

Un centro educativo es una institución única no hay nada igual su funcionamiento es complejo, esto se debe a la cantidad de factores internos y externos que intervienen en su funcionamiento,

además de las necesidades, intereses y oportunidades que son necesarias coordinar o integrar hacia el logro de la transformación educativa.

El conflicto es parte de la experiencia humana y se da en el contexto de las interrelaciones personales que se desarrollan entre los miembros de un grupo laboral, si bien se sabe el conflicto es parte de la naturaleza humana, lo cual acompañará al ser humano durante toda su existencia, por lo que es importante saber manejarlos de la mejor forma y así evitar problemas futuros, el director es el encargado de dirigir las distintas actividades.

Además fomentar una buena relación laboral y que se den en la dinámica social y organizacional para que logren estar conscientes de esta idea, puesto que será común que tengan que afrontar situaciones de conflictos tantos de nivel grave como de menor gravedad. Sin embargo, es cierto que cada quien vivirá la situación desde su propia perspectiva.

La existencia de un clima organizacional agradable es un factor determinante en el éxito de un centro educativo, así como la confianza y mantener buenas relaciones interpersonales entre el personal.

Los directores como jefes inmediatos deben encargarse de que en un establecimiento educativo exista un ambiente agradable entre docentes para ser ejemplo a los estudiantes, por lo que se debe gestionar capacitaciones de motivación y reflexión que los impulse a ser mejores cada día, y evitar así conflictos que dañen la estabilidad laboral aunque muy bien se sabe que los conflictos son inevitables y que se producen en todas las relaciones, así como de manera interna.

En general, los conflictos representan una oportunidad para cambiar y madurar, así como para mejorar la comprensión y comunicación, ya sea propio o con los demás, para resolver estos conflictos se debe tomar los siguientes aspectos: Identificar el problema, Identificar los factores principales, reflexionar y trabajar juntos para resolver el conflicto, aceptar la posibilidad de tener desacuerdos y considerar el momento adecuado para ceder.

4.4. Planteamiento del problema de la propuesta

La falta de convivencias armónicas, y capacitaciones de reflexión para conocer sobre estrategias y métodos ante el surgimiento de conflictos y enfrentamientos que se dan entre el personal docente que labora en establecimientos conlleva a un mal desempeño laboral que no afecta solo a ellos mismos, sino al principal personaje del proceso educativo como lo son los estudiantes.

Las causas principales que conlleva que existan conflicto entre compañeros de labor es que muchas veces las indiferencias personales provoca desacuerdos entre sí, como bien se sabe en un establecimiento educativo se realizan actividades culturales y sociales en la que los docentes son los encargado de organizar para poder presentar una buena actividad, pero que sucede muchas veces no se ponen de acuerdo porque cada maestro quiere a veces hacer la actividad a su manera y esto ocasiona inconformidad entre todos y al final tiene que intervenir el director como ente superior y solucionar las indiferencias.

Ante esta situación es causa de dificultades entre la comunidad educativa para el desarrollo de actividades pedagógicas como administrativas dentro del establecimiento, debido a que no se tiene claro los objetivos que se quieren lograr para el éxito del centro educativo y cada docente actúa en conveniencias personales y no en objetivos comunes y de equipo.

Por lo que es necesario el adecuado manejo de conflictos para el buen desempeño laboral en el Instituto Nacional de Educación Básica Barrio El Crucero San Luis, Peten para que todas las actividades se desarrollen en equipo y de forma ordenada logrando así una satisfacción en el buen desempeño laboral.

4.5. Objetivos

4.5.1. Objetivo general

Implementación de capacitaciones al director y personal docente sobre el manejo de conflicto para fomentar un adecuado clima laboral en el Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio el Crucero, San Luis, Petén.

4.5.2. Objetivos específicos

- Identificar los tipos de conflictos que se dan entre personal docente y director del Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio El Crucero, San Luis, Petén.
- Determinar el origen de los conflictos que se suscitan entre personal docente y director del Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio El Crucero, San Luis, Petén.
- Aplicar el procedimiento de resolución de conflicto para su mediación a través de capacitaciones al personal docente y director del Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio El Crucero, San Luis, Petén

4.6. Estrategia

Uno de los principales objetivos generales es poder aportar la investigación como un material de apoyo dispensable en los establecimientos educativos, y que exista así un manejo adecuado de los conflictos que surgen día con día, el director es el ente encargado de ser la persona que se encargue de organizar actividades que involucren a docentes y alumnos para que exista una convivencia mutua en el establecimiento. Para llevar a cabo la investigación se debe establecer y realizar las siguientes estrategias para poder lograrlo.

- Presentar la propuesta al director del Instituto Nacional de Educación Básica para que revise y agregue ideas para ampliar más la propuesta.
- Enviar oficio de invitación para que cada docente participe en la capacitación organizada.
- Solicitar apoyo a personas capacitadas en el tema para que sean los encargados de impartir la capacitación.
- Solicitar en el instituto el apoyo respectivo para impartir las charlas, entre el apoyo sería: aulas con su mobiliario y su equipo audiovisual para facilitar impartir los temas.
- Presentar un informe general de participación de los docentes involucrados y así poder entregarles un diploma de reconocimiento de participación.

4.7. Resultados esperados

Por medio del proceso de diagnóstico se tiene como objetivo poder identificar cuáles son las causas por las cuales el director y personal docentes no tienen un ambiente laboral y buena convivencia en su establecimiento educativo lo cual conlleva a que se den continuamente conflictos laborales entre ellos. Y de esa manera poder verificar las razones que son válidas para dar lugar a este tipo de situación.

Con la implementación de una capacitación para fortalecer la convivencia entre ellos y con los temas que se impartirán se dialogara para que cada uno dé a conocer sus puntos de vista, sobre la situación que se está dando en esta institución, se lograra posibles acciones a realizar para mejorar la calidad educativa y un mejor desempeño laboral pedagógico y administrativo que es de mucha importancia dentro del proceso educativo.

