

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



**Integración y funcionamiento de comisiones de trabajo en el Instituto de  
Educación Diversificada INED, San Luis Jilotepeque, Jalapa**  
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Jeimy Arellí Pérez Vásquez

Guatemala

2020

**Integración y funcionamiento de comisiones de trabajo en el Instituto de  
Educación Diversificada INED, San Luis Jilotepeque, Jalapa**  
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Jeimy Arellí Pérez Vásquez

Lic. Luis Antonio Chinchilla Palma (Asesor)  
M.Sc. Mario Alfredo Salazar Marroquín (Revisor)

Guatemala  
2020

## **Autoridades Universidad Panamericana**

M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

**Rector**

Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González

**Vicerrectora Académica**

M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar

**Vicerrector Administrativo**

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

**Secretario General**

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

M.A. Sandy Johana García Gaitán

**Decana**

M.A. Wendy Flores de Mejía

**Vicedecana**

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

**ASUNTO: Jeimy Arelí Pérez Vásquez**

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 187.01112018

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:

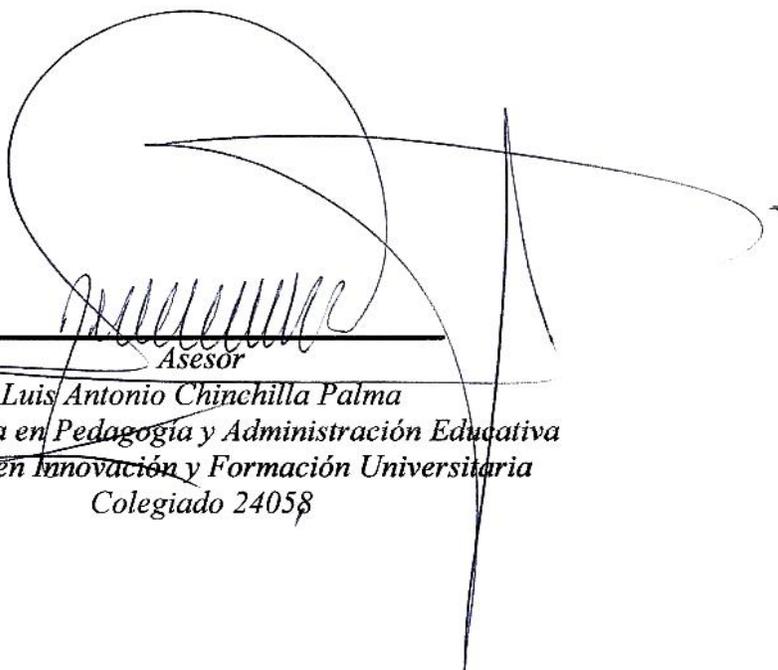
1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **“Integración y funcionamiento de comisiones de trabajo en el Instituto de Educación Diversificada INED, San Luis Jilotepeque, Jalapa”** Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de la Práctica Profesional Dirigida.
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 **Jeimy Arelí Pérez Vásquez**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.

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



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,  
Guatemala, 01 de diciembre del 2018 -----

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Integración y funcionamiento de comisiones de trabajo en el Instituto de Educación Diversificada del municipio de San Luis Jilotepeque, Jalapa**. Presentado por la estudiante: **Jeimy Areli Pérez Vásquez**. 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

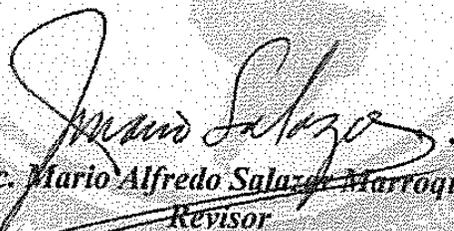


Asesor

Luis Antonio Chinchilla Palma  
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa  
Maestría en Innovación y Formación Universitaria  
Colegiado 24058

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,  
Guatemala veintidós de junio del dos mil diecinueve

En virtud de que el Informe de Practica Profesional Dirigida con el tema: **Integración y funcionamiento de comisiones de trabajo en el Instituto de Educación Diversificada INED, San Luis Jilotepeque, Jalapa.** Presentado por la estudiante: **Jeimy Areli Pérez Vásquez.** 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, treinta de septiembre de dos mil diecinueve.-----

En virtud del Informe de la Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Integración y funcionamiento de comisiones de trabajo en el Instituto de Educación Diversificada INED, San Luis Jilotepeque, Jalapa”**. Presentado por la estudiante **Jeimy Areli Pérez Vásquez** previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la **impresión** del Informe de Práctica Profesional Dirigida.



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

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

# Contenido

<b>Resumen</b>	i
<b>Introducción</b>	iii
<b>Capítulo 1</b>	
<b>Marco Contextual</b>	1
1.1. Descripción de la institución	1
1.2. Reseña histórica de la institución	1
1.3. Visión y misión	2
1.3.1. Visión	2
1.3.2. Misión	2
1.4. Estructura Organizativa	3
1.4.1. Organigrama	3
1.4.2. Autoridades	4
1.5. Ubicación geográfica	4
1.6. Fortalezas de la institución	5
1.7. Limitantes de la institución	5
1.8. Problemática inicial detectada	5
<b>Capítulo 2</b>	
<b>Diagnóstico Institucional</b>	6
2.1. Problemática	6
2.2. FODA Sistemático	6
2.3. Árbol de problemas	8
2.4. Árbol de objetivos	9
2.5. Metodología	10
2.6. Técnicas	11
2.6.1. FODA sistemático	11
2.6.2. Árbol de problemas	11

2.6.3. La entrevista	11
2.6.4. Observación	12
2.7. Instrumentos	12
2.7.1. Matriz FODA	12
2.7.2. Árbol de problemas	12
2.7.3. Organizador gráfico	13
2.7.4. Guía de observación	14
2.7.5. Cuestionario	14
2.8. Informantes	15
2.9. Resultados del diagnóstico institucional	16

### **Capítulo 3**

<b>Marco Teórico</b>	18
3.1. Administración	18
3.2. Elementos del proceso / proceso administrativo	18
3.2.1. Planificación	18
3.2.2. Dirección	18
3.2.3. Control	19
3.3. Organización	19
3.3.1. Principios de organización	19
3.3.2. Principios administrativos asociados con la organización	20
3.4. División del trabajo	21
3.5. Comisiones de trabajo	22
3.6. Comisiones de trabajo en una institución educativa	22

### **Capítulo 4**

<b>Propuesta</b>	23
4.1. Nombre de la propuesta	23
4.2. Introducción	23
4.3. Justificación	23

4.4.	Planteamiento del problema de la propuesta	24
4.5.	Objetivos	24
4.5.1.	Objetivo general	24
4.5.2.	Objetivos específicos	24
4.6.	Estrategia	24
4.7.	Resultados esperados	25
4.8.	Actividades	25
4.9.	Cronograma de actividades	26
4.10.	Metodología	27
4.11.	Implementación y sostenibilidad de la propuesta	28
4.12.	Recursos	29
4.12.1.	Humanos	29
4.12.2.	Materiales	29
4.13.	Presupuesto	30

## **Capítulo 5**

### **Sistematización de la Propuesta**

5.1.	Proceso de sistematización	31
5.2.	Experiencia Vivida	31
5.3.	Reconstrucción histórica	32
5.4.	Objeto de la sistematización de la propuesta	34
5.5.	Principales lecciones aprendidas	34

<b>Conclusiones</b>	35
---------------------	----

<b>Referencias</b>	36
--------------------	----

### **Anexos**

## **Índice de tablas**

Tabla No. 1	FODA sistémico	6
Tabla No. 2	Cronograma de actividades	26
Tabla No. 3	Implementación de la propuesta	28
Tabla No. 4	Presupuesto	30

## **Índice de figuras**

Figura No. 1	Organigrama de la Organización del Instituto Nacional de Educación Diversificada INED	3
Figura No. 2	Ubicación del Instituto Nacional de Educación Diversificada INED	4
Figura No. 3	Árbol de problemas	8
Figura No. 4	Árbol de objetivos	9

## **Resumen**

El desarrollo de las comisiones de trabajo en la contribución y educación al mejoramiento de las relaciones entre elementos administrativos y técnicas en la docencia, contenidos, aprendizajes entre otros., puede transformar la práctica educativa que lleva a cabo tradicionalmente dando la oportunidad del desarrollo al proceso adecuado a las diferentes circunstancias y a los procesos del estudiante universitario como propósito de identificar la actitud de directores y docentes en relación a las comisiones de trabajo.

En el Capítulo 1, se hace mención de todo lo relacionado a la Institución describiendo lo que se realiza en la práctica en este caso en el Instituto Nacional de Educación Diversificada I.N.E.D., de San Luis Jilotepeque, Jalapa que conlleva el mejoramiento de todos los niveles educativos cuya visión es brindar al municipio una atención de calidad y mejorar la educación en todos los procesos, ser una institución con una misión organizada capaz y eficiente de generar y de servir a la comunidad educativa del municipio. Las autoridades del instituto cuentan con capacidad de poder desempeñar funciones importantes, por otro lado, se detallaron las fortalezas y limitantes que poseen en la actualidad.

En el Capítulo 2, se realizó el Diagnóstico Institucional donde se nota la dificultad y problemática que hay dentro de la institución, el director y docentes se encuentran con la dificultad de no tener un establecimiento propio, para realizar sus labores con toda libertad debido a que el establecimiento hace algunos días se inauguró para el ciclo básico, razón por la cual todavía no tienen una seguridad de seguir funcionando.

Capítulo 3, en el Marco Teórico, se encuentra la base bibliográfica sobre las comisiones de trabajo, respectivamente. Se investigaron temas en documentos confiables, libros académicos de biblioteca, con su respectiva referencia, para conocer además la funcionalidad de una comisión de trabajo, implicando su pronta aplicación en la institución, teniendo la base teórica de lo que implica y los elementos que las componen, para la debida sostenibilidad de las comisiones de trabajo.

En el Capítulo 4, se presenta la Propuesta. El proceso formativo tiene como finalidad primordial el progreso y desarrollo del conocimiento humano. Las instituciones educativas deben de centrar con su propia guía y realizar de forma facial y segura la organización y funcionamiento de actividades de comisiones de trabajo. Se reflexionó ampliamente sobre la importancia de cuidar e impulsar un alto grado de responsabilidad en las comisiones de trabajo, que cada docente y director se sienta comprometido a velar por la institución para la que labora y evite que ocurra que ocurran conflictos entre los integrantes de las comisiones.

El impacto de la propuesta quedó de manifiesto desde el momento de su mención, que se vieran comprometidos todos en innovar en este campo.

En el Capítulo 5, la sistematización se va dando conforme los problemas que se van encontrando según las necesidades que se vive, cada día que pasa se experimenta que se requiere de un estudio para la solución del problema. Es el estudio de una realidad cuya esencia depende del modo en que es vivida. En la experiencia vivida, se realizó un estudio a los docentes del centro educativo en investigación, en donde se constató que la mayoría tienen desorganización en las distintas actividades que se dan.

