



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

*"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"*

Facultad de Ciencias de la Educación

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

**Modelo de capacitaciones para fortalecer los conocimientos y funciones  
pedagógicas administrativas del distrito 07-01-05 del municipio y  
departamento de Sololá**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Ana Jeatz Ben

Guatemala

2020

**Modelo de capacitaciones para fortalecer los conocimientos y funciones  
pedagógicas administrativas del distrito 07-01-05 del municipio y  
departamento de Sololá**  
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Ana Jeatz Ben

Licenciado Jorge Mario Zelada Sánchez (**Asesor**)

Magíster María Eugenia Valdés Tock (**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 Facultad de Ciencias de la Educación**

**M.A. Sandy J. 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: Ana Jeatz Ben**  
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 279.29112019.

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: **“Modelo de capacitaciones para fortalecer los conocimientos y funciones pedagógicas administrativas del distrito 07-01-05 del municipio y departamento de Sololá”** Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
2. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
4. Por lo antes expuesto, la estudiante **Ana Jeatz Ben**, 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, 30 de noviembre del 2019 -----

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Crear un Modelo de Capacitaciones, para Fortalecer los Conocimientos y Funciones Pedagógicas, Administrativas del Distrito 07-01-05 del municipio y Departamento de Sololá** Presentado por la estudiante: **Ana Jeatz Ben.** Previo a optar al Grado Académico de **Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente



Asesor (a)

MSc. Jorge Mario Zelada Sánchez  
Número de colegiado 14,211

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,  
Guatemala 14 de abril, del 2020

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Modelo de capacitaciones para fortalecer los conocimientos y funciones pedagógicas administrativas del distrito 07-01-05 del municipio y departamento de Sololá**. Presentado por la estudiante: **Ana Jeatz Ben**. 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.

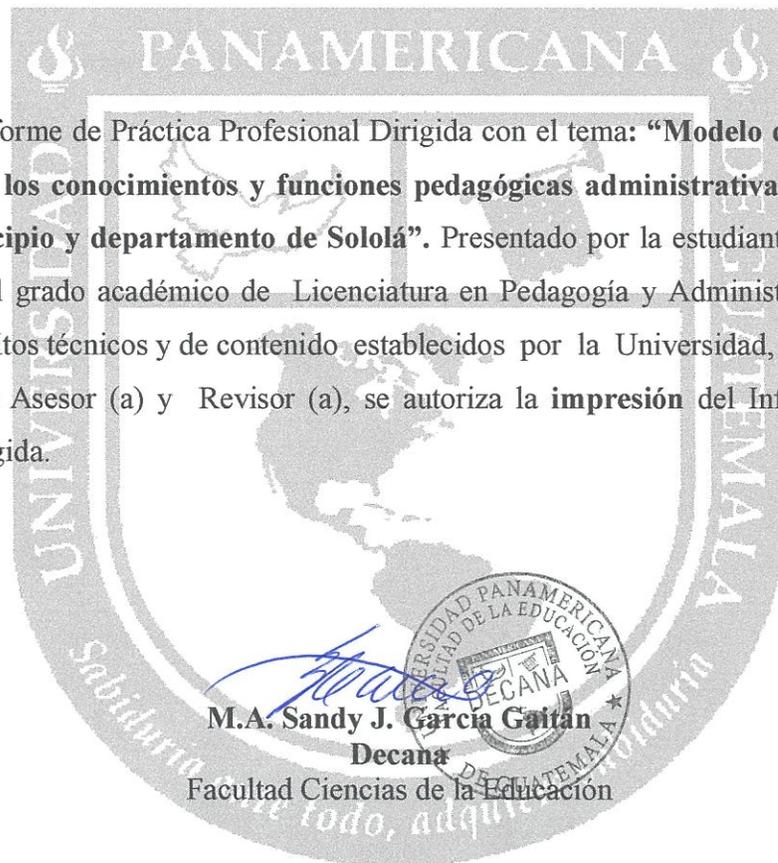
*María Eugenia Valdés Tock*

**Revisora**

**Magíster María Eugenia Valdés Tock**  
**Colegiado 11050**

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, quince de abril dos mil veinte.-----

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Modelo de capacitaciones para fortalecer los conocimientos y funciones pedagógicas administrativas del distrito 07-01-05 del municipio y departamento de Sololá”**. Presentado por la estudiante **Ana Jeatz Ben** 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. Garcia Gaitan**  
**Decana**  
Facultad Ciencias de la Educación

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

## Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1	
Marco contextual	1
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	1
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	5
1.6 Fortalezas de la institución	6
1.7 Limitantes de la institución	6
1.8 Problemática de la institución	6
Capítulo 2	
Diagnóstico institucional	7
2.1 Problemática	7
2.2 FODA sistémico	7
2.3 Árbol de problemas	9
2.4 Árbol de objetivos	10
2.5 Metodología	11
2.5.1 Investigación	11
2.5.2 Descriptiva	11
2.5.3 Predictiva	11

2.5.4 Cuantitativa	12
2.5.5 Cualitativa	12
2.5.6 Acción	12
2.6 Técnicas	13
2.6.1 Técnicas	13
2.6.2 Observación	13
2.6.3 Planificación	14
2.6.4 Entrevista	14
2.6.5 Encuesta	14
2.6.6 Test	14
2.7 Instrumentos	15
2.7.1 FODA sistémico	15
2.7.2 La observación	15
2.7.3 Entrevista	16
2.7.4 Diario de campo	16
2.7.5 Estudio de casos	16
2.7.6 Guía de observación	16
2.7.7 Acta	17
2.8 Informantes	17
2.8.1 Supervisores	18
2.8.2 Directores	18
2.8.3 Docentes	18
2.8.4 Secretaria	18
2.8.5 Estudiantes	19
2.8.6 Padres de familia	19
2.9. Resultados del diagnóstico institucional	19
2.9.1 Resultado	19
2.9.2 Diagnóstico	19
2.9.3 Institucional	20

Capítulo 3	22
Marco teórico	22
3.1 Modelo	22
3.2 Capacitación	23
3.3 Fortalecer	24
3.4 Conocimiento	24
3.5 Función	25
3.6 Pedagógica	26
3.7 Administrativa	27
Capítulo 4	
Propuesta	29
4.1 Nombre de la propuesta	29
4.2 Introducción	29
4.3 Justificación	30
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta	30
4.5 Objetivos	31
4.5.1 Objetivo general	31
4.5.2 Específicos	31
4.6 Estrategia	31
4.7 Resultados esperados	31
4.8 Actividades	32
4.9 Cronograma de actividades	33
4.10 Metodología	34
4.10.1 Analítica	34
4.10.2 Deductiva	34
4.10.3 Mapeo	34
4.10.4 Dialéctico	34
4.10.5 Expositivo	34
4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	35

4.12 Recursos	35
4.12.1 Humanos	35
4.12.2 Materiales	35
4.13 Presupuesto	36
Capítulo 5	
Sistematización de la propuesta	37
5.1 Proceso de sistematización	37
5.2 Experiencia vivida	38
5.3 Reconstrucción histórica	39
5.4 Objeto de la sistematización de la propuesta	40
5.5 Principales lecciones aprendidas	41
Conclusiones	42
Recomendaciones	43
Referencias	44
Anexos	50

## **Resumen**

En el presente informe se evidencian los procedimientos ejecutados durante la Práctica Profesional Dirigida, estableciendo el desempeño técnico e investigativo del proceso educativo, con una recapitulación y reconstrucción histórica del proceso ejecutado. En el capítulo se describe el marco contextual de la institución, la ubicación, la reseña histórica de la institución, a través de una visión y misión, con una estructura organizativa, formada por un organigrama que ayudó al estudiante a conocer a profundidad la institución y, por ende, las necesidades de la misma.

En el capítulo 2 se dio a conocer el diagnóstico institucional donde se detectó la problemática, utilizando metodologías, para la construcción de un concepto por medio de la investigación utilizando diferentes técnicas, e instrumentos que enfocó al estudiante a buscar soluciones concretas de la problemática para profundizar y buscar acciones para resolver el problema. Luego, en el capítulo 3 se detalla el marco teórico, que comprende la revisión de literaturas y la adopción de una teoría o desarrollo de una perspectiva teórica. Pilar fundamental de la investigación, que se construye con fundamentos legales formados por definiciones, frases, concepto y cada teoría que fue investigada para dar sentido a la propuesta realizada.

El capítulo 4 conlleva el planteamiento central de la propuesta, a través del alcance de una planificación y preparación con resultado del FODA sistémico, para la sostenibilidad de la comunidad educativa. Finalmente, el capítulo 5 describe la sistematización de la propuesta, el proceso de la sistematización, la experiencia vivida, la reconstrucción histórica, el objetivo de la sistematización de la propuesta, las principales lecciones aprendidas, donde el estudiante durante el período de la práctica, se enfrentó a la realidad educativa, con la adquisición de nuevos conocimientos para una intervención futura.

## **Introducción**

El proceso de la Práctica Profesional Dirigida de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Universidad Panamericana, sede Sololá, se conformó con la aplicación de los conocimientos técnicos y teóricos adquiridos en la fase de preparación y aprendizaje llevados al campo de acción. La práctica se realizó en el municipio y departamento de Sololá, en la Supervisión Educativa del distrito escolar 07-01-05, donde se obtuvo el espacio para desarrollar e intervenir como profesional en el área educativa-administrativa, donde partiendo de un diagnóstico institucional y con el apoyo del FODA sistémico, se logró la identificación de la problemática que dicha institución presentaba, lo cual dio paso a la posibilidad de presentar una propuesta y la toma de acciones concretas para las posibles soluciones del problema encontrado.

De una forma sistematizada se logró el desarrollo de las diferentes acciones a ejecutar, como la construcción histórica, las lecciones aprendidas y sobre todo, la sostenibilidad de la propuesta planteada para el mejor desempeño de labores educativas y administrativas. El presente informe documenta el proceso de la práctica partiendo desde un diagnóstico institucional, el desarrollo de acciones y actividades, técnicas y metodología que se utilizaron para la ejecución y desarrollo de la propuesta planteada hacia la institución. El estudiante, con el apoyo y coordinación del personal de la institución jugó el rol profesional enfrentándose a la realidad educativa.

# **Capítulo 1**

## **Marco contextual**

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

Nombre de la Institución: Supervisión Educativa 07-01-05

Dirección: 5ª. Calle Peatonal, 4-49 zona 1, colonia El Cerrito, Barrio San Antonio, Sololá.

Teléfono: (502) 4780-0499

E-mail: supervision070105@gmail.com

Encargada: Licenciada Estela Ben Ajcalón de Tuy

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

La Supervisión Educativa es un factor determinante de desarrollo y mejoramiento del sistema educativo, considerándosele como columna vertebral del mismo. Se inició en el país el 2 de enero de 1875, por medio del Decreto Número 130 se emitió la Primera Ley Orgánica de Instrucción Pública Primaria, con la finalidad de lograr la organización, dirección e inspección de la enseñanza primaria pública.

La Supervisión Educativa nació ejerciendo una acción eminentemente fiscalizadora de inspección a la escuela, primordialmente a los maestros de las escuelas primarias oficiales. Más tarde, la función fiscalizadora le dio un giro considerable, el 23 de septiembre de 1881, se acordó realizar durante los meses de noviembre y diciembre, actividades de capacitación con el objeto de la supervisión y el mejoramiento de los maestros.

Esto significó un avance, pero en el lapso de 1930 a 1944 nuevamente se practicó la función de inspección, ya que las tareas del supervisor se circunscribían a vigilar, ordenar, exigir, localizar fallas y errores, a amonestar, reportar y atemorizar a los maestros. El inspector técnico únicamente visitaba las escuelas primarias urbanas locales, no así las rurales, como consecuencia del bajo

suelo que devengaba, por no contar con viáticos y por la falta de medios de locomoción. En ese período muchas cabeceras municipales se consideraban rurales, y por ello se le encargaba la vigilancia de los maestros al regidor municipal, y en las aldeas al alcalde auxiliar que generalmente era una persona analfabeta.

