

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



**Implementación de programa de disciplina positiva y asertiva en el Instituto
Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán
del municipio y departamento de Guatemala**
(Práctica Profesional Dirigida)

María Jiménez Méndez

Guatemala
2020

**Implementación de programa de disciplina positiva y asertiva en el Instituto
Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán
del municipio y departamento de Guatemala**
(Práctica Profesional Dirigida)

María Jiménez Méndez

Licenciada Ingrid Johana Paniagua Marín (Asesora)

M.S. Vicky Beatriz Sicajol Calderon (Revisora)

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: **María Jiménez Méndez**


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 5015042020

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:

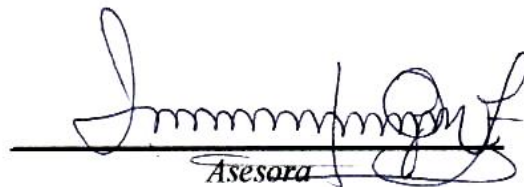
1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **“Implementación de programa de disciplina positiva y asertiva en el Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán del municipio y departamento de Guatemala”**.
2. Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
3. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
4. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
5. Por lo antes expuesto, la estudiante **María Jiménez Méndez**, 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 Gallán
Decana
Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala, 17 de diciembre de 2019

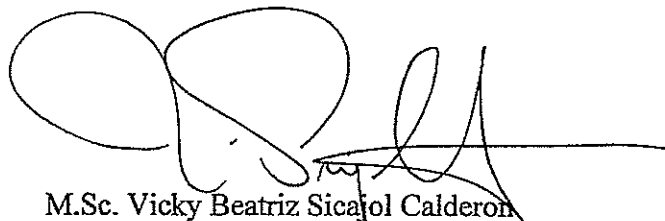
En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Implementación de Programa de disciplina positiva y asertiva en el Instituto Nacional de Educación Básica para varones Tecun Umán del municipio y departamento de Guatemala.** Presentado por el (la) estudiante: **María Jiménez Méndez.** 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



Asesora
Licenciada Ingrid Johana Paniagua Marín
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Número de colegiado 30944

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.
Guatemala, veintiuno de febrero del dos mil veinte.

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Implementación de programa de disciplina positiva y asertiva en el Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán del municipio y departamento de Guatemala”** presentado por la estudiante: **María Jiménez Méndez**, 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. Por lo anterior se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.




M.Sc. Vicky Beatriz Sicañol Calderon

Colegiado 1,942

Revisora

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

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Implementación de programa de disciplina positiva y asertiva en el Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán del municipio y departamento de Guatemala”**. Presentado por la estudiante **María Jiménez Méndez** previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la **impresión** del Informe de Práctica Profesional Dirigida.


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



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

Contenido

Resumen	i
Introducción	iii
Capítulo 1	1
Marco contextual	1
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	2
1.3 Visión y Misión	3
1.3.1 Visión	3
1.3.2 Misión	3
1.4 Estructura organizativa	4
1.4.1 Organigrama	4
1.4.2 Autoridades	5
1.5 Ubicación Geográfica	6
1.6 Fortalezas de la institución	7
1.7 Limitaciones de la institución	7
1.8 Problemática inicial detectada	8
Capítulo 2	9
Diagnóstico institucional	9
2.1 Problemática	9
2.2 FODA	10
2.3 Árbol de problemas	12
2.4 Árbol de objetivos	13
2.5 Metodología	14
2.6 Técnicas	14
2.6.1 Observación	14

2.6.2 Entrevista	15
2.6.3 Bitácora	15
2.7 Instrumentos	16
2.7.1 Guía de observación	16
2.7.2 Matriz de FODA	16
2.8 Informantes	17
2.9 Resultados de diagnóstico institucional	17
Capítulo 3	20
Marco teórico	20
3.1 Liderazgo	20
3.1.1 Niveles del liderazgo	21
3.1.1.1 Nivel 1 Posición	21
3.1.1.2 Nivel 2 Permisivo	21
3.1.1.3 Nivel 3 Producción	22
3.1.1.4 Nivel 4 Desarrollo humano	22
3.1.1.5 Nivel 5 Personalidad	23
3.2 Las 21 cualidades indispensables de un líder	23
3.3 Comunicación asertiva	24
3.3.1 Estilos de comunicación	25
3.4 Manejos de conflicto.	26
3.4.1 Efectos potencialmente positivos del conflicto y sus efectos destructivos	26
3.5 Disciplina	27
3.5.1 Disciplina asertiva	27
3.5.2 Acuerdo ministerial No. 01-2011	27
3.6 Instituciones educativas	28
3.6.1 Comisión de disciplina	29

3.6.2 Comisión de cultura	29
3.6.3 Comisión de evaluación	29
3.7 Área pedagógica	29
3.6.1 Escuela	30
Capítulo 4	31
Propuesta	31
4.1 Nombre de la propuesta	31
4.2 Introducción	31
4.3 Justificación	31
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta	32
4.5 Objetivos	33
4.5.1 Objetivo general	33
4.5.2 Específicos	33
4.6 Estrategia	33
4.7 Resultados esperados	34
4.8 Actividades	34
4.9 Cronograma de actividades	35
4.10 Metodología	36
4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	36
4.12 Recursos	37
4.12.1 Humanos	37
4.12.2 Materiales	37
4.13 Presupuesto	38
Capítulo 5	39
Sistematización de la propuesta	39
Proceso de sistematización	39
5.1 Experiencia vivida	40

5.2 Reconstrucción histórica	40
5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta	42
5.4 Principales lecciones aprendidas	43
Conclusiones	44
Referencias	45
Anexos	46

Lista de figuras

Figura 1 Estructura organizacional	4
Figura 2 Ubicación georreferencial	6
Figura 3 Árbol de problemas	12
Figura 4 Árbol de objetivos	13

Lista de tablas

Tabla 1 FODA	10
Tabla 2 Cronograma de actividades	35
Tabla 3 Presupuesto	38

Lista de anexos

Anexo 1 Cartas de autoridades	46
Anexo 2 Ficha informativa del estudiante	47
Anexo 3 Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica	48
Anexo 4 Galería fotográfica	50

Resumen

El informe es resultado del ejercicio de la Práctica Profesional Dirigida, de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Se describe la experiencia vivida en la cual se fueron elaborando cada uno de los capítulos presentados en la guía; aplicando los conocimientos adquiridos durante el proceso académico, se fue obteniendo los lineamientos para el desarrollo de las actividades administrativas.

La práctica se realizó en el Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán ubicada en 14 avenida 25-07 zona 5 del municipio y departamento de Guatemala, dirigido por la Licenciada Sonia Margarita Morales Sandoval, Directora del instituto, durante un período de 200 horas en la jornada matutina. Se propuso el diseño, implementación y fortalecimiento de la disciplina asertiva dentro del centro educativo. El informe consta de cinco capítulos, iniciando con el primero que hace la descripción y reseña histórica del Instituto, así mismo expone la misión y la visión, acompañada del organigrama de puestos y la ubicación geográfica, así como problemática inicial detectada.

El capítulo dos se apoyó con la elaboración del FODA sistémico, árbol de problemas y de objetivos; los cuales determinaron realizar una guía para el fortalecimiento de la disciplina positiva y asertiva con el fin de cumplir con la visión y misión del establecimiento. Se utilizó la metodología investigación-acción describiendo las diversas técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados, así como los informantes que contribuyeron al análisis y los resultados del diagnóstico del centro educativo.

En el capítulo tres, marco teórico, se desarrollaron las diferentes teorías, nombre de la propuesta, introducción, justificación, planteamiento del problema, objetivos, general, específicos, analizando cada uno de los enfoques de la información para examinar los precedentes de las variables de la práctica realizada. Al mismo tiempo fueron fundamentados y desarrollados los temas y subtemas que dan sustento y están relacionados con el proceso de la implementación de la disciplina asertiva y la capacitación docente.

El capítulo cuatro describe el nombre de la propuesta, acompañado de la introducción, justificación, planteamiento del problema, objetivos, estrategias, resultados esperados, las actividades, el cronograma de actividades, metodología, la implementación y sostenibilidad, recursos y presupuesto; lo anterior, sostiene la viabilidad y ejecución del proyecto.

El capítulo cinco presenta la sistematización de la propuesta, al desarrollar los temas y subtemas y la experiencia vivida, reconstrucción histórica, objeto de sistematización de la propuesta y principales lecciones aprendidas, se exponen las vivencias obtenidas durante el proceso en la institución por medio de la Práctica Profesional Dirigida. Finalmente se incluyen las conclusiones, referencias de la práctica, anexos, constancia de las autoridades de la Universidad Panamericana, ficha informativa, constancia de la realización de la práctica profesional indicando las 200 horas, actas de inicio y final de práctica firmadas y selladas por la directora Licenciada Sonia Margarita Morales Sandoval.

Introducción

El presente informe describe una serie de estrategias para el fortalecimiento de la disciplina asertiva afectiva, entre docentes, directora y estudiantes del Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán. Se evidenciaron diferentes problemas que presenta la institución educativa, las cuales fueron medibles por medio de los instrumentos de: observación directa, entrevista, encuesta, bitácora y FODA. Es fundamental en el centro educativo mantener una disciplina adecuada para conservar un ambiente agradable de trabajo, con responsabilidad y confianza y con la implementación de las estrategias de mejora, se espera aportar a la creatividad de los docentes para formar un equipo de trabajo con liderazgo y satisfacción con los estudiantes.

Para que la institución alcance los objetivos propuestos, es importante que las responsabilidades docentes y estudiantiles sean distribuidas conforme a las habilidades de cada personalidad, como algo transcendental para la colaboración laboral de la Directora quien tiene las diferentes funciones con la comunidad educativa. Observando las causas que han ocasionado la inadecuada disciplina, se presentan estrategias y actividades que fortalecerán al equipo de trabajo en la participación y colaboración de las metas propuestas con un ambiente pacífico adecuado de los involucrados.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1 Descripción de la institución

Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán es una institución educativa del sector público, está ubicado en la 14 avenida 25 - 07 zona 5, el número de teléfono es 23342479 y su correo electrónico, intu36@hotmail.com. Funciona con el horario en jornada matutina a partir de 7:00 a.m. hasta 13:00 p.m. El establecimiento cuenta con servicios básicos de agua, internet, teléfono; fue fundado desde 1965 cumpliendo 54 años. Tiene un total de 444 estudiantes.

Su servicio educativo cubre exclusivamente el nivel básico, cuenta con cuatro secciones por grado y cada una es de 37 estudiantes, con un total de 20 aulas. El instituto no cuenta con banda escolar. El personal lo comprenden 18 docentes que están presupuestados bajo el renglón 011 y contrato de 021, la mayoría egresados de la Universidad San Carlos de Guatemala. Cuenta con cinco personales Técnico Administrativo del renglón 011 y dos personales operativos. En la actualidad la institución está a cargo de la directora Licenciada Sonia Margarita Morales Sandoval.