Fue necesario comprender a gran escala, la problemática y los pasos para concluir en una propuesta de integración a todos los sujetos para su mejor desempeño. Por supuesto, que esto trajo sus aprendizajes y lecciones que, sin duda, serán utilizados en próximas oportunidades académicas o laborales.

## **Introducción**

La investigación con pasos sistemáticos contribuye a dirigir el mejoramiento de la respuesta donde se destacan problemas en una situación contextual. Mencionar que desde el conocimiento filosófico social, geográfico y educativo, en la institución que se facilitó un estudio debidamente pensado, a efecto de beneficiar a un grupo de personas comprometidas con la educación, quienes integran el Instituto Nacional de Educación Diversificada I.N.E.D. Donde se efectuó la práctica, manifiestan interés y actitud positiva, convencidos que el sector administrativo necesita un cambio.

Se encontró un problema de carácter administrativo, luego de un diagnóstico institucional detenidamente estructurado, con la intención de recabar la información completa, válida y viable para estructurar una lista de posibles soluciones respecto al problema más inmediato. Dicho problema se vio específicamente en la desorganización respecto a la ejecución de actividades, esto por falta de comisiones de trabajo. Mediante las técnicas e instrumentos debidamente aplicados se exploró de forma abundante sobre el tema.

La propuesta se sustenta en la organización y funcionamiento de las comisiones de trabajo con la finalidad de minimizar la tardanza en entrega de reportes o realización de actividades de resultados académicos, informes, organización de eventos, entre otros. conforme a lo relacionado en la educación en asuntos a nivel diversificado.

El objeto de la propuesta consiste en integrar las comisiones de trabajo necesarias para el desarrollo de las actividades del establecimiento, tratando de beneficiar cada área de trabajo y dividiendo responsablemente las responsabilidades, delegando funciones claras y nombrando coordinadores. Con esto se daría respuesta a la necesidad existente en la institución educativa.

# **Capítulo 1**

## **Marco Contextual**

### **1.1. Descripción de la institución**

El Instituto Nacional de Educación Diversificada, implementado como una de las políticas de gobierno durante el periodo 2008-2012, con el propósito de atender las necesidades educativas de la juventud a nivel nacional y específicamente de los municipios que no contaban con centros educativos nacionales, es evidente que la educación en este municipio era de carácter privado. En este establecimiento se abren las puertas a todos los estudiantes que así lo deseen sin discriminación alguna. Se atiende el nivel de educación media, ciclo diversificado.

Actualmente cuenta con la carrera de Bachiller en Ciencia y Letras con Orientación Ocupacional en Mecánica Automotriz y Bachiller en Ciencia y Letras con Orientación en Computación. El establecimiento no cuenta con edificio propio para su funcionamiento, sin embargo, funciona en el Instituto Nacional de Educación Básica. El establecimiento cuenta con mobiliario y edificio prestado consistente en 4 salones de clase, 1 servicio sanitario, cuenta con seis catedrática y seis catedráticos, un director, quienes atienden a 85 estudiantes. Los padres de familia, están dispuestas a organizarse en un comité de apoyo, y colabora en diferentes actividades para el mejoramiento del instituto y posteriormente que se les construya un establecimiento educativo propio y brindar mejor atención a los estudiantes.

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

El Instituto Nacional de Educación Diversificada I.N.E.D. de “San Luis Jilotepeque”, fue fundado en el año 2008 por resolución departamental por la Licenciada Rosemary Guerra Orellana de Chanquin. El I.N.E.D. funciona en el Instituto Nacional de Educación Básica Ubicado en el Barrio El Llano.

El Instituto Nacional de Educación Diversificado I.N.E.D. Tiende a beneficiar a la población sanluiseña por ser una institución que brinda una educación gratuita proporcionado por el Ministerio de Educación que fue planteado por los acuerdos de paz desde tiempo atrás por la reforma educativa para el desarrollo de nuestro país y de nuestro municipio en la formación de futuros profesionales.

### 1.3. Visión y misión

#### 1.3.1. Visión

Ofrecer a los estudiantes del ciclo diversificado carreras profesionales para que tengan la oportunidad de integrarse al campo laboral e ingresar a las aulas de la enseñanza superior para tener mejor comprensión del mundo y de la vida en la época actual.

#### 1.3.2. Misión

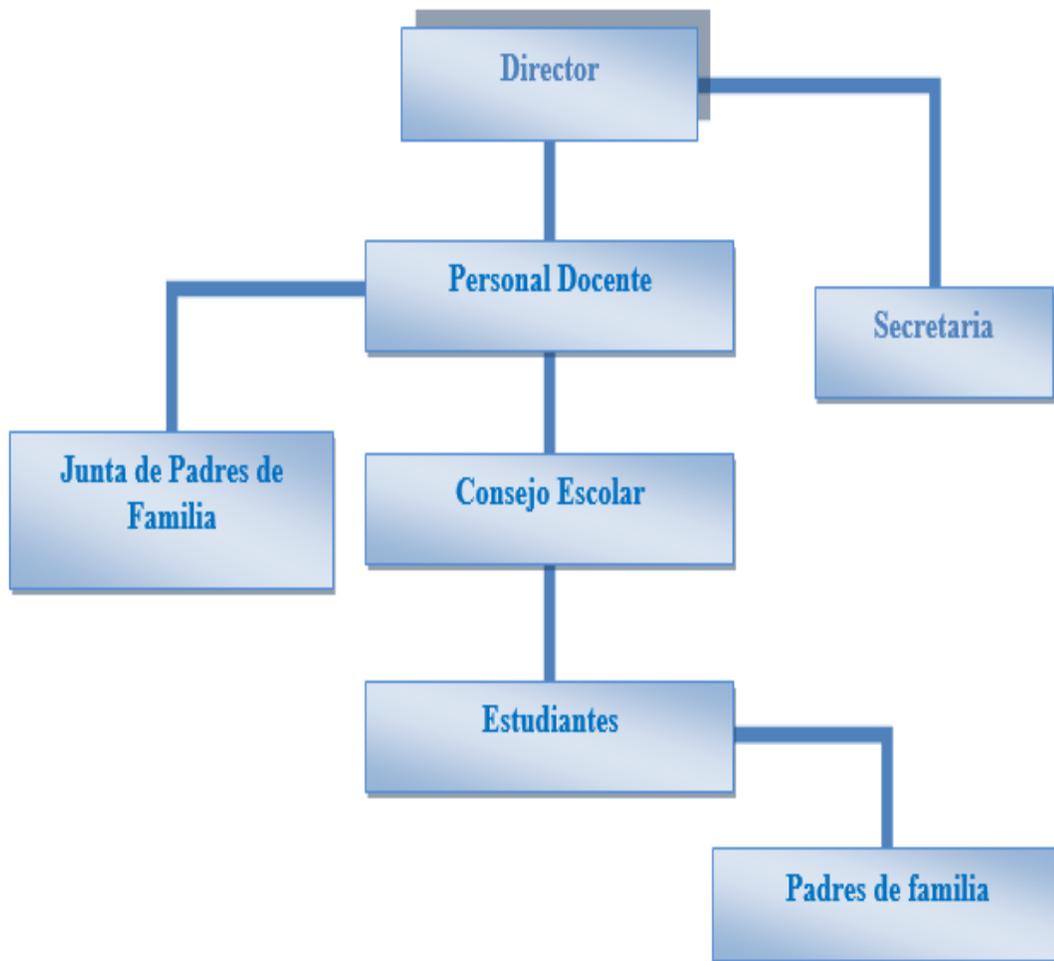
Egresar estudiantes del ciclo diversificado con conocimientos, experiencias nuevas y prácticas para utilizarlas en provecho propio y en beneficio social.

## 1.4. Estructura Organizativa

### 1.4.1. Organigrama

**Figura No. 1**

**Organigrama de la Organización del Instituto Nacional de Educación Diversificada INED**



Fuente: elaboración propia.

#### 1.4.2. Autoridades

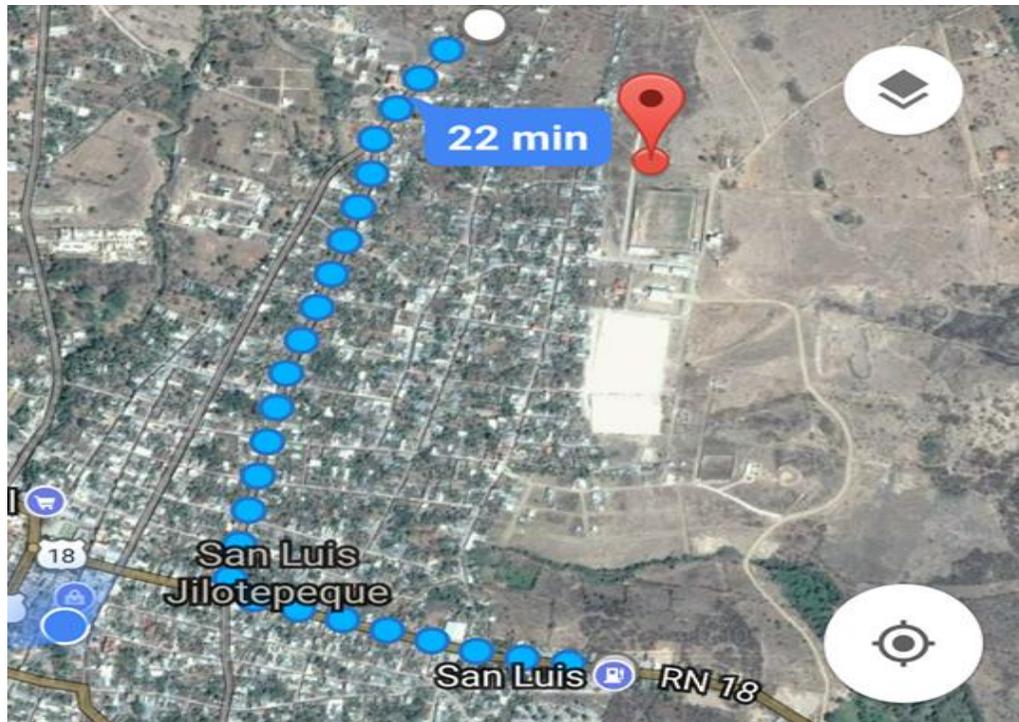
- Directora Departamental: Licda. Yadira Abigail Ishlaj Conde de González
- Supervisora educativa: Licda. Oneyra Juárez Marroquín
- Director: Ciriaco Damián Méndez

#### 1.5. Ubicación geográfica

Ubicación de google maps, iniciando en Gasolinera San Luis, hasta las instalaciones de Instituto Nacional de Educación Diversificada INED, San Luis Jilotepeque, Jalapa. Se encuentra ubicado al este del municipio y al lado sur colinda con el estadio municipal, centro de salud y supervisión educativa.