En 1948, se creó la Dirección de Núcleos Escolares Campesinos, considerando algunas experiencias exitosas en Bolivia años antes. Esta entidad hizo funcionar 20 núcleos localizados en 13 departamentos de la República, ejerciéndose una función supervisora, orientadora y de dotación de materiales auxiliares para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje en 437 escuelas de educación primaria urbana y rural. Esta organización no atendió 9 departamentos que se quedaron en el abandono. En enero de 1965 en lugar de los Núcleos Escolares Campesinos se crearon las Supervisiones de Distritos Escolares, sistema que abarco toda la República, mejorando tanto cualitativamente como cuantitativamente la Supervisión Educativa Nacional.

Con la experiencia de los núcleos escolares campesinos de la Dirección de Desarrollo Socioeducativo Rural creó en el año de 1974 los Núcleos Educativos para el Desarrollo –NEPADE– en los departamentos de Quiché y Sololá, Extendiéndose posteriormente a los departamentos de Alta Verapaz, Baja Verapaz, Chimaltenango y los municipios del departamento de Guatemala.

La Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con la finalidad de mejorar la educación nacional, estableció una carrera para supervisores, y en el año 1962 egresó de dicha facultad la primera y única promoción que obtuvo el Diploma de Supervisores de Educación Primaria. A partir de 1976, un grupo de supervisores de educación en servicio realizó estudios en la Universidad Rafael Landívar, con el propósito de obtener el título de Supervisor Educativo. La escuela de Profesores de Enseñanza Media de EFPEM de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, conjuntamente con el Ministerio de Educación crearon el Programa de Formación de Administradores y Supervisores Educativos con el Objetivo de dotar al Sistema Educativo Nacional de personal con formación académica para desempeñar las funciones de Administración y Supervisión Educativa.

En 1989 como consecuencia de una larga huelga generalizadora de maestros en la que participaron los Supervisores Educativos, el Gobierno mediante acuerdo gubernativo, suprimió todos los puestos de la Supervisión Educativa del país y por la necesidad de este servicio, ante la carencia de estos puestos, como una medida de emergencia y temporal se puso en funcionamiento las unidades de coordinación educativa que en alguna medida sustituían las funciones de la Supervisión Educativa. En 1991, se hace un estudio para considerar la Supervisión Educativa y en 1992 se crearon los puestos de Supervisores Educativos y con la emisión de los nombramientos se pone en marcha nuevamente el Sistema Nacional de Supervisión Educativa, el cual está vigente.

Diversos proyectos y programas en diferentes momentos han realizado jornadas de capacitación y actualización de los supervisores educativos, pero dado a la dinámica del proceso educativo se hace un programa permanente de capacitación para los Supervisores en servicio, para mejorar su desempeño.

### **1.3 Visión y misión**

#### 1.3.1 Visión

Ser una institución que promueve innovación en la práctica educativa, generador de estrategias para crear oportunidades y el fortalecimiento de las vivencias comunitarias.

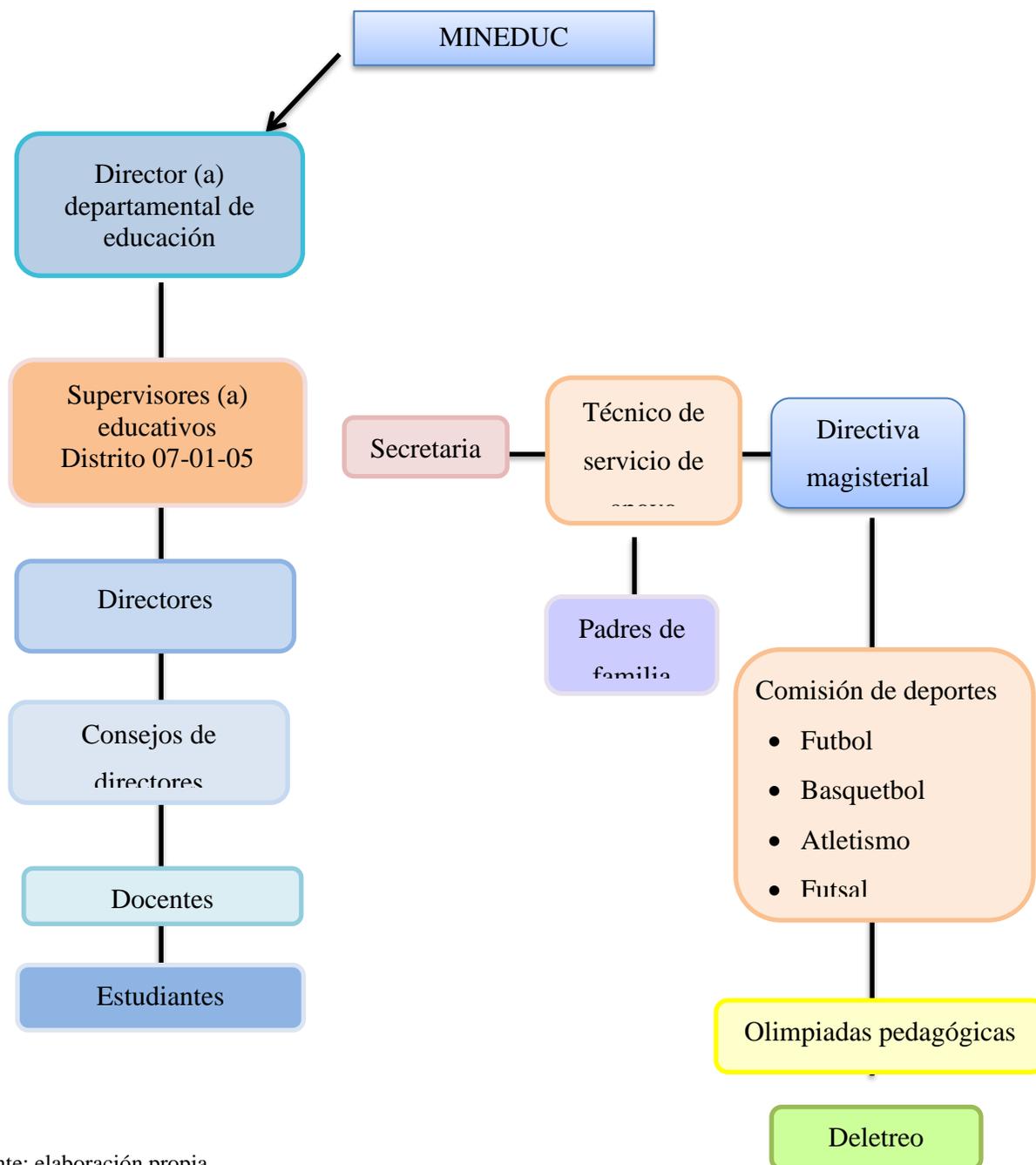
#### 1.3.2 Misión

Somos una institución que orienta, acompaña, evalúa y coordina acciones del trabajo que desarrollan los docentes en los centros educativos, instituciones afines; propicia además un clima de estabilidad dentro de la comunidad educativa para lograr la calidad y la convivencia dentro de un marco de interculturalidad y respeto de los valores comunitarios.

## 1.4 Estructura organizativa

### 1.4.1 Organigrama

**Figura No. 1**  
**Organigrama**



Fuente: elaboración propia

## 1.4.2 Autoridades

Las autoridades de la institución son las siguientes:

- Directora departamental de educación
- Supervisores
- Directores
- Docentes
- Padres de familia

## 1.5 Ubicación geográfica

La institución se ubica en el punto que muestra la siguiente imagen.

**Imagen No. 1**  
**Ubicación de la institución**



Fuente: elaboración propia

## **1.6 Fortalezas de la institución**

Los puntos fuertes de la institución son los siguientes:

- Asignación de supervisor, por autoridad.
- Competente para todas las actividades que conlleva al mejoramiento del docente.
- Archivos actualizados.
- Cuenta con mobiliario y equipo necesario para el funcionamiento.
- Juntas directivas de docentes.
- Cuentan con comisión de deportes.
- Cuentan con grupos de docentes para revisión de expedientes.
- Coordinación con directores.
- Cuenta con personal capacitado.

## **1.7 Limitantes de la institución**

Dentro del proceso FODA institucional resaltaron las siguientes limitaciones: no cuentan con una guía o documento informativo abierto al público, entre ella también se encuentra la ausencia de la supervisora en actividades de monitoreo y participación en actividades, la falta de estabilidad de un supervisor y personal para que de forma permanente realicen sus funciones, deficiencia en el desarrollo de sus funciones y sobre todo personal preparado y capaz de ejercer el puesto.

## **1.8 Problemática de la institución**

La priorización del problema se llevó a cabo a través del FODA y entrevistas con los docentes y personas de la institución donde, como resultado reflejó la falta de una correspondencia administrativa en la cual ayude al mejor funcionamiento pedagógico y administrativo para una mejor educación.

## Capítulo 2

### Diagnóstico institucional

#### 2.1 Problemática

Dentro de la priorización de problemas que se llevó a cabo en la institución, con el apoyo de técnicas e informantes se visualizó la necesidad de crear un modelo de capacitaciones, para fortalecer los conocimientos y funciones pedagógicas administrativas del distrito 07-01-05 del municipio y departamento de Sololá.

