

**Implementar un manual de práctica en valores éticos y morales en  
jóvenes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de  
Chisec, Departamento de Alta Verapaz  
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)**

Marcos Ezequiel Coy Sun

Licenciado Henry Ottoniel Catun Hernández (Asesor)

Licda. Eunice Nidhamn (Revisora)

Guatemala  
2017



**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**

**Licda. 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: Marcos Ezequiel Coy Sun**  
Estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de esta Facultad, solicita autorización para realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida para completar requisitos de graduación.

Dictamen No. 122 13032017

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 **Implementar un manual de práctica en valores éticos y morales en jóvenes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Chisec, Departamento de Alta Verapaz**. 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, el estudiante **Marcos Ezequiel Coy Sun**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.

  
**Licda. Sandy Johana García Galtán**  
Decana

Facultad de Ciencias de la Educación



c.c. archivo  
AJSIL

Dictamen aprobación No. 122 139032017

1/1

# UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA

*"Sabiduría, ante todo, adquiere sabiduría"*

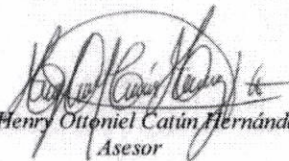
PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA

## FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

En virtud de que La Práctica Profesional dirigida con el tema: "Implementación de Manual de Práctica en valores éticos y morales en jóvenes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural, municipio de Chisec, Departamento de Alta Verapaz".

Presentado por el estudiante: Marcos Ezequiel Coy Sun, quien se identifica con carné: 1119219, previo a optar al grado Académico de Licenciado en Pedagogía y Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, el asesor extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.

Chisec, Alta Verapaz, diciembre de 2016.



Lic. Henry Ottoniel Catún Hernández  
Asesor

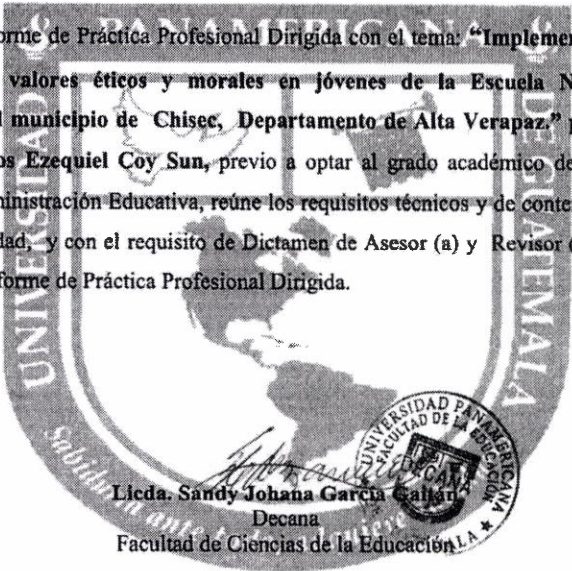
UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.  
Guatemala catorce de febrero del dos mil diecisiete. -----

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Implementar un manual de práctica en valores éticos y morales en jóvenes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Chisec, Departamento de Alta Verapaz.** Presentado por el estudiante **Marcos Ezequiel Coy San.** 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.

  
Licda. Eneida Nunez  
Revisora

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, trece de marzo del dos mil diecisiete.

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Implementar un manual de práctica en valores éticos y morales en jóvenes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Chisec, Departamento de Alta Verapaz.”** presentado por el estudiante **Marcos Ezequiel Coy Sun**, 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.**



**Licda. Sandy Johana García Galán**  
Decana  
Facultad de Ciencias de la Educación

c.c. archivo  
Ajsil.

## Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1	1
Marco contextual	1
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	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 administrativas	4
1.5 Ubicación geográfica	5
1.6 Fortalezas de la institución	6
1.7 Limitantes de la institución	6
1.8 Problemática inicial detectada	7
Estamos a tiempo de inculcar valores, es una labor que se debe realizar desde el nacimiento de los niños, y así tener un futuro diferente.	7
Capítulo 2	8
Diagnóstico institucional	8
2.1 Problemática	8
2.2 FODA sistémico	8
2.3 Árbol de problemas	10
2.4 Árbol de objetivos	11
2.5 Metodología	13
2.6 Técnicas	14
2.7 Instrumentos	18
2.8 Informantes	18
2.9 Resultados del diagnóstico institucional	20

Capítulo 3	21
Marco teórico	21
3.1Administración	21
Habilidades técnicas:	21
Habilidades humanas:	21
3.2Medición y Solución de Conflictos	22
3.3¿qué es el conflicto?	24
3.4Medios Alternativos de Solución de Conflictos	24
3.5Valores ético morales	26
Capítulo 4	29
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	32
4.8 Actividades	32
4.10 Metodología	33
4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	35
4.12 Recursos	35
4.12.2 Materiales	35
4.13 Presupuesto	35
Capítulo 5	37
Sistematización de la propuesta	37
5.1Proceso de sistematización	37
5.2 Experiencia vivida	38



<b>5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta</b>	<b>39</b>
<b>5.4 Reconstrucción histórica</b>	<b>39</b>
<b>5.5 Ordenamiento de la información</b>	<b>41</b>
<b>5.6 Análisis e interpretación de la propuesta</b>	<b>41</b>
<b>5.7 Elaboración de conclusiones</b>	<b>42</b>
<b>5.8 Principales lecciones aprendidas</b>	<b>42</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>43</b>
<b>Referencias:</b>	<b>44</b>
<b>Anexos</b>	

## **Resumen**

En la realización de la Práctica Profesional Dirigida fue necesario asistir doscientas horas, que llega ser un total de cuarenta días de asistencia al Establecimiento, según lo estipulado en el Manual de Estilo.

Dentro de la Práctica Profesional Dirigida de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, realizada en la Escuela Normal Bilingüe Intercultural, del municipio de Chisec, Departamento de Alta Verapaz,

Este proceso abarca el resumen, la introducción y tres capítulos: Marco Contextual, Diagnostico Institucional, Sistematización de la práctica, finalizando con las Conclusiones, las Recomendaciones, las Referencias Bibliográficas, y los Anexos que respaldan la veracidad de cada una de las actividades realizadas.