**Figura No. 2**

**Ubicación del Instituto Nacional de Educación Diversificada INED**



Fuente: google maps, 2019.

## 1.6. Fortalezas de la institución

- Un establecimiento innovador.
- Cuenta con reglamento interno.
- Personal académicamente competente.
- Cuenta con personal idóneo.
- Cuenta con mecanismo de apoyo para el buen manejo del establecimiento.

## 1.7. Limitantes de la institución

- Poca organización interna
- No existen comisiones de trabajo
- Uso inadecuado del tiempo
- Falta de libros que orienten el trabajo administrativo.
- Falta de visión sobre el desarrollo administrativo.
- Posibles conflictos de interés ante el establecimiento.

## 1.8. Problemática inicial detectada

En los años que ha funcionado la institución, no se ha pensado en integrar comisiones de trabajo, simplemente se delegan funciones a través de nombramientos individuales y en ocasiones, es el director del establecimiento quien organiza y coordina las diversas actividades culturales, sociales, educativas, deportivas, entre otros. esto ha permitido que los resultados por actividad no sean los esperados.

## Capítulo 2

### Diagnóstico Institucional

#### 2.1. Problemática

No existe una integración y funcionamiento de comisiones de trabajo, en el Instituto de Educación Diversificada INED, San Luis Jilotepeque, Jalapa, que implica ineficiencia en los procesos administrativos, afecta también el área pedagógica, estrategias de enseñanza-aprendizaje y cada una de las áreas a ser cubiertas en la realización de actividades educativas.

Por tal razón, existe insatisfacción en la organización de actividades tanto dentro de la institución como al realizar actividades externas, no se manifiesta apoyo de los docentes en la colaboración activa, descargando la responsabilidad solo en el director, lo que dificulta la efectividad tanto en los procesos administrativos, como la imagen de la institución en relación con los padres de familia, generando inconformidad, por la falta de la organización se incumple en tiempo tanto en documentación oficial como en realizar actividades como reuniones, actos cívicos, entre otros.

#### 2.2. FODA Sistemático

**Tabla No. 1**  
**FODA sistémico**

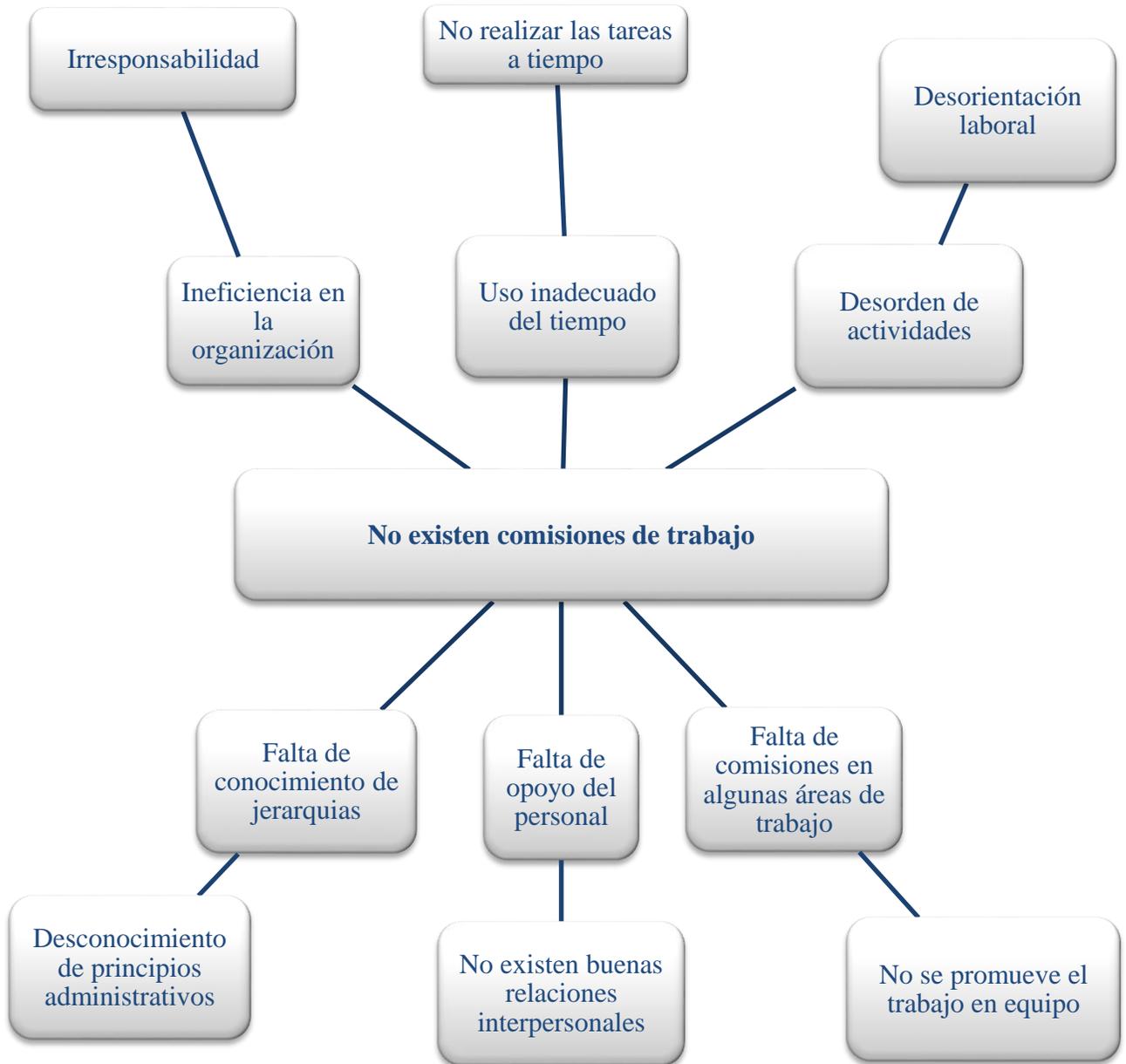
<b>FODA</b> <b>Área Administrativa</b>	<b>Fortalezas (+)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cuenta con reglamento interno.</li><li>• Personal académicamente competente.</li><li>• Cuenta con agradable ambiente para la presentación de papelerías.</li></ul>	<b>Oportunidades (+)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Incremento de demanda estudiantil.</li><li>• Prestigio en la región.</li><li>• Apoyos económicos por otras instituciones.</li><li>• Visitas constantes del supervisor educativo.</li></ul>
---	--	---

<p><b>Debilidades (-)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poca organización.</li> <li>• No hay diversidad en el personal.</li> <li>• Uso inadecuado del tiempo.</li> <li>• Poca vocación, compromiso y voluntad de servicio.</li> <li>• Falta de libros que orienten el trabajo administrativo.</li> </ul>	<p><b>Estrategias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar la organización con planificación diaria.</li> <li>• Elaborar calendario de tareas.</li> <li>• Creación de manuales administrativos.</li> <li>• Integración de comisiones de trabajo y delegación de funciones</li> </ul>	<p><b>Estrategias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer manual de funciones administrativas.</li> <li>• Ejecutar programas de evaluación del desempeño.</li> <li>• Fortalecer biblioteca de libros administrativos.</li> <li>• Redactar cartas para apoyo de otras organizaciones.</li> </ul>
<p><b>Amenazas (-)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cercanía de otros establecimientos educativos.</li> <li>• Ubicación del establecimiento.</li> <li>• No hay organización de padres de familia.</li> <li>• No existen políticas a largo plazo.</li> </ul>	<p><b>Estrategias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener al alumnado.</li> <li>• Realizar actividades inter institucionales.</li> <li>• Elaboración de procedimientos generales a largo plazo.</li> </ul>	<p><b>Estrategias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear publicidad para atraer más alumnado.</li> <li>• Acudir autoridades municipales.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia.

### 2.3. Árbol de problemas

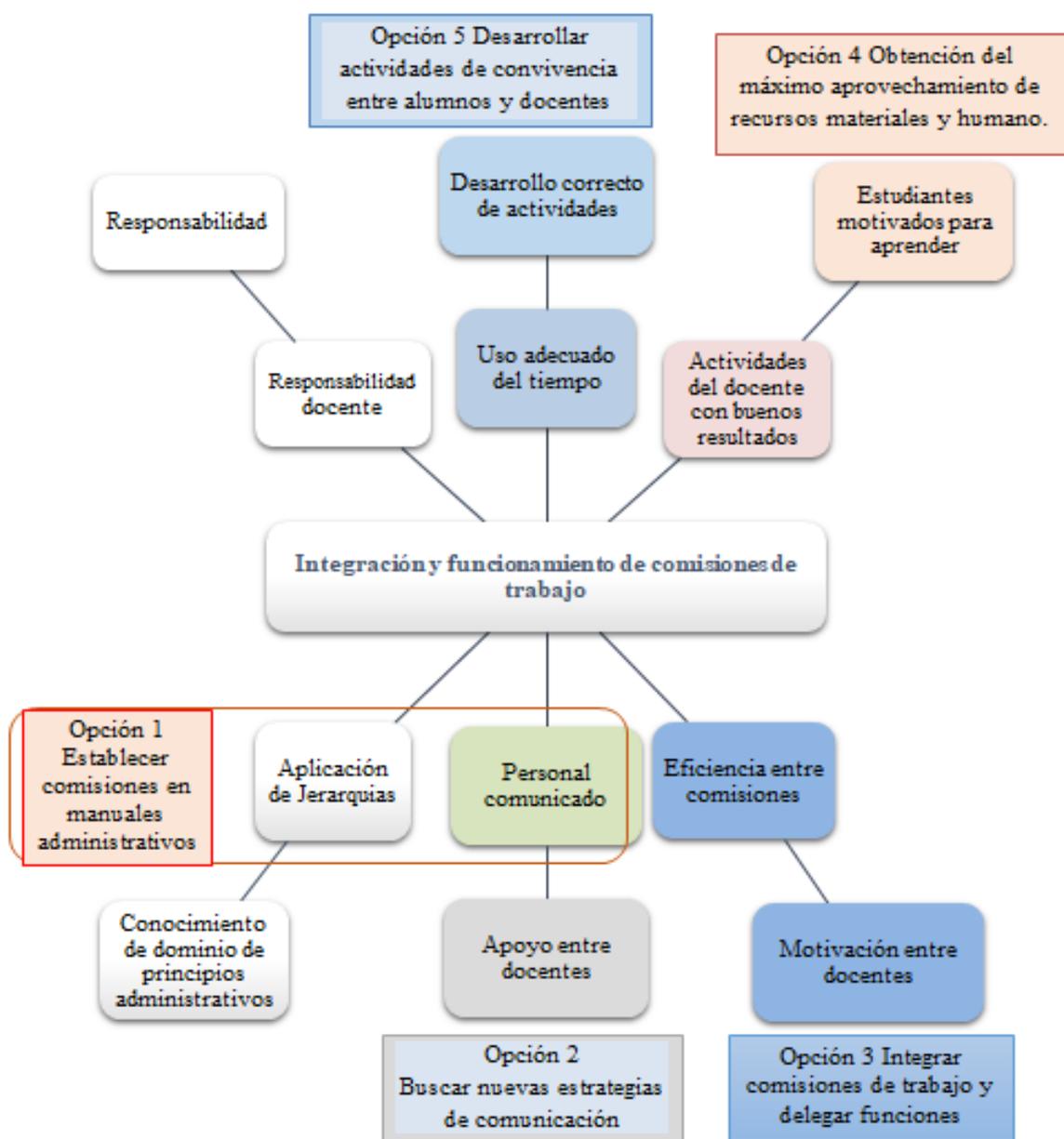
**Figura No. 3**  
**Árbol de problemas**



Fuente: elaboración propia.