El edificio está construido con block. La infraestructura está conformada con dos niveles distribuyéndose de la siguiente manera: en la planta baja cuenta con ocho aulas donde están los estudiantes de primero básico, la dirección administrativa, contabilidad, secretaría, departamento audiovisual, librería, tienda escolar, salón de actividades, bodega, ocho baños en estado regular; la cancha deportiva es muy pequeña para la cantidad de estudiantes. La planta alta cuenta con doce aulas donde están los estudiantes de segundo y tercero básico y, ocho baños en mal estado. Por lo deteriorado por el mal uso que se le ha dado, se considera que las instalaciones no están adecuadas para labores educativas.

Las instalaciones no cuentan con suficiente iluminación y ventilación en todas las aulas; el laboratorio de computación cuenta con internet, proyección audio visual y computadoras al servicio de los docentes y estudiantes. La institución se encuentra organizada por personal capacitado, el desarrollo está enfocado en la transformación cultural y significativa, generando oportunidades para que los estudiantes desarrollen destrezas, habilidades de manera creativa para desenvolverse en la vida.

La ubicación geográfica del instituto favorece para las personas que se movilizan a través de transportes público y privado. El instituto ofrece servicios educativos de forma gratuita con el objetivo de brindar a los guatemaltecos la posibilidad de desarrollo intelectual y superación profesional, la comunidad educativa busca una transformación en valores culturales motivando el proceso de los estudiantes. Docentes y padres de familia asisten a talleres y escuelas para padres y capacitaciones de forma continua.

1.2 Reseña histórica de la institución

De acuerdo con los datos obtenidos en el Proyecto Educativo Institucional del Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán, el centro educativo fue creado junto con la Escuela de Artes y Oficios el nivel básico, en el municipio y departamento de Guatemala; el Acuerdo que avaló su funcionamiento fue el No. 361 con fecha 11 de diciembre de 1965. En el Acta número 1 con fecha 20 de abril de 1966 hace constar la separación formal de la Escuela que cambió de nombre a Instituto Industrial Central en la jornada matutina y por la tarde, a Instituto de Educación Básica para Varones Tecún Umán, siendo su primer director el Profesor Carlos Chinchilla Dabroi. Funcionó desde el principio con los tres grados de educación básica o prevocacional como en la actualidad.

Posteriormente el 6 de abril de 1999, las autoridades del Ministerio de Educación lo trasladaron a las instalaciones de la Avenida La Reforma zona 10. En el mes de enero del año 2000 se traslada el establecimiento de la 14 Avenida 25-07 a la colonia 25 de junio zona 5 (antiguo cantonal, Club

Coromac y Estación de Bomberos), terreno que había cedido la Municipalidad de Guatemala nombrando directora a la Profesora Mayra Leticia Beloso Letona. El 2 de mayo del año 2002, asume como Directora Interina la Licenciada Sonia Margarita Morales Sandoval.

La institución educativa comprometida con el desarrollo de los guatemaltecos, en el aspecto cultural ha iniciado una transformación cultural enseñando a los estudiantes a ser responsables, independientes y productivos logrando un grado académico que los llevará a la realización de sus metas, egresados en una transformación mayor. Desde su inicio ha tenido el propósito de convertirse en una alternativa educacional de calidad para su región geográfica de alcance e influencia, no sólo está referido a aquellos componentes que hacen de la educación un proceso que cumple fines de instrucción y de desarrollo intelectual como profesionales de la sociedad guatemalteca, siguiendo los estándares que dicta el Ministerio de Educación para enfrentar los grandes desafíos.

1.3 Visión y Misión

1.3.1 Visión

Mejorar la calidad de instrucción, dando flexibilidad educativa a un mayor porcentaje de la población para que obtengan un alto grado académico volviéndose útiles y productivos a la sociedad guatemalteca.

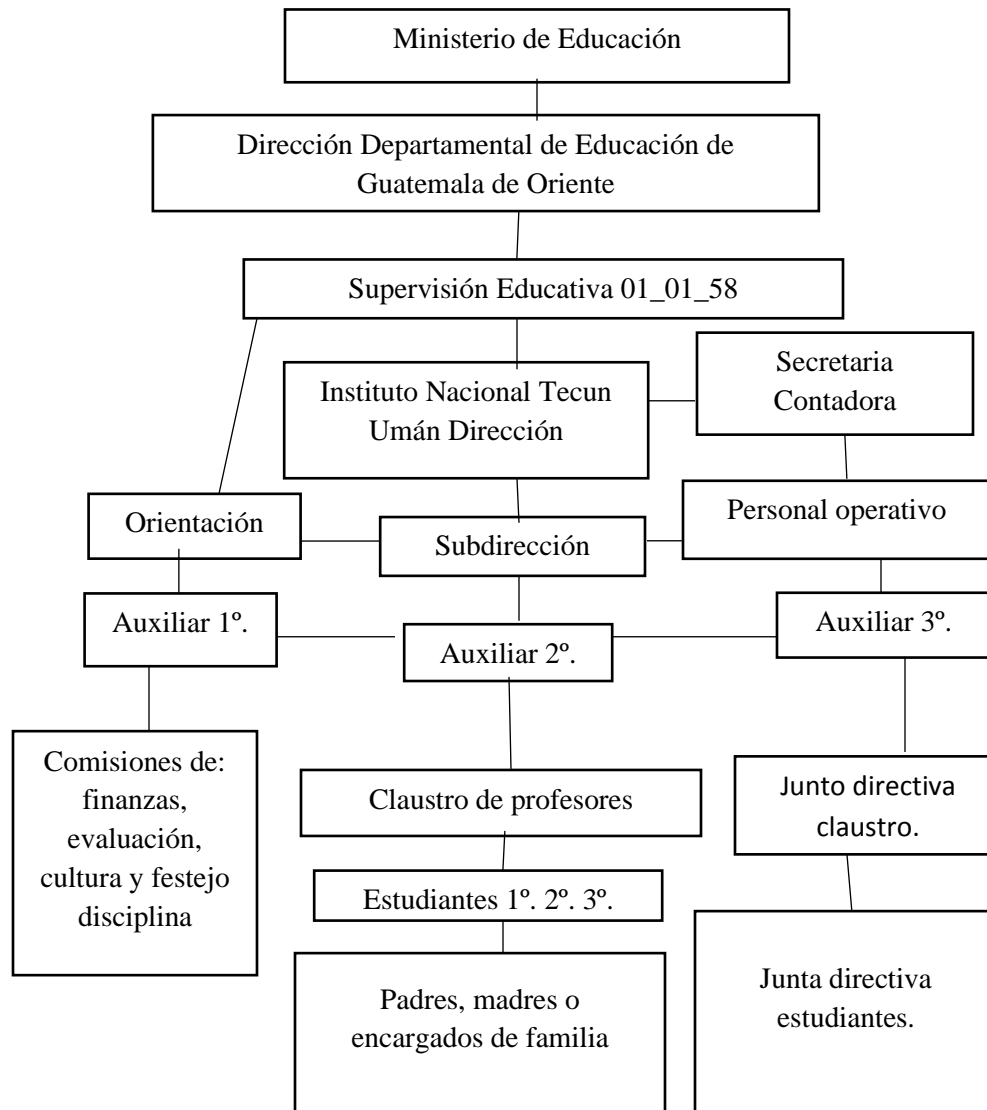
1.3.2 Misión

Apoyar el desarrollo de la comunidad guatemalteca proporcionando un sistema pedagógico que apoye a niños y jóvenes con limitaciones de aprendizaje y/o disponibilidad de tiempo adaptando el horario a las necesidades del alumno.

1.4 Estructura organizativa

1.4.1 Organigrama

**Figura 1 Estructura organizacional
Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán**



Fuente: elaboración propia

1.4.2 Autoridades

El Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán, está organizado por el Ministerio de Educación y la Dirección Departamental de Occidente. Su directora es la Licenciada Sonia Margarita Morales Sandoval, su secretaria Licenciada Ana María Maselli Ramos de Destrac, el contador Licenciado Rodolfo Gustavo Adolfo Reyes Cardona. Además, cuenta como asesora a Profesora Mayra Leticia Beloso Letona.

La dirección y subdirección están encargados de transmitir y hacer que se cumplan las disposiciones y requerimientos de las autoridades superiores del Ministerio de Educación. La planificación y organización se realiza técnicamente mediante actividades de orientación, supervisión y encauzamiento pedagógico; proyectándose, además, en una armoniosa relación con los padres de familia.

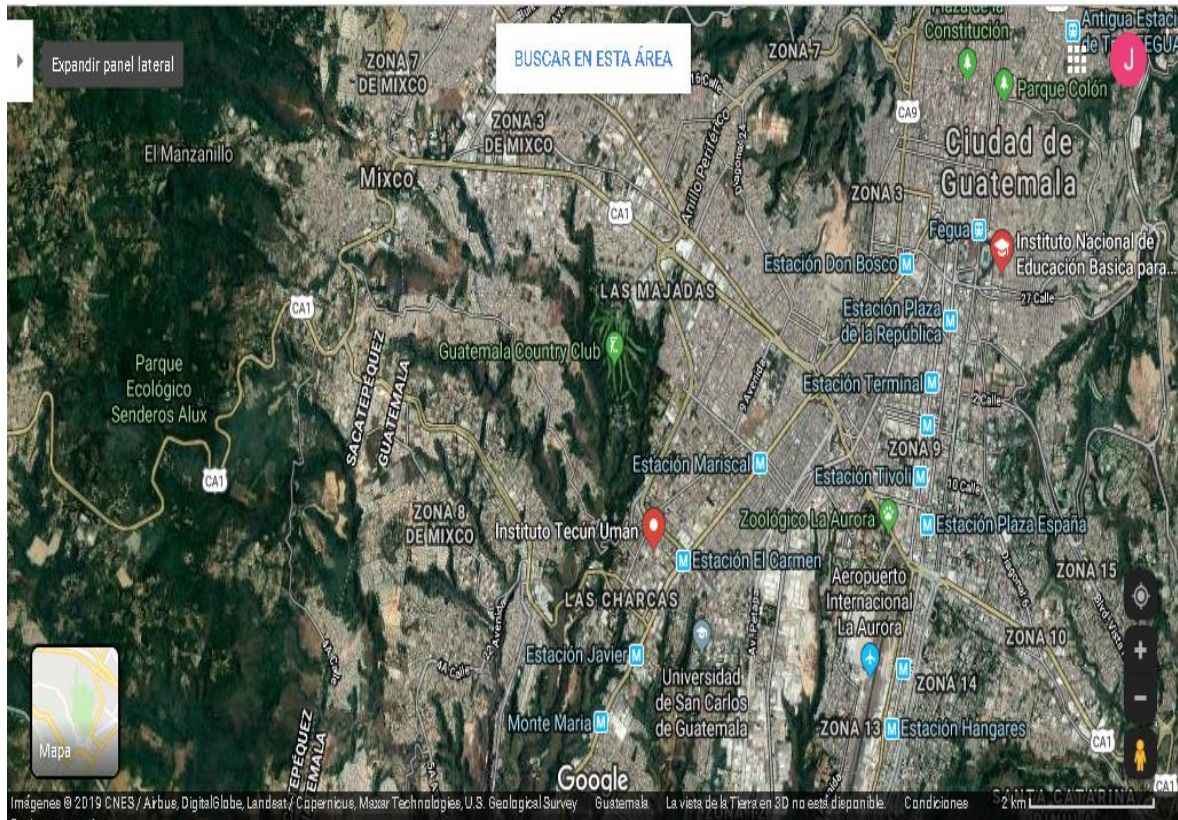
La secretaria contadora se encarga de tramitar los asuntos administrativos y contables del establecimiento, la documentación de los alumnos es guardada en los archivos. Los profesores auxiliares se dedican a las actividades técnico-docentes, sustituyen al catedrático titular en caso de haber inasistencia o falta de nombramiento. Así también orientan y encauzan pedagógicamente a los alumnos mediante conferencias, clases, charlas, actividades extracurriculares, tales como; la zumba, karate, gimnasia, natación, consejos y otros recursos técnicos según el caso.