En el Marco Contextual hace referencia al tipo de institución en la cual se llevó a cabo la práctica tomando sus reseñas históricas y el propósito en la prestación de su servicio a la población estudiantil a través de su Visión y Misión y su estructura organizativa que es el esquema fundamental para el buen funcionamiento de la institución. A diferencia del según capítulo se basa en la Metodología y técnicas a utilizar en la FODA, Análisis de la Institución finalizando con el resultado del diagnóstico institucional.

En el capítulo tres se refiere a la sistematización de la práctica describiendo detalladamente el área trabajada y cada una de las actividades desarrolladas y dando a conocer cada una de las lecciones aprendidas y las propuestas de mejoras en la cual se identificó el problema y se dio una posible solución dejando una fundamentación teórica de la propuesta.

## Introducción

La administración Educativa, es la actividad que opera directamente en la coordinación de actividades. Se fundamenta en la teoría organizacional, estratégica y el comportamiento organizacional. En este sentido tiene un campo de conocimiento más amplio con aplicación específica.

El desarrollo de la práctica en la Escuela Normal Bilingüe Intercultural de Chisec, en donde se formulo una propuesta que se lleva a contribuir de manera asimétrica en la solución del problema.

Se fundamenta en concientizar sobre la importancia de practicar valores éticos y morales en jóvenes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural de Chisec Alta Verapaz es una propuesta en la cual se quieren formar jóvenes responsables, estudiosos, respetuosos, dedicados al estudio, demostrando el respeto hacia los demás.

Día con día se ve a muchos jóvenes perdidos en los vicios, haciendo maldad al prójimo, sin temor a nada, adentros en alcoholismo, drogadicción, embarazos a temprana edad. Estamos en una etapa donde la pérdida de valores ha tenido relevancia, en tiempos lejanos, todos estos valores eran inculcados desde la casa, una práctica que se ha ido perdiendo mientras nos sumergimos en un mundo cambiante. Donde los padres de familia se preocupan más por el dinero, la codicia, los bienes materiales, el trabajo, y vamos olvidando con el pasar de los días, aquellas enseñanzas donde los valores humanos eran lo más importante para una educación con sentido.

El objetivo principal de concientizar la importancia de los valores éticos y morales en jóvenes, es formar jóvenes con temor a Dios, responsables, respetuosos, con equidad, solidarios, tolerantes, y que todos los días deseen mejorar.

## **Capítulo 1**

### **Marco contextual**

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

La Escuela Normal Bilingüe Intercultural está constituida legalmente como una institución estatal que funciona con fondos provenientes del estado confirmando su legalidad en el Acuerdo Ministerial N.º. 11 de fecha 02/01/2003.

Es el establecimiento rector responsable de formar Maestros(as) de Educación Infantil Bilingüe Intercultural. Que promuevan la Educación en valores Maya e Intercultural.

La institución cuenta con inmueble adecuado para impartir clases, cuenta con docentes de nivel académico aceptable.

Cada año son cientos de jóvenes que se inscriben a la ENBI a estudiar magisterio ya que la educación que se ha ido dando es de calidad, evitando viajar a otro municipio a estudiar.

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

A través de un estudio realizado por un grupo de profesionales, entre los que podemos mencionar al Lic., Mario Sebastián Caal Jucub, en el año 2002, para la Franja Transversal del Norte, se contempla la idea de crear un establecimiento del nivel diversificado que ofreciera la carrera de Magisterio de Educación Infantil Bilingüe Intercultural, y que promoviera la EBI. Fue así que el programa de apoyo al sector educativo (PROASE) fortaleció la idea y se da luz verde, para realizar este sueño. Iniciando con las gestiones, y luego se creó el Establecimiento. Según Acuerdo Ministerial No.11 de fecha 02 /01/2003, en jornada doble.

Inicia lo que hoy conocemos como Escuela Normal Bilingüe Intercultural (ENBI) ubicada en el municipio de Chisec, de este departamento, iniciando labores en el año 2003.

De esta cuenta podemos resaltar entre las primeras autoridades educativas que apoyaron este sueño, al coordinador del mismo Lic. Mario Sebastián Caal Jucub, que en ese entonces Dirigió la Jefatura Departamental de Educación Bilingüe Intercultural (JEDEBI)- MINEDUC. Bajo la responsabilidad del Supervisor Educativo, Profesor Cesar Rolando Chocooj Yalibat, del Distrito 16-13-24.

De esta cuenta y por contrato Municipal, el Lic. Onofre Barrios Tzalam, fue el primer docente y Director, el cual toma la administración durante el 2003).

Seguidamente por órdenes del Lic. Rafael Menchu Asesor del vice despacho Ministerial de EBI, con el apoyo del Lic. Mario Sebastián Caal Jucub y aval del supervisor de distrito, Prof. Cesar Rolando Chocooj, nombran a La PEM. Claudia Albertina Ramos Caal. 2004-2010 actual directora. (aí) conjuntamente con el claustro de catedráticos reubicados que provenían del ITER del municipio de San Juan Chamelco de Alta Verapaz).

En el año 2005, egresa la primera promoción de 24 Maestros y 3 maestras de Educación Infantil Bilingüe Intercultural. El 15 de septiembre de 2005 se inaugura las instalaciones que fueron construidas con el apoyo del consejo Departamental de Desarrollo, con el aporte de la municipalidad y padres de familia.

Así mismo en el 2005, MINEDUC a través de DIGECADE, establece la modificación del pensum de estudios de quince cursos de la carrera de MEIBI. Los cuales quedan integrados, en diez cursos para cada grado hasta la fecha.

En el año 2006 por resolución de la Dirección Departamental N0. 153 DDE. De fecha junio 2 de 2006 se cambia la jornada quedando de 7:30 a 12:30. Matutina.