## 2.4. Árbol de objetivos

**Figura No. 4**  
**Árbol de objetivos**



Fuente: elaboración propia.

## 2.5. Metodología

### Investigación – acción

(Elliott, 1993, p. 24) define la investigación-acción como:

“Un estudio de una situación social con el fin de mejorar la calidad de la acción dentro de la misma. La entiende como una reflexión sobre las acciones humanas y las situaciones sociales vividas por el profesorado que tiene como objetivo ampliar la comprensión (diagnóstico) de los docentes de sus problemas prácticos. Las acciones van encaminadas a modificar la situación una vez que se logre una comprensión más profunda de los problemas.”

(Zuber-Skerritt, 1992, p. 28) respecto a la pregunta ¿Qué implica hacer investigación-acción? refiere que la investigación acción tiene lugar si:

- La persona reflexiona y mejora su propia práctica y su situación.
- Se vincula con rigor la reflexión y la acción.
- Se hace pública la experiencia no solo a otros participantes sino también a otras personas interesadas y preocupadas en el trabajo y la situación.

La investigación acción del proceso diagnóstico se realizó a través de documentos que fueron aplicados a autoridades del establecimiento, que dieron como resultado documentación que posteriormente fue analizada, que dio como resultado datos de interés para la aplicación del proyecto de comisiones de trabajo, detectando la falta de comisiones dentro del área de trabajo del área administrativa.

## 2.6. Técnicas

### 2.6.1. FODA sistemático

Para (Hill, 1997, p. 34) el FODA sistémico “Es una importante herramienta de apoyo para la toma de decisiones generalmente usada para analizar sistemáticamente los ambientes interno y externo de una organización.”

Con el FODA se analizaron tanto las áreas internas y externas de la problemática detectada dentro de la institución por la falta de aplicación en comisiones de trabajo, teniendo así un panorama amplio para la redacción de estrategia que ayuden a la aplicación de las comisiones dentro de la institución que fortalezcan el área administrativa.

### 2.6.2. Árbol de problemas

(Massuh V. 1990, p. 67) menciona que “El árbol de problemas ayuda a analizar una situación existente, mediante la identificación de los problemas y sus relaciones con las causas principales.”

Técnica que permitió tener una descripción gráfica de la problemática que afecta a la institución en consecuencia de la falta de una planificación en base a comisiones de trabajo, a través de lo observado dentro de la institución teniendo así una idea más clara de los problemas que afectan para su pronta solución.

### 2.6.3. La entrevista

(Sabino, 1992, p. 116) define:

“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. El investigador formula preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo

peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones. Por razones obvias solo se emplea, salvo raras excepciones, en las ciencias humanas.”

#### 2.6.4. Observación

(Hurtado, 2000, p. 45) refiere que “...la observación es la primera forma de contacto o de relación con los objetos que va hacer estudiados.”

La observación contribuye al proceso de atención, para el cual el investigador se apoya en sus sentidos (vista, oído, olfato, tacto, sentidos Kinestésicos, y cenestésicos), para estar al pendiente de los sucesos y analizarlos los eventos ocurrentes en una visión global, en todo un contexto natural. De este modo no se limita al uso de la vista.

Una de las técnicas más aplicadas en todo ámbito porque a consecuencia de observar se tiene datos de importancia, para conocer cuáles son la causas y efectos de no tener comisiones de trabajo en la institución, para fortalecer el área administrativa del instituto. A través de esta técnica, se evaluaron diversas áreas que delimitaron información para la toma de decisiones.

### 2.7. Instrumentos

#### 2.7.1. Matriz FODA

(Talancón, H. 2006, p. 88) considera que es “...una alternativa para realizar diagnósticos y determinar estrategias de intervención en las organizaciones productivas y sociales.” Instrumento que permitió conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, en el área administrativa, relacionados con la falta de comisiones de trabajo, en la que se detallan cada una para dar paso a la solución en áreas ineficientes, una vez conocida.

#### 2.7.2. Árbol de problemas

(Martínez, R., y Fernández, A., 2008, p. 67)

“Un árbol de problema consiste en desarrollar ideas creativas para identificar las posibles causas del conflicto, generando de forma organizada un modelo que explique las razones y consecuencias del problema. En similitud a un árbol, el problema principal representa el tronco, las raíces son las causas y las ramas los efectos, reflejando una interrelación entre todo el elemento.”

Permitió conocer las causas y efectos del no tener una adecuada comisión de trabajo dentro de la institución, en relación a la problemática que otras áreas son afectadas por la falta de la integración de comisiones.

### 2.7.3. Organizador gráfico

(Moore, Readence y Rickelman, 1982, p. 67) describen a los organizadores gráficos como “...el suministro de una estructura verbal y visual para obtener un nuevo vocabulario, identificando, clasificando las principales relaciones de concepto y vocabulario dentro de una unidad de estudio.”

Un organizador gráfico es una presentación visual de conocimientos que presenta información rescatando aspectos importantes de un concepto o materia dentro de un armazón usando etiquetas. Los denominan de diferentes formas como: mapa semántico, organizador visual, cuadros de flujo, cuadros en forma de espinazo, la telaraña de historias o mapa conceptual, entre otros.

A efecto del proceso de investigación se empleó un mapa conceptual, como instrumento valioso porque de una forma ordenada y factible, permitió tener una idea clara de la situación que enfrenta la institución, resaltando tanto los problemas como la posible solución dentro de la institución. En la parte inferior del mapa se describieron las causas primarias y secundarias, y en la parte superior las consecuencias.

#### 2.7.4. Guía de observación

(Bunge, M. 1960, p. 78) enfatiza que:

“...la observación en cuanto es un procedimiento científico se caracteriza por ser: Intencionada: porque coloca las metas y los objetivos que los seres humanos se proponen en relación con los hechos, para someterlos a una perspectiva teleológica. Ilustrada: porque cualquier observación para ser tal está dentro de un cuerpo de conocimientos que le permite ser tal; solo se observa desde una perspectiva teórica. Selectiva: porque necesitamos a cada paso discriminar aquello que interesa conocer y separarlo del cúmulo de sensaciones que invade a cada momento. Interpretativa: en la medida en que tratamos de describir y de explicar aquello que estamos observando. Al final de una observación científica dota de algún tipo de explicación acerca de lo que se ha captado, al colocarlo en relación con otros datos y con otros conocimientos previos.”

Una guía de observación es importante para en listar aspectos de importancia y tener un respaldo de lo observado más allá de solo una visualización, se convierte en un documento que enumera tanto las áreas débiles como positivas, haciendo un chequecito si se detecta o una “x” en la falta de un punto detallado, permitiendo así dar soluciones.

#### 2.7.5. Cuestionario

(Bizquerra, 2004, p. 236) menciona que “...esta va a depender del autor que se adopte en el diseño de la investigación.”

(Buendía, 1998, p. 66) establece tres fases de desarrollo:

“Teórico conceptual, metodológica y estadístico- conceptual; en la primera fase incluye el planteamiento de los de los objetivos y/o problemas e hipótesis de investigación, en el segundo la selección de la muestra y la definición de las variables que van a ser objeto de estudio y en la tercera se incluye la elaboración piloto y definitiva del cuestionario y la codificación del mismo que permitirá establecer las conclusiones correspondientes al estudio.”

Se realizó un cuestionario a base de preguntas que dieron como resultado la obtención de información que permitió conocer el porqué de las faltas de integración de comisiones de trabajo dentro del establecimiento y la visualización que tiene tanto el director como docentes de las comisiones de trabajo, con preguntas de interés, para fortalecimiento interno del área administrativa.

## 2.8. Informantes

(Rodríguez, G. et. al. 1996, p. 90) consideran que “Los colaboradores o informantes–ayudantes. Se trata de individuos con algunos conocimientos y habilidades de investigación, que también conocen la realidad educativa que se trata de investigar. Están dispuestas a colaborar de forma voluntaria...”

En el Instituto de Educación Diversificada INED, se obtuvo la información en cuanto a la problemática en base a experiencias y aportes del director, docentes, capaces de colaborar con la información requerida por el investigador, conocedores de la realidad, avances, necesidades y dificultades entro de la institución.

En el diagnóstico se consultó con ellos, que informaron la necesidad que existe en comisiones de trabajo, y el director brindó documentación que permitió verificar, registro de algunos libros, colaborando con la reseña histórica y la descripción de la institución. Cuando se aplicó la matriz

FODA, también se recibió la información requerida y no existió inconveniente para su colaboración.

## 2.9. Resultados del diagnóstico institucional

Para el desarrollo de los resultados se tuvo un encuentro con distintos personajes de la institución, desde la parte administrativa hasta la pedagógica. En primer lugar, se efectuó una observación directa, evaluando criterios que posteriormente ayudaron a la detección del problema de estudio, relacionado con la desorganización en ciertas áreas del establecimiento. Dicha observación permitió mejorar el esquema y estructura del estudio descriptivo que se está llevando a cabo.

Posteriormente se aplicó una matriz FODA, con los cuatro requerimientos conocidos en la técnica. Se encontraron fortalezas relacionadas con el aspecto académico y profesionalismo de los docentes y personal técnico administrativo, las relaciones interpersonales y el control interno de ciertas papelerías que constantemente son sometidas a un proceso de auditoría.

En cuanto a las oportunidades. Se busca el apoyo de instituciones gubernamentales con el propósito de invertir en la preparación del personal para que haya un liderazgo, porque se necesita recurso para una buena administración y no haya una inestabilidad en el personal, es necesario que incremente la demanda estudiantil, haciendo solicitudes de apoyo a instituciones para que el establecimiento se incremente en la institución el número de estudiantes.