#### 2.2 FODA sistémico

**Tabla No. 1**  
**FODA sistémico**

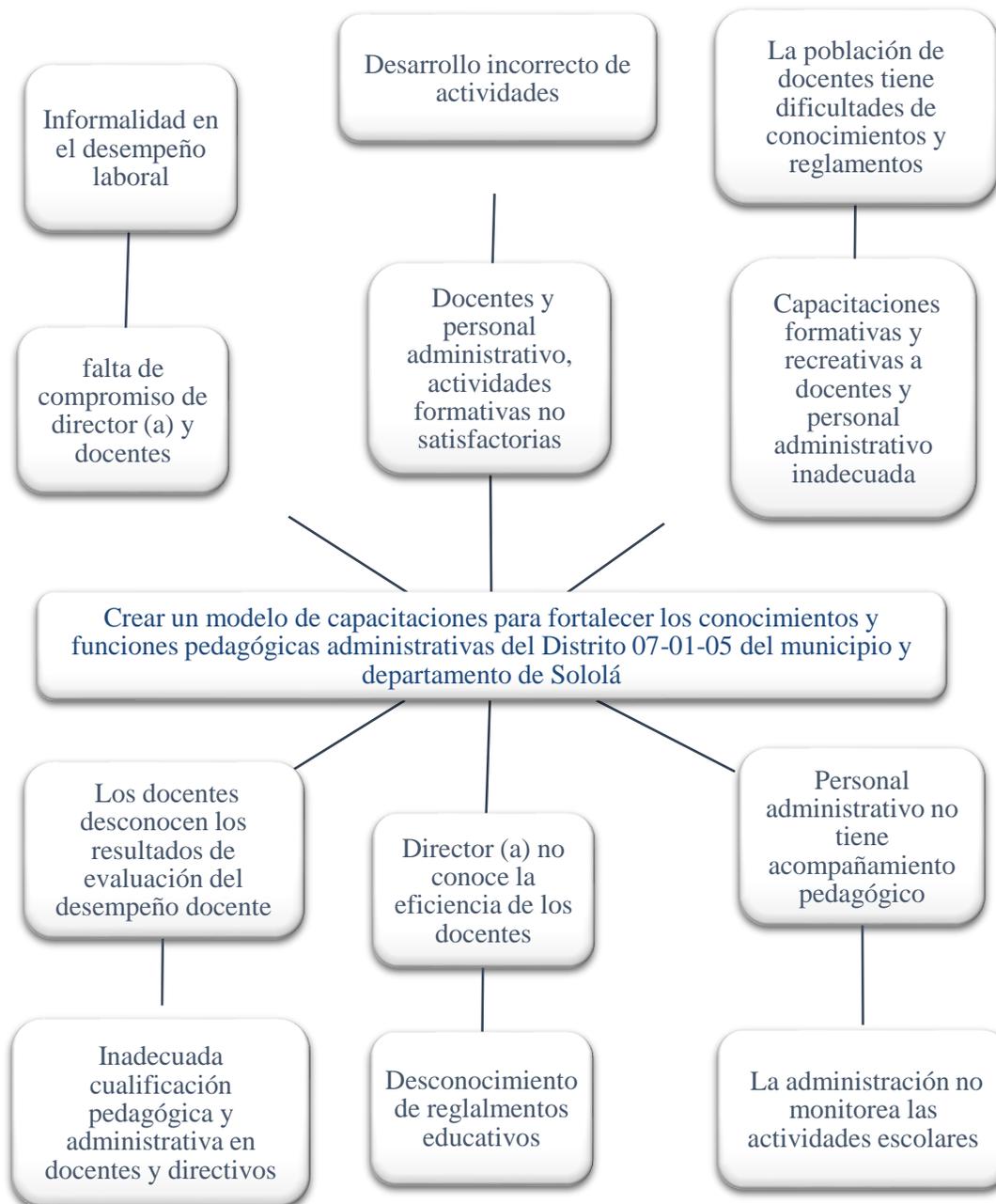
<b>FODA</b> <b>Área</b> <b>Administrativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fortalezas (+)</b></li> <li>• Asignación de supervisor por autoridad.</li> <li>• Archivos actualizados.</li> <li>• Cuentan con mobiliario y equipo necesario para el funcionamiento.</li> <li>• Juntas de directivas de docentes.</li> <li>• Cuentan con comisión de deportes.</li> <li>• Cuentan con un grupo de docentes para revisión de expedientes.</li> <li>• Coordinación con directores.</li> <li>• Cuenta con personal capacitado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Oportunidades (+)</b></li> <li>• Superación profesional</li> <li>• Crecimiento en área administrativa y pedagógica</li> <li>• Actividades de docentes</li> <li>• Actividades coordinadas con diferentes instituciones</li> <li>• Actividades coordinadas con diferentes cooperativas</li> <li>• Relación y coordinación entre instituciones gubernamentales y no gubernamentales</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Debilidades (-)</b></li> <li>• Ausencias continuas de supervisor (a)</li> <li>• Falta de guía estratégica</li> <li>• Ausencia de la supervisora en monitoreo de actividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Estrategias</b></li> <li>• Ejecutar la evaluación de desempeño hacia el docente</li> <li>• Ejecutar una evaluación administrativa hacia los supervisores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Estrategias</b></li> <li>• Crear un modelo de capacitaciones para fortalecer los conocimientos, funciones, pedagógicas y administrativas.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desconocimiento de funciones de docentes.</li> <li>• Evaluación del desempeño al docente deficiente.</li> <li>• Falta de empeño en actividades pedagógicas.</li> <li>• Inasistencia de docentes en sus funciones.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Amenazas (-)</b></li> <li>• Informalidades del desempeño administrativo</li> <li>• Rendimiento deficiente del personal administrativo y docente</li> <li>• Informalidades de horarios</li> <li>• Inestabilidad en el puesto de supervisora.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Estrategias</b></li> <li>• Crear instrumentos para evaluar el rendimiento docente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Estrategias</b></li> <li>• Fomentar inducciones sobre el desempeño de tareas eficientes a través de capacitaciones.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia

## 2.3 Árbol de problemas

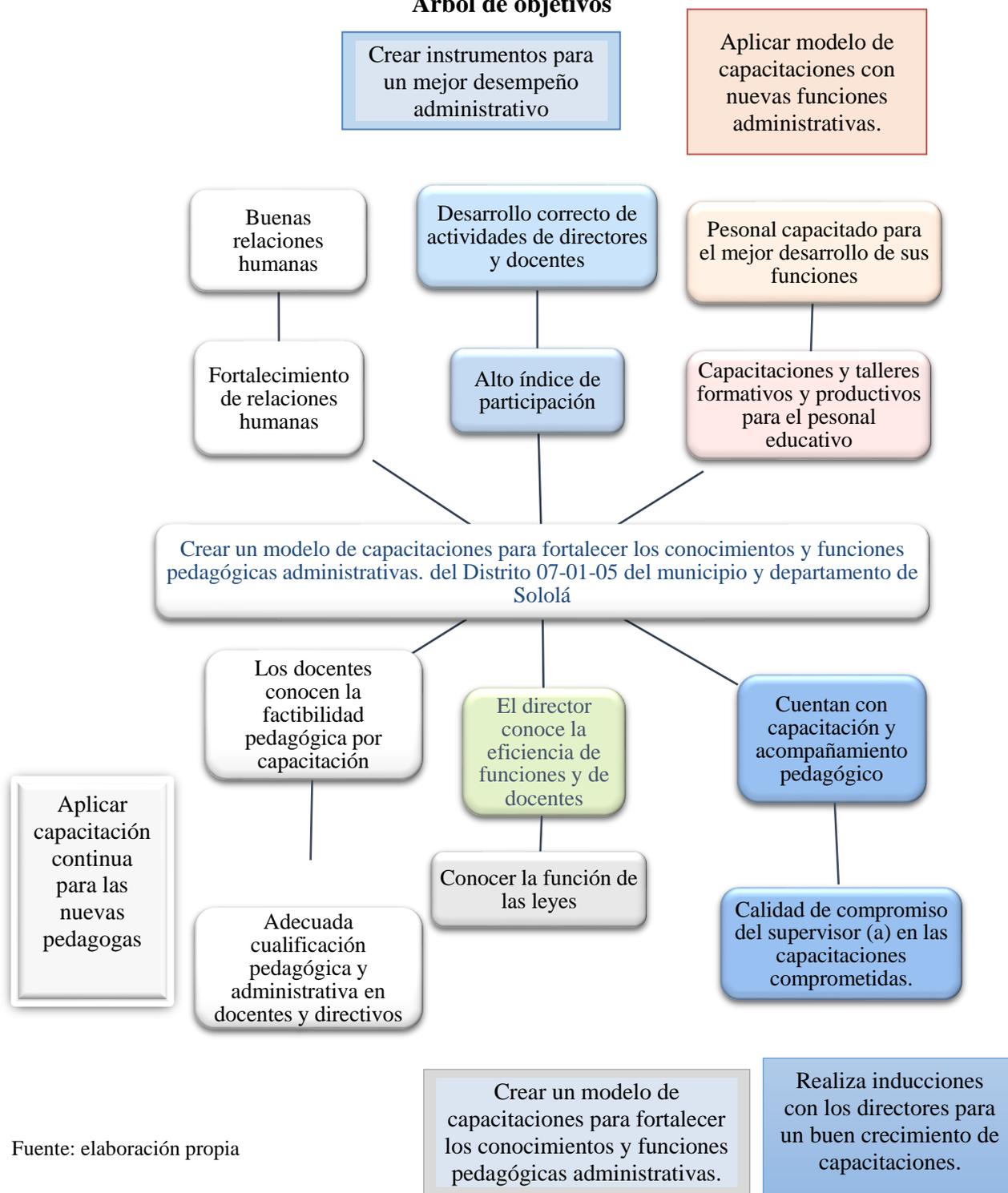
**Figura No. 2**  
**Árbol de problemas**



Fuente: elaboración propia

## 2.4 Árbol de objetivos

**Figura No. 3**  
**Árbol de objetivos**



Fuente: elaboración propia

## **2.5 Metodología**

### 2.5.1 Investigación

Reichardt (2005) dice que “las personas que dirigen la investigación actúan como ciudadanos que pretenden influir el proceso político a través de la recopilación de información” (p.17). Sánchez (2011), por otro lado, expresa: “Es un proceso creador mediante el cual la inteligencia humana busca nuevos valores. Su fin es enriquecer los distintos conocimientos del hombre, provocando acontecimientos que le hablan por qué de las cosas, penetrando en el fondo de ellas” (P. 41). Son pasos que se siguen para la adquisición de nuevos conocimientos, para recopilar información, datos reales, experiencias previas de un contexto, metodología que se utilizó en la institución a intervenir para tener información previa a una intervención.

### 2.5.2 Descriptiva

Barrera (2004) indica “es la observación directa del objeto descrito, como si nos encontramos frente a un espejo” (p. 62). El mismo autor expresa “es difícil encontrar textos descriptivos independientes, pues la descripción suele emplearse en el discurso narrativo y expositivo” (p. 62). Todo lo narrado en la propuesta de la Práctica Profesional Dirigida se observó directamente en la supervisión del distrito 07-01-05 en el momento de la práctica, determinando y observando que hay falta de capacitación sobre algunos temas.

### 2.5.3 Predictiva

Paitán (2018) dice “la sociedad porque le previene, le advierte ciertas condiciones a futuro del tiempo, como desastres naturales, conflictos sociales o situaciones deseables” (p. 135). La educación puede llegar a ser un desastre, por no poder contar con una misión y visión clara de manera positiva, para poder alcanzar sin conflictos una mejor enseñanza.

#### 2.5.4 Cuantitativa

Paitán (2014) propone:

La recolección de datos y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y aprobar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de variables e instrumentos de investigación con el uso de estadísticas descriptivas e inferencia en tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis (p.140).

Es una forma de recopilar datos a base de un análisis y/o problemas, que se vio en la institución juntamente con personas cercanas de la institución para ver qué medidas se toman y a qué cantidad se logran los resultados.

#### 2.5.5 Cualitativa

Navarrete (2002) afirma que “la validez del método con la reproducción de los testimonios a un nivel exploratorio, luego se dirige hacia los estudios descriptivos de unidad sociales y finalmente tratan de acercarse a la teorías, con la explicación de hipótesis” (p.91). Es el modo de cómo dirigir un estudio o de modernizar la cualidad de presentar un modelo administrativo y la calidad de personas que la rodea.

#### 2.5.6 Acción

Cifuentes (2004) dice: “es un asunto que merece el mismo trato que cedió a la cuestión del entendimiento especulativo y del entendimiento práctico. Si ambos no difieren constitutivamente en nada difería tampoco su verdad pero ellos en nada cambia los términos del problema” (p.100).

Latorre (2007) propone:

Un proceso que capacita a la personas prácticas a desarrollar una mejor comprensión del conocimiento en la acción ampliando la competencias profesional, comprenda mejorar las

situaciones problemáticas, y les reconoce la habilidad para examinar y explorar las zonas indeterminadas de la práctica (p. 19).

A través de la Investigación-Acción, se pudo realizar el diagnóstico institucional del personal administrativo y personal docente de la Supervisión Educativa, para poder recolectar información que fue útil en la priorización del problema y, en qué forma se le da solución. Una de las acciones realizadas fue la búsqueda de información a través de la participación en las labores que realizan dentro de la institución y poner en práctica las habilidades y conocimientos de cada uno de los participantes practicando un logro de aprendizaje, donde se vio la necesidad de crear un modelo de capacitaciones para fortalecer los conocimientos y funciones pedagógicas y administrativas.

## **2.6 Técnicas**

### 2.6.1 Técnicas

González Cabanach (2005) indica que “la necesidad de comprender lo que se estudia nos obliga a poner en marcha estrategias y técnicas dirigidas a organizar ideas y conceptos, elaborar significados, suponer cosas, proponer alternativas y pensar” (p. 34). Son formas de las cuales se puede dar a conocer un tema de interés y sirve para dirigirse a grupos.

### 2.6.2 Observación

Sánchez (2004) define que “es un proceso mental que nos permite discernir las características diferenciales de las cosas, situaciones, comportamientos, objetos de nuestra atención, y requiere concentración sobre lo que se observa, afín de poder discernir entre lo importante y lo accesorio” (p. 68). Es un proceso que se realiza por medio del sentido de la vista, al momento, vivencial, comportamiento físico, con características estructuradas y detalles para darle vida a cada una de las actividades realizadas.