Al proporcionar la capacitación la directora toma a bien la propuesta y argumentar que es interesante mejorar el ámbito laboral entre compañeros, así mismo mejora su labor administrativa ya que si se logra disminuir los conflictos, ella no tendrá que desatender su labor como gerente administrativo, ya que ante el surgimiento de conflictos le afecta no solo a docentes, sino a todos los que intervienen en el proceso educativo.

La capacitación ejecutada servirá a futuro para mejorar el ámbito laboral en el establecimiento, pues es necesario siempre hacer conciencia que cuando hay conflictos no se obtiene una buena calidad educativa, y que siempre hay solución ante esta situación.

4.8. Actividades

- Presentar Propuesta en el Instituto Nacional de Educación Básica del Barrio el Crucero, San Luis Petén, por medio de una reunión.
- Organizar cronograma juntamente con el Director y Personal Docente para concordar la fecha de la capacitación.
- Solicitar apoyo por medio de una solicitud a personas con el perfil dirigido al personal docente para solucionar conflictos.
- Hacer la invitación formal al Director y Personal Docente
- Preparar una agenda con temas a tratar
- Iniciar la actividad presentando ante el directos y personal docente los objetivos de la actividad
- Hacer unas dinámicas para interactuar de una manera eficaz
- Dar espacio para socializar temas y problemas que ha surgido con anterioridad para ir tomando ideas y mejorarlas
- Anotar los temas relevantes para las próximas capacitaciones
- Dar un refrigerio
- Finalizar las actividades con videos de motivación

4.9. Cronograma de actividades

Tabla No. 4
Cronograma de actividades

Estrategia	Resultados esperados	actividades	Mes Julio	Mes Agosto	Mes Septiembre	Observaciones
Presentar la propuesta al director del Instituto Nacional de Educación Básica para que revise y agregue ideas para ampliar más la propuesta.	Por medio del proceso de diagnóstico se tiene como objetivo poder identificar cuáles son las causas por las cuales el director y personal docentes no tienen un ambiente laboral y buena convivencia en su establecimiento educativo lo cual conlleva a que se den continuamente conflictos laborales entre ellos. Y de esa manera poder verificar las razones que son válidas para dar lugar a este tipo de situación.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Presentar Propuestas en el Instituto Nacional de Educación Básica del Barrio el Crucero, San Luis, Petén. ➤ Organizar cronograma juntamente con el Director y Personal Docente para concordar la fecha de la capacitación 				
<p>Enviar oficio de invitación para que cada docente participe en las capacitaciones organizadas.</p> <p>Solicitar apoyo a personas capacitadas en el tema para que sean los encargados de impartir la capacitación.</p>	<p>Con la implementación de una capacitación para fortalecer la convivencia entre ellos y con los temas que se impartirán se dialogara para que cada uno dé a conocer sus puntos de vista, sobre la situación que se está dando en esta institución.</p> <p>Se lograra posibles acciones a realizar para mejorar la calidad educativa y un mejor desempeño laboral pedagógico y administrativo que es de mucha importancia dentro del proceso</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hacer una invitación formal a director y personal docente, para participar en la capacitación. ➤ Solicitar apoyo por medio de una solicitud 				

	educativo.	a personas con el perfil dirigido al personal docente para solucionar conflictos.				
<p>Solicitar en el instituto el apoyo respectivo para impartir la capacitación entre el apoyo seria: aulas con su mobiliario y su equipo audiovisual para facilitar impartir los temas.</p> <p>Presentar un informe general de participación de los docentes involucrados y así poder entregarles un diploma de reconocimiento de participación.</p>	<p>Para realizar la capacitación se busca tener un espacio cómodo y adecuado para sobrellevar la implementación de dicha actividad con el fin de lograr un buen resultado y que el proceso sea exitoso. Al proporcionar la capacitación la directora toma a bien la propuesta y argumentar que es interesante mejorar el ámbito laboral entre compañeros, así mismo mejora su labor administrativa ya que si se logra disminuir los conflictos, ella no tendrá que desatender su labor como gerente administrativo, ya que ante el surgimiento de conflictos le afecta no solo a docentes, sino a todos los que intervienen en el proceso educativo. La capacitación ejecutada servirá a futuro para mejorar el ámbito laboral en el establecimiento, pues es necesario siempre hacer conciencia que cuando hay conflictos no se obtiene una buena calidad educativa, y que siempre hay solución ante esta situación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Iniciar la actividad presentado ante la directora y personal docente los objetivos de la actividad. ➤ Mencionar que se realizara un reconocimiento por su voluntaria participación ➤ Dar espacio para socializar temas y problemas que ha surgido con anterioridad para ir tomando ideas y mejorías. ➤ Dar un refrigerio. ➤ Finalizar las actividades con videos de motivación. 				

Fuente: elaboracion propia (2018).

4.10. Metodología

4.10.1. Encuesta

(Vásquez, 2005, p. 5) define la encuesta como “Un instrumento de investigación que tiene como objetivo principal recolectar información sobre un tema determinado, del cual se desea saber para luego poder realizar o ejecutar cierta actividad que se tiene planificada.”

Con la utilización de la encuesta se pudo conocer los diferentes puntos de vista de la directora y docentes sobre la situación actual que se está viviendo dentro del centro educativo, respecto a los conflictos que se dan y en lo que afecta este tipo de situación.

4.10.2. Gestión

Según (Freire, 1973, p. 8) La gestión es:

“El arte de hacer posible un rumbo y alcanzar una meta en medio de las dificultades y acontecimientos, pensar en gestionar cualquier actividad es un desafío de cada momento porque cambian las realidades en las que nos movemos y al mismo tiempo nosotros como personas somos partícipes de esas transformaciones de los escenarios sociales dentro de los cuales actuamos.”

Con la finalidad de poder llevar a cabo la propuesta se llevó a cabo un proceso de gestión, en el que se solicitó la ayuda de directora y docentes del centro educativo, así mismo como el de una persona capacitada en el tema de resolución de conflictos para lograr un mejor desempeño en los centros educativos.