Luego se aplicó el árbol de problema que detalla las áreas inestables por la falta de comisiones de trabajo, en cuanto a tiempos, desmotivación, desorden en realización de actividades, falta de comisiones en algunas áreas de trabajo, falta de apoyo del personal, falta de conocimiento de jerarquías, que implica inconformidad tanto en personal administrativo como pedagógico, que tiene como resultado en la organización de actividades, mala admiración de documentación, atrasos en trámites legales entere otro.

El árbol de objetivos, permitió determinar las áreas de intervención con sus respectivas acciones, es importante el almacenamiento de documentos para llevar un control de las solicitudes que se hagan el apoyo del gobierno sirve para un inicio de un establecimiento o una ampliación, también permite el conocimiento de alternativas de solución para la institución que beneficien el desarrollo administrativo eficientemente.

Por consiguiente, se elaboró una entrevista con preguntas importantes en cuanto a las comisiones de trabajo, que dieron como resultado el conocimiento del director y docentes, como que son las comisiones de trabajo, elemento, encargado, si existen actualmente comisiones o no, justificando cada uno de ellos las respuesta obtenidas.

Finalmente, se señaló la necesidad de implementar comisiones de trabajo, de publicidad, planeación, ejecución entre otras que son valiosas para el buen desempeño administrativo de en funciones, reconocimiento de niveles jerárquicos, elaborando un documento que plasme las comisiones formadas, para que se tenga datos que respalden lo acordado, y cada uno conozca la función a realizas.

Porque la limitación o falta de las comisiones daña tanto el área administrativa, como relaciones interpersonal, existe mala comunicación, falta de motivación y por lo mismo mala imagen pública ante los estudiantes, padres de familia, estableciendo un programa de continuidad que permita la aplicación actual como futura de las comisiones de trabajo, reconociendo la importancia de tener un líder que oriente la aplicación y sea el evaluador del cumplimiento de los procesos.

## **Capítulo 3**

### **Marco Teórico**

#### **3.1. Administración**

Según (Robbins y De Cenzo, 2009, p. 6) el termino administración se refiere “...al proceso de conseguir que se hagan las cosas, con eficiencia y eficacia, mediante otras personas y junto con ellas.”

#### **3.2. Elementos del proceso / proceso administrativo**

##### **3.2.1. Planificación**

El resultado de una planificación es una estrategia, según (Gareth R. y M. 2010, p. 9) también es un “...conglomerado de decisiones acerca de las metas que se deben perseguir en la organización, qué actividades emprender y cómo aprovechar los recursos para alcanzar esas metas.”

##### **3.2.2. Dirección**

Según (Gareth R. y M. 2010, p. 17) “Orientar, guiar y motivar la actuación de cada individuo de la organización con el fin de que ayuden a la consecuencia de las metas organizacionales. La comunicación es importantísima.”

En el pasado se identificaba esta función con mandar y supervisar (uso de poder y la aplicación de premios y/o sanciones en función del desempeño).

Hoy en día, toma más relevancia la motivación (movilizar a los empleados para que sus acciones sumen a la organización)

### 3.2.3. Control

(Gareth R. y M. 2010, p. 17) consideran que

“...evaluar en qué medidas la organización consigue sus metas y emprende las acciones correctivas necesarias para sostener o mejorar el desempeño. (...) El resultado del proceso de control es la capacidad de medir el desempeño con exactitud y regular la eficiencia y la eficacia de la organización.”

También es importante resaltar lo que (Fernández, 2010, p. 88) menciona al respecto del desempeño, “...en la actualidad, la evaluación del desempeño se está desplazando de los resultados hasta el comportamiento.”

### 3.3. Organización

Según (Reyes, 1992, p. 107):

“Es la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados. Y para Munch Galindo es el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización relacional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social.”

#### 3.3.1. Principios de organización

Los principios generales de la organización, según (Munch Galindo, 1997, p. 108):

Son nueve los cuales a su vez más adelante se ven inmersos o resumidos en la División del trabajo, en la departamentalización y en la jerarquización.

- Del objetivo. Todos y cada una de las actividades establecidas en las organizaciones deben relacionarse con los objetivos y propósitos de la empresa.
- Especialización. El trabajo de una persona debe limitarse hasta donde sea posible a la ejecución de una sola actividad.
- Jerarquía. Es necesario establecer centros de autoridad de la que emane la comunicación necesaria para logara los planes en los cuales la autoridad y responsabilidad fluyan en una línea clara ininterrumpida.
- Partida de autoridad y responsabilidad. A cada grado de responsabilidad conferido, debe corresponder el grado de autoridad necesario para cumplir dicha responsabilidad.
- Unidad de mando. Al determinar un centro de autoridad y decisión para cada función, debe asignarse un solo jefe, y que los subordinados no deberán reportar a más de un supervisor.
- Difusión. Para maximizar las ventajas de la organización, las organizaciones de cada puesto que cubren responsabilidades y autoridad, deben publicarse y ponerse por escrito a disposición de todos aquellos miembros de la empresa que tengan relación con las mismas.
- Amplitud o tramo de control. Hay un límite en cuanto al número de subordinados que deben reportar a un ejecutivo, de tal manera que este pueda realizar todas las funciones eficientemente.
- Coordinación. Las unidades de una organización siempre deberán mantenerse en equilibrio.
- Continuidad. Una vez que se ha establecido la estructura organizacional requiere mantenerse, mejorarse y ajustarse a las condiciones del medio ambiente.

### 3.3.2. Principios administrativos asociados con la organización

(Taylor, Frederick Winslow, 1911, p. 77) Los catorce principios de administración:

- División del trabajo: la especialización y división del trabajo incrementa la eficiencia.
- Autoridad y responsabilidad: los administradores tiene derecho a dar órdenes. Si se ejerce la autoridad surgirán responsabilidades.

- **Disciplina:** Los trabajadores deben respetar las reglas que rigen la organización. Se castigarán las violaciones de las mismas.
- **Unidad de mando:** Cada empleado debe recibir órdenes de un único supervisor.
- **Unidad de dirección:** La organización debe tener un objetivo que debe guiar a administradores y trabajadores.
- **Subordinación de los intereses individuales a los intereses generales:** El interés general debe (rendimiento general de la organización) debe prevalecer.
- **Centralización:** Determinar la importancia relativa de los roles superiores y subordinados. Grado en el que los subordinados participan en la toma de decisiones.
- **Cadena escalar (Cadena de mando):** Línea de autoridad desde la alta dirección a los niveles más bajos. La comunicación debe ser buena.
- **Orden:** La disposición de los puestos, personas y materiales debe contribuir a la eficiencia general.
- **Equidad:** Todos los miembros tienen derecho a ser tratados justamente y con respeto.
- **Iniciativa:** Alentar a los trabajadores a actuar por su cuenta en apoyo de la dirección.
- **Trabajo en equipo:** Promover la unidad, la armonía, camaradería, entusiasmo entre los trabajadores.

### 3.4. División del trabajo

La expresión división del trabajo hace referencia a la división de un proceso o tarea en partes, cada una de las cuales se lleva a cabo por un individuo diferente. Esta noción se usa para referirse a la separación por ocupaciones o profesiones dentro de la sociedad considerada en su conjunto (división social del trabajo) y también para referirse a la separación de tareas en el seno de la familia (división sexual del trabajo).

Sin embargo, el significado más habitual que se ha dado a este término desde Adam Smith en 1994, es el que lo identifica con la especialización por tareas en la empresa. Naturalmente esta acepción puede aplicarse a la especialización de empresas en determinadas partes del proceso de producción dentro de una industria específica; y también a la especialización territorial de industrias, cuando

un país o una región geográfica, se orienta de modo preferente hacia determinadas actividades económicas.

### 3.5. Comisiones de trabajo

Para (Suedo E. 1997, p. 34) el equipo de trabajo "...es una clara innovación en la estructura tradicional de la organización, y se inscribe en una nueva concepción de la organización, que hoy tal vez puedan sorprender pero que será lo habitual en el futuro."

### 3.6. Comisiones de trabajo en una institución educativa

Las primeras comisiones de desempeño dentro de las labores docentes, disciplina y evaluación de apoyo integral. Capacidad, las comisiones que se encuentra en la institución son las antes mencionadas estas sirven para mejorar el desempeño de las labores docentes en esto se observó que los docentes tienen una relación muy especial entre ellos.

## **Capítulo 4**

### **Propuesta**

#### 4.1. Nombre de la propuesta

Integración y funcionamiento de comisiones de trabajo en el Instituto de Educación Diversificada INED, San Luis Jilotepeque, Jalapa

#### 4.2. Introducción

Es evidente que en el contexto de San Luis Jilotepeque, en su mayoría, los docentes y directores requieren de comisiones de trabajo, esto dará el mejor desempeño de las labores de los docentes como es la disciplina y el apoyo integral. Estas cumplen con las necesidades del establecimiento. Se debe seleccionar a los docentes según su habilidad para el cargo, velar para que se cumpla el plan de funciones de cada comisión, que se realice el trabajo encomendado, coordinar y orientar con el ejemplo dentro de la institución por que el trabajo compartido es más efectivo para el logro de los objetivos.

#### 4.3. Justificación

El proceso formativo tiene como finalidad primordial el progreso y desarrollo del conocimiento humano. Las instituciones educativas deben de centrar con su propia guía y realizar de forma facial y segura la organización y funcionamiento de actividades de comisiones de trabajo. Es importante cuidar e impulsar un alto grado de responsabilidad en las comisiones de trabajo, que cada docente y director se sienta comprometido a velar por la institución para la que labora y evite que ocurra que ocurran conflictos entre los integrantes de las comisiones.

El impacto de la propuesta queda de manifiesta desde el momento de su mención, que se vean comprometidos todos en innovar en este campo.

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

La desorganización es notable en cada actividad que se efectúa en la institución. Se evidencia desorientación y malos resultados. Algunas actividades son improvisadas, los docentes y alumnos son informados a tiempo corto y si existe organización, es en la mínima parte. Por ello es necesario dar respuesta a ¿Por qué es urgente la integración y funcionamiento de las comisiones de trabajo? Pretendiendo con esto, coadyuvar al fortalecimiento y mejoramiento de las actividades a través de un plan debidamente estructurado y ejecutado por agrupaciones delegadas.

#### 4.5. Objetivos

##### 4.5.1. Objetivo general

Integrar las comisiones de trabajo necesarias para el desarrollo de las actividades del establecimiento.

##### 4.5.2. Objetivos específicos

- Proponer funciones detalladas a las comisiones para facilitar el qué hacer pedagógico y administrativo del establecimiento.
- Capacitar a los directores en las diversas comisiones de trabajo.
- Facilitar la integración de las comisiones a través de reuniones de sensibilización y conciencia.

#### 4.6. Estrategia

El desempeño de cada director y docentes del distrito es integrar las comisiones de trabajo y aprovechar las funciones delegadas para que cada comisión cumpla con las necesidades del establecimiento manteniendo al alumno en diferentes actividades creando publicidad para el

establecimiento acudiendo a las autoridades municipales para velar por el orden del mismo realizar actividades inter institucionales.