### 2.6.3 Planificación

Pera (2015) explica: “Es una praxis colectiva en la cual el sujeto actúa en el objeto durante un tiempo determinado adecuado, queriendo lograr con mayor eficiencia los objetivos formulados con anterioridad, además de las nuevas categorías” (p. 44). Es una acción que se realiza para llevar a cabo de una mejor forma y ordenada las actividades trazadas en un proyecto y cómo medir si se logran los objetivos planteados.

### 2.6.4 Entrevista

Ibañez (2004) dice que: “es una forma oral o escrita de comunicación interpersonal, que tiene como finalidad obtener información en relación a un objetivo o bien demanda una cierta claridad correlación a su propio contexto” (p. 10). Es una técnica que se realiza con una o dos personas de forma directa o indirecta para obtener información más acertada una actividad, este caso se realizó con personal educativo que ayudó a conocer más la problemática administrativa.

### 2.6.5 Encuesta

Soriano (2002) afirma: “Es una técnica que permite obtener información empírica sobre determinadas variables que quieren investigarse para hacer un análisis descriptivo de los problemas o fenómenos” (p. 139). El mismo autor afirma que “encuestar significa, por lo tanto aplicar alguno de estos instrumentos a una muestra de la población” (p. 139). Es una técnica que se realiza de forma escrita u oral para recopilar mayor información sobre lo que se desea conocer, como por ejemplo en la institución a intervenir se aplicó al personal administrativo, docente para conocer más allá de las necesidades a resolver.

### 2.6.6 Test

Harris (2007) dice que “para un examen final los hallazgos de la investigación que pertenecen a la consideración más amplia de la psicología de los dibujos infantiles y la relación del dibujo con el desarrollo de los procesos cognitivos de manera general” (p. 36). El test se implementó a través del estudio en reuniones de docentes y directores conjuntamente con la supervisora del distrito, se observaron los siguientes aspectos: por comentario, por preguntas que hacen entre ellos mismos, talleres que les hace falta, las incomodidades de directores, la falta de participación, la falta de

madurez, en algunos docentes, comunicación y asimismo de la administración, se realizó una entrevista a supervisores y docentes donde se pudo diagnosticar la propuesta establecida.

## **2.7 Instrumentos**

Hoyo (1993) propone: “Es generalmente aceptada para denominar a aquellos instrumentos de referencia por escrito de los que se sirve el archivero para plasmar en ellos el resultado de su actividad profesional” (p. 3). Los instrumentos permiten obtener información y registrarla para un posterior análisis. Como se realizó en la Supervisión Educativa donde se vio la necesidad de esta técnica.

### **2.7.1 FODA sistémico**

Hernández (2005) propone que es necesario “ordenarla ahora y presentarla de manera tal que permita visualizar un escenario integral de su organización especificado y ubicado las fortalezas, debilidades, oportunidades, y amenazas encontradas, son situaciones en el entorno que representa riesgos y peligros para la organización” (pp.81-82). El FODA es una guía que se realiza para ordenar y visualizar un escenario y/o problemática y por ende buscar los medios de una posible solución.

### **2.7.2 La observación**

Acuña (2015) dice: “La observación participante es la descripción de grupo social a través de las experiencias de las personas implicadas, con el fin de captar como definir su propia realidad plantear el marco de un estudio de caso” (p. 33). Es un proceso que se realizó dentro de la institución a través de las distintas actividades a realizar, ya que es un medio en el que en todo momento se aplica para extraer información, dentro de un grupo de personas.

### 2.7.3 Entrevista

Valles (2007) describe:

El interrogatorio cualificado a un testigo relevante sobre hechos de su experiencia personal. Puesto que el informante que no se halla coaccionado, del entrevistador tendrá que escuchar comprensivamente muchas cosas que no son prueba, ya sea opiniones personales, tradicional y rumores sobre hechos (p. 54).

Este documento que se aplicó dentro de la institución, como prueba relevante de manifestar los hechos y el pensar del personal afectado de una problemática.

### 2.7.4 Diario de campo

Jorba (2000) dice que: “para proyectar las reacciones de la persona que investiga durante el ejercicio de su actividad” (p. 244). El mismo autor explica que “demuestra cómo se articula el diario de campo en un caso real, y expone los aspectos comunes a las diversas investigaciones de campo” (p. 244). En sí, es un cuaderno donde se realizan apuntes de todos los días para diferenciar, en cualquier momento de un testimonio, de todas las actividades realizadas, en una investigación para lograr un mejor análisis y conclusión de una propuesta.

### 2.7.5 Estudio de casos

Stake (2007) afirma que “es una base pobre para poder generalizar sólo se estudia un caso, o unos casos, pero se estudian en profundidad. Otra vez surgirán determinadas actividades, o problemas o respuestas” (p. 19). Este estudio se aplica comúnmente en el ámbito educativo, con el fin de conocer que está afectando a determinada área y, poder encontrar la mejor solución.

### 2.7.6 Guía de observación

Lládo, Sánchez y Navarro (2013) indican que: “se logró una descripción del ambiente de la consultoría las actividades que desarrollan los sujetos que forman parte de ella, la escritura organizacional, los procesos de relación y comunicación” (p. 32). A través de la recolección de

datos y la aplicación de esta técnica se puede guiar a ciertos fenómenos y llegar a una conclusión concreta de lo escrito de la institución.

#### 2.7.7 Acta

Castro y Corral (2007) dicen que “es la manifestación escrita y auténtica de las deliberaciones y acuerdos y dice que es el documento administrativo donde se recogen de forma auténtica las deliberaciones y acuerdos de los órganos colegiados (...) “es un instrumento público y solemne” (p. 505).

Se vio la necesidad de estudiar cada contexto dentro de la institución, con la implementación de varios instrumentos tales como la entrevista dirigida hacia el personal docente y administrativo de la Supervisión Educativa la cual con la aplicación de dicho instrumento se logró detectar la propuesta hacia la problemática hallada, se realizó el FODA con el apoyo del personal logrando la participación y sobre todo resaltando los hallazgos que de alguna manera limitan el buen trabajo a desarrollar, como también la observación que fue uno de los instrumentos utilizados desde el inicio de la práctica y, que aportó al levantado de información para la realización del diagnóstico y con la buena planificación se llevó a cabo el desarrollo de las actividades programas para el diagnóstico institucional.

## 2.8 Informantes

Rojas (2002) explica que reciben este nombre “aquellas personas que por su ubicación en la estructura y organización de la comunidad o grupo que se estudia o por sus conocimientos y experiencias sobre el tema objeto de análisis pueden proporcionar información sobre el asunto que se investigue” (p. 154). Velázquez (2014) dice que “nos den pasos de forma privilegiados a la información que buscamos bien a través de intercambios en las entrevistas, bien compartiendo espacios y escenarios en la observación” (p. 17). Los informante son las personas que proporcionan información sobre la institución u otra y, que tiene ese privilegio de dialogar y brindar información concreta.

### 2.8.1 Supervisores

Rodríguez (2014) indica que “se refuerza más la idea de que las funciones de la supervisión no son cometidos que desempeñen solamente determinados funcionarios de la educación, los inspectores o supervisores” (p. 20). Son personas que desempeñan un puesto en el área educativa, velando por el mejor funcionamiento y desempeño del personal docente y administrativo de un centro educativo.

### 2.8.2 Directores

Dressel (1976) explica que “es la cabeza suprema que asume tanto hacia el interior como hacia el exterior la máxima responsabilidad por la empresa” (p. 5). Es decir, es la autoridad dentro del centro educativo, quién faculta a cada docente con fundamentos legales, información de sus actividades administrativas.

### 2.8.3 Docentes

Cano (2005) dice que “los expertos de los libros de textos y de la racionalidad burocrática para que se encuentren cualificados y tengan poder de decisión real, a partir de la reflexión contextualizada” (p. 29). En este caso, los docentes son los pilares de la enseñanza y que están bajo lineamientos de autorización del director o directora de las actividades a realizar.

### 2.8.4 Secretaria

Lafuente (2003) dice:

Es el contacto del cliente o de la persona que sirva a relacionar con nosotros, con el directivo, tanto en persona como por teléfono (...) La imagen de la secretaria al igual que la imagen personal de todos los miembros de la organización que se relacionan con el público tiene suma importancia (p. 330).

Es la que tiene mayor información y de manera inmediata informa al solicitante sobre la labor que realiza la institución.

### 2.8.5 Estudiantes

Barberá (2006) dice que “el estudiante está intentando aprender; y un contrato implícito o explícito, entre el estudiante y el profesor o la institución que ha contratado al profesor que reconoce los papeles respectivos de enseñanza-aprendizaje” (p. 29). Los estudiantes son las personas que se forma para un mejor futuro, y almacenan todo lo que el docente enseña

### 2.8.6 Padres de familia

Ocaña (2007) dice que representan una institución a la cual “la sociedad le ha encontrado la misión de conducir el proceso educativo para la formación de las nuevas generaciones” (...) “caminar hacia modelos educativos humanistas de desarrollo integral de la personalidad de tus hijos requiere transformar la dinámica del proceso formativo familiar” (p. 32). Los padres de familia son personas indispensables para la buena educación y desarrollo de actividades tanto escolares como extra-escolares, con el apoyo y participación se realizan de una manera activa y eficaz las actividades escolares.

## **2.9. Resultados del diagnóstico institucional**

### 2.9.1 Resultado

Bravo (2002) describe que “se aspira mediante los actos y los procedimientos definicionales y de ellos se habla después, para criticarlos son provisionales y tentativos, o para fundar en ellos otras ideas, si se consideran como verdaderos” (p. 82). Es el fruto de lo que se trabajó, se analizó para buscar una solución concreta.

### 2.9.2 Diagnóstico

González (1993) dice:

Posibilita la recogida de información y medida de las situaciones analizadas, le es necesario incorporar los conceptos y condiciones básicas de construcción de pruebas e instrumentos que permitan discernir cual conviene aplicar en cada caso en función de su calidad técnica,

fiabilidad, validez, adecuación de normas, carencias de rasgos y las características de las situaciones que se pretende evaluar (p. 10).

Conocer a profundidad algo que deseamos resolver o buscarle posibles soluciones a una problemática, tener acercamiento e intercambio de acciones que permitan resolver una problemática.

### 2.9.3 Institucional

Bello (1975) dice que la institución “es en esencia, una organización social, y difiere de los sistemas biológicos en que en estos hay una estructura anatómica que puede identificarse aun cuando no están en funcionamiento” (p. 7). Para llegar al resultado del diagnóstico institucional, se dio paso a la aplicación de varias técnicas, instrumentos que dieron lugar a la recopilación de información y por ende a la detección de hallazgos en la institución, resaltando lo siguiente: se vio la falta de asistentes y permanencia de supervisores, no cuentan con la estabilidad laboral ya que en algún momento los secretarios son enviados por la municipalidad o algunas otras instituciones (ONG).

El distrito escolar 07-01-05 no cuenta con asistente tampoco con supervisor permanente, lo cual perjudica al personal docente y los directores, los estudiantes del Nivel Medio y Diversificado, también se hizo saber sobre las faltas de un espacio amplio y propio para el desarrollo de sus labores tanto técnicas como administrativas. Dentro del levantado de información se dieron algunos inconvenientes debido a que datos importantes de la institución no están visibles y por parte del personal fueron en su momento denegados. No cuentan con materiales y viáticos para realizar capacitaciones y temas específicos en el área educativa, falta de interés, comunicación, comprensión, disponibilidad de horario, tiempo entre otros, además desactualización profesional de parte de docentes.

Una de la debilidad más grande de parte del Ministerio de Educación que se ha hablado siempre y que repercute en la Supervisión Educativa y más al personal, es la falta de permanencia en el área de trabajo, ya que otros vienen con otras formalidades, metodologías, estrategias y otros que de

alguna manera perjudican las labores educativas. Por la falta de continuidad en labores y comunicación se visualizaron los rechazos en informes pedagógicos ya que no se maneja la misma información y formato.