## 1.3 Visión y misión

### 1.3.1 Visión

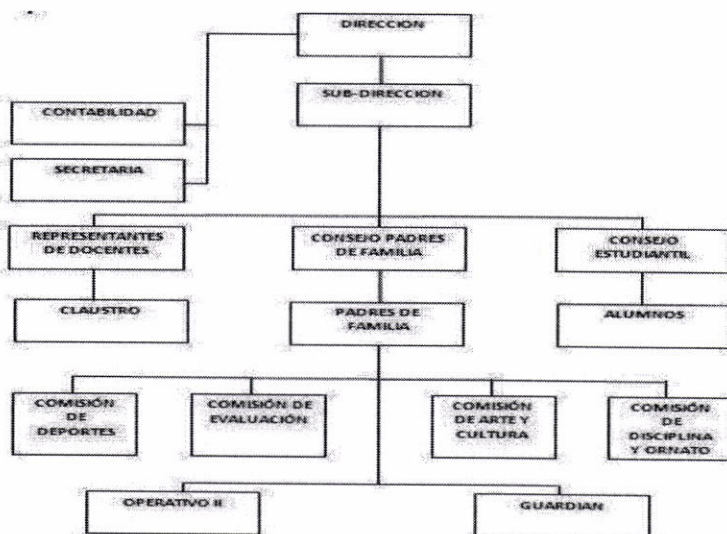
Lograr el desarrollo integral de la Educación Infantil a través de la participación de la comunidad educativa contribuyendo a fortalecer la Educación Bilingüe con la realidad, multiétnica y pluricultural en sus aspectos socioeconómicos y políticos del municipio, en el marco de la reforma educativa.

### 1.3.2 Misión

Formar docentes bilingües (Q'eqchi' español) en el nivel pre primario que respondan a la necesidad urgente que tiene nuestro municipio, contribuyendo a la formación integral del niño y la niña, promoviendo la educación Bilingüe Intercultural en el sistema Educativo tomando en cuenta que el maestro tiene la responsabilidad de ser pro activo dentro de la comunidad educativa.

## 1.4 Estructura organizativa

### 1.4.1 Organigrama



Fuente: elaboración propia

### 1.4.2 Autoridades administrativas

- Directora: María Graciela Caal Jucub.
- Subdirectora: Luvia Esperanza Cu Quib.
- Contador: Selvin Chun Rodríguez
- Secretaria: Jaqueline Carolina Argueta
- Personal Docente:
- Efraín Gonzales Cu.
- Geovanny Che Cabnal.
- Claudia Albertina Ramos Caal.

- Claudia Rosmery Pop.
- Domingo Botzoc Maaz.
- Efraín Quixtan Caal.
- Marvin Xol Pec.
- Carlos Oxom.
- Edgar Daniel Caal.

### 1.5 Ubicación geográfica



Fuente: Google Map



## 1.6 Fortalezas de la institución

### Fortalezas (+)

- Docentes con alto nivel académico.
- Casilleros y archivadores para todos los documentos importantes de la institución.
- Cuenta con laboratorio de computación para los alumnos.
- Baños con fosa séptica del establecimiento.
- Tienen cañoneras para utilizar.
- Cuenta con una cancha polideportiva.
- Cuenta con una sala de profesores.
- Cuenta con una sala de administración.
- Tiene archivadores de metal para el resguardo de documentos de los alumnos.
- Tiene estantes para libros.
- Cuenta con currículo nacional base de las diferentes carreras.
- Tienen ventiladores
- Cuenta con libros administrativos que corresponde.
- Cuenta con el apoyo mutuo de la municipalidad.
- Cuenta con una comisión de evaluación.
- La directora realiza reuniones constantes con el personal docente, menos con su personal administrativo.

## 1.7 Limitantes de la institución

### Debilidades (-)

- Falta de práctica de valores morales, éticos.
- Alumnos irrespetuosos.
- Falta de orden de los documentos en los archivadores de la administración.
- Falta de comunicación de la Dirección con el personal administrativo.
- No se sabe quién es el encargado de verificar la asistencia de los docentes
- Falta de aulas para impartir clases.

- Falta de comunicación personal administrativo y docentes.
- Desorden en la entrada del personal docente y administrativo.
- Deserción escolar por falta de factor económico.
- La poca limpieza en todo el perímetro externa de la escuela provoca un mal aspecto.
- Las constantes llamadas de atención a los alumnos puede que provoque un problema psicológico. (El establecimiento no cuenta con personal competente para la atención para casos de estudiantes con problemas psicológicos).

### 1.8 Problemática inicial detectada

En la Escuela Normal Bilingüe Intercultural, del municipio de Chisec alta Verapaz, donde se realizó la práctica administrativa profesional, que es un requisito para egreso de la universidad panamericana, se localizó la problemática de falta de práctica de valores en alumnos dentro y fuera del centro educativo, el origen de estos es que en la actualidad los padres de familia no priorizan la educación en valores desde el hogar lo cual hace que los jóvenes tengan un mal comportamiento, estén en vicios, etc.

En el centro educativo se pueden mencionar a jóvenes impuntuales, abusivos, mal comportamiento, irresponsables, mal educados y esto afecta principalmente a la persona en sí, ya que todo lo que se hace tiene sus consecuencias ya sean buenas o malas, también afecta a los padres de familia, y sociedad en general.

Estamos a tiempo de inculcar valores, es una labor que se debe realizar desde el nacimiento de los niños, y así tener un futuro diferente

## Capítulo 2

### Diagnóstico institucional

#### 2.1 Problemática

El problema principal de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural es la falta de práctica de valores éticos y morales de jóvenes estudiantes.

Los jóvenes en un porcentaje considerable tienen un mal comportamiento, hablan vulgaridades, son desobedientes, algunos irrespetuosos, hablan palabras obscenas, no entregan trabajos a tiempo, son impuntuales.

Muchos de estos problemas son causa de la falta de práctica de valores humanos. Lo que se busca es que los jóvenes estudiantes vean la importancia que es vivir practicando valores humanos.