#### 4.7. Resultados esperados

- Que las funciones delegadas, como recurso, sean respetadas por los coordinadores de comisión, que la información ofrecida a superiores, directores y docentes de los establecimientos del municipio, sea la requerida.
- Cumplimiento laboral de los directores y docentes.
- Organización plena en las distintas actividades del ciclo lectivo.

#### 4.8. Actividades

- Planificación de la propuesta
- Descripción y definición de las comisiones
- Integración de comisiones
- Reunión para el lanzamiento de las comisiones de trabajo
- Selección del material
- Recurso humano
- Finanzas y la institución

#### 4.9. Cronograma de actividades

**Tabla No. 2**  
**Cronograma de actividades**

<b>Estrategia</b>	<b>Resultados esperados</b>	<b>Actividades</b>	<b>Mes 1</b>	<b>Mes 2</b>	<b>Mes 3</b>	<b>Observaciones</b>
Fortalecimiento en los conocimientos sobre las comisiones de trabajo.	Revisión y re estructuración de las comisiones de trabajo	Elaboración de entrevistas con expertos en administración.				
Nombrar coordinadores para cada comisión de trabajo.	Comisiones bien orientadas al trabajo requerido.	Recolección de información respecto al desempeño de cada docente.				
Integrar a las autoridades educativas en las comisiones de trabajo.	La participación de supervisores educativos.	Gestionar la participación de autoridades a través de cartas de solicitud.				

Fuente: elaboración propia.

#### 4.10. Metodología

Para (Tamayo y Tamayo, 2003, p. 28) explica que:

“El método científico es un procedimiento para descubrir las condiciones en que presentan sucesos específicos, caracterizado generalmente por ser tentativo, verificable, de razonamiento riguroso y observación empírica. Método de trabajo científico es la sucesión de pasos que debemos dar para descubrir nuevos conocimientos o, en otras palabras, para comprobar o disprobar (sic) hipótesis que implican o predicen conductas de fenómenos, desconocidos hasta el momento”.

Por lo tanto, el método científico es un conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigativo.

La propuesta para hacer responsable del distrito con la intercesión del practicante, la supervisora, los directores y maestros mostraron interés en colaborar con el desarrollo y funcionamiento del aporte, todos ellos forman parte esencial de las actividades propuestas. Se desarrollan reuniones de evaluación en cuanto en la continuidad de la propuesta esperando el mejoramiento de la misma las expectativas son grandes.

La propuesta es clara y efectiva para los involucrados, fue suficiente el diagnóstico para entender y globalizar la problemática actual se establecieron las diferentes formas de mejoramiento y por su puesto todo queda situado para su observación constante.

(Sabino, 2007, p. 25) Hace referencia a tipos y a diseños de investigación. En cuanto a los primeros menciona, según sus objetivos externos, los puros y aplicados, mientras que según sus objetivos internos, describe los exploratorios, descriptivos y explicativos. Y en relación a los segundos identifica por una parte a los diseños bibliográficos, para ubicar a aquello cuyo proceso de obtención de datos e información provienen de fuentes secundarias y por otra a los diseños de campo, modalidad cuya obtención de datos e Información provienen de fuentes primarias. Dentro

de este último incorpora, los estudios experimentales, los experimental post-facto, las encuestas, el panel, los estudios de casos y los diseños cualitativos.

#### 4.11. Implementación y sostenibilidad de la propuesta

Integración y funcionamiento de comisiones de trabajo en relación a la aplicación correcta y manejo responsable de las comisiones de trabajo, dirigida a director y docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada, San Luis Jilotepeque, Jalapa con el propósito que desarrollen la integración de las comisiones y puedan hacer uso del mismo. Es necesario saber cómo funcionan para innovar, el cambio inicia con la propia experiencia.

**Tabla No. 3**  
**Implementación de la propuesta**

<b>Encargado</b>	<b>Actividad</b>	<b>Temporalidad Año 2019</b>
Comisión de directores liderada por el Supervisor del distrito	Elaboración de una planificación anual	Enero a febrero
Comisión de control	Reflexión y discusión. Siempre es necesario controlar los procesos; esta comisión tendrá la oportunidad de orientar y hacer reflexionar a los maestros.	Abril, julio, octubre.
Practicante	Observación y evaluación. La intervención del practicante es importante, pues es quien propuso de inicio.	Febrero, abril, junio, agosto, octubre.

Fuente: Pérez, J., agosto de 2018

Al concluir el año lectivo 2018, se convocará a reunión para tomar decisiones respecto a ciclos posteriores.

#### 4.12. Recursos

##### 4.12.1. Humanos

- Supervisora educativa
- Equipo de control
- Docentes
- Directores
- Practicantes
- Coordinadora de la universidad panamericana

##### 4.12.2. Materiales

- Libro de texto
- Cañonera
- Computadora
- Fotocopias
- Hojas bond
- Lápiz
- Impresora

#### 4.13. Presupuesto

**Tabla No. 4**  
**Presupuesto**

Impresión de guías	120.00
Hojas bond	75.00
Servicios de internet	25.00
Servicios de cañonera	75.00
Transporte	60.00
<b>TOTAL</b>	<b>Q. 355.00</b>

Fuente: elaboración propia.

## **Capítulo 5**

### **Sistematización de la Propuesta**

#### **5.1. Proceso de sistematización**

La sistematización es el proceso que trata de captar las realidades vividas desde un marco de referencia interno las experiencias vividas y las situaciones experimentadas. El estudio de una realidad cuya esencia depende del modo que es percibida por el sujeto como realidad personal y propia de cada ser humano. Este proceso se realiza con el propósito de organizar las comisiones de trabajo y el mejoramiento de las mismas.

#### **5.2. Experiencia Vivida**

Luego de haber realizado un estudio amplio con el personal docente y administrativo que labora para el ministerio de educación en el municipio de San Luis Jilotepeque, Jalapa, se comprobó deficiencia en el desarrollo de las comisiones de trabajo, por lo que fue necesario integrar y formar las diferentes comisiones necesarias dentro de la institución, para que se involucre en todo proceso.

Se hizo conciencia sobre la necesidad de aprender a integrarse en los cambios que constantemente se dan, sin duda la administración suele ser más efectiva cuando se apoya en una disciplina, lo más difícil es tratar de convencer a los grupos de personas a cambiar las costumbres o el sistema de trabajo creados por ellos mismos. Se les sensibilizó sobre la integración a los cambios que se dan constantemente en la administración. Es importante recordar que para que estos cambios sean efectivos debe existir apoyo.

Con las entrevistas, se detectó el poco conocimiento en los directores y maestros acerca de las comisiones de trabajo. Por la falta de conocimiento ocurren situaciones desfavorables entre compañeros y director.

Existen muchos aprendizajes en relación al proceso vivido y experimentado. En primer lugar, que debe existir armonía en el personal para que los objetivos institucionales se alcancen sin ninguna dificultad. Al existir ese clima dentro de la organización, las actividades son mejor orientadas y analizadas. El director también funciona como aquella persona hábil, capaz, responsable, ejemplar que debe atraer la atención y comportamiento de los subordinados hacia el bien común de la institución. Pues todo lo mencionado, se trató de considerar en el proceso de práctica para proponer respuestas significativas y orientadoras al cambio.

### 5.3. Reconstrucción histórica

- Semana uno

En el primer día se realizó la presentación con el personal de la institución, seguidamente se reconoce la ubicación del establecimiento y cada salón de clases, también se pegaron fotos de los alumnos en el libro de oro.

Se realizó una conferencia con los alumnos de quinto bachillerato, el tema fue resolución de conflictos, seguidamente se revisaron los expedientes de los alumnos que estaban incompletos. Se les informó a los alumnos que su expediente debía estar completo para proceder a la graduación, se observó que al inicio no les interesó mucho la información. Pero como producto de la insistencia y orientación dada se cumplió.

- Semana dos

Se revisó papelería de los estudiantes, se hicieron notas para los padres de familia, se realizaron juegos deportivos. Se llevó papelería del instituto a la supervisión para que la firmaran, habiendo algunos problemas con las firmas de diploma y expedientes los cuales se llevaron al instituto Mixto de Educación Básica situado en el Barrio el Centro San Luis Jilotepeque, Jalapa.

- Semana tres

Se suscribieron actas, se revisaron expedientes de cuarto Bachillerato con Orientación en Computación, se suscribieron actas, se les pidió la certificación de nacimiento a los alumnos que

tenían pendiente la entrega. Se procedió a una reunión con el señor director Licenciado Ciriaco Damián en el cual informó acerca del aniversario del establecimiento donde pedía el apoyo de cada uno de los docentes incluyendo practicantes. En esta ocasión se colaboró con la suscripción del acta, registrando los puntos importantes de la reunión.

- **Semana cuarta**

Se recibieron a los padres de familia para informarles acerca de las becas de los alumnos y se atendieron a los alumnos becados. Para que firmaran la papelería y seguir el trámite de las becas.

- **Semana quinta**

Inauguración del instituto por el señor presidente de la república, autoridades y una reunión con los señores supervisores departamentales y autoridades educativas para tratar asuntos relacionados con el establecimiento.

- **Semana sexta**

Se realizó limpieza general del Instituto Nacional de Educación Diversificada INED, se realizó encuentros futbolísticos en los que se revisó uniformes de los alumnos después del partido verificando que estuvieran completos después de las actividades realizadas, Se les apoyó en las diferentes actividades relacionadas con el deporte del instituto.

- **Semana séptima**

Se realizaron los cuadros MED, de los alumnos del Instituto Nacional de Educación Diversificada INED, revisión de calificaciones para obtener promedios, para subirlos en el sistema de registros educativos. Obtener las calificaciones de los alumnos del cuadro de honor y abanderados.

- **Semana octava**

Se registraron notas en las fichas y se entregaron a los padres de familia. Se efectuó el acto de imposición de bandas a los alumnos y se suscribió un acta para dejar constancia en la entrega de calificaciones.

Cabe mencionar, que paralelamente a las actividades asignadas en el desarrollo de la Práctica Profesional Dirigida, se fue efectuando el diagnóstico institucional, aplicación de entrevista y guía de observación, árbol de problemas y objetivos así como la recopilación de información a través de los informantes. Fue a través de este proceso que se detecta el problema y se plantea una propuesta dirigida a la organización a través de comisiones de trabajo. Todo se dio en las primeras semanas.

#### 5.4. Objeto de la sistematización de la propuesta

La sistematización de la propuesta se plantea con la finalidad extraer de integrar las comisiones de trabajo, teniendo conocimiento que para su desarrollo tiene que existir trabajo en equipo, ambiente laboral agradable, que permita la participación de todos los integrantes del Instituto Nacional de Educación Diversificada INED. San Luis Jilotepeque, Jalapa.