Dentro del proceso del diagnóstico institucional, se realizó una priorización de problemas, dando como resultado lo siguiente: la Supervisión Educativa cuenta con manuales pedagógicos, manuales de la institución, leyes y acuerdos; sin embargo, se detectó la credibilidad en la actualización y aplicación dentro del proceso educativo y por supuesto pedagógico, que de alguna manera dificulta el desempeño de labores de docentes y personal administrativo. Es por ello que se analizó de acuerdo con el resultado de las entrevistas y otras fuentes de priorización la implementación de un modelo de capacitaciones para fortalecer los conocimientos y funciones pedagógicas y administrativas, del distrito 07-01-05 del municipio y Departamento de Sololá. Esto aporta al desarrollo eficiente de labores dentro del ámbito educativo y administrativo, para que en conjunto se realice un trabajo eficiente para una educación integra e inclusiva.

## **Capítulo 3**

### **Marco teórico**

#### **3.1 Modelo**

Roca, (2008) indica que un modelo “requiere nuevas habilidades y capacidades en el mercado de trabajo: comunicación, autonomía, resolución de problemas, creatividad e iniciativa” (p.142). Sarano (2005) comprende que “implica una determinada conceptualización de competencia, una metodología para la identificación de las mismas, y unos instrumentos para su evaluación y desarrollo (...) Es ayudar, a directivos como a consultores y expertos en recursos humanos, a tomar las decisiones correctas” (p. 27). Un modelo es un prototipo para diseñar y diferenciar las destrezas y capacidad de forma ordenada, para desarrollar diferentes temas, instrumentos y otros, poder consultar con un experto de cada tema para un mejor rendimiento.

Barriga (1994) dice: “que en la apropiación construcción del conocimiento existe una serie de cadenas que todo aprendizaje implica actualizar, esto es traer a la memoria a corto plazo dichos cadenas de interaccionar la nueva información con la precedente” (p.14). Nieto (2002) define que “toda persona tiene una determinada manera de interpretar la realidad la cual es generalmente mediada por los valores, creencias, percepciones, actitudes, acumuladas los que definitiva orientan los comportamientos o respuestas ante una determinada situación” (p. 19). Construir nuevos conocimientos y que tengan validez, para obtener nuevos aprendizajes, a corto plazo y poder renovar una nueva información de calidad. Para poder entender la realidad en el contexto, se debe hablar de algunos valores: el respeto, las creencias del contexto, la autonomía la generosidad y otros, para poder resolver la situación que se presenta.

Romero (2007) afirma que “es importante aclarar que el propósito que se persigue en este texto no es el de proponer una teoría, si no el de construir un modelo (...). Es importante y conveniente para un colectivo dado en un contexto específico” (p. 134). El modelo es un modo diseñado para llenar

de frutos y con visión hacia dónde va, para construir nuevas teorías del contexto, donde se trabaja para una mejora de la institución.

### **3.2 Capacitación**

Trisino (2006) afirma que “esta aseveración es muy cierta la capacitación por sí sola no hace cambios mágicos de actitudes, mejoras de comportamiento o adquisición y aplicación efectiva de conocimientos, tiene que ir unida a otro programa motivacional que la responde” (p. 47). Es entonces, un acompañamiento educativo de interés, coordinación con expertos o especializados de acuerdo al tema que se presenta y otros programas acertados a la educación, con el fin de aportar nuevos conocimientos y fortalecer los mismos.

Menéndez (2004) define que “son esenciales para una estrategia de equidad y unidad nacional y determinantes en la modernización económica y en la competitividad internacional (...) estaría ejecutándose en el marco de la implementación de la reforma educativa, a través de la profesionalización docente” (p. 54). Son fundamentos legales que se usan por pertinencia de la institución para nuevas competencias del contexto. Por ejemplo, la profesionalización de docentes es nacional.

Mora (1991) afirma “que se ha venido haciendo referencia, es posible diseñar cursos especialmente en temas específicos cuyos participantes tendrían que ser sometidos a un proceso previo de selección” (p. 141). Son temas de selección para diseñar la forma de cómo se imparte cada curso programado, especialmente de forma específica y darle a conocer a los participantes sus conocimientos previos. Alles (2009) indica que la “actividad estructurada, generalmente bajo la forma de un curso, con fecha y horarios conocidos y objetivos predeterminados” (p. 68). Las actividades programadas que se realizan conjuntamente con la supervisora del distrito se asignan una agenda estructurada por personal, para alcanzar lo propuesta.

### **3.3 Fortalecer**

Gonzales (2004) explica “el aprendizaje recíproco de las políticas en las materias ya señaladas y la correcta aplicación y eficacia, de los instrumentos de cooperación, así como el trabajo conjunto con otras instituciones en cuestiones relativas a la temática abordada” (p. 61). Es reforzar el sistema de innovación, de la institución para una creación de mejora, sobre todo, el aprovechamiento del aprendizaje y las políticas aplicadas en base del fortalecimiento en diferentes temáticas abordadas.

Oyarce (2005) afirma que se debe “dinamizar y profundizar el proceso de centralización educativa. A partir de ello debe surgir coherentemente los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) de cada centro educativo” (p. 26). Entre las limitaciones que ofrece la institución y que se deben fortalecer es que ofrece principios democráticos del aprendizaje, de forma mínima, para poder llevar la educación mediante un proyecto coherente.

Vera (2005) Comenta que “el rigor académico, la libertad de cátedra, libertad de investigación revalorar su función docente frente a la globalización y la sociedad de la información y del conocimiento” (p. 32). En la institución se cuenta con catedráticos expertos de cada rama para realizar las funciones asignadas.

### **3.4 Conocimiento**

Aguerrondo (2005) explica que el “conocimiento es centrado en el desarrollo natural de los niños. Según el pensamiento infantil pasa por cuatro estudios desde el nacimiento hasta al inicio de la adolescencia, cuando se alcanza la capacidad plena del razonamiento” (p. 112). Por otro lado, Grasso (2001) indica que “los conocimientos previos posibilitan la apropiación de los nuevos, parece sencillo si nos centramos en la información, pero si nos centramos en el individuo, se debe aceptar que cada uno de nosotros tiene un saber previo distinto de otro” (p. 51). Son pasos que van adquiriendo en el desarrollo de la niñez, experiencia que pasa día con día, cada año, ir formando conocimientos previos a un adolescente capaz de transformar nuevos ciudadanos.

Heras (2001) indica que “como un proceso interactivo de seres humanos y tecnología, intercambio de saberes, cambios de perspectiva” (p. 74). El mismo autor dice “es que ha reforzado convencimiento, y creo que la mayor parte de participantes, de que es posible crear y gestionar el conocimiento” (p. 74). Crear conocimientos propios, para un cambio de la institución, también gestionar la forma adecuada, para un proceso de formación de calidad.

Bolívar (2007) dice que la “referencia de una organización por desarrollo de conocimientos internamente tendencias a adquirirlos de lo existente en fuentes externas. Esta distancia, a menudo, se corresponde con innovación adaptación o imitación” (p. 180). Son conocimientos previos de la institución, para los innovadores del mañana de una formación de mejora.

### **3.5 Función**

Gómez (2006) dice que una función “es explicar; decir por qué, cómo y cuándo ocurre un fenómeno (...). Consiste en sistematizar o dar orden al conocimiento sobre un fenómeno o una realidad, conocimiento en muchas ocasiones es disperso y no se encuentra organizado” (p. 26). Mientras que Ortiz y Orellana (1987) dicen que “los comités, cualquiera sea su naturaleza esta función asesora la ejerce porque está integrado por los asociados” (p. 53). Y Angulo (1996) afirma que “puede describirse a partir de la exposición de las funciones que deben desempeñar dichos cargos.” (p. 169). La falta de conocimiento en el cargo o actividad que se realiza, hace que los resultados sean negativos y por ende personas conformistas en la labor que realizan dentro de una institución. Tener conocimiento de las funciones a su cargo es dispensable para la formalidad del desempeño de acciones y actividades que se realizan dentro de un trabajo.

Cavassa (2004) indica la función permite “influir en una operación para mejorar los objetivos propuestos, partiendo por la verificación de acción que es, planeación, de contenidos, fijación de objetivos, dirección, de actividades para el control de resultados” (p. 87). Va por un problema, por un objetivo, por una propuesta que está realizando y por un programa de responsabilidad.

### **3.6 Pedagógica**

A criterio de Samper (2006) “se relaciona con la finalidad, la selección de los propósitos y el sentido que se le asigna a la educación” (p. 39). El mismo autor dice que “deberá de finir propósitos para la dimensión cognitiva y para las dimensiones, afectiva y motora” (p. 42). Por su parte, Alcaraz (2002) dice que “el currículo en acción, no solo regenera a partir de los marcos sociológicos, políticos o psicológicos impuestos o aconsejables, sino que es, simultáneamente, generadora de puntas, criterios y contenido curriculares” (p. 103). La asignación de temas seleccionados por un experto, y que tenga un objetivo y fin de la propuesta con base legal actualizada para construir contenidos adecuados para armar el currículo planificado.

Dominguez , Colom, Bernabeu y Sarramona (2008) definen como “un movimiento complejo que protesta contra el racionalismo anticuado que regía la sociedad de la época y que revaloriza la naturaleza y la fe en los valores del hombre, así como la importancia de progreso humano y de la educación” (p. 45). Mientras que Dewey (2004) explica que “supone que la naturaleza ha de proporcionar a la ley y el fin del desarrollo y que a nosotros nos toca seguir sus caminos y conformarnos a ellos” (p. 102). La educación se enriquece a través de nuevos conocimientos y experiencias por la sociedad y valores que ofrece la naturaleza, formaciones que buscan de forma fundamental y legal.

Según Gonzáles (2008) “establecerá las directrices sobre cómo incluir las competencias en los documentos de autonomía pedagógica- curricular, supervisará su elaboración y evaluará su desarrollo” (p. 132). Buscar documentos con fundamentos legales con libertad para armar un modelo y seleccionar con liderazgo para fortalecer nuevos conocimientos específicos, como los siguientes: audiovisuales, idiomas, comunicaciones, y otros.

### **3.7 Administrativa**

Lora (1998) dice:

El poder administrativo, o de que la administración llegue a acuerdos jurídicamente vinculantes que comprometan la adopción de resoluciones futuras y da lugar normalmente a múltiples objeciones, que ponen de relieve que tal forma de actuar sería; incomparable con los principios básicos (p.271).

González (2001) indica “que la administración celebra cada, vez con mayor frecuencia, convenios con los particulares, no solo para la adquisición de bienes y servicios sino también en su actividades” (p. 27). El mismo autor confirma “es única, dado elemento dinámico que la caracteriza, se agrega además que los factores que inciden en ella están condicionados a tal variedad de complejidad cuantitativa y cualitativa” (p. 258). Es una forma de trabajar con planeación, dirección y control, para ver el resultado de cada una de las actividades que tengan bajo su función como administrativos.

Cavassa (2004) expresa que “todo centro educativo tiene como misión principal proporcionar conocimientos, y como consecuencia captar el alumnado correspondiente. Para ello, es necesario saber que la realización del ciclo empresarial docente” (p. 67). Asimismo, González (2014) indica “la aplicación de la mecánica administrativa. Es el nacimiento del proceso administrativo que inicia con la planeación y organización, temas centrales del texto” (p. 1). El mismo autor comparte que la “creación de oportunidades mediante varios enfoques y programas para mejorar los conocimientos y la destreza de una persona en la tarea administrativa” (P. 99). Es controlar los resultados de cada actividad de cada miembro del reclutamiento, de la institución para una mejor oportunidad en cada programa, asignado y verificar a cada momento los resultados de la propuesta, asignada bajo la responsabilidad de la persona, que está enfrentando, la dirección o una institución.

Llapur (2005) afirma que “la autoridad administrativa, a quien corresponda la dirección del proceso, adoptará las medidas necesarias para obtener la mayor celeridad y economía en su desarrollo” (p. 48). Es el estudio que se le da a una organización o grupo de personas en cumplimiento de sus funciones, quien cuenta con fundamentos legales, para poder dar solución a cada caso que se le presente.