Esta técnica permitió tener un mejor acercamiento con la directora y docentes del centro educativo para poder llegar a una mejor preparación gestionando ideas y opiniones personales, para lo que fue la implementación de la capacitación respecto a la búsqueda de la solución de

conflictos, que fue creada con el fin de mejorar el desempeño laboral de los docentes que laboran en esta institución.

4.10.3. Ejecución

(Pérez, 2009, p. 110) define la ejecución como “Una técnica de acción que está vinculada a la manera de hacer algo que se tiene establecido o ya sea planificado y así lograr los objetivos propuestos.” Con esta técnica se pudo identificar la manera en la cual se realizaría la capacitación sobre la solución de conflictos dentro del Instituto Nacional de Educación Básica Barrio El Crucero San Luis, Peten ejecutando paso a paso lo anteriormente planificado, realizándolo de la manera en la que se planteó, ejecutando cada actividad ordenadamente.

4.10.4. Capacitación

Según (Werther, 1991, p. 120) La capacitación es:

“Actividad que lleva el proceso de lograr una preparación en el personal que labora en una institución, de igual manera para mejorar algún inconveniente que se esté presentando. se puede tomar como un punto de formación, conciencia y reflexión que se les brinda a las personas.”

Sabiendo que la capacitación es un proceso en el que se debe conocer y aprender nuevas cosas, o ya sea realizarla con el fin de reforzar un tema determinado que este aconteciendo en el contexto social y educativo, es por ello que a través de la implementación de la capacitación para el adecuado manejo de conflictos que se dan en el centro educativo se buscó orientar al director y docentes del centro educativo a conocer las estrategias y formas adecuadas para solucionar estos inconvenientes que se presentan y de esa manera fortalecer un mejor desempeño laboral y administrativo dentro del Instituto Nacional De Educación Básica Barrio El Crucero San Luis, Peten.

4.11. Implementación y sostenibilidad de la propuesta

La implementación de la propuesta: Adecuado manejo de conflictos para el buen desempeño laboral en el Instituto Nacional de Educación Básica Barrio El Crucero San Luis, peten derivado de la implementación de capacitaciones al director y personal docente, con el objetivo de poder crear conciencia para que haya una mejor convivencia y estructura organizativa a futuro. El tiempo que se llevara a cabo la implementación y sostenibilidad de la propuesta será de un mes, en el que se realizaran la encuesta, gestión y la capacitación.

Para realizar el proceso de la propuesta, fue necesario solicitar el apoyo de una persona que contara con el perfil dirigido hacia el director y personal docente, en este caso se obtuvo el apoyo de la Licenciada Dalila Yomara Méndez Dubon quien fue la encargada de dirigir la capacitación con ayuda de la practicante, Vivian Paola Del Cid Arévalo, realizando una serie de actividades para lograr una buena participación de parte de todos los participantes, así mismo se logró convivir muy adecuadamente con el único propósito de poder eliminar los conflictos dentro de la Institución.

4.12. Recursos

4.12.1. Humanos

- Profesional capacitado sobre la resolución de conflictos
- Directora y personal docente del Instituto Nacional de Educación Básica, Bo. El Crucero

4.12.2. Materiales

- Agenda con temas a tratar
- Cañonera
- Computadora
- Fotocopias

- Extensión
- Hojas de papel bond
- Lapiceros
- Una pelota

4.13. Presupuesto

Se describen de manera detallada los rubros en que se va a incurrir para llevar a cabo la propuesta.

Tabla No. 5
Presupuesto del proyecto

Descripción	Cantidad	Precio	Total
Fotocopias	24	Q. 100.00	Q. 24.00
Hojas de papel bond	15	Q. 5.00	Q. 5.00
Lapiceros	8	Q. 1.00	Q. 8.00
Pelota	1	Q. 10.00	Q. 10.00
Refacción	10	Q. 10.00	Q. 100.00
TOTAL			Q. 147.00

Fuente: elaboración propia (2018).

Capítulo 5

Sistematización de la Propuesta

5.1. Experiencia Vivida

A través del periodo de Práctica Profesional Dirigida y sus diferentes procesos, se puede mencionar que ayudo a fortalecer los conocimientos y obtener una mejor preparación académica. Después de algunos años de estar recibiendo una enseñanza especializada sobre la dirección de los Centros Educativos acerca de la realidad que se vive en ellos. De igual manera dirigir los esfuerzos por medio de la propuesta apoyando diferentes gestiones y necesidades que se encontraban en la dirección del centro Educativo, permitiéndome adquirir diferentes habilidades y aprendizajes para desenvolverme a futuro.

Ante la observación del diagnóstico institucional dentro del Instituto Nacional De Educación Básica Bo. El Crucero que se realizó del 01 al 08 de julio, pude evaluar el contexto o situación en el que se encontraba dicho establecimiento, fue admirable verificar que dentro de las instituciones educativas muchas veces se cree observar desde lo exterior que todos los procesos y actividades se realizan adecuadamente, pero al realizar un acercamiento a profundidad dentro de los establecimientos se puede observar todos los factores que afectan en el interior de ellos.

Además se logró visualizar que existe una diversidad de necesidades que deben ser suplidas, como practicantes muchas veces se quiere poder colaborar en todas las áreas afectadas pero se debe hacer reflexión que no puede ser así, ya que se debe elaborar un análisis profundo de la problemática más importante y de esa manera poder determinar su solución o mejora.

Fue el 15 de julio, donde el enfoque que dentro del Instituto Nacional de Educación Básica Bo. El Crucero, la relación de la Directora con los demás docentes que laboran en ella no procedía a buenos términos lo que afectaba que la directora no tenía un buen desempeño en el ámbito

administrativo del centro Educativo, luego de este hallazgo se percibió que era muy necesario prestarle atención y determinar la necesidad principal.

Fue un tanto complicado y estresante decidir cómo elaborar la propuesta, ya que siempre se debe reconocer que debido al tiempo u otros materiales se puede ejecutar o no diferentes actividades, llego un momento en el que entre en preocupación y nervios por el compromiso de hacerle saber a la directora sobre mi observación del problema que se estaba visualizando dentro de la institución y de cómo poder diseñar y ejecutar la propuesta.