#### 2.2 FODA sistémico

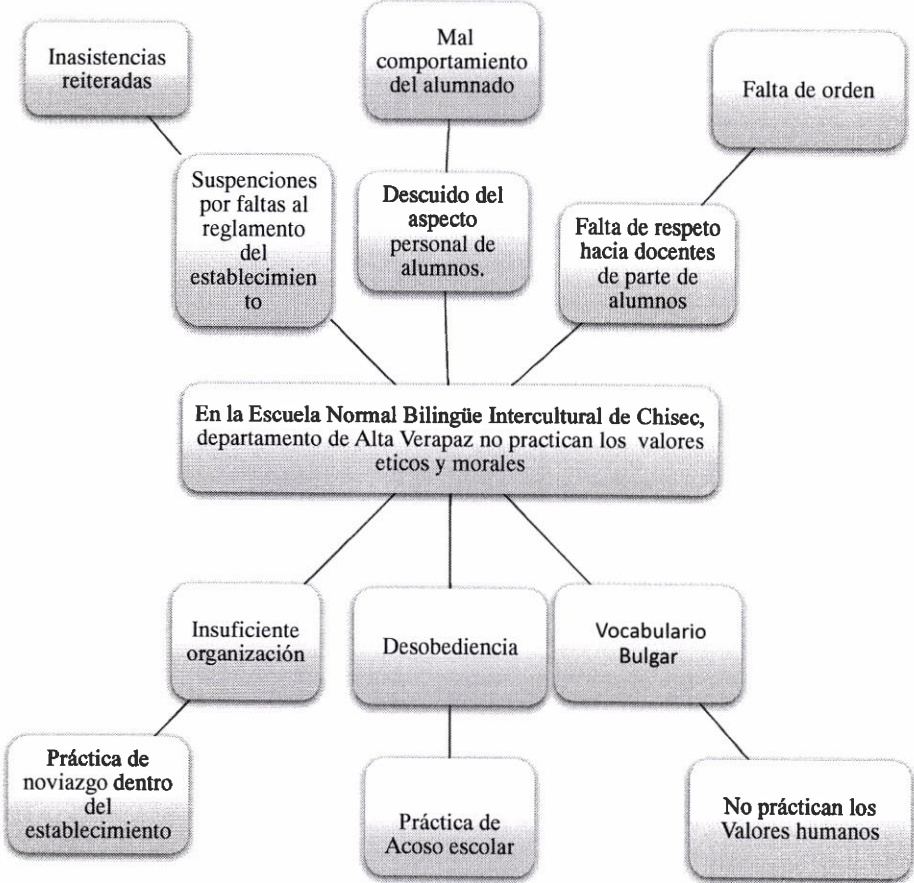
<b>FODA Área</b>	<b>Fortalezas (+)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Docentes con alto nivel académico.</li> <li>• Casilleros y archivadores para todos los documentos importantes de la institución.</li> <li>• Cuenta con laboratorio de computación para los alumnos.</li> <li>• Cuenta con equipo audiovisual.</li> <li>• Cuenta con una cancha polideportiva.</li> <li>• Cuenta con una sala de</li> </ul>	<b>Oportunidades (+)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones constantes.</li> <li>• La Escuela normal ofrece dos carreras para los estudiantes egresados de los diferentes centros educativos.</li> <li>• Los estudiantes tienen acceso a recibir cursos de tecnología en la escuela.</li> <li>• Los docentes tienen un equipo audio visual para impartir sus clases.</li> <li>• Oportunidad de</li> </ul>
----------------------	---	--

	<p>profesores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuenta con una sala de administración.</li> <li>• Tiene archivadores de metal para el resguardo de documentos de los alumnos.</li> <li>• Tiene estantes para libros.</li> <li>• Cuenta con libros administrativos que corresponde.</li> <li>• Cuenta con el apoyo de la municipalidad.</li> <li>• Cuenta con una comisión de evaluación.</li> <li>• La directora realiza reuniones contantes con el personal docente, menos con su personal administrativo.</li> </ul>	<p>crecimiento personal docentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación bilingüe.</li> </ul>
<p>Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Docentes impuntuales.</li> <li>• Falta de práctica de valores morales, éticos por alumnos.</li> <li>• Alumnos irrespetuosos.</li> <li>• Falta de orden de los documentos en los archivadores de la administración.</li> <li>• Falta de comunicación de la Dirección con el personal administrativo.</li> </ul>	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con un control de asistencia de docentes.</li> <li>• Concientizar la importancia de práctica de valores éticos y morales.</li> <li>• Sancionar según sea la falta cometida, basados en el reglamento interno del establecimiento.</li> <li>• Asignación de rótulos a los diferentes archivos.</li> <li>• Realizar reuniones periódicamente para</li> </ul>	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Controlar la entrada y salida de docentes.</li> <li>• Implementar un manual de práctica en valores éticos y morales.</li> <li>• Reunión con padres de familia.</li> <li>• Establecer un orden o estándar a mantener en los archivadores del establecimiento.</li> <li>• Establecer claramente las líneas de comunicación y</li> </ul>