El claustro de docentes es un órgano consultivo de las actividades técnico-pedagógicas del establecimiento. Sus resoluciones no privan sobre las disposiciones administrativas que se conectan a las autoridades del establecimiento y tiene como función desarrollar el contenido académico de cada una de las áreas que enseña a los estudiantes haciendo sobresalir las capacidades de cada uno de ellos.

1.5 Ubicación geográfica

El Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán está ubicado en el departamento y municipio de Guatemala. Su dirección geográfica se registra en 14 avenida 25- 07 zona 5 detrás de los Bomberos Voluntarios y del mercado La Palmita. Las vías de acceso para llegar son las siguientes: ingresando por la zona 1 por la 12 avenida pasa el transurbano número 3 y en la zona 16 capitalina pasa el transporte color rojo número 66 y 67.

**Figura 2 Ubicación georreferencial
Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán**



Fuente: Google maps

1.6 Fortalezas de la institución

Dentro de las fortalezas evidenciadas en la etapa de diagnóstico institucional se puede mencionar que el Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán es una institución que cuenta con 54 años de experiencia y responsabilidad educativa en el servicio de educación básica para la juventud. Posee direcciones técnicas administrativas para ejecución de los procesos del aprendizaje en cada área, de tal manera que llega alcanzar el fin principal de formar al estudiante para desenvolverse con seguridad en la sociedad con nivel académico. Además, demuestra que existe buena comunicación entre directora, docentes y estudiantes.

Cuenta con apoyo del Ministerio de Educación; ya que ofrece la educación de manera gratuita. La directora brinda atención personalizada a los padres de familia según las necesidades presentadas. El instituto cuenta con programas de beca y alimentación a los estudiantes de escasos recursos. Las universidades promueven entre los estudiantes y docentes las actividades extraescolares tales como; zumba, natación y karate.

1.7 Limitaciones de la institución

Se ha detectado que donde está ubicada la institución no es un lugar seguro, por lo que los padres de familia están pendientes y pagan vigilancia del establecimiento para que los estudiantes estén en un clima de confianza en la casa de estudio; cerca del establecimiento hay muchas personas que consumen alcohol. Se evidencia que la directora tiene poco tiempo para dar un seguimiento del control del desempeño laboral y ofrecer una educación de calidad a los estudiantes, algunos docentes no son puntuales en los horarios establecidos en cuando cambio de periodo cuando la directora no está presente.

Otro factor evidenciado es que los estudiantes no priorizan sus actividades educativas por la distracción que ocasiona el uso del aparato telefónico. Los docentes descuidan la disciplina en los jóvenes durante los periodos de clase cuando la directora no se encuentra a la vista o está ocupada

en diferentes atribuciones. Se evidencia la falta de compromiso de parte del claustro para mantener la disciplina, tanto en el desarrollo de los aprendizajes como en la hora de receso. Las instalaciones cuentan con poco espacio para la cantidad de estudiantes que posee, no hay concientización de parte de los docentes en la limpieza en toda el área del centro educativo, encontrando en cualquier espacio cantidad de basura.

1.8 Problemática inicial detectada

Según los datos obtenidos en la fase de diagnóstico institucional y las respuestas obtenidas a través de la aplicación de la guía de entrevista, se evidencia que la problemática inicial es la falta de compromiso docente por mantener el orden ya que no hay un manual de disciplina positiva o asertiva basado de la normativa de convivencia pacífica según el acuerdo Ministerial No. 01-2011.

Se evidencia la falta de entrega de planificación y control de asistencia de estudiantes durante el ciclo escolar, así como la ausencia de diálogo constante con los padres de familia, dejando el monitoreo de sus hijos para que se presenten a clases según el horario establecido. Se manifiesta como tendencia de debilitamiento de la educación por la cantidad de estudiantes en cada sección en salones estrechos, demostrando que las instalaciones no son suficientes para ofrecer educación de calidad y competitiva. Según el registro de inscripción, los estudiantes se retiran del establecimiento porque les obligan a trabajar durante la semana, a la mayoría les afecta la falta de recursos económicos para continuar con el ciclo escolar.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

2.1 Problemática

El factor de mayor relevancia que se evidencia en la institución como una de las debilidades, luego de haber aplicado diversas técnicas e instrumentos de recolección de datos, es la falta de un programa de disciplina asertiva de parte de los docentes hacia los estudiantes. Estos no cuentan con un manual que les oriente para saber qué acciones tomar según las necesidades que se presentan en los diferentes momentos del quehacer educativo.

Lo anterior se manifestó a través de la aplicación de diversos instrumentos de recolección de datos tales como la guía de observación y de entrevista a la directora del centro educativo y a los docentes. Dentro de los desafíos que presenta el nivel medio para mejorar la calidad educativa pueden describirse los siguientes: se evidencia la necesidad de implementación de programa de disciplina positiva y elaboración de manual de asertividad basado en la Normativa de Convivencia Pacífica según el Acuerdo Ministerial No. 01-2011 y Programa Nacional de Valores del Ministerio de Educación dirigido a personal docente y administrativo del Instituto de Educación Básica para Varones Tecún Umán del municipio y departamento de Guatemala.

Así mismo se evidencia la necesidad de mejorar el clima de convivencia pacífica y asertiva, para propiciar el fomento de valores como la responsabilidad y respeto; favoreciendo un adecuado ambiente laboral, formando a los estudiantes y padres de familia, así como el desarrollo de los aprendizajes respetando las normas de convivencia con el equipo de trabajo con una formación íntegra.

2.2 FODA

Tabla 1 FODA

Fortalezas (+)	Oportunidades (+)
<ul style="list-style-type: none">- El Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán cuenta con 54 años de experiencia y responsabilidad educativa.	<ul style="list-style-type: none">- El acceso del transporte es favorable a los estudiantes que se movilizan utilizando servicio público y vehículo propio.
<ul style="list-style-type: none">- El centro educativo posee personal docente con trayectoria profesional y continuación en capacitación.	<ul style="list-style-type: none">- Apoyo de diferentes universidades para implementar clases extracurriculares tales como; natación, zumba, Karate.
<ul style="list-style-type: none">- Motivación en los estudiantes para asistir en las actividades extracurricular durante el ciclo escolar.	<ul style="list-style-type: none">- El Ministerio de Educación ofrece y facilita oportunidades a los estudiantes para optar estudiar de manera gratuita.
<ul style="list-style-type: none">- El centro educativo cuenta con un programa de becas y alimentación accesibles a los estudiantes de escasos recursos.	<ul style="list-style-type: none">- El lugar donde se encuentra ubicado el centro educativo es accesible a los estudiantes que viven cerca del mismo.
<ul style="list-style-type: none">- Personal administrativo identificado con labor educativa institucional.	<ul style="list-style-type: none">- Solidaridad de autoridades del Ministerio de Educación en apoyar con alimentación a los estudiantes.

Debilidades (-)	Amenazas (-)
<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de disciplina asertiva en el establecimiento tanto en docentes como en los estudiantes. - Poco tiempo de la directora para dar un seguimiento del control del desempeño laboral y ofrecer la educación de calidad. - El personal docente no es responsable con la planificación y disciplina de los estudiantes. - Las condiciones en que se encuentra la infraestructura del centro educativo no son adecuadas para labor educativa. - Falta de actualización de expedientes de docentes tales como; antecedentes penales, policiaicos, currículo vitae. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de seguridad de los estudiantes por el lugar donde está ubicado el instituto. - Poco apoyo de parte de los padres de familia para acompañar a sus hijos en el proceso de los aprendizajes. - Abandono del estudio por falta de economía familiar en los estudiantes - El humo y el ruido de los buses que pasan cerca del centro educativo contamina el ambiente físico ya que está próximo a la calle. - Diferentes distractores afectan a los estudiantes; no son promovidos al ciclo escolar siguiente por la falta de entrega de las tareas y no asistir en clases por dedicarse a diferentes distractores.