Después de poder obtener y evaluar lo que realmente se deseaba pude sentirme más tranquila y feliz porque fue aprobada presentada la propuesta el 26 de agosto y aprobada el 02 de septiembre la propuesta: Adecuado Manejo de conflictos para el buen desempeño laboral en el Instituto Nacional de Educación Básica Barrio El Crucero, San Luis, Peten Derivado de la Implementación de capacitaciones al Director y personal docente.

Luego en fecha del 04 al 15 de octubre, se continuo con la última parte de ejecución de la propuesta, fue una parte desesperante decidir las actividades que debía realizar durante la implementación de la propuesta, pero finalmente se pudo acordar la fecha en que se llevaría a cabo la ejecución de la propuesta, y se acordó finalmente ejecutarla el lunes 15 de octubre del presente año.

Finalmente se realizó la capacitación a la directora y docentes del centro educativo, siendo una actividad muy amena y aceptada por todos, aunque al principio invadieron mucho los nervios por la preocupación de pensar si las actividades planificadas resultarían bien. Pero dicha capacitación se llevó a cabo para hacer conciencia a los docentes que ante la situación de conflictos laborales afecta el desempeño laboral de ellos y principalmente del director que juega un papel principal dentro de la institución, porque tiene a su cargo la administración y éxito del establecimiento.

5.2. Reconstrucción histórica

5.2.1. Diagnóstico de la problemática a solucionar

Del 1 al 8 de julio

Se inicia la Práctica Profesional Dirigida como un tiempo de observación dentro de la institución, para analizar detenidamente cada situación encontrada y que se creía como una problemática, el fin era que durante este tiempo se recopilara la información necesaria para poder sistematizarla en su debido tiempo.

Se plasma el FODA sistémico, que brindó información de la situación interna y externa del Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio el Crucero, San Luis, Petén y las principales situaciones que enfrenta. El diagnóstico institucional fue parte importante, ya que durante la formulación y redacción del mismo, se fue descubriendo la verdadera situación de la administración dentro de la institución.

Se pudo analizar los principales problemas dando por terminado determinar el verdadero problema que fuera factible de ejecutar por parte del estudiante, y del cual era necesario poner interés y diseñar una propuesta de solución o mejora.

5.2.2. Diseño de la propuesta

Del 26 de agosto al 02 de septiembre

Se aprobó la propuesta “Adecuado clima laboral para el eficiente desempeño docente en el Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio el Crucero, San Luis, Petén, derivado de la implementación de capacitación al director y personal docente sobre el manejo de conflictos” para lograr un mejor desempeño laboral del director y docentes en lo administrativo y pedagógico dentro de esta institución, así mismo como una buena convivencia siendo favorable para cada uno de ellos.

Luego el 09 de septiembre se comprendió las estrategias y los resultados que se esperaban, las actividades y metodología, por último en fecha 28 de septiembre al 03 de octubre se elaboró la última parte de la propuesta que fue, la implementación y sostenibilidad de la propuesta, donde incluyeron los recursos humanos y materiales y el presupuesto.

De igual manera se realizaron en esta etapa oficio de invitación para docentes que serían participantes en la capacitación a realizarse, así mismo realizar una solicitud formal para pedir apoyo a la persona especializada en el perfil dirigido con los docentes para solucionar los conflictos.

5.2.3. Implementación de la propuesta

Del 04 al 15 de octubre

Durante la etapa se iniciaron a investigar los principales temas que forman parte y fundamental la propuesta, finalmente se detalló cómo se realizaría la implementación de la propuesta, en este caso como se ejecutaría la capacitación a director y docentes.

Durante el lunes 8 de octubre se planificó la forma y lugar donde se realizaría la capacitación, tomando como decisión realizarla en el mismo lugar donde se estaba dando la problemática elegida.

El martes 9 de octubre se realizó una reunión en la institución para presentar un informe general de los docentes que participarían en la capacitación para la elaboración de diplomas en reconocimiento por su participación, de la misma manera se preparó una agenda con los temas a tratar en la capacitación.

El miércoles 10 se acordó realizar la capacitación el día viernes 15 de octubre las actividades planificadas fueron realizadas por una persona profesional y capacitada en la resolución de conflictos y apoyándolo también la estudiante de Universidad Panamericana, para lograr los objetivos primordiales que se deseaban

Gracias a la directora y docentes se lograron buenos resultados pues tuvieron la voluntad e interés de participar para disminuir estos factores que afectan a las instituciones.

5.3. Objeto de la sistematización de la propuesta

El Diagnóstico Institucional permitió llegar a la formulación de la propuesta con el deseo de poder aportar al logro de una mejor convivencia, desempeño laboral y estructura organizativa dentro del Instituto Nacional de Educación Básica Barrio El Crucero San Luis, Peten.

Después de un cierto tiempo de observar las necesidades que se presentaron se logró determinar que era necesario que la Directora y personal docente de esta institución recibieran una capacitación para poder concientizar sobre la situación que se estaba presentando con ellos, haciéndoles saber que ante la falta de no buscar solución a estos desacuerdos afecta el trabajo en equipo, sus responsabilidades, compromisos y esfuerzos equitativos entre muchos más.

Para lograr los objetivos deseados era necesario determinar la propuesta: “Adecuado clima laboral para el eficiente desempeño docente en el Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio el Crucero, San Luis, Petén, derivado de la implementación de capacitación al director y personal docente sobre el manejo de conflictos

La iniciativa de esforzarse para brindar esta capacitación fueron dando fruto, ya que después de realizar diferentes actividades se logró llegar a una concientización y reflexión de todos sobre lo necesario que era poder resolver los conflictos que surgían y que estaban por resolverse, para poder lograr un buen desempeño laboral de parte de todos, con el único fin de llevar al centro educativo hacia un éxito futuro para el bien de toda la comunidad educativa. Todos los que participaron en el proceso fueron motivándose unos a otros y a la vez comprometiéndose con la propuesta, para luego unirse todos en realizar mejores proyectos.