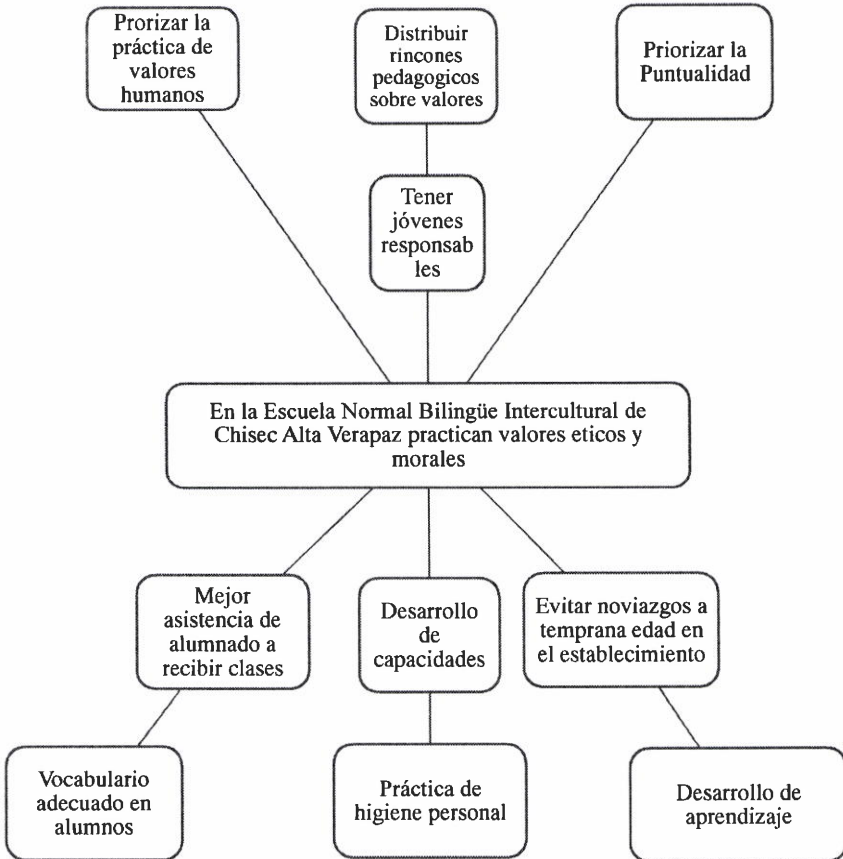
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se sabe quién es el encargado de verificar la asistencia de los docentes</li> <li>• Falta de aulas para impartir clases.</li> <li>• Falta de comunicación personal administrativo y docentes.</li> <li>• Desorden en la entrada del personal docente y administrativo.</li> </ul>	<p>encontrar debilidades fortalezas del personal docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignar a una persona encargada del control de asistencia.</li> <li>• Gestionar la ampliación de aulas.</li> <li>• Dedicar tiempo para el personal administrativo.</li> </ul>	<p>jerarquías de cargos administrativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer a una personal para la verificación y control de asistencia.</li> <li>• Asignar a un personal administrativo para la entrega de la solicitud a diferentes dependencias</li> <li>• Establecer las funciones de cada uno del personal administrativo.</li> </ul>
<p>Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deserción escolar por falta de recurso económico.</li> <li>• La poca limpieza en todo el perímetro externo de la escuela provoca un mal aspecto.</li> </ul>	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concienciar a los estudiantes sobre la importancia de los estudios en el desarrollo personal.</li> <li>• Hacer una limpieza en todo el perímetro todos los viernes para que no se acumule la basura de los árboles.</li> </ul>	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar una charla con los alumnos, que el estudio es la base fundamental</li> <li>• Establecer a un personal docente para que se encargue de la limpieza con todos los alumnos.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

2.3 Árbol de problemas



## 2.4 Árbol de objetivos



## 2.5 Metodología

“Investigación acción es el proceso de reflexión por el cual en un área problema determinada, donde se desea mejorar la práctica o la comprensión personal, el profesional en ejercicio lleva a cabo un estudio -en primer lugar, para definir con claridad el problema; en segundo lugar, para especificar un plan de acción. Luego se emprende una evaluación para comprobar y establecer la efectividad de la acción tomada. Por último, los participantes reflexionan, explican los progresos y comunican estos resultados a la comunidad de investigadores de la acción. La investigación acción es un estudio científico auto reflexivo de los profesionales para mejorar la práctica”. (McKernan, 1999, p. 25).

El problema principal encontrado en la Escuela Normal Bilingüe Intercultural fue la práctica de valores éticos y morales en estudiantes, desde el primer día de asistir a la práctica se observó la falta de práctica de valores humanos en los jóvenes, los cuales asistían con malos Hábitos higiénicos, impuntuales, con vocabulario inadecuado, irrespetuosos.

La inasistencia dentro del establecimiento de parte de alumnos era recurrente, por falta de control de parte de docentes del área administrativa.

Los docentes, no tenían el control sobre ciertos alumnos, el reglamento interno del establecimiento no se cumplía como estaba establecido.

Para solucionar este problema se realizaron diferentes actividades, entre ellas: concientización sobre la importancia de practicar valores, charlas con alumnos, ver películas sobre valores y su importancia.

Luego de estas actividades los jóvenes tenían otra percepción de las actitudes que estaban practicando y las consecuencias que estas tenían.



## 2.6 Técnicas

La técnica utilizada para la implementación del proceso diagnóstico fue la observación.

En la observación se logró visualizar todos los problemas que en el centro educativo existían, y así las posibles soluciones.

La observación, es la estrategia fundamental del método científico. “Observar supone una conducta deliberada del observador, cuyos objetivos van en la línea de recoger datos en base a los cuales poder formular o verificar hipótesis” (Fernández- Ballesteros, 1980, Pág. 135). Se podría pensar en la observación como un método de recogida de informaciones, pero la observación, además de un método, es un proceso riguroso de investigación, que permite describir situaciones y/o contrastar hipótesis, siendo por tanto un método científico. Para que la observación, pierda ese carácter exclusivamente instrumental y sea un procedimiento científico de investigación, se requieren ciertos requisitos.

Como procedimiento científico, la observación, requerirá como cualquier otro procedimiento científico, delimitar el problema o situación a observar, recoger datos, analiza esos datos e interpretar los resultados. Esta observación permitirá otras formas de investigar, pero deberá realizarse en contextos naturales, por tanto, se reducirá la influencia del investigador u otros factores de intervención. La observación debe estar orientada a servir un objetivo concreto de la investigación. Como se ha indicado anteriormente, para tener validez, la observación deberá estar debidamente controlada, es decir someterse a unas reglas o pautas que garanticen su valor. Sobre todo, la observación debe planificarse a fin de recoger los requisitos de validez y confiabilidad. Además, la observación científica ha de ser sometida a comprobación.