## **Capítulo 4**

### **Propuesta**

#### **4.1 Nombre de la propuesta**

Crear un modelo de capacitaciones para fortalecer los conocimientos y funciones pedagógicas, administrativas del distrito 07-01-05 del municipio y departamento de Sololá.

#### **4.2 Introducción**

El ejercicio, de la Práctica Profesional Dirigida, como parte de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa es un proceso que tiene como fin aplicar los conocimientos adquiridos durante la formación académica, asimismo permite desempeñar las actividades de índole administrativa y educativa. De dichas actividades que fueron realizadas en la Supervisión Educativa del distrito 07-01-05 del municipio y departamento de Sololá.

Como parte del proceso se realizó un diagnóstico institucional donde a través de la aplicación de diferentes técnicas y metodologías se detectó la problemática siguiente: falta de estabilidad laboral, ausencia continua de supervisores, falta de guías estratégicas y desconocimiento de funciones y seguimiento pedagógico. El problema se transformó en una propuesta en formación que beneficie a directores, maestros y alumnos. Por tal razón se buscó crear un modelo de capacitación para fortalecer los conocimientos y funciones pedagógicas administrativas del distrito 07-01-05 de municipio y departamento de Sololá, con la idea de estimular y motivar a la supervisora, directores, docentes, secretarios, alumnos y padres de familia y, así mismo para poder empoderar los conocimientos previos y específicos al desarrollo de actividades educativas y administrativas.

### **4.3 Justificación**

La priorización del problema se llevó a cabo con el apoyo del personal docente y administrativo de la institución, utilizando instrumentos para conocer y comprender las situaciones/problema que ellos manejan en su entorno pedagógico. Se pudo observar la falta de personal actualizado, personal preparado académicamente o especializado en diferentes cursos para mejora el rendimiento educativo.

Es por ello que se analizó conjuntamente con el apoyo de instrumentos la implementación de un modelo de capacitación para fortalecer los conocimientos y funciones pedagógicas administrativas del distrito 07-01-05 de municipio y departamento de Sololá, propuesta que fortalecerá el desempeño laboral tanto administrativo como educativo para una mejor educación.

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

Informalidad del desempeño laboral de la parte administrativa hacia los directores, docentes y secretarios, rendimiento deficiente del personal administrativo y docente por capacitaciones inadecuadas, temas repetidos personas no preparadas y la falta de entusiasmo para enriquecer los conocimientos. También se observó información desactualizada, debilidad en la aplicación de funciones y desempeño laboral, inestabilidad en el puesto de supervisores, no hay oportunidad de ascender a una plaza administrativa por falta de convocatoria, por falta de recursos, falta de preparación, debilidades que dificultan la labor administrativa de una manera eficiente.

Otro problema observado es la falta de empoderamiento y fortalecimiento en las temáticas pedagógicas y aplicación de instrumentos en el seguimiento de supervisiones hacia centros educativos para el buen funcionamiento y lograr una educación inclusiva y progresiva.

## **4.5 Objetivos**

### 4.5.1 Objetivo general

Mejorar y fortalecer la capacidad profesional y administrativa, por medio de capacitaciones al personal de la Supervisión Educativa del distrito escolar 07-01-05 del municipio y departamento de Sololá,

### 4.5.2 Específicos

- Promover la participación en talleres/capacitaciones formativas del personal administrativo y docente.
- Promover la implementación de un modelo funcional para el mejor desempeño de labores educativas.
- Fomentar el trabajo en equipo para el mejor desempeño laboral y por ende educativo para una educación popular.

## **4.6 Estrategia**

La estrategia planteada consistió en lo siguiente:

- Ejecutar la evaluación de desempeño hacia el docente, evaluar el conocimiento y aplicaciones de temáticas pedagógicas.
- Ejecutar una evaluación administrativa hacia los supervisores, con el fin de conocer sus habilidades en el funcionamiento del puesto.
- Crear instrumentos para evaluar el rendimiento de docente.
- Fomentar inducciones sobre el desempeño de tareas eficientes a través de capacitaciones.

## **4.7 Resultados esperados**

En la Supervisión Educativa del distrito 07-01-05, se realizaron las siguientes mediciones de la propuesta para un resultado de mejora:

- Del modelo de capacitaciones para fortalecer los conocimientos y funciones pedagógicas administrativas se logró capacitar el 90 % de docentes y directores y parte administrativa lo esperado durante 25 meses y el 10 % personal rotativo y antiguo.
- La supervisora satisfactoriamente resuelve con responsabilidad cada una de las actividades realizadas.
- El personal docente y administrativo contó con nuevas estrategias pedagógicas y aplicación de nuevos conocimientos para una mejor educación y formación ciudadana.
- El personal fue capacitado y formado para el mejor desempeño de sus labores diarias y educativas.
- La participación activa en las actividades programadas por la supervisión para el desarrollo de la educación y acompañamiento y seguimiento de parte de la supervisora dentro de los centros educativos a su cargo.

#### **4.8 Actividades**

Las actividades que se realizaron son las siguientes:

- Información a los directores-docentes, sobre la implementación del modelo de capacitación, para fortalecer sus conocimientos pedagógicos.
- Coordinación de talleres de planificación, orientación, cargo de responsabilidades, hacia los docentes y personal administrativo para un mejor desempeño laboral.
- Concientización y sensibilización a los nuevos profesionales de la educación, en la importancia de aplicar técnicas pedagógicas para una mejor educación.
- Aplicación y utilidad de los instrumentos analizados por la supervisora, para el buen desarrollo de actividades educativas.
- Utilización de equipos actualizados de manera productiva para que los directores y docentes los sepan desarrollar en sus escuelas.
- Capacitaciones de inducción y formación para el desempeño de funciones.

## 4.9 Cronograma de actividades

**Tabla No. 2**  
**Cronograma**

<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>
Ejecutar la evaluación de desempeño hacia el docente.	Que los participantes se identifiquen con un cambio mensual con diferentes modalidades de talleres.	Se realiza una encuesta con docentes y directores por escrito y verbal.	x			
Ejecutar una evaluación administrativa hacia los supervisores	Actualización del entorno y con respuestas positivas.	Palabras de reflexión que sinteticen, los conocimientos con responsabilidad De la propuesta con relación al cambio y la inestabilidad del puesto.	x			
Crear instrumentos para evaluar el rendimiento del docente.	Aplicación de técnicas actualizadas. Docentes especializados en su área y función laboral	Motivación Selección del personal. temas de instrumentos para el rendimiento del docente		x		
Fomentar inducciones sobre el desempeño de tareas eficientes a través de capacitaciones	Participación activa del 90% de los participantes, entre docentes, personal operativo y administrativo.	Frases de reflexión en libros en diferentes autores. Por medio de audiovisuales talleres con implementación actualizada temas relacionados con experiencias vividas			x	El 10% del personal que no tienen interés de actualizarse y otros por el factor tiempo.

Fuente: elaboración propia

## **4.10 Metodología**

### 4.10.1 Analítica

Pacheco (2011 ) dice que “el cerebro izquierdo con el derecho, intuitivo, une el aprendizaje de respuesta única y diferencias en un proceso de síntesis sucesivas de generalidad determinada creciente” (p. 35).

### 4.10.2 Deductiva

Según Sánchez (2012) “el método hipotético- deductivo lo empleamos corrientemente tanto en la vida ordinaria como en la investigación científica (...) es el camino lógico para buscar la solución a los problemas que nos planteamos” (p. 82).

### 4.10.3 Mapeo

Galeano (2004) dice que mapeo es “situarse mentalmente en el terreno o escenario en el cual se va a desarrollar el estudio (...) orientar o ubicar al investigador en una realidad social o cultural identificando lugares físicos, territorios, temporalidades, actores y personas claves, eventos, rutinas, prácticas actividades situaciones” (p. 33).

### 4.10.4 Dialéctico

Reich (1989) indica que “no es algo exclusivo del pensamiento, sino que también tiene lugar, independientemente del pensamiento, en la materia, es decir el movimiento de la materia es objetivamente, dialéctico” (p. 34).

### 4.10.5 Expositivo

Según García (2005) “posee una perspectiva constructivista, ya que pretende conectar con los saberes y experiencias de los mayores, requieren que el docente sepa exponer el tema de forma abierta y compleja (...) adaptándose al grupo mientras observan los mayores y logra involucrarlos” (p. 199).

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

Para el desarrollo y ejecución de la propuesta realizada entran como actores directos la Supervisión Educativa, quien tiene a su cargo director y docente, grupos focales para el desarrollo de la misma, con la coordinación y apoyo de dirección departamental y personal experto en los temas. Con una durabilidad a largo plazo con el fin de aportar logros a la educación popular, tomando en cuenta actividades educativas programadas (propuesta de horarios).

## **4.12 Recursos**

### 4.12.1 Humanos

- Supervisora
- Secretarios
- Directores
- Docentes
- Conserjes
- Alumnos
- Padres de familia

### 4.12.2 Materiales

- Hojas, folder, gancho, lapiceros, lápices, marcadores, borrador
- Computadora, tinta, fotocopidora, impresora, máquina de escribir

## 4.13 Presupuesto

**Tabla No. 3**  
**Presupuesto**

No.	Actividad	Recursos o Insumo	Costo unitario	Total
1	Para el uso en diferentes actividades en la supervisión	Buffer para computadora o equipo de sonido	Q.300.00	Q.300.00
2	Se da uso para las firmas de documentos en la supervisión (dos)	Lapiceros	Q. 1.50	Q. 3.00
3	Por capacitaciones realizadas	Viáticos	Q. 50.00	Q. 50.00
4	Una tarde de despedida con los supervisores y personal en una convivencia pacífica con 18 personas.	Refacciones Hamburguesas	Q. 40.00	Q.720.00
5	Una tarde de despedida con los supervisores y personal en una convivencia pacífica, 18 personas	Refacciones bebida y pastel	Q. 20.00	Q.360.00
6	Para las inscripciones	Hojas	Q. 10.00	Q 10.00
7	15 fólder para los participantes del taller	Folder	Q. 1.00	Q. 15.00
8	6 marcadores para motivar a los coordinadores.	Marcadores	Q. 3.00	Q. 18.00
9	6 borradores a cada participante.	Borradores	Q. 2.00	Q 12.00
10	15 folletos para sensibilizar a los directores.	Folletos	Q. 15.00	Q.225.00
11	5 frasco de tinta para la institución	Tintas	Q. 10.00	Q. 50.00
12	Una caja de lápices para elaborar materiales didácticos.	Lápices	Q. 15.00	Q. 15.00
13	Total-----	-----	-----	Q.1778.00

Fuente: elaboración propia

## **Capítulo 5**

### **Sistematización de la propuesta**

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

Dentro del proceso de la Práctica Profesional Dirigida, se conocieron las necesidades de la institución, iniciando con el acercamiento hacia la supervisora, del distrito escolar 07-01-05. Como primer paso se obtuvo la información de parte de la supervisora en forma verbal, como resultado del diálogo se observaron las diferentes problemáticas que afectan a la supervisión, tales como la falta de modalidades para realizar orientación en varios temas educativos, tomando en cuenta la especialidad de los profesionales que ejercen su labor dentro del centro a su cargo.

A través de la aplicación de técnicas, se recopiló información para conocer más sobre la institución y con la información recaudada se analizó la importancia de implementar capacitaciones y conocer las diversas especialidades de los docentes para el fortalecimiento de sus conocimientos y funciones a desempeñar, tanto pedagógicas como administrativas.

Como parte de la adquisición de nuevos conocimientos dentro de la institución, se dio la oportunidad de buscar algunos materiales fundamentales para la propuesta, como también se elaboró una encuesta para el personal de la supervisión, que evidenció que son inestables los puestos y que necesitan el acompañamiento pedagógico para fortalecer funciones tanto administrativas como pedagógicas, acompañamientos y facilidad de materiales actualizados para reflexionar y motivar a los participantes activos.