5.4. Principales lecciones aprendidas

Cuando se propone alcanzar una meta, se debe saber que muchas veces se encontraran dificultades en el recorrido de esta, lo importante es saber que lo que se va a realizar lleve por la dirección correcta, como lo fue con el diseño de la propuesta cuando setrazaron diferentes maneras de ejecutarla y finalmente alcanzar los objetivos.

El hacer una buena concientización y reflexión a docentes es necesario siempre para que se motiven a mejorar los factores que afectan los centros educativos, también para eliminar ciertas conductas y acciones que están mal en ellos, con el único objetivo de lograr un adecuado desempeño laboral.

Las actividades que se planifican en cierto tiempo, deben ser ejecutadas de manera ordenada y organizada al momento de implementar el proceso que se desea realizar, como lo fue la observación y gestión de lo que afectaba y luego socializarlo para inculcar cambios en el proceso educativo.

El adecuado manejo de conflictos laborales es importante dentro de las instituciones educativas para lograr un mejor desempeño laboral de Director y docentes, fortaleciendo el proceso educativo conduciendo todas las actividades a realizar hacia un mejor éxito futuro.

Es necesario hacer un diagnóstico profundo sobre las principales necesidades que se tiene dentro de las instituciones y al llegar al descubrimiento de esta, poder evaluar detenidamente las verdaderas causas del porque se está dando cierta situación.

Al realizar capacitaciones que ayuden a reflexionar sobre situaciones de enfrentamientos dentro del proceso educativo, se deduce que los docentes suelen dejarse guiar sobre la manera en las cuales se deben solucionar los conflictos, en la capacitación se pudo observar que el director y docentes pudieron expresar sus emociones e ideas frente este tipo de situación que incomoda y da

un bajo desempeño laboral, pero gracias a su voluntad de entrar en razón se dio un buen resultado.

Conclusiones

Durante la Práctica Administrativa se tuvo la oportunidad de adquirir muchas experiencias en cuanto a cómo se debe llevar la administración de un centro educativo y los demás procesos que se realizan, además se compartieron varias experiencias con la directora y personal docente y se ejecutaron algunas actividades que permitieron fortalecer el aprendizaje.

La oportunidad de realizar la práctica en el Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio El Crucero, San Luis, Peten permitió observar y determinar las fortalezas que dan beneficio al centro educativo, de igual manera, con los factores que afectan a toda la comunidad educativa siendo estos limitantes que no permiten un buen desarrollo con todo lo que se desea realizar.

Diseñar una propuesta es necesario para saber en base a que se quiere trabajar y mejorar, permitiendo alcanzar diferentes objetivos que en su momento dieron un buen resultado, se logró realizar actividades que fueron puntos clave para lograr la meta propuesta, resaltando sobre la importancia del adecuado manejo de conflictos en el desempeño laboral, implementando capacitaciones, de esa manera se pudo promover y realizarla.

Todas las experiencias vividas desde que se inició la práctica fue un proceso en el cual se logró enriquecer diferentes conocimientos, permitiendo también una observación y evaluación de fortalezas y limitantes que se presentan pero que al final se puede buscar estrategias para mejorarlas.

Referencias

Bibliográficas

Alzate, R. (2004). Teoría del Conflicto. Obtenido de <https://mediacionesjusticia.files.wordpress.com/2013/04/alzate-el-conflicto-universidad-complutense.pdf>

Arón y Milicic (1999). *Convivencia Escolar y Conflicto en el Aula: un Estudio Descriptivo sobre las Relaciones entre Jóvenes y Profesores de dos Liceos de Enseñanza Media*. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/134943/Paola%20Gonzalez%20Gallegos.pdf>

Berelson (1952). *Análisis de contenidos (materiales didácticos)*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/271849220_Analisis_de_Contentido_Materiales_didact cos](https://www.researchgate.net/publication/271849220_Analisis_de_Contentido_Materiales_didact_cos).

Blanchard (1996). *Comunicación en el ámbito escolar en relación con los procesos de enseñanza y aprendizaje*. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC104122.pdf>

Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>

Bosworth y Simon (2001). *Tipos de problemas que deterioran la convivencia escolar*. Obtenido de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd9621.pdf>

Calvo (2003). *Tipos de problemas que deterioran la convivencia escolar*. Obtenido de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd9621.pdf>

- Casamayor (2000). *Tipos de problemas que deterioran la convivencia escolar*. Obtenido de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd9621.pdf>
- Chavenato (2000). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>
- Cofre, M. (2012). *Planificación estratégica para la Cooperativa de taxis el batán no. 37*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/814/1/T-UCE-0005-124.pdf>
- Escudero y Moreno (1992). *Concepciones de conflicto, de los estudiantes de la institución educativa Luís Carlos González mejía de la ciudad de Pereira*. Obtenido de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/3388/3036986132C117.pdf?sequence=1>
- Fernández (2001). *Tipos de problemas que deterioran la convivencia escolar*. Obtenido de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd9621.pdf>
- García, C. (2001). *La convivencia escolar en las aulas*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/3498/349832309012.pdf>
- Glaser y Strauss (1967). *Métodos de la investigación cualitativa*. Obtenido de http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/563/Enfoques_de_Investigacion_Cualitativa.pdf
- Haavelsrud (1976). *Estrategias para generar la convivencia escolar*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/461/46139401004.pdf>
- Jiménez, J. (2012). *Convivencia Escolar y clima de aula; Estudio diagnóstico desde las voces de los actores educativos*. Obtenido de

<http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/1860/tpeb807.pdf?sequence=1> isAllowed=y

Lozada, D. (2017). *El rol del director en la gestión de conflictos en el marco de buen desempeño del directivo*. Estudio aplicado a los directores de las instituciones educativas del ámbito de La UGEL la UNIÓNPUIRA. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3018/MAE_EDUC_354.pdf?sequence=1