A los ojos de Armando Astí Vera, (Metodología de la investigación), la más importante de las condiciones de la investigación científica, es el control de la intersubjetividad: “La observación científica es la búsqueda deliberada y controlada de objetos, hechos y fenómenos, bajo ciertas condiciones previamente determinadas, la más importante de las cuales es la intersubjetividad. La objetividad de la ciencia- en el campo empírico – se basa en la posibilidad de que la observación

sea realizada por cualquier observador ubicado en una situación análoga. Esta exigencia garantiza la eliminación de los factores subjetivos inherentes a un observador, pero, por supuesto, admite las distorsiones comunes a todos ellos.

Es evidente que la intersubjetividad es la única posibilidad de evitar el subjetivismo solipsista". La observación, por tanto, se caracteriza como una percepción intencionada e ilustrada. Intencionada porque se hace con un objeto determinado, ilustrada por que va guiada de algún modo por un cuerpo de conocimiento. (La investigación científica, M. Bunge). A diferencia de la sensación en bruto, la observación es selectiva e interpretativa. Es selectiva porque tiene una finalidad, porque es intencionada, y es interpretativa porque es ilustrada. (La investigación científica, M. Bunge). Por tanto, observar es un proceso que concentra la atención del observador sobre un suceso, un fenómeno, un hecho o un objeto que en la ciencia tiene por objeto descubrir sus características, su desarrollo.

Según Frondizi, 1972:

- Objetivos y subjetivos -Valores inferiores (económicos y afectivos),
- Valores intermedios (intelectuales y estéticos)
- Valores superiores (morales y espirituales).

"Todo valor supone la existencia de una cosa o persona que lo posee y de un sujeto que lo aprecia o descubre, los valores no tienen existencia real sino adheridos a los objetos que lo sostienen. Antes son meras posibilidades." (Prieto Figueroa, 1984)

¿Desde cuáles perspectivas se aprecian los valores?

La visión subjetivista considera que los valores no son reales, no valen en sí mismos, sino que son las personas quienes les otorgan un determinado valor, dependiendo del agrado o desagrado que producen. Desde esta perspectiva, los valores son subjetivos, dependen de la impresión personal del ser humano. Los valores son ante todo una idea. Se diferencia lo que es valioso de lo que no lo es dependiendo de las ideas o conceptos generales que comparten las personas.

Algunos autores indican que "los valores no son el producto de la razón"; no tienen su origen y su fundamento en lo que nos muestran los sentidos; por lo tanto, no son concretos, no se encuentran en el mundo sensible y objetivo. Es en el pensamiento y en la mente donde los valores se aprehenden, cobran forma y significado.

¿Qué hace que algo sea valioso? La humanidad ha adoptado criterios a partir de los cuales se establece la categoría o la jerarquía de los valores.

Algunos de esos criterios son:

- **Durabilidad:** los valores se reflejan en el curso de la vida. Hay valores que son más permanentes en el tiempo que otros. Por ejemplo, el valor del placer es más fugaz que el de la verdad.
- **Flexibilidad:** los valores cambian con las necesidades y experiencias de las personas.
- **Satisfacción:** los valores generan satisfacción en las personas que los practican.
- **Polaridad:** todo valor se presenta en sentido positivo y negativo; Todo valor conlleva un contravalor.
- **Jerarquía:** Hay valores que son considerados superiores (dignidad, libertad) y otros como inferiores (los relacionados con las necesidades básicas o vitales). Las jerarquías de valores no son rígidas ni predeterminadas; se van construyendo progresivamente a lo largo de la vida de cada persona.
- **Trascendencia:** Los valores trascienden el plano concreto; dan sentido y significado a la vida humana y a la sociedad.
- **Dinamismo:** Los valores se transforman con las épocas.
- **Aplicabilidad:** Los valores se aplican en las diversas situaciones de la vida; entrañan acciones prácticas que reflejan los principios valorativos de la persona.

### Paso 1 Conocer su Importancia

El primer paso para vivir los valores es la conciencia de los importantes que son.

Una sociedad basada en individuos con valores es la llave para una convivencia más sana. Los valores van mucho más allá de cumplir el reglamento de tránsito, van a la raíz de las cosas. Por ejemplo, el reglamento dice que no puedes pasar una luz roja en el semáforo (bastante elemental para no matarse), sin embargo, no dice que en un atasco de tráfico el cederle el paso a una persona es algo amable, que hace que todos estemos más contentos y que incluso puede ahorrarnos un percance.

Lo mismo ocurre en otros ámbitos de la vida. La ley establece una pena por el homicidio, pero no nos dice que tratar con educación a los demás nos ayuda a convivir aún mejor.

Para vivir los valores, lo primero es estar consciente de que son vitales, y que son lo que puede cambiar verdaderamente a una persona, una familia o una nación.

### Paso 2. Analizar mi conjunto de Valores

Una vez que se ha aceptado la importancia de vivir los valores, hay que analizar claramente qué valores son la base de tu vida. Aquí podríamos establecer dos clases: los que ya tienes, y los que quieres construir. Meditar detenidamente en cuáles son aquellos principios, normas y comportamientos que son fundamentales para ser mejor, para vivir mejor. ¿Cuáles te enseñaron en casa? ¿Cuáles has ido aprendiendo con la vida? ¿Cuáles sabes que existen, pero no los vives mucho? ¿Cuáles son los que te gustaría tener? ¿Necesitas investigar más sobre ellos?

### Paso 3. El examen diario

Si realmente quieres vivir los valores, durante una parte del día (puede ser en la tarde o noche -si es en la noche, asegúrate de no estar demasiado cansado-) date 10 minutos para reflexionar. Debes pensar en cómo te ha ido en el día, si estás cumpliendo tu meta (o metas) diarias, qué te falta por hacer y qué has hecho. Este examen es vital, si no lo haces, todo el sistema para vivir los valores va a irse perdiendo hasta que te olvides de él. El examen te permite dos cosas: analizar de manera realista y rápida cómo están resultándote las cosas, y propósitos concretos para hacer algo y vivir tus valores.