Fuente: elaboración propia

2.3 Árbol de problemas

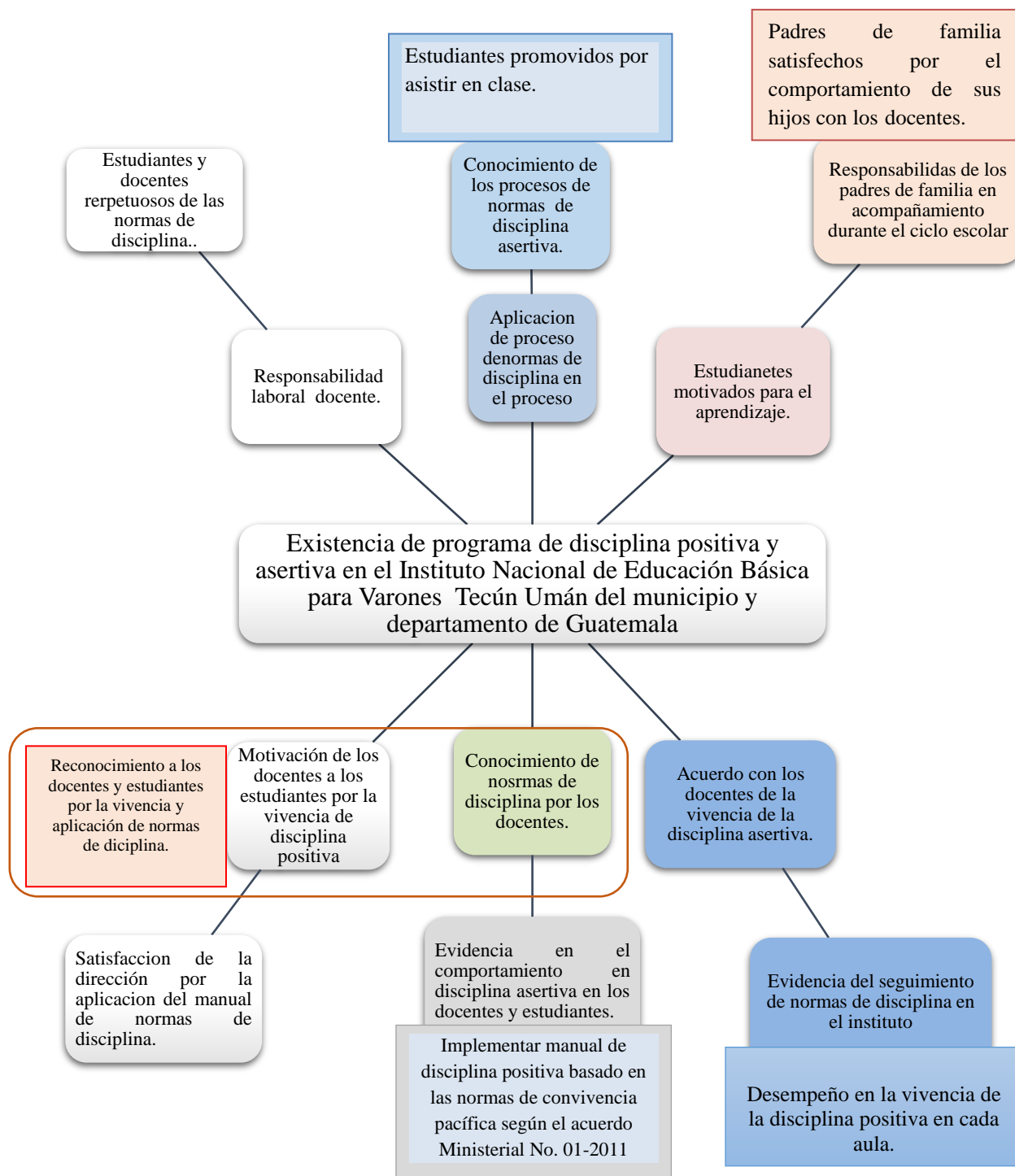
Figura 3 Árbol de Problemas



Fuente: elaboración propia

2.4 Árbol de objetivos

Figura 4 Árbol de Objetivos



Fuente: elaboración propia

2.5 Metodología

En el proceso se utilizó la investigación – acción, término investigación que proviene de Kurt Lewis y fue utilizado por primera vez en 1944. Describe una forma de investigación que podía ligar el enfoque experimental de la ciencia social con programas de acción social que respondiera a los problemas sociales principales de entonces, mediante la investigación acción, Lewis argumentaba que se podía lograr en forma simultánea avances teóricos y cambios sociales. (p. 125)

Hernández (2003) menciona en su obra Metodología de la Investigación, que este término lo “constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para describir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor” (p. 25). El proceso de investigación-acción realizado durante la etapa de diagnóstico dentro de la institución, así como la aplicación de guía de observación y entrevista a la directora, evidenció las fortalezas y debilidades del centro educativo para la priorización de necesidades que originarán una propuesta que beneficie los procesos de gestión administrativa.

2.6 Técnicas

De acuerdo con Arias (2006) en el libro el Proyecto de Investigación en la Introducción a la Metodología Científica indica que “la investigación de campo consiste en recolección de datos directa a los sujetos involucrados a la realidad donde ocurre los hechos con los datos provenientes de las fuentes vivas” (p. 35)

2.6.1 Observación

Hernández, Fernández y Baptista (1991) indican que “la observación consiste en el registro sistemático, cálido y confiable de comportamiento o conducta manifiesta” (p. 179), señalan que se basa a través de formularios los cuales tienen aplicaciones a los problemas que se investigan por métodos de observación, análisis y otras fuentes de documentales.

En relación con la observación Méndez (1995), señala que ésta se hace “a través de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento” (p. 145). La observación se realizó con el apoyo de la directora con el fin de registrar los conocimientos; esto se hizo a través de un formulario con ayuda de docentes que laboran en la institución.

2.6.2 Entrevista

Según Denzin y Lincoln (2005) la entrevista es:

Una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas [...] Además, esta técnica está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador; mismo que ha llegado a convertirse en una actividad de nuestra cultura, aunque la entrevista es un texto negociado, donde el poder, el género, la raza, y los intereses de clases han sido de especial interés en los últimos tiempos. (p. 643)

Así mismo según Hernández, Fernández y Baptista (2006) en el libro Metodología de Investigación define la entrevista como “una reunión para intercambiar información a través de preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción respecto un tema” (p. 597). La entrevista fue realizada al personal docente, estudiantes y a la directora.

2.6.3 Bitácora

Según Bonilla y Rodríguez (1997) en su libro Mas allá de los métodos el diario de campo “debe permitir al investigador un monitoreo permanente del proceso de observación, útil al investigador ya que él se toma nota de aspectos para analizar e interpretar la información que considera lo importante ya que le permite enriquecer la información” (p. 129). La aplicación y selección de la técnica fue fundamental para el proceso de diagnóstico aplicado en la institución, facilitando

encontrar las fortalezas y debilidades; este permitió dejar los registros de las experiencias vividas con los hechos que la institución gestiona durante el proceso escolar administrativo.

2.7 Instrumentos

La aplicación de los instrumentos se realizó por etapa, primero fue la guía de observación en el diagnóstico institucional, evidenciando la infraestructura de la institución, procesos de trabajo del área administrativa, así como la falta de un proceso adecuado para la correcta aplicación de disciplina positiva y la convivencia pacífica según el decreto Ministerial No. 01- 2011. Con la información recabada se logró analizar los primeros elementos necesarios para la implementación de propuesta del proyecto. Según Arias (2006) en su libro Proyecto de investigación, “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato, (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar información” (p. 68)

2.7.1 Guía de observación

Según Sabino (2014) “Es una forma específica de interacción, social que tiene por objeto recolectar datos de interés estableciendo un diagnóstico peculiar, asimétrica, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones” (p. 111)

2.7.2 Matriz de FODA

El término FODA resulta de la traducción del inglés SWOT, entre los años de 1960 y 1970 y del acrónimo strengths (fortalezas), weaknesses (debilidades), opportunities (oportunidades) y threats (amenazas). Esta matriz fue ideada en el contexto de una investigación desarrollada por el Instituto de Investigaciones de Stanford, Estados Unidos. Ponce (2007) sostiene que el análisis FODA consiste en:

Realizar una evaluación de los factores fuertes y debilidades que, en su conjunto, diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa, oportunidades y

amenazas. Lo considera también una herramienta que permite una perspectiva general de una institución. (p. 114)

La importancia de aplicar los instrumentos a la directora y a los docentes que laboran en el instituto, fue de mucha utilidad para informar las necesidades y fortalezas que desconocía, de esa manera se pudo visualizar las debilidades y amenazas para poder abordar el proyecto institucional según las respuestas que se recolectaron en los instrumentos.

2.8 Informantes

Según Sam Blok Piere (2006) describe de los informantes “siendo las que aportan datos y guían por el lugar, adentrándose y compenetrándose con la situación de investigación, y verifica la factibilidad del estudio.” (p. 264) Los informantes que aportaron datos relevantes para el diagnóstico institucional fue el personal docente que labora en el establecimiento, la directora, el personal administrativo y estudiantes.

2.9 Resultados de diagnóstico institucional

Dentro de las fortalezas que se evidencian en el Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán se puede mencionar que cuenta con 54 años de experiencia y responsabilidad educativa lo cual lo hace prestigioso por la enseñanza que se brinda. El centro educativo posee personal docente altamente calificado; con una trayectoria profesional adecuada a las necesidades de la institución educativa, esto hace que los padres de familia depositen su confianza en la educación de sus hijos. Se puede observar que hay evidencia de motivación en los estudiantes para asistir en las actividades extracurriculares durante el ciclo escolar.

Así mismo, dentro de las fortalezas que evidencia el centro educativo también están los programas de becas y alimentación, accesibles a los estudiantes de escasos recursos para apoyarles con las necesidades diarias, ya que hay muchos padres que no poseen preparación académica por lo tanto

existe gran cantidad de alumnos con necesidades económicas. Cabe destacar que el Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán cuenta con personal administrativo identificado y preparado académicamente para brindarles un servicio adecuado a todas las personas que visitan la institución. Posee acceso de transporte favorable para los estudiantes que se movilizan y hacen uso del servicio público y vehículo propio. Además, cuenta con apoyo de diferentes universidades para implementar clases extracurriculares tales como; natación, zumba, y Karate.

El Ministerio de Educación ofrece y facilita oportunidades a los estudiantes del Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán para obtener estudios de manera gratuita favoreciendo a los padres de familia con escasos recursos y jóvenes con deseos de superación académica, por lo consiguiente el lugar donde se encuentra ubicado el centro educativo es accesible a los estudiantes que viven a las cercanías de las instalaciones. Cuenta con apoyo de las autoridades del Ministerio de Educación para brindarles alimentación a los estudiantes, así mismo apoyarlos en el rendimiento adecuado para obtener resultados apropiados.

Dentro de las debilidades más evidentes se puede indicar la falta de una guía para la aplicación de disciplina positiva basado en el Reglamento de Convivencia Pacífica aplicado entre docentes y estudiantes. Así mismo las condiciones en que se encuentra la infraestructura del instituto no son adecuadas para labor educativa; los padres de familia y dirección están inconformes por el resultado en los estudiantes durante el ciclo escolar. Se evidencia la ausencia de disciplina asertiva en el establecimiento tanto en docentes como en los estudiantes, así también se evidencia que existe poco tiempo de parte de la directora para dar un seguimiento del control del desempeño laboral y ofrecer la educación de calidad. Se observa que el personal docente no es responsable con la entrega de planificación y hay falta de actualización de expedientes de docentes tales como; antecedentes penales, policíacos, currículum vitae.