#### 5.5. Principales lecciones aprendidas

- Siempre es necesario tener el control de las actividades administrativas, supervisar y acompañar los procesos.
- La participación de las autoridades educativas la participación facilita un mejor aprendizaje.
- La innovación en los centros educativos es un proceso que no se debe dejar en el olvido implementándola en cada área a desarrollar, tanto como en las comisiones de trabajo para la aplicación y desarrollo de actividades de manera efectiva.
- Participar en una comisión de trabajo permite un desarrollo profesional a nivel de apoyo mutuo entre compañeros, compartiendo experiencias, conocimientos y material, que beneficia el desarrollo de las actividades y gestiones requeridas dentro de la organización.
- La participación de autoridades educativas fortalece la creación de comisiones de trabajo, aumentando la motivación e interés de los participantes.

## **Conclusiones**

La investigación fue dirigida a la reflexión de las acciones débiles y mejorables que posee el distrito educativo. La aplicación de los pasos debidos se puede destacar con características favorables para tratar un problema.

La Práctica Profesional Dirigida enfrenta situaciones de vida real en donde se aplican conocimientos adquiriendo en el proceso de formación universitaria.

La implementación de comisiones de trabajo interna de maestros, es efectiva cuando se desarrolla de manera cordial y mente dispuesta a ser aportadores de nuevos conocimiento entre compañeros para el desarrollo de actividades eficientemente.

Con la integración de comisiones de maestros, se mejora la relación con los establecimientos de una comunidad y se desarrolla la aplicación de procesos innovadores, indispensable para hacer frente a la globalización en la que se está inmerso.

Con la aplicación de estos procesos fuera de lo tradicional, se beneficia a los docentes y directores y se les orienta al conocimiento de nuevos programas internos de mejora continua para el proceso de educación.

## Referencias

### Bibliográficas

Bunge, M. (1960). *La ciencia. Su método y su filosofía*. Cap. I y II. Bs. As. Siglo XX.

Elliott, J. (1993:24). *El cambio educativo desde la investigación acción*. Madrid. Morata.

Fernández, Esteban (2010). *Administración de empresas: un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Paraninfo.

Gallardo Gallardo, Eva (s/f). *Fundamentos de la administración*. Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/17604/6/Fundamentos%20Administracion%20EGallardo.pdf>

Jones, Gareth R. y George, Jennifer M. (2010). *Administración contemporánea*. 6ª ef., México: McGraw-Holl.

Martínez, R. y Fernández, A. (2008). *Árbol de Problema y áreas de intervención*. México: CEPAL.

Münch Galindo, Lourdes (1997). *Fundamentos de administración*. Editorial Trillas; México.

Reyes Ponce, Agustín (1992). *Administración moderna*. Editorial LIMUSA; México.

Robbins, Stephen P. y Coulter, Mary. (2000). *Administración*. Sexta edición, Impreso en Mexico, Prentice Hall.

Robbins, Stephen P. y DeCenzo, David A. (2009). *Fundamentos de la Administración: conceptos esenciales y aplicaciones*. 6ª ed., México: Pearson Educación.

- Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Ediciones Aljibe. Granada, España.
- Sabino, Carlos (1992). *El Proceso de Investigación*. Ed. Panapo, Caracas, 1992, 216 págs. Publicado también por Ed. Panamericana, Bogotá, y Ed. Lumen, Buenos Aires.
- Sabino, Carlos (2007). *El Proceso de Investigación*. Editorial Panapo. Caracas.
- Smith, Adam (1994). *Critica/ Assessments*. Second series, 3 vols., Londres, Routledge.
- Suedo E. (1997). *La magia de trabajar en equipo*. Madrid. Editorial S&A.
- Tamayo y Tamayo, Mario. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Editorial Limusa, S.A. de C.V.
- Taylor, Frederick W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York, NY, USA and London, UK: Harper & Brothers, LCCN 11010339, OCLC 233134. Also available from Project Gutenberg.
- Züber-Skerritt, O. (1992). *Investigación de Acción en Educación Superior*. Ejemplos y Reflexiones. Londres.

## **Anexos**

## Anexos

### Anexo 1 Cartas de autoridades

San Luis Jilotepeque, Jalapa, 16 de julio de 2018

A:

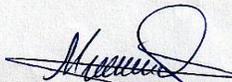
Ciriaco Damián Méndez  
Director Instituto  
Nacional de Educación Diversificada I.N.E.D.  
Barrio el Llano

Estimado director:

Se tuvo a la vista la solicitud presentada por la estudiante Jeimy Areli Pérez Vásquez, con número de carné 201404055, donde requiere autorización para efectuar su proceso de Práctica Profesional Dirigida en el Instituto Nacional de Educación Diversificada I.N.E.D., que está a cargo de su persona. Por lo que, no tengo ningún inconveniente para AUTORIZAR este proceso el 23 de julio y se estima cumplir las 200 horas respectivas y obligatorias en el mes de octubre del presente año.

Muy agradecida, me suscribo ante usted,

Atentamente



M.A. Maribel Gómez Guerra  
Coordinadora de Universidad Panamericana  
Sede San Luis Jilotepeque  
Jalapa



Cartas de autoridades

San Luis Jilotepeque, Jalapa 16 de julio 2018.

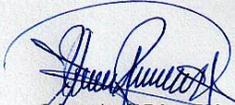
Licenciada  
**M.A. Maribel Gómez Guerra**  
Coordinadora  
Universidad Panamericana

Respetable Magíster Gómez:

Reciba un cordial saludo. Yo, Jeimy Areli Pérez Vásquez, estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de Sede San Luis Jilotepeque, con número de carnet 201404055, solicito autorización para realizar Práctica Profesional Dirigida en el Instituto Nacional de Educación Diversificada I.N.E.D., que está a cargo de Ciriaco Damián Méndez, ubicado en el Barrio El Llano, San Luis Jilotepeque, Jalapa, teléfono 30441503 en jornada vespertina.

Agradezco su atención que, la Universidad emita la carta de autorización respectiva y procede a presentarla ante las autoridades del centro educativo.

Atentamente,

  
Jeimy Areli Pérez Vásquez  
Tel. 4291 0479



## Anexo 2 Ficha informativa del estudiante



1. Datos personales:
  - a. Nombre completo de la estudiante practicante: Jeimy Arely Pérez Vásquez
  - b. Dirección: Barrio San Sebastian, San Luis Jilotepeque, Jalapa
  - c. Números de teléfono móvil: 4291 – 0479
  - d. Dirección electrónica: areliperez83@hotmail.com
  
2. Datos de la institución en donde realizó la Práctica Profesional Dirigida:
  - a. Nombre de la institución: Instituto Nacional de Educación Diversificada INED
  - b. Ciclo: 2018
  - c. Sector : Público
  - d. Modalidad: Monolingüe
  - e. Nombre del Supervisor Educativo: Ciriaco Damián Méndez
  - f. Dirección: Barrio El Llano, San Luis Jilotepeque, Jalapa.
  - g. Números de teléfonos: 30441503
  - h. Dirección electrónica: ciriacodamian@hotmail.com
  
3. Fechas de Práctica Profesional Dirigida:
  - a. Semana de diagnóstico institucional: del 23 al 17 de julio de 2018
  - b. Semanas formales de Práctica Profesional Dirigida: del 30 de julio al 14 de septiembre de 2018.
  
4. Nombre de los catedráticos:
  - a. Por la institución: Ciriaco Damián Méndez
  - b. Por la Universidad Panamericana:
    - Lic. Luis Antonio Chinchilla Palma (Asesor)
    - Licda. Maribel Gómez Guerra (Coordinadora de sede)

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

Certificación de acta de inicio

Certificación de acta de cierre

## **Anexo 4 - Control de asistencia**

## Anexo 5 – Resultados y análisis de la entrevista

1. ¿Cree usted que es importante integrar comisiones de trabajo?

Justifique su respuesta

<b>Ciriaco Damián Méndez</b>	Si para un mejor desempeño dentro de las labores docentes.
<b>Lesly Xiomara Cerna Arita de González</b>	Si por que facilita el trabajo cuando se hace el trabajo en equipo.
<b>Olga Dalila Flores Serrano</b>	Si porque trabajo compartido es más efectivo.

Los docentes acordaron que es importantes integrar comisiones de trabajo para que la labor de los docentes se faciliten al trabajo en equipo, así se puede compartir y el trabajo es efectivo cuando se realizan las comisiones.

2. ¿Cuáles son las comisiones más importantes del centro educativo?

<b>Ciriaco Damián Méndez</b>	Disciplina, evaluación de apoyo integral.
<b>Lesly Xiomara Cerna Arita de González</b>	Cultura, deportes, montaje, evaluación, disciplina
<b>Olga Dalila Flores Serrano</b>	Según ha indicado el MINEDUC comisiones, evaluación disciplina apoyo integral.

En las comisiones más importantes del centro educativo ellos opinaron que las disciplinas más necesarias son: Evaluación de apoyo, cultura, deportes, montaje, que estas son las que los docentes deben de poner en práctica para el funcionamiento dentro del instituto para poder realizar sus labores de una manera efectiva.

3. ¿Cuáles son las funciones generales de una comisión de trabajo?

<b>Ciriaco Damián Méndez</b>	Disciplina, revisar, planificaciones docentes, evaluación y revisión de
------------------------------	---

	evaluaciones, reglamento interno de establecimiento.
<b>Lesly Xiomara Cerna Arita de González</b>	Realizar el trabajo encomendado.
<b>Olga Dalila Flores Serrano</b>	La eficiencia o efectividad y el logro de los objetivos.

Las funciones generables que hay en la institución, disciplina, planificaciones de docentes y funciones de comisiones de trabajo los tres tienen opiniones similares.

4. ¿Cree usted que las comisiones actuales cumplen con las necesidades del establecimiento?

<b>Ciriaco Damián Méndez</b>	Si porque los compañeros asignados en las comisiones cumplen con su responsabilidad.
<b>Lesly Xiomara Cerna Arita de González</b>	Si porque, cada una de ellas ha realizado su función.
<b>Olga Dalila Flores Serrano</b>	Si porque se cumple un solo.

Nuevamente se encuentran las respuestas de las tres personas entrevistadas que dan su opinión sobre las comisiones que dicen ellos cumplirse dando respuesta de un 80% que se llevan a cabo.

5. ¿Cuáles son los elementos a considerar para integrar una comisión de trabajo?

<b>Ciriaco Damián Méndez</b>	Experiencia, capacidad para desempeñar las comisiones asignadas.
<b>Lesly Xiomara Cerna Arita de González</b>	Docentes del establecimiento disponibilidad de trabajo.
<b>Olga Dalila Flores Serrano</b>	Recurso humano la afinidad y las fortalezas de cada integrante.