## 2.7 Instrumentos

### La observación

La observación es la acción de observar, de mirar detenidamente, en el sentido del investigador es la experiencia, es el proceso de mirar detenidamente, o sea, en sentido amplio, el experimento, el proceso de someter conductas de algunas cosas o condiciones manipuladas de acuerdo a ciertos principios para llevar a cabo la observación.

Observación significa también el conjunto de cosas observadas, el conjunto de datos y conjunto de fenómenos. En este sentido, que pudiéramos llamar objetivo, observación equivale a dato, a fenómeno, a hechos (Pardinas, 2005:89).

Las preguntas del cuestionario pueden ser estructuradas o semi estructuradas, para ésta investigación se llevan a cabo éstas últimas para obtener información cualitativa. Las entrevistas semi-estructuradas, se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre temas deseados (Hernández et al, 2003:455).

Para focalizar más el problema localizado en el diagnóstico se utilizaron varias técnicas como son: la observación, las preguntas del cuestionario. Las cuales nos ayudaron para mejorar la información que se tenía, para darle una solución al problema.

## 2.8 Informantes

En la Escuela Normal Bilingüe Intercultural, ENBI, del Municipio de Chisec alta Verapaz, luego de la etapa de observación se utilizaron diferentes técnicas para tener mayor cantidad de información sobre el problema visto.

Los informantes a los que tuvimos acceso fueron la directora del establecimiento, la secretaria y el contador, los cuales fueron de gran ayuda, ellos nos proporcionaron la información solicitada.

“Los colaboradores o informantes–ayudantes. Se trata de individuos con algunos conocimientos y habilidades de investigación, que también conocen la realidad educativa que tratamos de investigar. Están dispuestas a colaborar de forma voluntaria y hacen gala de cierta capacidad de contratación que les permite discernir los distintos matices en las respuestas que ofrece el grupo ante los problemas y, desde luego, lograr separar sus propias opiniones de las mantenidas por los restantes miembros”

“El cualquier estudio cualitativo, los informantes, participantes o sujetos de investigación resultan elementos imprescindibles. Ellos aportan la mayor parte de información primaria sobre el problema de investigación. Son las personas a quienes con más frecuencia se observa, pregunta, solicita información por escrito o se le pide documentos. Con ellas se obtiene el grueso de la información que permite al investigador comprender el problema y realizar oportunas interpretaciones”

Los informantes clave o personas que tienen acceso a la información más importante sobre las actividades de una comunidad, grupo o institución educativas; con suficiente experiencia y conocimientos sobre el tema abordado en la investigación; con capacidad para comunicar esos conocimientos y, lo que es más importante, con voluntad de cooperación”

“Un buen informante es un apersona que mientras se desarrolla la investigación todavía forma parte del contexto estudiado.”

“Es importante tener en cuenta que un informador ocupado, pero que está muy interesado en el proyecto, siempre encontrará tiempo para dedicarlo a la investigación”.

“Son buenos los informantes aquellos que utilizan el lenguaje propio del grupo o institución al que pertenecen para describir sucesos y actuaciones prácticamente si análisis de su sentido y

significado, también lo son aquellos que ofrecen análisis e interpretaciones sagaces de los acontecimientos utilizando la perspectiva propia del contexto en que tienen lugar”.

## 2.9 Resultados del diagnóstico institucional

La Escuela Normal Bilingüe Intercultural, tiene como función principal formar jóvenes líderes, preparados intelectualmente para practicar la docencia.

Desde el primer día de asistencia a la práctica se observó, las funciones de docentes, de la directora, secretaria, contador.

La directora, licenciada María Graciela Jucub, persona capacitada para el puesto que desempeña, la cual tenía todo lo establecido en el centro educativo bajo control. Persona muy sencilla, con valores éticos y morales, buena comunicación con su personal docente y alumnado.

El contador del establecimiento el señor, Selvin Chun Rodríguez, persona capacitada para el manejo de papelería estadística y contable del establecimiento, la cual tiene que tener un orden cronológico.

También se tienen ordenados expedientes del alumnado en general y documentos de importancia para la institución.

También se observó al alumnado en general, el mal comportamiento, la impuntualidad, la práctica de noviazgo dentro del establecimiento, jóvenes que no practican valores humanos.





## **Capítulo 3**

### **Marco teórico**

#### **3.1 Administración**

“En función de los aspectos exclusivos de cada organización, el administrador define estrategias, diagnostica situaciones, mide los recursos, planea su integración, soluciona problemas y genera innovaciones y competitividad. Un administrador que tiene éxito en una organización, puede no tenerlo en otra. Cuando una organización quiere contratar un ejecutivo en su cuadro administrativo, los candidatos se someten a diversas pruebas y entrevistas para investigar a profundidad sus conocimientos, habilidades y competencias, sus actitudes y las características de su personalidad, su pasado profesional, su formación académica, sus antecedentes morales, su éxito o fracaso en determinadas actividades, entre otros como su situación conyugal o su estabilidad emocional.” (Chiavenato, 2004)

##### **Habilidades técnicas:**

“Las habilidades técnicas se relacionan con el hacer; es decir, con el trabajo con "objetos", ya sean físicos, concretos o procesos materiales. Es relativamente fácil trabajar con objetos y cifras, porque son estáticos e inertes y no se oponen ni resisten la acción del administrador.” (Chiavenato, 2004)

##### **Habilidades humanas:**

Se refieren a la facilidad de relación interpersonal y grupal. Incluyen la capacidad de comunicarse, de motivar, coordinar, dirigir y resolver conflictos personales o grupales. Las habilidades humanas se relacionan con la interacción personal. El desarrollo de la cooperación en equipo, el estímulo a la participación sin temores ni recelos, y el desarrollo de las personas son ejemplos característicos de habilidades humanas; saber trabajar con personas y por medio de ellas.” (Chiavenato, 2004).