Dentro de las amenazas se evidencia la falta de seguridad de los estudiantes por el lugar donde está ubicado el instituto, poco apoyo de parte de los padres de familia para acompañar a sus hijos en el

proceso de los aprendizajes, así como abandono del estudio por falta de economía familiar en los estudiantes. Otro factor es el humo y el ruido de los buses que pasan cerca del centro educativo pues contamina el ambiente físico ya que está próximo a la calle. Así también se puede observar diferentes distractores afectan a los estudiantes la mayoría no son promovidos al ciclo escolar por la falta de entrega de las tareas y no asistir en clases.

Capítulo 3

Marco teórico

3.1 Liderazgo

Maxwell (2007) se refiere en la introducción del libro *Desarrolle el líder que está en usted*:

El liderazgo no es una especie de club exclusivo para los que ya nacieron con esta característica personal, sino también que el liderazgo puede adquirirse y desarrollarse. Esto nos da a conocer sobre la importancia de descubrir el liderazgo como algo que el ser humano es capaz de ejercer los talentos cultivándolo y descubriendo las necesidades del contexto (p. 11)

Maxwell (2007) también indica que:

Las personas no quieren ser manejadas. Quieren ser dirigidas. ¿Alguien ha oído de un administrador mundial? De un líder mundial, sí. De un líder político, religioso, explorador, comunitario, laboral empresarial. Si ellos dirigen, no administran. Usted puede dirigir a tu caballo hacia donde hay agua, pero no puede obligarlo a beberla. Si usted quiere manejar a alguien, manéjese a usted mismo. Haga esto bien y estará listo para dejar de manejar y a comenzar a dirigir. (p. 13)

Esto nos da entender que debemos conocer nuestras capacidades para poder dirigir una institución, conduciendo y motivando a nuestros colaboradores de manera interesante, dejarlos desarrollar sus talentos según sus capacidades y crear un ambiente de confianza y reconociendo sus esfuerzos en todo momento de esa manera el líder puede ser otro colaborador eficiente en donde nos encontramos en cualquier ambiente.

3.1.1 Niveles del liderazgo

3.1.1.1 Nivel 1 Posición

Maxwell (2007) dice:

Es el nivel básico de entrada al liderazgo, la única influencia que se tiene proviene de un título. Las personas que se quedan en este nivel toman parte en derechos territoriales, protocolos, tradición y organigramas. El verdadero liderazgo consiste en ser la persona a quien otros seguirán gustosa y confiadamente. Un verdadero líder conoce la diferencia entre ser un jefe y ser un líder. (p. 6)

El autor da a conocer la diferencia entre el ser líder y ser jefe, al mismo tiempo la actitud del líder es diferente que un jefe, el liderazgo ejerce su talento reconociendo y respetando a los demás y su buena voluntad para colaborar con el equipo en un ambiente de confianza, mientras el jefe inspira temor el miedo de hacer las cosas por el mismo.

Maxwell (2007) continúa indicando que “las características del líder posicional se basan en el título, mientras más alto este nivel de capacidad e influencia concomitante, más segura y confiada llegada ser una persona”. (p. 7) En este nivel los líderes se fijan en la preparación académica de sus colaboradores y en sus talentos, basan su observación tanto en la preparación como en la capacidad y talentos que la persona tiene; todo ser humano tiene aptitudes que facilitan realizar sus propósitos.

3.1.1.2 Nivel 2 Permisivo

Según Maxwell (2007):

El liderazgo es lograr que la gente trabaje para usted cuando no está obligada a hacerlo. A la gente no importa cuánto sabe usted, sino hasta que sabe cuánto le importe la gente a usted. El liderazgo comienza en el corazón, no en la cabeza (p. 8)

En este sentido la persona debe reconocer el don de dirigir y guiar de manera cordial y de buena voluntad y no como una obligación de mando, sino como otro colaborador más en la organización que al mismo tiempo sepa manifestar sus necesidades para construir juntos un proyecto a través de un ambiente de confianza desde el trato de las personas, reconociendo las capacidades que cada uno posee; esto es reconocer el talento de los seres humanos.

3.1.1.3 Nivel 3 Producción

En este nivel Maxwell (2007) considera el liderazgo como “alcanzar metas a través de dirigir e influir en los demás agradable con crecimiento de la organización, cada integrante está orientado hacia los resultados”. (p. 10) Esto da el poder de reconocer las potencialidades de los colaboradores. El líder debe estar junto a ellos, evaluar los resultados de todos, sus esfuerzos en una organización, porque los resultados son beneficios a todos, según la labor que uno haya realizado.

3.1.1.4 Nivel 4 Desarrollo humano

En este nivel el líder es grande no por su poder, sino por la habilidad de hacer surgir poder a otros. El éxito sin que se pueda transmitir a otros es un fracaso. Lo principal es la responsabilidad de un líder al hacer su trabajo personalmente. (Maxwell, 2007, p. 11)

El comportamiento del líder de este nivel es de gran importancia así sus colaboradores trabajan con eficacia y excelencia. Dirige y trata a las personas con amabilidad y respeto, por esta razón inspiran respeto, no porque es el jefe, sino porque es la persona admirable en su servicio y su buen trato permite responder de la misma manera porque es quien reconoce la capacidad de los demás de manera confiable.

3.1.1.5 Nivel 5 Personalidad

Para Maxwell (2007):

En este nivel la mayoría de los líderes no llegan puesto que es el ascenso del proceso del liderazgo, mientras más alto se sube más alto el nivel de compromiso, no solamente de parte de usted sino de las demás personas involucradas, la influencia comienza a decrecer. El enfoque va a despertar la simpatía por su persona, despertar simpatías que hace a favor del interés común de los comprometidos. (p. 15)

Este nivel es comprometer a las personas de manera consciente y con responsabilidad, empezando con el líder que debe interesar a sus colaboradores desde la forma de organizar. Tiene que saber apreciar a cada miembro de una organización, reconociendo sus logros como el resultado de los hechos en todo proceso. El líder tiene que construir junto a todo el personal para alcanzar y proponer metas que se requieren alcanzar.

3.2 Las 21 cualidades indispensables de un líder

Según Maxwell (2007) en la introducción de libro 21 cualidades indispensables de un líder:

En el liderazgo, las cosas surgen y caen. Verdaderamente, el liderazgo se desarrolla desde adentro. Si puedes llegar a ser el líder que debes ser dentro de ti, serás capaz de convertirte en el líder que quieres ser fuera de ti. La gente querrá seguirte y cuando esto suceda, serás capaz de enfrentar cualquier cosa en este mundo. (p .3)

Según el autor, el liderazgo e ya se trae desde dentro, hay que descubrirlo para ponerlo al servicio de los demás, son talentos que debemos desarrollar y cultivarlo con esmero y lealtad. Las cualidades de un líder según el autor, son indispensables para valorar a sus colaboradores, pero primero valorarse asimismo para poder proyectar ante los demás sus valores e inspirar el deseo de mejorar en todo momento para alcanzar metas propuestas.

3.3 Comunicación asertiva

Según los autores Aguilar y Vargas en su libro comunicación asertiva (2010):

Para mejorar la interacción con otras personas simplemente lo que todos debemos aprender son algunas habilidades. La comunicación es una habilidad adecuada en la relación social como herramienta para el ser humano, es una forma de expresión consciente, mediante la cual se manifiestan las ideas, deseos, opiniones, sentimientos o derechos de forma clara, directa, equilibrada, honesta y respetuosa, sin la intención de herir o perjudicar, y actuando desde una.

(p. 3)

La comunicación es un don y herramienta que todo ser humano debe manejar; el autor dice que se debe tener una buena relación con la sociedad, ser asertivos es la manera de expresar que una persona es consciente en relación a otras. El manejo de una buena interacción en el ser humano alcanza niveles de buena expresión con los que le rodean, quien sabe tratar a otras personas se permite a sí misma alcanzar el éxito y es apreciada por su manera de ser o actuar.

Ejemplos de la comunicación asertiva:

- Identificar los estilos de comunicación que tenemos.
- Identificar nuestros derechos asertivos.
- Desarrollar una filosofía racional de la vida.

Aguilar y Vargas en su libro Comunicación asertiva (2010) indican que:

es necesario aprender algunas habilidades específicas de la comunicación asertiva tales como las siguientes: defender sus derechos, solicitar cambios de conducta a otras personas, pedir favores, decir cumplidos, decir no, dar una queja , manejar su comunicación no verbal, iniciar una plática, establecer conversaciones o interactuar en grupo o interactuar con personas de

estatus diferentes, conseguir amigos, discutir y negociar, actuar en un conflicto, tomar decisiones, separarse de relaciones, inadecuadas, comunicación. (p. 3)

Para el autor las habilidades de la comunicación permiten relacionarnos de manera adecuada con las personas, así mismo quien sabe comunicar sus necesidades también es capaz de reconocer las de otras personas porque todo ser humano tiene derecho y libertad de expresar lo que siente y también descubre en los demás la certeza de entrelazar ideas en bien a todos.

3.3.1 Estilos de comunicación

Según los autores Aguilar y Vargas (2010):

En las relaciones siempre existen tres maneras de enfrentar las interpersonales: La huida ansiosa, la respuesta asertiva, la respuesta agresiva, es una respuesta en la que las personas se comportan de manera pasiva, permiten que violen sus derechos, que los de más se aprovechen de ella, no logran sus objetivos, se sienten frustradas, infelices heridas y ansiosas, se muestran inhibidas y retraídas. Permiten que los demás decidan por ellas, en este tipo de respuesta las personas protegen sus propios derechos y respetan los de los demás logran sus objetivos sin detrimentos de los otros. (p. 4)

En las diferentes formas de responder, la persona se comporta según su actitud ante su modo de expresar sus sentimientos a través de la comunicación con los demás, en las relaciones interpersonales la persona se comporta según los valores éticos que posee, las tres formas de relacionarse ante la sociedad deben ser con una respuesta asertiva para alcanzar los resultados favorables que quiere alcanzar.

3.4 Manejos de conflicto.

Del módulo “Manejo de conflictos” Del Ministerio de Educación DEGICADE (2004), el conflicto es:

Un fenómeno inherente a toda organización, puesto que es una manifestación natural del comportamiento humano. Sin embargo, concebir el conflicto como parte funcional de los procesos personales y grupales como expresión de insatisfacción, desacuerdo, divergencia de intereses latentes o manifiestos entre las personas o los grupos– es un fenómeno relativamente nuevo para las organizaciones. (p. 4)

El manejo de conflicto es de gran importancia en el campo educativo; es inseparable en la sociedad, sabiendo que se origina por naturalidad en el ser humano, lo importante aquí es saber diferenciarlo para dar una solución de manera favorable en todos los niveles de vida, hay que capacitarse para que este se resuelva de manera agradable sin perder la armonía entre grupos e instituciones.