Manzanero (2012). *Gestión y Resolución de Conflictos: La Mediación*. Obtenido de http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3636/Pujol_Villodres_Maria_Jose.pdf?sequence=1

Martínez (1991). *Análisis de contenido, una forma de abordaje metodológico*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/761/76111892008.pdf>

Martínez, L. (2007). *La Observación y el Diario de Campo en la Definición de un Tema de Investigación*. Obtenido de <https://escuelanormalsuperiorsanroque.files.wordpress.com/2015/01/9-la-observacin-y-el-diario-de-campo-en-la-definicin-de-un-tema-de-investigacin.pdf>

Peralta (2004). *Tipos de problemas que deterioran la convivencia escolar*. Obtenido de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd9621.pdf>

Pereira, C. (2012). *Resolución y manejo de conflictos*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6886/PereiraReyesCarlosAndres201.pdf;jsessionid=AA7C2273A310754FCBF29F726265C06E?sequence=2>

Rodríguez (2001). *Las Organizaciones y sus componentes*. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitulo2.pdf

Sabino (1992). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Obtenido de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html

Sierra y Bravo (1984). *La Observación*. Obtenido de http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La_observacion_Lidia_Diaz_Sa_juan_Texto_Apoyo_Didactico_Metodo_Clinico_3_Sem.pdf

Trianes (2000). *Tipos de problemas que deterioran la convivencia escolar*. Obtenido de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd9621.pdf>

Yuni y Urbano (2005). *La investigación acción, una herramienta metodológica*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/761/76111892006.pdf>

Anexos

Anexos

5.5. Anexo 1. Carta de autoridades



Guatemala, 25 de mayo de 2018

Profesora
Ada Guillermina Aldana Sosa
Instituto Nacional de Educación Básica
Barrio El Crucero, San Luis, Petén
Su despacho

Respetable Señora Directora

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

El motivo de la presente es solicitar su colaboración con esta casa de estudios para que la estudiante **Vivian Paola del Cid Arévalo, carné 201403379** de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, pueda realizar su Práctica Profesional Dirigida en la institución que usted dignamente dirige y en la jornada respectiva de labores

Dicha práctica se encuentra contemplada para iniciar el 28 de mayo del presente hasta completar las 200 horas requeridas por la Facultad de Educación y será coordinada por el Magister Eric Leonardo Salazar Choc, quien oportunamente estará realizando visitas de monitoreo y supervisión.

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

Atentamente,




Mgtr. Baldomero Fidel Ramirez Zabala
Coordinador Regional
Facultad de Ciencias de la Educación
Región Petén, sede San Luis.

Recv
Ada Aldana Sosa
29-05-2018



San Luis, Petén, 25 de mayo de 2018

Mgtr. Baldomero Fidel Ramírez Zahala
Coordinador Regional de Petén
Universidad Panamericana

De la manera más atenta me dirijo a usted, para extenderle un cordial saludo y desearle éxitos en sus labores cotidianas al frente de tan distinguida casa de estudios.

El Instituto Nacional De Educación Básica, Barrio El Crucero, San Luis, Petén le informa que en base a su solicitud presentada a esta Institución Educativa fecha 28 de mayo de 2018, resuelve AUTORIZARLE el permiso y apoyo necesario para que la estudiante Vivian Paola Del Cid Arévalo realice su práctica profesional dirigida en la Jornada respectiva de labores a partir del 28 de mayo del año en curso, hasta finalizar dicho proceso.

Esperando contribuir al aprendizaje significativo de la estudiante y a lo requerido por la Universidad Panamericana, me suscribo de usted con muestras de respeto y estima.

Educativamente.


Prof. Adá Guillermina Aldana Sosa
Directora
San Luis, Petén



5.6. Anexo 2. Ficha informativa del estudiante

1. Ficha informativa Práctica Docente – Administrativa



1. Datos personales

Nombre completo del/la estudiante practicante: Vivian Paola del Cid Arévalo

Dirección: Barrio el Crucero, San Luis, Petén

Números de teléfonos: 45565951

Dirección electrónica: viviandelcid2016@gmail.com

2. Datos del Centro Educativo en donde realizó la Práctica Docente

Nombre del centro educativo: Instituto Nacional de Educación Básica

Nivel: Medio Ciclo: Básico Sector: Nacional

Modalidad: Monolingüe

Nombre del/la directora/a: Ada Guillermina Aldana Sosa

Dirección: Barrio el Crucero, San Luis, Petén

Números de teléfono: 45742895

Dirección de correo electrónico: inebelcruceros@gmail.com

Horario de atención: lunes a viernes de 1:00 a 5:00 Pm

3. Fechas de práctica en la Fase Administrativa

Mes de _Mayo, junio, julio, agosto y septiembre

Fecha de inicio de Practica Administrativa: _28 de mayo al 28 de septiembre

Horas de Practica Administrativa: **200 horas**_

4. Nombre de las autoridades

Por la Institución: Manuel Bartolomé Gutiérrez

Asesor de la PPD: Mgtr. Erick Leonardo Salazar Choc

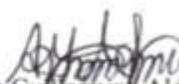
- 5.7. Anexo 3. Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica. Certificación de acta de inicio y final.

EL INSFRAESCRITO INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACION BASICA, BARRIO EL CRUCERO, DEL MUNICIPIO DE SAN LUIS, DEPARTAMENTO DE PETÉN

HACE CONSTAR

Que Vivian Paola del Cid Arévalo, estudiante de Licenciatura en Pedagogía y administración Educativa de la Universidad Panamericana, sede de San Luis, realizo satisfactoriamente doscientas (200) horas de Práctica Profesional Dirigida en esta Institución Educativa, en horario de 1:00 PM a 5:00 PM, quien durante este tiempo mostro responsabilidad, puntualidad, iniciativa, inclinándose a las normas establecidas y siendo de mucho apoyo en todos los aspectos relacionados con el área administrativa en esta institución educativa, por lo que no tengo ningún inconveniente en extender la presente constancia.