Todas las actividades realizadas dentro del proceso de la práctica, fueron significativas para fortalecer tanto los conocimientos del estudiante y, confrontar la realidad coyuntural educativa, en la función de aportar ideas, poner en práctica lo aprendido. Como parte de la iniciativa de la propuesta fueron los testimoniales, las experiencias que se vio a través de conceptos de cada uno de los autores directos, la forma de razonar en el momento donde se dan los cambios y fundamentos

a la propuesta. Así mismo se aclararon las dudas de forma ordenada y las críticas se transforman en un avance de enriquecimiento de logros a la propuesta.

## **5.2 Experiencia vivida**

Al iniciar la práctica en la Supervisión Educativa del distrito escolar 07-01-05, la supervisora dio la bienvenida, fue al principio del mes de junio del año en curso. Desde ese momento se empezó a desarrollar la propuesta, con las indicaciones de la guía. Como actividad principal se conocieron las instalaciones de la institución, donde como función principal se atiende a los docentes de forma ordenada.

Ante algunos inconvenientes por la falta de involucramiento en actividades y escasez de información, se tuvo incertidumbre con las iniciativas de la propuesta, sin embargo con la ayuda de informantes directos e indirectos se logró sistematizar información que ayudó a tener una propuesta para una mejor educación integral. Dentro de las actividades por realizar se visitaron dos colegios por el atraso de papelería administrativa, en donde se observó la falta de capacitación. La revisión de expedientes de nivel básico y diversificado arrojó datos sobre la falta de orientación para el ordenamiento de expedientes de los alumnos.

Se dio la oportunidad de participar en capacitaciones, donde se vio la falta de creatividad, seguridad y la preparación de personal que imparte el taller y otros, que en lugar de aportar al mejor funcionamiento vienen a dificultar la labor educativa a realizar. Como iniciativa de la propuesta se tomaron todas las problemáticas antes mencionadas y como parte del fortalecimiento, con el apoyo y coordinación de instituciones se impartieron temas a directores, docentes y supervisores sobre educación integral. Los fundamentos de este trabajo son los 20 decretos del marco internacional y la presentación de la sala situacional de adolescente, así como la educación integral en la sexualidad.

Para reafirmar la propuesta se tuvo la necesidad de la aplicación de técnicas y metodologías para interactuar con los actores directos, tales como la entrevista, verificando las preguntas acordes que

se preguntaba, se entrevistó de forma verbal y escrita, se realizó la entrevista a los supervisores, secretario, directores, docentes, alumnos, padres de familia y otros.

### **5.3 Reconstrucción histórica**

Para llevar a cabo el proceso de la práctica administrativa se tuvo al alcance una planificación semanal y mensual donde se establecieron actividades a realizar para obtener resultados eficientes que dieran solución a la propuesta. Como proceso en la selección de institución, se llevó a cabo en conocer las actividades que realizan con el fin de coincidir y obtener el espacio para realizar la práctica.

La institución cuenta con muchos años de funcionamiento iniciando con algunos inconvenientes, para que se dio paso a la formalidad de las supervisiones educativas pasó por un proceso en donde el personal no era estable y no tenían el espacio para desarrollar sus labores como tal, ahora con la iniciativa de hacer una institución formal a través de una visión y una misión una estructura organizativa, se ha ido involucrando con el fin de mejorar la educación.

Teniendo en cuenta el contexto de la institución, para poder ver las fortalezas, a qué límites puede llegar la institución, a base de todo ello se detectó, el problema inicial para poder ir desarrollando la implementación de una propuesta a su mejora en funciones.

Como en todo proceso de planificación y ejecución se tuvo deficiencia en el desarrollo de actividades, debido a que la supervisora no se encuentra en su tiempo laboral y por el trabajo de campo que en su momento realiza, limitación que perjudicó al estudiante a realizar de una mejor manera lo planificado.

Algo muy relevante que se comparó fue la realización del diagnóstico institucional con la ayuda de la secretaria se construyó un FODA sistémico, donde se vio y se midió las necesidades que hacen falta en la institución educativa, donde se implementaran las estrategias, actividades, a donde se pudo llegar a la metodología para construir el concepto, la investigación utilizando diferentes

técnicas e instrumentos para los informantes y la reconstrucción de una propuesta y mejorar el rendimiento educativo y buscar soluciones concretas.

El capítulo tres es el pilar fundamental de la investigación, que se construyó con fundamentos legales y definiciones investigadas para dar sentido a la propuesta. Fue importante el involucramiento profesional y el intercambio de los mismos para conocer la realidad, lo que dio paso a la iniciativa del nombre de la propuesta: “crear un modelo de capacitaciones para fortalecer los conocimientos y funciones pedagógicas administrativas, de distrito escolar 07-01-05 del municipio y departamento de Sololá”. Luego se realizó un planteamiento de la propuesta con los resultados del FODA sistémico, en seguida el objetivo general, luego, los objetivos específicos con estrategias para poder alcanzar los objetivos generales, también se trabajó con las estrategias del FODA sistémico, se elaboró el resultado esperado, construyendo de una forma ordenada y concreta las estrategias para alcanzar lo planificado.

A través de las actividades programadas, se utilizaron metodologías, análisis, deductivo, mapeo, dialéctico expositivo para poder fortalecer a todos los participantes y lograr una participación que anime a seguir aportando con nuevos conocimientos y estrategias pedagógicas y por ende formar a profesionales de bien. Como experiencias vividas, también se participó en el desarrollo de actividades planteadas dentro del cronograma de la institución, lo que dio espacio al profesional de involucrarse en las mismas, conjuntamente con el apoyo del personal administrativo se logró gestionar y coordinar en cada establecimiento actividades a realizar con directores, docentes, para el bienestar de la educación.

#### **5.4 Objeto de la sistematización de la propuesta**

- Aplicar capacitaciones, continuas para los nuevos pedagogos.
- Crear buenas relaciones humanas para un mejor equipo.
- Fortalecer relaciones humanas para buscar nuevos logros.

- Organizar capacitaciones, talleres formativos y productivos para la transformación de personal educativo.
- Formar personal capacitado para el mejor desarrollo de sus funciones.
- Aplicar modelo de capacitaciones con nuevas funciones administrativas.
- Realizar inducciones con los directores.
- Fortalecer al crear instrumentos para un mejor desempeño.
- Conocer la eficiencia de funciones de los docentes, para un desarrollo concreto de actividades entre directores y docentes.
- Lograr una adecuada cualificación pedagógica y administrativa en docentes y directivos.

## **5.5 Principales lecciones aprendidas**

- Es importante dar seguimiento a la comunidad educativa para potenciar liderazgo y promover actividades de procesos buscando la sostenibilidad de las mismas, de directores a docentes y adolescentes o jóvenes.
- Se requiere énfasis en medición de procesos que permitan mayor equilibrio entre los aspectos cualitativos y cuantitativos.
- En relación con el monitoreo de acción más específico que permitiera cualificar el impacto en el trabajo a adolescentes o jóvenes y con datos más precisos para contemplar a una contribución con directores y docentes.

## **Conclusiones**

El proceso de la Práctica Profesional Dirigida, se realizó en una institución pública que trabaja y vela por el rendimiento y desarrollo de funciones y estrategias pedagógicas para una mejor educación. Como profesional de la práctica dirigida, se dio a conocer a la institución educativa la intención de alcanzar el fortalecimiento administrativo.

A través de la intervención y coordinación se realizó un diagnóstico institucional y donde se detectó en el distrito escolar 07-01-05 del municipio y departamento de Sololá, la implementación de un modelo de capacitaciones para el bienestar de la comunidad educativa.

La Práctica Profesional Dirigida, proporcionó una experiencia de cómo intervenir profesionalmente ante una problemática, tomando en cuenta la responsabilidad en el campo laboral. Y que todo lo adquirido en la propuesta del ámbito educativo sea para una mejora en docentes, directores, personal administrativo y persona del contexto, para obtener mejores resultados y una educación inclusiva.

## **Recomendaciones**

La supervisora educativa debe planificar talleres y capacitaciones que están dirigidos a directores también a docentes ya que de ello se obtendrán mejores resultados.

Se debe capacitar a directores y personal administrativo, en la aplicación de estrategias y metodologías educativas que favorezcan el mejor desempeño profesional y por ende que transformar a una mejor educación.

Es necesario contar con docentes especializados en las áreas de ciencias naturales, ciencias sociales, y otras áreas que enriquecen, nuestra sociedad y saber de cada área donde genera fortalezas de desarrollo educativo.

Los estudiantes de Pedagogía y Administración Educativa deben desempeñar el rol como profesionales dentro de la institución y dentro de la comunidad educativa a intervenir.

La institución debe identificar las áreas laborales como contar con información actualizada de oficina, como de los centros educativos.

Es necesario conocer las necesidades y problemática dentro de los centros educativos, para así contar con una intervención profesional que promueva el mejoramiento educativo y la formación de personas de bien.

## Referencias

- Acuña, B. P. (2015). *Observación como Heramienta Científica*. Madrid: ACCI.
- Aguerrondo, M. (2005). *Grandes Pensadores*. Argentina: PAPERS.
- Alcaraz, F. D. (2002). *Didáctica y Crrículo*. España: LA MANCHA.
- Alles, M. (2009). *Codesarrollo*. México: RRHH.
- Angulo, L. M. (1996). *Evaluación de programas de Formación Permanente Para la función Directiva*. España: SEVILLA.
- Barberá, E. (2006). *Educación Abierta y a Distancia*. Barcelona: Uoc.
- Barrera, L. F. (2004). *Observación*. Venezuela: CEC.SA.
- Barriga, Á. D. (1994). *El Conocimiento del Plan de Estudios de Pedagogía*. México: CESU.
- Bello, E. S. (1975). *Metodo para Evaluar el Desarrollo Institucional en estaciones Experimentales agropecuarias*. Uruguay: Garzón.
- Bolívar, A. (2007). *Los Centros Educativos como centros Organizaciones que Aprenden*. Madrid: LA MURALLA.
- Bravo, F. (2002). *Teoría platónica de la Definición*. Venezuela: Humanidades y Educación.
- Cano, E. (2005). *Cómo Mejorar las Competencias de los Docentes*. España: Graó.

- Castro Abella, F., & Corral García, E. (2007). *Manual del Consejal*. Madrid: El consultor de los Ayuntamientos.
- Cavassa, C. R. (2004). *La Gestión Administrativa en la Instituciones Educativas*. México: LIMUSA.
- Cifuentes, C. L. (2004). *Análisis de la acción directiva*. Mexico: Limusa. S.A. de C.V.
- Dewey, J. (2004). *Democracia y Educación* . España: LOSADA.
- Dominguez , E., Colom, A., Bernabeu , J. L., & Sarramona, J. (2008). *Teorías e Instituciones Contemporáneas de la Educación* . España: ARIEL.
- Dressel, G. (1976). *Organización de la Empresa Constructora*. España: Gersa.
- García, L. B. (2005). *Gerontología Educativa*. España: PANAMERICANA.
- Gómez, M. M. (2006). *Metodología, de la Investigación Científica*. Argentina: BRUJAS.
- González, A. E. (2008). *Crítica y Fundamentos*. España: GRAÓ.
- Gonzales, H. M. (2004). *La Gestión de la Calidad Universitario, en el espacio Birregional*. Madrid: Visión.
- González, A. C. (2014). *Proceso Administrativo*. México: PATRIA.
- González, J. J. (2001). *La Administración Pública como ciencia*. México: PYV.
- González, R. A. (1993). *Diagnostico Pedagógico* . Universidad de Oviendo.