3.4.1 Efectos potencialmente positivos del conflicto y sus efectos destructivos

Del contenido del módulo “Manejo de conflictos” del Ministerio de Educación DEGICADE (2004):

Los efectos positivos del conflicto despiertan sentimientos y estimula energías. El conflicto lleva a las personas a estar más atentas, esforzarse más, descubrir mejores medios para realizar las tareas y nuevos enfoques para solucionar los problemas (creatividad). Fortalece sentimientos de identidad. Cuando un grupo entra en conflicto se vuelve más unido e identificado con sus objetivos e intereses. La cohesión generalmente aumenta la motivación por el desempeño. Eleva la capacidad de resiliencia (capacidad para superar la adversidad). Los efectos destructivos del

conflicto crean tensión, las personas manifiestan sentimientos de angustia, preocupación, temor por perder en la disputa, y esto produce frustración. La parte derrotada se queda con un sentimiento de pérdida, de fracaso. (p.10)

Esto aclara cómo manejar el conflicto y a la vez concientizarse en actuar de manera creativa en solucionarlo sin perder la paz en las relaciones interpersonales.

3.5 Disciplina

Para Arbonies en la introducción de su libro *La disciplina de la innovación: Rutinas creativas*, la disciplina es una gestión que se debe manejar, a la vez buscar estrategias para lograr adquirir una buena disciplina, sabiendo que en la actualidad la docilidad de las personas ante ella es desequilibrada y que la mala actitud tiene que ordenarse con reglas de comportamiento.

3.5.1 Disciplina asertiva

Según Charles y Wolfgang (2007) en el libro *Soluciones a los problemas de disciplina y autoridad*, en el capítulo 4: “La disciplina asertiva parece superficialmente ser un modelo conductista, pero de hecho su marco de trabajo conceptual parte del movimiento de la formación del asertividad.” (p. 29) La disciplina asertiva permite llevar a la persona a ser respetado así mismo y a los demás; de esa manera es un modelo para conducir a las personas en participar activamente, consciente del comportamiento, sin lastimar a nadie en la corrección creando diálogo, implementando expectativas para alcanzar el comportamiento adecuado ante la sociedad.

3.5.2 Acuerdo ministerial No. 01-2011

Según la Normativa de Convivencia pacífica y disciplina para una cultura de paz en los centros educativos de fecha Guatemala, 03 de enero de 2011, en su Artículo 2, establece como objetivo “Sensibilizar a la comunidad educativa del proceso educativo, promover la relación armoniosa y pacífica entre sus miembros, proveer de un ambiente seguro y propicio para formar ciudadanos a

la sociedad”. Así mismo en el Artículo 24 establece lo que es la Comisión de Disciplina; indicando que:

Cada centro educativo es el ente superior en materia del régimen disciplinario y de sanción a los educandos, debiendo garantizar la justicia, la equidad, el debido proceso, el derecho de defensa, respetando la integridad y dignidad de los educandos. Corresponde al Supervisor de cada centro educativo, velar por la instauración de dicha comisión al principio de cada ciclo escolar. (p. 8)

La importancia de la comisión de disciplina en el centro educativo es de gran responsabilidad, los docentes deben esmerarse en llevar a término lo que el Ministerio de Educación propone en bien de los educadores y educandos de manera justa y responsable.

3.6 Instituciones educativas

Según Tejada Fernández (2000) “Definir una Institución Educativa (IE) implica adentrarse a aquellos factores humanos que interfieren en el proceso educativo, tales como maestros, alumnos y administradores del proceso. Se debe retomar la práctica de valores, sobre todo los transferidos en la realidad sociocultural, que dependerá en todo sentido de sus saberes previos.” (p. 5) La institución educativa es el lugar donde se puede reforzar los valores, y en donde se enseña a conducirse de manera innovadora.

Es el órgano representativo de un establecimiento educativo, encargado de percibir y registrar los egresos e ingresos económicos generados en diversas actividades, así como controlar y supervisar los gastos que redunden en beneficio del educando. (Acuerdo Presidencial No. 399 reglamento de recaudaciones de fondos en los establecimientos educativos oficiales de la república y en el Acuerdo Ministerial No. 185).

3.6.1 Comisión de disciplina

Es la encargada de velar por el cumplimiento de las leyes vigentes en cuanto a la convivencia armónica entre los estudiantes dentro del establecimiento escolar. (Decreto legislativo No. 27-2003, Ley de protección integral de la niñez y adolescencia, artículo 43. Disciplina de los centros educativos y en el Acuerdo Ministerial No. 01-2011 Normativa de convivencia pacífica y disciplinaria para una cultura de paz en los centros educativos reformado por el acuerdo ministerial 1,505-2013).

3.6.2 Comisión de cultura

La Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 72 dicta que:

Es la comisión que tiene como compromiso fundamental el propiciar espacios de intercambio, creación, difusión y promoción de manifestaciones culturales de diversa índole. Las mismas incluyen manifestaciones artísticas, literatura, pintura, danza, artes escénicas y la trasmisión de tradiciones locales, nacionales e internacionales.

3.6.3 Comisión de evaluación

Según Acuerdo Ministerial 1,171-2010, declara que el “Reglamento de la evaluación de los aprendizajes. Es la responsable de velar por el cumplimiento del reglamento vigente con respecto a la evolución de los aprendizajes en los niveles de educación, preprimaria, primaria y media.”

3.7 Área pedagógica

Jaramillo (2000) afirma del área pedagógica que:

Es la agente que guía el proceso de enseñanza aprendizaje, es responsable de planificar y de basar su práctica docente en el paradigma constructivista que coloca al niño en el centro de la actividad educativa, asegurando ambientes estimulantes de calidad, que propicien la calidez, el

afecto, el respeto, la inclusión, la participación y la solidaridad, valores fundamentales para mantener la armonía e integración social (p. 20).

3.6.1 Escuela

Álvarez, (2010) afirma que:

La escuela es considerada como la forma de vida de la comunidad, es decir, la escuela transmite aquellos aprendizajes y valores que se consideran necesarios en la comunidad y que llevan a los alumnos a utilizar y mejorar sus capacidades en beneficio tanto de la sociedad como en el suyo propio (p. 257)

La escuela como institución tiene determinadas atribuciones dentro del sistema educativo, entre las que destaca la función condensadora o concentradora, ya que es la institución encargada de reunir o aglutinar las influencias que va a transmitir al alumno.

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta

Implementación de Programa de disciplina positiva y asertiva en el Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán del municipio y departamento de Guatemala.

4.2 Introducción

Según los datos alcanzados en el proceso de investigación por medio de la aplicación de diversas técnicas e instrumentos, tales como, guía de observación y de entrevista, así como la matriz FODA, se evidenció que dentro el instituto surge como la problemática más destacada, la ausencia de la disciplina asertiva entre los miembros de la comunidad educativa del Tecún Umán. Para fortalecer esta área, se presenta a la directora, la iniciativa para el desarrollo de un proceso que permite implementar un programa, siendo la propuesta recibida con aceptación por las autoridades del centro educativo. Así es como se procede a solicitar el apoyo a bien de facilitar dicha capacitación.

El objetivo general planteado para el desarrollo de la propuesta se describe de la siguiente manera: Contribuir al mejoramiento del servicio educativo del Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán, potenciando la disciplina asertiva entre los docentes y estudiantes en un clima organizacional, de acuerdo al decreto Ministerial de Educación No. 01-2011.

4.3 Justificación

Es evidente para que una institución desarrolle todos los procesos de forma eficiente y con calidad educativa, se necesita fortalecer una comunicación efectiva entre las autoridades. Se evidenció que la directora del establecimiento, sostenía periódicamente reuniones con padres de familia y

docentes; y en ocasiones, en desacuerdo con la falta de disciplina en los procesos de enseñanza de parte de los docentes, lo cual se detecta en los procesos que se realizan diariamente. Esto origina la importancia de elaborar una guía de disciplina asertiva dentro del centro educativo.

Por medio de esta propuesta se buscó la estrategia para mejorar la disciplina asertiva entre los docentes y estudiantes del Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecun Umán del municipio y departamento de Guatemala. Se capacitó a todos los catedráticos incluidos en el renglón 011 sobre la trascendencia que significa cada uno en la vida de los estudiantes, pues ellos son el futuro impactante para la sociedad. Se logró hacer compromisos firmes de propiciar una convivencia armoniosa entre autoridades, padres de familia y jóvenes.

4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

Dentro de la etapa de diagnóstico institucional realizado en el Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecun Umán, desarrollado por medio del proceso de investigación-acción, utilizando la guía de observación, y entrevista a la directora; se hizo evidente que el factor de mayor relevancia como una debilidad, es la falta de disciplina asertiva entre docentes con autoridades y estudiantes, para propiciar un ambiente pacífico con el equipo de trabajo.

Esto presenta la necesidad de fortalecer un clima laboral, en convivencia pacífica y favoreciendo la confianza para lo cual es necesario generar un proceso que permite renovar el comportamiento y entendimiento de parte de todos los involucrados, concientizando al docente para ser asertivo en la manera de comunicarse, propiciar momentos de compañerismo.

4.5 Objetivos

4.5.1 Objetivo general

Contribuir al mejoramiento del servicio educativo del Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán, potenciando la disciplina asertiva entre los miembros de la comunidad educativa.

4.5.2 Específicos

- Implementar un proyecto de formación docente a través de capacitación en disciplina asertiva.
- Mejorar la efectividad del desempeño docente y la convivencia pacífica entre los miembros de la comunidad educativa para generar un clima armonioso dentro del centro educativo.

4.6 Estrategia

La estrategia consiste en generar un proceso de convivencia pacífica, reflexión y comunicación asertiva entre docentes y autoridades administrativas del Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán. Esta dio inicio con un taller dirigido a los docentes del renglón 011 con el eje principal de la disciplina asertiva; esto fue posible por la gestión realizada por la estudiante practicante profesora María Jiménez Méndez junto con la directora del centro educativo. En este taller fueron involucradas todos los integrantes de la comunidad educativa.

Para fortalecer los aprendizajes obtenidos durante el tiempo de capacitación y con el clima laboral pacífico y armonioso, se propició un momento de convivencia y reflexión entre docentes y personal administrativo, ofreciendo refrigerio a todos los asistentes. Así mismo para mejorar el área de gestión en control, se entregó una guía de la disciplina asertiva lo cual cada docente investigó y

socializó según su experiencia sobre el tema. Llegaron todos a un acuerdo de compromiso con responsabilidad de propiciar la disciplina asertiva dentro del centro educativo.