En la pregunta sobre los elementos a considerar una comisión de trabajo las respuestas no fueron iguales por que cada uno de ellos dieron su propia opción las cuales fueron diferentes sobre los elementos.

6. Si tuviera que integrar otra comisión ¿Cuál sería?

Justifique su respuesta

<b>Ciriaco Damián Méndez</b>	Finanzas
<b>Lesly Xiomara Cerna Arita de González</b>	Elaboración de proyectos
<b>Olga Dalila Flores Serrano</b>	Deportes

En este caso se observó diferentes opiniones al integrar comisiones cada uno dio respuestas diferentes al integrar una comisión.

7. ¿Qué procedimientos utiliza para integrar las comisiones de trabajo?

<b>Ciriaco Damián Méndez</b>	Seleccionar a los docentes según su habilidad para el cargo levantar el acta de comisiones.
<b>Lesly Xiomara Cerna Arita de González</b>	Realizar reuniones de trabajo y la presencia de los docentes y si no esta no se agrega hasta que esté presente.
<b>Olga Dalila Flores Serrano</b>	Hacerlo en forma equitativa.

Se puede ver que en las dos primeras respuestas hay similitud ente el director y un docente luego el otro docente su opción fue diferente al decir que él cree que la forma deber ser que la forma debe ser equitativa.

8. ¿Cuál considera que es el rol del director ante las comisiones de trabajo?

<b>Ciriaco Damián Méndez</b>	Velar para que se cumpla el plan de funciones de comisión.
<b>Lesly Xiomara Cerna Arita de González</b>	Coordinar orientar, dirigir trabajar, con el ejemplo.
<b>Olga Dalila Flores Serrano</b>	Velar por el funcionamiento por la misma.

Las opiniones que ellos dieron se enfocan en los mismos porque ellos dijeron que deben de cumplirse los planes de trabajo y velar por el orden y coordinar y dirigir con el ejemplo.

9. ¿Qué dificultad ha encontrado en la comisiones de su institución?

<b>Ciriaco Damián Méndez</b>	No todos cumplen con su función.
<b>Lesly Xiomara Cerna Arita de González</b>	Alginas veces cuando no están presentes con justificación algunas tareas se atrasan.
<b>Olga Dalila Flores Serrano</b>	Poca coordinación.

En las dificultades que ellos encuentran se ve que sus respuestas son nuevamente casi iguales debido a que no todos cumplen con su función en algunas comisiones.

10. ¿Qué característica debe tener un líder en las comisiones de trabajo?

<b>Ciriaco Damián Méndez</b>	Responsabilidad, positiva, tratar de trabajar como un equipo de trabajo, ser solidario.
<b>Lesly Xiomara Cerna Arita de González</b>	Trabajar como ejemplo de responsabilidad disponibilidad, tolerancia entre otros.
<b>Olga Dalila Flores Serrano</b>	Actitud, aptitud, motivado, promover el trabajo en equipo y ser eficiente.

Encontramos respuestas diferentes pero enfocados en lo mismo puedes dijeron que se tiene que tener responsabilidad, solidaridad y ser eficientes.

## Anexo 6 - Guía de observación

### Guía de Observación

1. Nombre del centro educativo: \_\_\_\_\_
2. Observación No. \_\_\_\_\_
3. Tema: \_\_\_\_\_
4. Grado y sección: \_\_\_\_\_
5. Duración de la observación: \_\_\_\_\_
6. Fecha y hora de la observación: \_\_\_\_\_

Instrucciones: En el cuadro Guía de observación, marque lo que corresponda.

#### Guía de observación

No.	Aspecto observado	Si	No
1	Se observa organización en el desarrollo de todas las actividades administrativas y pedagógicas.		
2	Se nombran encargados o coordinadores para ejecutar actividades.		
3	Se delegan funciones explícitas a los encargados.		
4	Existen por lo menos cinco equipos de trabajo docente.		
5	Se desarrollan las comisiones de trabajo.		
6	El director ejerce el liderazgo ante las comisiones de trabajo.		
7	Se integran las comisiones de trabajo.		
8	Impulsan las comisiones de trabajo.		
9	Se percibe el clima organizacional agradable en las comisiones de trabajo.		
10	Se tiene apoyo de las autoridades educativas para las comisiones de trabajo.		

Comentarios:

---

\_\_\_\_\_  
Jeimy Arellí Pérez Vásquez  
Practicante Catedrática Titular

Vo. Bo. \_\_\_\_\_  
Ciriaco Damián Méndez  
Director

## Anexo 7 - Estado del arte

Fuente #	Autor	Año	Nombre del Libro	Datos editoriales	Temas de interés (índice)
1	Ministerio de Educación, Guatemala.	2007	CNB	Currículo Nacional Base; sexto grado; Nivel Primario. Guatemala 2007	Organización de las comisiones
2	Ministerio de Educación, Guatemala.	2007	CNB	Currículo Nacional Base; sexto grado; Nivel Primario. Guatemala 2007	Función de la comisiones de trabajo
3	Guatemala Ministerio de Educación	2000	CNB	Acuerdo Ministerial Número 1745. Guatemala, 7 de diciembre de 2000.	El Gobierno Escolar
4	Tribunal Supremo Electoral	2001	Guía de participación cívica electoral.	TSE Segunda edición. Guatemala 2011	Proceso de elección escolar
5	Fundación Escuela Nueva Volvamos a la Gente	2007	Escuela nueva – escuela activa; manual para el docente.	Fundación Escuela Nueva Volvamos a la Gente. Colombia.	Comisiones de trabajo en la escuela.

## **Anexo 8 - Propuesta**

Las comisiones se organizan según las necesidades y características de la escuela. Cada comisión tiene asignadas responsabilidades específicas. El líder o la lideresa de la comisión tienen entre sus funciones las siguientes:

- Formar la comisión con alumnos y alumnas interesados en colaborar.
- Elaborar, junto con los demás miembros de la comisión, el plan de acción específico para la comisión. Este debe estar de acuerdo con las necesidades de la escuela.
- Coordinar las actividades de la comisión en cumplimiento del plan de acción.
- Mantener una buena comunicación con los demás miembros del gobierno escolar, el director o directora y los docentes.
- Coordinar la elaboración y entrega de un informe de las acciones y logros de la comisión.

Veamos cuáles son las comisiones que se pueden organizar y las funciones que estas desempeñan:

### 1. Comisión de relaciones públicas

- Coordina, elabora y distribuye el boletín escolar.
- Motiva a los estudiantes para que escriban sus ideas, aportes y comentarios en el boletín escolar.
- Consigue fondos para la publicación y distribución del boletín escolar.
- Coordina la entrega del boletín escolar.
- Atiende a autoridades y otras personalidades que visitan la escuela.

### 2. Comisión de biblioteca

- Organiza y coordina el uso de la biblioteca escolar, en especial de lo relacionado con el préstamo de libros.
- Cuida los materiales de la biblioteca para que se mantengan en buen estado y repara los que se encuentren en mal estado.

- Lleva un control de los periódicos, revistas afiches y libros y otros documentos que llegan a la escuela.
- Mantiene al día la lista de los documentos que hay en la biblioteca.
- Gestiona donaciones de documentos para la biblioteca escolar.

### 3. Comisión de apoyo comunitario

- Mantiene contacto con los líderes y representantes de la comunidad.
- Motiva a los alumnos y las alumnas a participar en actividades de la comunidad.
- Coordina la participación de la escuela en actividades de beneficio de la comunidad.
- Invita a miembros de la comunidad a diferentes actividades que organiza la escuela en beneficio comunitario.

### 4. Comisión de deportes y recreación

- Organiza y coordina la realización de jornadas y actividades deportivas.
- Organiza actividades de convivencia y recreación.
- Coordina la participación de la escuela en eventos deportivos de la comunidad.
- Consigue artículos para la práctica de deportes en la escuela.

### 5. Comisión cívica

- Organiza y coordina la realización de los festejos cívicos.
- Coordina, conjuntamente con la comisión comunitaria, la participación de la escuela en actividades cívicas de la comunidad.

## 6. Comisión de disciplina

- Participa en la elaboración del reglamento de la escuela, que incluye las normas y consecuencias de las sanciones para los miembros de la escuela, incluido el gobierno escolar.
- Informa a los demás compañeros del reglamento de la escuela.
- Apoya a las autoridades de la escuela en el cumplimiento del reglamento interno de la escuela.

## 7. Comisión ecológica de ornato

- Vela por la conservación y la limpieza de la escuela.
- Organiza actividades acerca del cuidado del ambiente de la escuela.
- Organiza campañas acerca del cuidado ambiental.
- Consigue artículos para el mantenimiento del edificio escolar.
- Organiza y vela por el manejo adecuado de la basura.
- Coordina la participación de la escuela en las actividades ecológicas de la comunidad.

## 8. Comisión de cultura

- Organiza y realiza actividades de tipo cultural, tales como: concursos de literatura, de declamación, de canto, dibujo y pintura.
- Organiza exposiciones, recitales, conciertos, festivales y otros.
- Apoya al director o directora y a los docentes en las actividades culturales de la escuela.
- Coordina la participación de la escuela en las actividades culturales de la comunidad.

## 9. Comisión de refacción

- Vela por la limpieza de las instalaciones donde se elabora la refacción.
- Coordina la entrega de la refacción a los alumnos y las alumnas por medio de los representantes de cada grado.

- Controla que los platos y vasos que utilizan los alumnos y las alumnas siempre estén limpios y ordenados en cada aula.
- Consigue trastos para la elaboración de los alimentos.
- Coordina sus actividades con el comité de padres y madres de familia del centro educativo.

#### 10. Comisión legislativa

- Organiza y coordina la realización de las elecciones escolares del año siguiente.
- Organiza las campañas de empadronamiento del año siguiente.
- Establece los requisitos de los candidatos en las elecciones escolares.
- Organiza campañas de información y concientización de la importancia de participar en las elecciones escolares.
- Participa en la elaboración del reglamento de la escuela, que incluye las normas y consecuencias de las sanciones para los miembros de la escuela, incluido el gobierno escolar.

#### Referencia

Página web CNB Guatemala. Organización de las comisiones. Disponible en [https://cnb.mineduc.gob.gt/wiki/Manual\\_del\\_gobierno\\_escolar/Organizaci%C3%B3n\\_de\\_las\\_comisiones](https://cnb.mineduc.gob.gt/wiki/Manual_del_gobierno_escolar/Organizaci%C3%B3n_de_las_comisiones)

## **Anexo 9 - Galería fotográfica**

Imagen No. 3

Realizando entrevista a Director del I.N.E.D.

Imagen No. 4

Revisión de calificaciones para pasarlas a fichas.

Imagen No. 5

Entrevistando a un docente del establecimiento.

Imagen No. 6

Entrega de reconocimientos a alumnos distinguidos.