- Grasso, A. (2001). *El Aprendizaje no Resuelto de la Educación Física*. México: Novedades Educativas.
- Harris, D. B. (2007). *El Test de Goodenough*. España: Paidós Ibérica.
- Hernández, L. A. (2005). *Planeación Estratégica con Enfoque Sistemático*. Mexico: FCA.
- Hoyo, M. d. (1993). *El Archivo Instrumento de Trabajo*. Madrid: Normas S.A.
- Ibañez, A. A. (2004). *El proceso de la Entrevista*. Mexico: Limusa.
- Jorba, J. M. (2000). *Diario de Campo*. Barcelona: Centro de Investigación Sociológicas.
- Heras, J. (2001). *Alicia en la Siciudad del Conocimiento*. España: Díaz Santos.
- Lafuente, J. M. (2003). *Protocolo Empresarial*. Madrid: Esic.
- Latorre, A. (2007). *La investigación - acción* . España: Graó. de IRIF. SL.
- Lládo Lárraga, D. M., Sánchez Rodrigo, L. I., & Navarro Leal, M. A. (2013). *Competencias Profesionales y Empleabilidad en el Contexto de la Reflexibilidad Laboral*. Estado Unidos: LLc.
- Llapur, S. J. (2005). *Ley de Procedimientos administrativos*. Argentina: DUNKEN.
- Lora, A. H. (1998). *Los Contratos sobre los Actos y las Potestades Administrativas*. España: CIVITAS.
- Galeano, M. (2004). *Diseño de Proyectos en la Investigación Cualitativa*. Colombia: EAFIT.

- Menéndez, L. A. (2004). *La Educación en Guatemala*. Guatemala: Universitaria.
- Mora, H. (1991). *Autogestión y Capacitación* . Perú: UNED.
- Navarrete, J. M. (2002). *Problemas Metodológicos de la Ciencias Sociales*. Perú: UNMSM.
- Nieto, E. P. (2002). *Modelo de Promoción y Atención*. México: Plaza y Valdés.
- Ocaña, D. A. (2007). *¿Cómo Hacer Falices a tus hijos ?* Panamá: Cepedid.
- Ortiz Egas, J., & Orellana Equizabal , I. (1987). *Manual de Funciones de Comité de cooperativas* . Salvador: Universidad.
- Oyarce, O. A. (2005). *Gestión de Proyectos Educativos* . Perú: Fondo.
- Pacheco, J. V. (2011 ). *Contribución a la Crítica De la Educación*. México: PALIBRIO.
- Paitán, H. N. (2014). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: U.
- Paitán, H. N. (2018). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: U.
- Pera, M. M. (2015). *Teoría de la Planificación*. venezuela: Deposito Legal.
- González Cabanach, J. A.-p. (2005). *Estrategías y Técnicas de Estudio* . Madrid: Elena Bazaco.
- Rojas, R. (2002). *Investigacion Social*. México: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
- Reich, W. (1989). *Materialismo Dialéctico Psicoanálisis*. España: SIGLO XXI.

- Reichardt, T. C. (2005). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid: Artedita.
- Roca, M. d. (2008). *El Módulo de Formación y Orientación Laboral en los ciclos Formativos de grado Medio y Superior de Formación Profesional*. Santiago: USC.
- Rodriguez, E. M. (2014). *Dirección Y Supervisión de Centros Formativos*. Madrid: UNED.
- Romero, N. G. (2007). *Conocimiento Ético y Lenguaje*. Colombia: JAVERIANA.
- Samper, J. D. (2006). *Los modelos Pedagógicos*. Colombia : GÉMENIS.
- Sánchez, J. C. (2004). *Metodología de la Investigación Científica y Tecnológica*. Madrid: Díaz de Santos.
- Sánchez, J. C. (2011). *Metodologia de la investigacion científica y tecnologica*. Madrid: Díaz de santos, S. A. .
- Sánchez, J. C. (2012). *Los Métodos de Investigación*. Madrid: DÍAZ DE SANTOS.
- Sarano, J. M. (2005). *Un Modelo General de Gestión por Competencias*. Chile: RIL.
- Soriano, R. R. (2002). *Investigación Social Teoría y Paraxis*. México: Plaza y Valdés.
- Stake, R. E. (2007). *Investigación con Estudios de Casos*. Madrid: Morata S.L.
- Trisino, J. C. (2006). *Nuevo Diagnóstico de Necesidades de Aapacitación y Aprendizaje en las organizaciones*. México: Panorama.
- Valles, M. S. (2007). *Entrevista Cualitativas*. Madrid: CIS.

Velázquez, B. B. (2014). *Talle de Invetigación Cualitativa*. Madrid: UNED.

Vera, R. G. (2005). *Enseñanza Virtual*. México: UNAM.

## **Anexos**

**Anexo 1**  
**Cartas de autoridades**



**UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA**  
*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

Sololá 29 de mayo de 2019

Licenciada  
Estela Ben Ajcalón de Tuy  
Supervisora Educativa  
Distrito Escolar 07-01-05,  
Sololá



Estimada Licenciada:

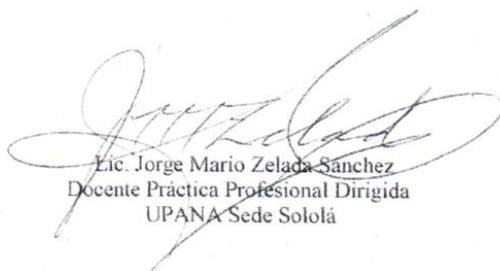
Reciba un cordial saludo de Universidad Panamericana, Sede Sololá, institución dedicada a la formación de profesionales a nivel superior en el campo de la Educación. La estudiante que acude a la institución que dignamente dirige, está en su fase de desarrollar su práctica profesional dirigida como requisito previo a optar al Título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

De manera atenta y respetuosa, **Solicito** sus buenos oficios a efecto de autorizar un espacio para la realización de la misma en la institución bajo su dirección, a la estudiante:

**Ana Jeatz Ben**

Por espacio de 200 horas. El propósito de la práctica es, que asuma de manera gradual el rol profesional, a través de su inserción a una realidad o ambiente laboral que le posibilite la aplicación integrada, innovadora y eficiente de los conocimientos que ha adquirido en su formación académica en la carrera de la administración educativa.

Se le agradece desde ya su incondicional apoyo al desarrollo y progreso de la educación guatemalteca suscribiéndonos como sus atentos servidores.

  
Lic. Jorge Mario Zelada Sánchez  
Docente Práctica Profesional Dirigida  
UPANA Sede Sololá

  
Licda. Angela Rodas  
Coordinadora de Sede UPANA  
UPANA Sede Sololá

LA INFRAESCRITA SUPERVISORA DE LA SUPERVISIÓN EDUCATIVA DISTRITO  
ESCOLAR 07-01-05 DE MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE SOLOLÁ.

HACE CONSTAR:

Que la estudiante: Ana Jeatz Ben, que se identifica con el número de carné: 1014921, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Ademsitración Educativa, de la Universidad Panamericana con sede en Sololá, realizó su PRACTICA PROFESIONAL DIRIGIDA, en esta institución, con una duración de doscientas (200) horas, habiendo iniciado el día tres de junio y culminado el día cinco de agosto del año dos mil diecinueve, cumpliendo con los siguientes requerimientos: diagnóstico institucional y la implementación de la propuesta, como requisito previo para optar el título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE LA INTERESADA CONVenga, SE EXTIENDE,  
FIRMA Y SELLA LA PRESENTE, A LOS CINCO DIAS DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO  
DOS MIL DIECINUEVE.

  
Licda. Estela Ben Ajcalón de Tuy  
Supervision Educativa  
Distrito 07-01-05  
Sololá, Sololá.



**Anexo 2**  
**Acta de inicio y final**

**LA INFRASCrita DE LA SUPERVISION EDUCATIVA DISTRITO 07-01-05 DE MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE SOLOLÁ, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTA NÚMERO 01 EN EL FOLIO 02 APARECE EL ACTA NÚMERO 01-2019, LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:**

**ACTA No. 01-2019**

En el municipio y departamento de Sololá, siendo las ocho horas exactas de la mañana del día lunes tres de junio del año dos mil diecinueve (03-06-2019), constituidos en la oficina de la supervisión Educativa distrito escolar 07-01-05, las siguientes personas; Licenciada Estela Ben Ajcalón de Tuy, Supervisora Educativa del distrito escolar 07-01-05, Sololá y la Profesora, Ana Jeatz Ben, Estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Universidad Panamericana con sede en el municipio y departamento de Sololá, para dejar constancia de lo siguiente:

**RIMERO:** Como supervisora Educativa, Licda. Estela Ben Ajcalón de Tuy le doy la bienvenida a la Profesora Ana Jeatz Ben, quien iniciará formalmente con su práctica profesional dirigida en la oficina de esta Supervisión Educativa con una duración de doscientas horas.

**SEGUNDO:** No habiendo más que hacer ser finaliza la presenta, en el mismo lugar y fecha a treinta minutos de su inicio, Damos Fe las que en ella intervenimos.

**Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDA SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN EL MUNICIPIO DE SOLOLÁ, DEPARTAMENTO DE SOLOLÁ A LOS TRES DÍAS DEL MES DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.**

Licda. Estela Ben Ajcalon de Tuy  
Supervisión Educativa  
Distrito 07-01-05  
Sololá, Sololá.



**LA INFRASCrita DE LA SUPERVISION EDUCATIVA DISTRITO 07-01-05 DE MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE SOLOLÁ, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTA NÚMERO 01 EN EL FOLIO 03 APARECE EL ACTA NÚMERO 02-2019, LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:**

**ACTA No. 02-2019.**

En el municipio y departamento de Sololá, siendo las trece horas en punto del día lunes cinco de agosto del año dos mil diecinueve (05-08-2019), constituidos en la oficina de la supervisión Educativa distrito escolar 07-01-05, las siguientes personas; Licenciada Estela Ben Ajcalón de Tuy, Supervisora Educativa del distrito escolar 07-01-05, Sololá y la Profesora, Ana Jeatz Ben, Estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Universidad Panamericana con sede en el municipio y departamento de Sololá, para dejar constancia de lo siguiente:

**PRIMERO:** Licda. Estela Ben Ajcalón de Tuy agradezco a la Profesora Ana Jeatz Ben, haber finalizado su práctica profesional dirigida en esta Supervisión Educativa Distrito escolar 07-01-05 durante doscientas horas culminando, el día de hoy lunes cinco de agosto del presente año. Así mismo insto a la profesora a seguir contribuyendo con la comunidad educativa.

**SEGUNDO:** No habiendo más que hacer constar en la presente, se finaliza en el mismo lugar y fecha a treinta minutos de su inicio, Damos Fe las que en ella intervenimos

**Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDA SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACION EN EL MUNICIPIO DE SOLOLÁ, DEPARTAMENTO DE SOLOLÁ A LOS CINCO DIAS DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.**

  
Licda. Estela Ben Ajcalón de Tuy  
Supervisión Educativa  
Distrito 07-01-05  
Sololá, Sololá.



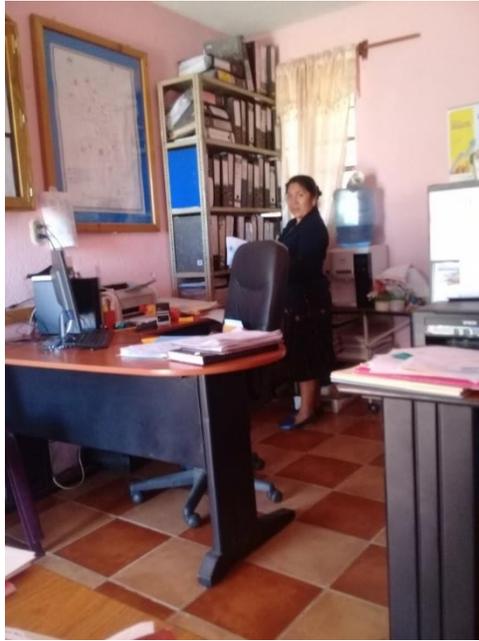
**Anexo 3**  
**Galería fotográfica**



**Capacitación recibida**



**Orientación en el área de matemática y contabilidad**



**Ordenamiento de archivos**



**Documentos recibidos por centros educativos**