4.7 Resultados esperados

Socialización de la propuesta de implementación de la guía de la disciplina asertiva a través de un plan de formación docente durante el tiempo de la práctica profesional dirigida, con el apoyo de la directora del instituto, dando a conocer la propuesta sobre la implementación.

Implementación de capacitación docente sobre la disciplina asertiva. Esta se realizó en las instalaciones del instituto en los días 28, 29 y 30 de octubre del año 2019 con la participación de los docentes del renglón 011 y personal administrativo de la institución y la directora, quien dirigió el primer día de la capacitación por dos horas, al mismo tiempo el Licenciado Gustavo Gonzales Gutiérrez impartió el segundo y tercer día con el tiempo de una hora cada una.

Registro de la documentación completa de expedientes de los docentes. Este debe llevar la información del desempeño laboral, dejando un registro de actualización, al mismo tiempo el registro de control de firmas (libro estilo de actas) para priorizar la puntualidad de cada docente.

4.8 Actividades

- Concretar citas con la directora del establecimiento para dar a conocer la propuesta.
- Entrevista con la directora sobre el aspecto del servicio con la comunidad educativa y administrativa.
- Enlistar parámetros y priorizar los más relevantes.
- Gestionar la propuesta con la intervención de la asesora de práctica.
- Solicitar el permiso para la capacitación de la propuesta.
- Capacitación sobre la disciplina asertiva con la participación de la Directora Licenciada Sonia Margarita Morales Sandoval y del Licenciado Gustavo González Gutiérrez
- Entregar la guía de disciplina asertiva a la directora de la institución.

4.9 Cronograma de actividades

Tabla 2 Cronograma de Actividades

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
<p>Estrategia para el mejoramiento de la disciplina asertiva entre la comunidad educativa del Instituto Tecún Umán del municipio de Guatemala.</p> <p>Se inicia con unas tres capacitaciones al personal docente del renglón 011 y personal administrativo del centro educativo para fortalecer la disciplina asertiva y con ello mejorar la gestión del procedimiento de manera pacífica de parte de los docentes.</p>	1. Socialización con la directora sobre la propuesta de la implementación de la disciplina asertiva.	<p>Concretar citas con la directora del centro educativo para dar a conocer la propuesta.</p> <p>Entrevista con la directora del centro educativo para parámetros y aspectos incluidos dentro del plan.</p>	X			
	2. Establecimiento y aspectos de programas de la disciplina asertiva y desempeño docente.	<p>Enlistar parámetros y priorizar los más relevantes.</p>	X			
	3. Implementación de capacitación a docentes del renglón 011 sobre la disciplina asertiva.	<p>Gestionar por medio de la directora del instituto y la estudiante practicante.</p>	X			
			X			

Fuente: elaboración propia

4.10 Metodología

Aprovechar los recursos y la convivencia pacífica hace posible la implementación de la capacitación docente en la disciplina asertiva dirigida por el personal docente del centro educativo. Para Lucio Gil en su libro *Formación docente horizontes y rutas de innovación*, “La formación docente respondió a una concepción de educación popular; la masividad de la demanda tuvo que ser atendida por nuevos maestros que recibieron entrenamiento rápido, funcional y limitado en cuanto a infraestructura, medios didácticos y recursos humanos calificados” (p. 57), resaltando la importancia de la formación que permite estructurar de forma creativa e innovadora la gestión de los recursos didácticos y pedagógicos.

Según Charles H. y Wolfgang (2007) en el libro *Soluciones a los problemas de disciplina y autoridad*, en el capítulo 4, señalan: “La disciplina Asertiva parece superficialmente ser un modelo conductista, pero de hecho su marco de trabajo conceptual parte del movimiento de la formación de la asertividad.” (p. 29) La formación de asertividad ayuda a una convivencia y comunicación en armonía porque la disciplina asertiva facilita a las personas su relación social desde sus valores y principios.

4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

Luego de la implementación de las estrategias de la disciplina asertiva dirigida a los docentes, realizadas por la estudiante practicante, se establece el seguimiento a las relaciones de convivencia pacífica entre los miembros de la comunidad educativa propiciando con esto un clima disciplinario asertivo y armonioso. La directora será encargada de dar continuidad al proceso procurando fortalecerlo durante el ciclo escolar dando monitoreo por medio de talleres dirigidos y socializando la importancia de la disciplina asertiva.

4.12 Recursos

4.12.1 Humanos

Los recursos humanos que fueron partícipes durante la implementación de la propuesta fueron autoridades del centro educativo, entre ellas Licenciada Sonia Margarita Morales Sandoval quien es directora del centro educativo; la asesora de practica dirigida, Licenciada Ingrid Joanna Paniagua Marín quien acompaña y autorizó el proceso; el Licenciado Gustavo Gonzales Gutiérrez capacitador de la disciplina asertiva y estudiante practicante profesora María Jiménez Méndez.

4.12.2 Materiales

Dentro de los recursos materiales que fueron utilizados durante la implementación de la propuesta se describen hojas papel bond utilizadas para realización de impresiones para la guía de disciplina asertiva y formatos de evaluación, así como las hojas de entrevistas y la guía de observación. Computadora utilizada para la digitalización del informe y desempeño laboral, impresora, utilizada para impresión de la guía de la capacitación, cuaderno, utilizado para anotar experiencias diarias; así como alimentos tales como magdalena, pan con pollo, café, azúcar, los cuales fueron ofrecidos a los asistentes luego de haber concluido la capacitación docente en la disciplina asertiva.

4.13 Presupuesto

Tabla 3 Presupuesto

Materiales	Costo
Hojas de papel bond tamaño carta	Q 50.00
Lápices, impresiones del informe	Q 200.00
Cuaderno para apuntes	Q 10.00
Guía de la capacitación de la disciplina asertiva	Q 65.00
Alimentación	Q 200.00
Total	Q 425.00

Fuente: elaboración propia.

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

Proceso de sistematización

La Práctica Profesional Dirigida se realizó en el Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán del municipio y departamento de Guatemala, en un lapso de 200 horas comprendidos del 02 de julio al 9 de octubre, en el horario de lunes a viernes de 10:00 13:00 horas en la jornada matutina, con el apoyo de la Directora Licenciada Sonia Margarita Morales Sandoval.

Los aprendizajes obtenidos durante el proceso del diseño e implementación de la propuesta han sido significativos. Esta etapa dió inicio con incertidumbre por emprender nuevas experiencias siendo bien recibida por la Directora la Licenciada Sonia Margarita Morales Sandoval quien con amabilidad mostró apertura y disposición para facilitar lo que fuese necesario durante el tiempo de la realización de la práctica en el centro educativo. Los docentes, estudiantes y las personas que laboran en el centro educativo se mostraron cordiales y amables durante todo el proceso reconociendo que al principio había temor porque anteriormente no se tenía una experiencia en un centro educativo del sector público.

Como parte del proceso fue necesario dejar registro de las actividades vividas utilizando la bitácora o diario de campo; estas anotaciones fueron útiles en el desarrollo de la sistematización de la experiencia. La Práctica Profesional Dirigida es un conjunto de opciones que se desarrollan para realizar la investigación o proyecto final del proceso de la formación académica de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa conforme al Reglamento Académico, UPANA (2010) Capítulo 3 del Sistema de Egreso.

5.1 Experiencia vivida

Con el fin de poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la etapa de la práctica y de la formación profesional y luego de haber realizado un diagnóstico institucional a través de la aplicación de diversos instrumentos de recolección de datos, se evidencia la necesidad de establecer una propuesta de mejora al centro educativo, la cual consiste en un plan para el fortalecimiento de la convivencia pacífica entre los miembros de la comunidad educativa delimitando las fortalezas y debilidades para priorizar y medir la factibilidad y con qué temporalidad cuenta para plantearla con las autoridades del centro educativo.

5.2 Reconstrucción histórica

Al presentar una reconstrucción histórica del proceso vivido durante la etapa de Práctica Profesional se hace un recuento de los momentos importantes que se convirtieron en aprendizajes, consiguiendo con ello la implementación de los conocimientos adquiridos durante la etapa de formación académica.

La primera semana inició la Práctica Profesional dirigida en el Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán, dirigida por Licenciada Sonia Margarita Morales Sandoval con el horario de nueve de la mañana a una de la tarde, el primer día se dio la bienvenida por parte del director, juntamente con los docentes, se recibió instrucciones de las actividades que se realizan dentro de la institución educativa.

Entre los procesos más relevantes se tuvo la oportunidad de hacer una asistencia técnica en la dirección en el área administrativa, se apoyó con el ordenamiento de las carpetas de archivo y expedientes de los estudiantes de primero a tercero básico en las cuatro secciones, verificando que tuvieran hoja de compromiso de responsabilidades del ciclo escolar firmada por el padre de familia y sellada por la dirección del instituto.

Otras actividades a mencionar, son la revisión de tarjetas de calificación en los tres niveles, archivó de documentos que no aparecen en el listado de los estudiantes que han emigrado al país americano o por traslado de domicilio para dar de baja en el portal del SIRE, así mismo se elaboraron oficios para enviar a los padres de familia de los estudiantes que obtuvieron los primeros lugares en las calificaciones de la segunda unidad.

Dentro de las actividades realizadas en el área como observación docente, se revisó la actualización de expedientes, atención a estudiantes en diferentes actividades, formatos de evaluación, se llenó talonario de recibos de control de pago de conserje, se clasificó y entregaron en cada sección, se elaboró conocimiento de entrega de papelería al padre de familia por retiro de la institución, se realizó listado de estudiantes de segundo básico con formato de la Dirección Departamental para la aportación de libros de lectura.

Se entregó a los docentes el listado de estudiantes que necesitan reforzamiento en las diferentes áreas y subáreas para integrar estrategias de enseñanza- aprendizaje y que no sean retirados por los padres de familia por las bajas calificaciones, se revisó expedientes de estudiantes que no solicitaron su papelería, se archivaron y rotularon en un lugar de fácil acceso para la directora.

Después de ejecutar la etapa diagnóstica y habiendo definido las debilidades con mayor relevancia a través del FODA se procedió a socializar con las autoridades del centro educativo una propuesta de implementación de programa de disciplina positiva y asertiva, consiguiendo con ello su aprobación en beneficio de una convivencia pacífica.

Se hizo un análisis y aspectos a considerar para la implementación del programa de capacitación a través de talleres con un tiempo estimado de dos horas por tres días, es así como se elaboró una guía de disciplina asertiva. Se solicitó el apoyo de la directora y de los docentes para investigar sobre el tema y para profundizar sobre la información que se desarrolló en el taller, al finalizar la actividad se dio un refrigerio, cubriendo los gastos de alimentación por la estudiante practicante.