Y A SOLICITUD DE LA PARTE INTERESADA, EXTIENDO, FIRMO Y SELLO LA PRESENTE EN EL MUNICIPIO DE SAN LUIS, DEPARTAMENTO DE PETÉN A LOS VEINTI SEIS DIAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO.


Prof. Ada Guillermina Aldana Sosa
Directora
San Luis, Peten



EL INFRASCRITO INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACION BASICA BARRIO EL CRUCERO, DEL MUNICIPIO DE SAN LUIS DEPARTAMENTO DE PETÉN, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO NÚMERO DOS DE ACTAS QUE SE LLEVAN EN ESTA INSTITUCIÓN, EN LAS QUE A FOLIOS CIENTO SESENTA (160)Y CIENTO SESENTA Y UNO (161) APARECE EL ACTA NÚMERO CINCO GUIÓN DOS MIL DIECIOCHO (05-2018) QUE COPIADA LITERALMENTE DICE.....

Acta No. 05-2018

En el barrio El Crucero, Municipio de San Luis, Departamento de Peten, cuando son las trece horas del día Veintinueve de mayo del dos mil dieciocho, reunidos en la Dirección del Instituto Nacional de Educación Básica, del Barrio antes mencionado, la practicante de la carrera de Pedagogía y Administración Educativa; Vivian Paola Del Cid Arévalo y la Directora Ada Guillermina Aldana Sosa, para dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO**: La Directora da la bienvenida a la practicante y ella entrega la solicitud para autorizar la practica supervisada, de la cual ya habían hablado anteriormente, donde la directora la acepta para realizar la practica en este establecimiento. **SEGUNDO**: La practicante **Vivian Paola Del Cid Arévalo** informa que dicha práctica la realizara cumpliendo 200 horas consecutivas empezando desde hoy 29 de mayo y culminando hasta cumplir lo establecido. **TERCERO**: La Directora acepta y le informa que cumpla con los lineamientos y responsabilidades del Establecimiento; cumpliendo con los horarios que se manejan en dicho establecimiento que es hora de entrada una empunto y hora de salida cinco y media de la tarde, La practicante acepta dicho horario. **CUARTO**: No habiendo más que hacer constar se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha treinta minutos después de su inicio, firmando en ella quienes intervenimos.

Y PARA REMITIR ADONDE CORRESPONDE, SE EXTIENDE, SELLA Y FIRMA LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN UNA HOJA PAPEL BOND TAMAÑO CARTA, EN EL MUNICIPIO DE SAN LUIS, DEPARTAMENTO DE PETÉN A LOS VENTI SEIS DÍAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIESIOCHO.


Profa.: Ada Guillermina Aldana Sosa
Directora
San Luis, Petén



EL INSFRAESCRITO INSTITUTO PRIVADO FUENTE DEL SABER DEL MUNICIPIO DE SAN LUIS DEPARTAMENTO DE PETÉN, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO NÚMERO DOS DE ACTAS QUE SE LLEVAN EN ESTA INSTITUCIÓN, EN LAS QUE A FOLIOS CIENTO SESENTA Y SEIS (166) Y CIENTO SESENTA Y SIETE (167) APARECE EL ACTA NÚMERO QUINCE GUIÓN DOS MIL DIECIOCHO (13-2018) QUE COPIADA LITERALMENTE DICE.....

Acta No. 13-2018

En el Barrio el Crucero, Municipio de San Luis, Departamento de Peten, siendo las diecisiete horas con treinta minutos de día jueves dos de agosto del año dos mil dieciocho, reunidos en las instalaciones que ocupa El Instituto Nacional de Educación Básica, Bo. El crucero San Luis, Peten, la Estudiante de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana Sede San Luis, las siguientes personas: Vivian Paola Del Cid Arévalo y la Directora Ada Guillermina Aldana Sosa, quien suscribe la presente para dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** la estudiante **Vivian Paola Del Cid Arévalo** indica a la directora que de acuerdo al registro llevado a cabo sobre el desarrollo de la práctica de la práctica profesional dirigida, esta ha llegado a su finalización. Habiendo cumplido las 200 horas que estipulaba la normativa de la universidad panamericana y agradece su confianza y apoyo de su parte. **SEGUNDO:** La directora Ada Guillermina Aldana Sosa también agradece por el apoyo brindado durante todo el tiempo ya que fue de beneficio para ella, porque realizo actividades que ella tenía pendientes y por otras ocupaciones no las terminaba de realizar, además por el apoyo no solo brindado en la administración del Instituto, sino que también en otras actividades que en su momento no eran obligación realizarlas porque no eran asuntos administrativos. **TERCERO** por ultimo menciono que las puertas del centro educativo siempre estarán abiertas para cualquier cosa que en su momento llegara a necesitar. Sin más que hacer constar se da por terminada la presente en el mismo lugar y fecha, minutos después de su inicio. Leída y ratificada damos fe de lo escrito los que en ella intervenimos.

Y PARA REMITIR ADONDE CORRESPONDE, SE EXTIENDE, SELLA Y FIRMA LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN UNA HOJA PAPEL BOND TAMAÑO CARTA, EN EL MUNICIPIO DE SAN LUIS, DEPARTAMENTO DE PETÉN A LOS VENTI SEIS DÍAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO.


Profa.: Ada Guillermina Aldana Sosa
Directora
San Luis, Petén



5.8. Anexo 4. Galería fotográfica (Máximo 4 fotos referentes al desarrollo de la práctica, con título de foto que refiera la actividad)



Foto 1. Iniciando nuestra Práctica Profesional Dirigida en el INEB, El Crucero, 28 de mayo de 2018



Foto 2. Reunión con directora y docentes para tratar temas, respecto a la limpieza y ordenamiento de dirección y centro de cómputo.