Del 28 al 30 de octubre del año 2019 en las instalaciones del Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán del municipio y departamento de Guatemala teniendo una asistencia de 10 participantes, la licenciada Sonia Margarita Morales Sandoval, quien ofreciendo desarrollar un taller dirigido a docentes, hizo reflexionar sobre la importancia de la disciplina asertiva, así como la necesidad que tiene la juventud guatemalteca en la actualidad.

5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta

Con base a los objetivos planteados surgen las actividades y resultados de la propuesta, las cuales se conforman de una manera participativa e innovadora, facilitando el involucramiento en las actividades escolares de todos los miembros del equipo del centro educativo para alcanzar la disciplina asertiva aplicando estrategias que dan como resultado un ambiente laboral agradable.

La directora y docentes tienen la responsabilidad del proceso de enseñanza aprendizaje y lograr una educación de calidad y exitosa. Se trazarán las metas en la misma dirección, con una disciplina asertiva y positiva la cual es de vital importancia para fomentar la participación y compromiso de los profesores como mediadores del aprendizaje en los estudiantes.

En definitiva, se debe crear conciencia acerca de lo importante que es saber comportarse de forma positiva. Además, entender que la convivencia pacífica entre los docentes implica responsabilidad con los estudiantes de ingeniar diversas formas para fomentar y ver que se lleve a cabo y que al final eleve el desempeño laboral, es necesario tomar en cuenta no solo la conducta sino también una adecuada comunicación ya que es parte fundamental para el éxito de los centros educativos.

El objetivo de la sistematización de la propuesta es recuperar experiencia vivida durante la implementación de estrategia para el mejoramiento de la convivencia pacífica y efectiva entre los miembros de la comunidad educativa del Instituto Nacional para Varones Tecún Umán, ubicado en el municipio y departamento de Guatemala, con el fin de alcanzar aprendizajes significativos durante el proceso, estos a su vez fructificaron en beneficio de los educandos. En el cumplimiento

del objetivo general planteado en el marco teórico en el cual consiste en contribuir al mejoramiento del servicio educativo del Instituto Nacional para Varones Tecún Umán potenciando la disciplina asertiva entre los docentes y estudiantes en un clima organizacional sobre todo una convivencia pacífica según el decreto Ministerial de Educación No. 01-2011.

5.4 Principales lecciones aprendidas

La disciplina asertiva positiva es fundamental para el desarrollo de la sociedad y naturalmente, es imprescindible para que la institución educativa pueda llevar a cabo las funciones que le permitirán alcanzar sus objetivos.

La directora como supervisora del centro educativo, debe planificar, organizar, controlar y coordinar la actividad escolar y para ello se requiere ser un líder creativo que integre diversas estrategias para establecer el compromiso de los docentes.

Las diferentes actividades desarrolladas en la dirección del Instituto Nacional de Educación Básica para Varones Tecún Umán sirvieron para poner en práctica los conocimientos previos que durante el proceso académico se fueron adquiriendo.

La directora y docentes deben tener habilidades para solucionar conflictos con la comunidad educativa, tomando en cuenta las necesidades de cada integrante con una relación cordial y de respeto para que la comunicación sea eficiente en un clima de convivencia pacífica.

La resistencia a la innovación tecnológica genera inseguridad en los docentes, al no querer utilizar técnicas que faciliten el proceso de enseñanza – aprendizaje; utilizando los recursos con los que cuenta la institución educativa se puede lograr resultados positivos en los estudiantes.

Conclusiones

En la Práctica Profesional se diseñó una guía de disciplina asertiva como estrategia para establecer una formación que permitirá a la directora trabajar en equipo de docentes, que le proporcionará a la institución una relación entre los objetivos, las metas propuestas, el actuar y el direccionamiento que se le da a las actividades.

La directora propicia una comunicación favorable, que desarrolla en los docentes la capacidad de trabajar de manera colaborativa en la disciplina asertiva, permitiendo reformar la labor educativa para que los estudiantes se involucren con responsabilidad a realizar las diferentes tareas escolares.

Para no afectar el entorno de las instituciones educativas, es importante establecer métodos de la disciplina asertiva y positiva que permita crear en la comunidad educativa una cultura participativa pacífica integradora y motivacional, que se tornen, precisas y concretas.

La directora y docentes deben trabajar en unidad, para mantener un ambiente agradable que favorezca las relaciones personales, ser capaces de respetar las diferentes aportaciones que se realicen y tomar las sugerencias como una crítica constructiva de mejora y no como una agresión.

La Práctica Profesional Dirigida permitió analizar, argumentar y plantear propuestas de acción que genere como resultado un clima laboral adecuado, lo cual la directora y docentes apoyaron de ser partícipes de la propuesta.

Referencias

Ancona, M. (2015). *El reto de ser padres*. México [s.e.]

Ander, E. (2001). *El trabajo en equipo*. México: Progreso. S.A.

Hernando, D. (2002). *La vida en familia*. Escuela de padres. Bogotá, Colombia.

Holguín, M. (2017). *La comunicación efectiva*. Ecuador. Samborondom.

Maxwell John (2007). *Desarrolle el líder que está en usted*. Estados de América. Caribe.

Mercado (2009). *Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales y humanidades*. México. [s.e.]

MINEDUC (2011). *Normativa de convivencia pacífica y disciplina para una cultura de paz en los centros educativos*. Guatemala.

Peinado (2015) *Métodos técnicas e instrumentos en la investigación criminológica*. Madrid. Dikynson.

Rocha, M. (2015). *Metodología de la investigación*. México. Progreso S.A.

Anexos

Anexo 1 Cartas de autoridades

Guatemala, 10 de junio de 2019

Licenciada
Flor de María Bonilla
Coordinadora
Universidad Panamericana
Presente

Respetable licenciada Bonilla:

Yo, María Jiménez Méndez, estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, del Campus central, con número de camé 201501124 solicito autorización para realizar la práctica profesional dirigida en el Instituto Nacional de educación básica TECUN UMAN, que está a cargo la Directora Sonia Morales, ubicado en 14 av. 25-07 zona 5 ciudad capital, teléfono 59710823, en la jornada matutina.

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

Atentamente,



María Jiménez Méndez


Camé 201501124

Correo electrónico: María77mendez@gmail.com



a. Flor de María Bonilla
Coordinadora
Unidad de Ciencias de la Educación
Universidad Panamericana

Recibido
12-07-2019



Anexo 2 Ficha informativa del estudiante

FICHA INFORMATIVA DEL ESTUDIANTE

1. Datos personales del estudiante

- a. Nombre completo del/la estudiante practicante: María Jiménez Méndez.
b. Carné: 201501124
c. Fecha de nacimiento: 10 de agosto de 1977 Edad 43 años
d. Dirección: 26 calle 0 avenida zona 5 ciudad capital
e. Números de teléfono. 49963359móvil: 49963358
f. Dirección electrónica: maria77mendez@gmai.com - 201501124@upana.edu.gt

2. Datos de la institución educativa en donde realizó la Práctica Administrativa

- i. Nombre de la institución educativa: Instituto Nacional Básico para varones Tecun Umán.
ii. Nombre del jefe inmediato: Licenciada Sonia Margarita Morales Sandoval
iii. Dirección: 14°. AV.25-07 Zona 5
iv. Números de teléfonos: 59710823
v. Dirección electrónica: intu36@hotmail.com

3. Datos de la práctica

- a. Período del: 2 de julio al: 7 de octubre del año 2019

4. Nombre del jefe inmediato y/o supervisor

- b. Por la institución educativa. Nombre y firma:

Licenciada Sonia Margarita Morales Sandoval

- c. Por la Universidad Panamericana: Nombre y firma:

Licenciada Ingrid Joanna Paniagua

Lugar y fecha del informe: Guatemala 15 de al octubre del año 2019



Firma y sello de la Institución Educativa.

Vo. Bo. Catedrática Práctica Supervisada.

Anexo 3 constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica

Acta N0.1-2019

En la ciudad de Guatemala el 21 de noviembre de 2019, siendo las (11:00) once horas A.M reunidos en la dirección del centro educativo Instituto Nacional básico para Tecun Umán, Se le dio a conocer a la directora Licenciada Sonia Morales Sandoval y la practicante de la Universidad panamericana de Guatemala, María Jiménez Méndez con número de carnet 201501124 de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, para dejar constar lo siguiente: Primero : cumplió con excelencia el ejercicio de la práctica Profesional dirigida durante (200) doscientas horas, comprendidas de 9 de julio al octubre 2019 . Segundo: La practicante presentó al centro educativo la implementación de Programa de disciplina positiva y asertiva en el Instituto Nacional de Educación Básica Tecun Umán del municipio y departamento de Guatemala. Tercero: Elaboró una guía sobre la disciplina asertiva positiva de forma impresa el cual constituye un valioso aporte para la institución. Cuarto: No habiendo más que hacer constar, se da por Finalizada la presente en el mismo lugar y fecha quince minutos después de su inicio, firmando de conformidad quienes intervinieron. Damos fe.

F. 


Licenciada. Sonia Margarita Morales

Sandoval Nombre y apellidos

Directora

F. 

María Jiménez

Méndez Estudiante

Practicante

Guatemala, 22 de octubre de 2019

Licenciada:
Sonia Margarita Morales Sandoval.
Directora del Instituto Nacional Básico TECUN UMÁN.
4ª. Avenida 25-07 zona 5, Ciudad Capital.
Guatemala, C. A.

Respetable Licenciada Morales:

Reciba un cordial saludo.

Yo, María Jiménez Méndez, estudiante de la carrera de **Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**, del Campus Central, con número de carné 201501124 solicito a usted pueda dar la autorización para que se pueda realizar una capacitación a los docentes sobre el DISCIPLINA POSITIVA vasado en Normas de convivencia pacífica para desarrollar con los estudiantes, según el acuerdo Ministerial No. 01-2011 y Programa Nacional de Valores del Ministerio de Educación Con duración de una hora estimada el día que usted tan amablemente considere.

Esperando que su respuesta sea favorable en beneficio de la formación integral educativa para cada uno de sus docentes, y sabiendo de sus buenos oficios y de su grata colaboración hacia mi persona durante el periodo de práctica, siendo esta capacitación primordial para la culminación y aprobación de mi propuesta y finalización de la misma.

De antemano agradezco la atención al misma me suscribo de uste su más atenta y segura servidora.

Atentamente,

Firma:



María Jiménez Méndez
Maria77mendez@gmail.com
Carné 201501124

Recibí
Sonia Morales



Anexo 4 Galería fotográfica



Entrega de la guía de la propuesta



Revisión del título de la propuesta



Refrigerio después del taller de la propuesta



Asistencia técnica en Dirección del centro educativo