Foto 3. Llenando fichas de estudiantes



Foto 4. Iniciando capacitación sobre la Resolución de Conflictos Laborales

5.9. Anexo 5. Cronograma guía de la práctica profesional dirigida

Tabla 1. Cronograma guía de la práctica profesional dirigida

I Trimestre													
	MAYO			JUNIO				JULIO				A	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Inducción	1	2	2	0	1	1	2	0	0	1	2	2	0
	3	0	7	3	0	7	4	1	8	5	2	9	5
Normas administrativas y financieras para elaborar la PPD Explicar cronograma. Qué es Investigación Acción													
6. Capítulo 1													
7. Marco contextual													
7.1. 1.1 Descripción de la institución													
7.2. 1.2 Reseña histórica de la institución													
7.3. 1.3 Visión y misión													
7.4. 1.4 Estructura organizativa													
7.5. 1.5 Ubicación geográfica (google map)													
1.6 Fortalezas de la institución													
1.7 Limitantes de la institución													
1.8 Problemática inicial detectada													
8. Capítulo 2													
9. Diagnóstico institucional													
9.1. 2.1 Problemática													
2.2 FODA sistémico													
2.3 Árbol de problemas													
2.4 Árbol de objetivos													
2.5 Metodología													
2.6 Técnicas													
2.7 Instrumentos													
2.8 Informantes													
2.9 Resultados del diagnóstico institucional													
2.10 Presentación de resultados del diagnóstico a las autoridades institucionales													

9.2. 2.11 Presentación y aprobación de propuesta														
10. Capítulo 3														
Marco teórico														
Desarrollo del marco teórico														
Referencias														
II Trimestre														
	AGOSTO		SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOV			D		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	C
11. Capítulo 4		0	09	2	3	0	1	28	0	1	1	2	0	
12. Diseño e implementación de propuesta	2	2		3	0	7	4		4	1	8	5	2	
4.1 Diseño de propuesta														
4.1.1 Nombre de la propuesta														
4.1.2 Introducción														
4.1.3 Justificación														
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta														
4.5 Objetivos														
4.6 Objetivo general														
4.7 Específicos														
4.8 Estrategia														
4.9 Resultados esperados														
4.10 Actividades														
4.11 Cronograma de actividades														
4.12 Metodología														
4.13 Implementación y sostenibilidad de la propuesta														
4.14 Recursos														
Humanos														
Materiales														
4.15 Presupuesto														
4.2 Implementación de propuesta														

18.4. Anexo 6. Lista de cotejo para asesoría



Facultad de Ciencias de la Educación
Coordinación de Investigación y Sistemas de Egresos
 Lista de Cotejo para asesoría
 nacerezo@upana.edu.gt

Facultad de Ciencias de la Educación

Fecha 30 de noviembre de 2018

Nombre estudiante Vivían Paola del cid Arévalo
 Región Petén Sede San Luis
 Licenciatura En Pedagogía y Administración Educativa

Lista de cotejo
Asesor de Informes de Práctica Profesional Dirigida o Tesis

No.	Criterios cumplidos	Completo
1.	Los títulos de los informes y los nombres de las carátulas están bien escritos.	Si
2.	El logo de la UPANA de la carátula es de 3 cms. x 3 cms.	Si
3.	La hoja de autoridades está de acuerdo a la vigente de la facultad de Ciencias de la Educación.	Si
4.	El índice, resumen, introducción, capítulos y títulos que conforman las partes de los capítulos están escritos en letra 14, negrillas y con letra inicial mayúscula.	Si
5.	Los títulos de los capítulos están escritos en letra 14 y en negrilla	Si
6.	Los subtítulos están escritos en letra tipo 14, sin negrillas y letra inicial mayúscula.	Si
7.	Los títulos y subtítulos están escritos sin punto o dos puntos al final del mismo.	Si
8.	El informe está escrito en letra tipo Times New Roman, tamaño 12.	Si
9.	Los incisos están escritos con letra 12 y sin negrilla. (ej. 1.1.1).	Si
10.	La redacción del documento está en forma impersonal, no en primera persona.	Si
11.	La redacción del documento esta en pasado. Ejemplo: resumen, introducción, metodología, presentación y análisis de resultados.	Si
12.	La tabla de contenido (como título únicamente Contenido) esta trabajada con índice automático. No se colocan puntos (ej. Capítulo 1 ...X.....1)	Si
13.	Todo los párrafos están justificados a la izquierda no llevan sangría los párrafos.	Si
14.	Interlineado 1.5 y espacio anterior y posterior 0	Si
15.	Los párrafos no pueden ser mayores de 10 líneas.	Si
16.	Dejar espacio entre párrafos de 1.5	Si

No.	Criterios cumplidos	Completo
17.	Los márgenes del documento son: 3 centímetros margen superior, 3 del lado izquierdo y 3 el margen inferior, 2 centímetros en el lado derecho (de cara al lector).	Si
18.	En la numeración de páginas, los números de página están colocados en la parte inferior, centrados.	Si
19.	Todo documento citado, aparece en las referencias y a la inversa, todo documento colocado en las referencias está citado.	Si
20.	En las referencias están anotadas únicamente las fuentes consultadas.	Si
21.	Las "referencias" aparecen consignadas al final del informe y están ordenadas alfabéticamente, antes de anexos o apéndice.	Si
22.	Las referencias utilizadas para fundamentar el marco teórico y el contenido, provienen de libros académicos, revistas científicas, diccionarios entre otros. No se acepta Wikipedia, Buenas tareas, Rincón del vago o similares.	Si
23.	La redacción de los títulos de los cuadros, tablas, gráficos, mapas e ilustraciones están centrados y en negrilla letra 12.	Si
24.	Al pie, en el lado izquierdo del cuadro o gráfica, están anotadas las fuente de donde se tomaron los datos consignados en el cuadro o tabla u otra figura, con letra punto diez.	Si
25.	Las citas textuales o parafraseadas están realizadas de acuerdo al método APA.	Si
26.	Las conclusiones y recomendaciones no están enumeradas y tampoco tienen viñeta.	Si
27.	El documento no contiene nada subrayado.	Si
28.	Todo el contenido evidencia un hilo conductor.	Si

Nombre asesor: Mgtr. Eric Leonardo Salazar Choc

Firma de asesor: _____