### 3.2 Medición y Solución de Conflictos

“La mediación es la intervención en una disputa o negociación, de un tercero aceptable, imparcial y neutral que carece de un poder autorizado de decisión para ayudar a las partes en disputa a alcanzar voluntariamente su propio arreglo mutuamente aceptable. Examinaré varios componentes de esta definición. Para que haya mediación, las partes deben comenzar a negociar. El trabajo y la administración deben estar dispuestos a celebrar una sesión de negociación, los gobiernos y los grupos de interés público deben crear foros para el diálogo, y las familias deben estar dispuestas a reunirse.

La mediación es esencialmente la negociación que incluye a un tercero que conoce los procedimientos eficaces de negociación, y puede ayudar a la gente en conflicto a coordinar sus actividades y ser más eficaz en su pugna. La mediación es una extensión del proceso de negociación en cuanto implica ampliar el regateo a un formato nuevo y usar a un mediador que aporta variables y dinámicas nuevas a la interacción de los litigantes. Pero sin negociación, no puede haber mediación”. (Moore C. , Métodos prácticos para la resolución de conflictos, 1995)

#### Actitudes y técnicas

##### Actitudes

- Aceptar que el conflicto es parte de la condición humana, que es un estímulo para el desarrollo, que favorece el progreso y los cambios y que hay que aprender a convivir con él.
- Afrontar los conflictos más que evitarlos.
- Evitar atribuir los conflictos a la mala voluntad de la gente. Aceptar las diferencias personales y no convertirlos conflictos de situaciones en conflictos personales.
- Aprender a dialogar cultivando la empatía escuchando y entendiendo al otro.
- Distinguir entre discusión y polémica. Aceptar que quien dialoga asume el riesgo de ser persuadido y de tener que cambiar sus ideas o actitudes.

- Fomentar la actitud mental de que un conflicto se resuelve mejor con el "ganar-ganar" que con el "ganar-perder".
- Encauzar la agresividad evitando los dos extremos: reprimir o explotar. Dar oportunidades a que se produzcan desahogos, expresando los propios sentimientos.

#### Técnicas

- Analizar los problemas.
- Diagnosticar el problema tras formularse una serie de preguntas
- Buscar todas las alternativas de acción con verdadero deseo de mejorar las cosas.
- Sustituir las expresiones "TÚ" ("Tú no me haces caso", "Tú te crees el amo", "Tú siempre quieres tener razón") por las expresiones "YO"("Yo me siento marginada", "Yo me siento triste con estas situaciones")
- En casos especiales recurrir a la mediación de personas por las partes en conflicto.
- Utilizar técnicas de relajación para conducir las discusiones con serenidad.
  - En resumen, con el método "Todos ganan" ambas partes participan en la propuesta de alternativas.
- La persona no se satisface a cuenta de que la otra quede insatisfecha. Ambos se esfuerzan por encontrar soluciones que satisfagan a los dos. Los conflictos bien gestionados ayudan a crecer, a estimular las habilidades de negociación y terminan fortaleciendo la relación interpersonal.
- La resolución de conflictos es una técnica, ensayada por profesionales experimentados que representan a las partes en disputa a cualquier nivel (individual-interestatal) que ofrecen una vía alternativa para cada parte que desde su punto de vista puede favorecer la resolución del conflicto en todas sus facetas y dominios ya que estos nos sirven para la ética.

### 3.3 ¿Qué es el conflicto?

En su concepción básica conflicto es la incompatibilidad entre personas o grupos, a través de lo cual se percibe que existen entre ellos intereses, valores y aspiraciones contrarios.

El conflicto es un proceso natural o intrínseco al ser humano, relacionado a la evolución de la persona, grupo o sociedad. Los conflictos son inherentes a la convivencia humana, por lo que necesitamos comprender los, aprender a convivir con ellos y saber cómo debemos actuar en caso de que éstos se presenten.

El conflicto no es negativo ni positivo, según como lo abordemos nos permitirá mejorar como seres humanos, construir valores, normas, madurar y respetar al otro. El conflicto se nos presenta como una oportunidad de crecer.

“Causas: por diferencias y discriminaciones de clase, de género, generacional, étnica y opción sexual. Es importante definir la corresponsabilidad de las partes en el proceso del conflicto, y como actúan o dejan de actuar en la evolución del conflicto.

### 3.4 Medios Alternativos de Solución de Conflictos

1. La Negociación
2. La Mediación
3. La Conciliación

#### La Negociación

Es un medio utilizado de manera voluntaria por las partes en conflicto, tiene carácter informal pero procura que las dos partes resulten satisfechas con el arreglo extrajudicial. En la negociación es fundamental el respeto a los derechos de la otra persona en cuestión, pues existe el riesgo de que se generen circunstancias de abuso cuando una de las partes es mejor negociador/a que la otra.

## La Mediación

Como su nombre lo indica, este mecanismo de resolución de conflictos cuenta con la participación de una tercera persona que hace de mediador/a; es una persona que no tiene intereses involucrados en el conflicto. El rol de esta persona es mantener la imparcialidad en el proceso de negociación de las partes. Sus funciones tienen que ver con la figura de un "amigable componedor" que propone, en base a los intereses de las partes, la realización de acuerdos y convenios de beneficio mutuo.

## La Conciliación

Significa lograr un acuerdo entre dos partes litigantes en base a su conveniencia y con la anuencia de un tercero que puede ser un juez.

En la mayor parte de las legislaciones la conciliación y la mediación son consideradas con figuras jurídicas semejantes ya que se cuenta en ellas con la presencia de un tercero que cumple buenos oficios. (Moore C. M., 1995 ).

## Norma de Convivencia.

“Convivencia es la acción de convivir (vivir en compañía de otro u otros). En su acepción más amplia, se trata de un concepto vinculado a la coexistencia pacífica y armoniosa de grupos humanos en un mismo espacio. Por ejemplo: “El gobierno debe garantizar la convivencia de los diversos grupos étnicos sin que se produzcan estallidos de violencia”, “Llevamos tres meses de convivencia”.

El ser humano es un ser social. Ninguna persona vive absolutamente aislada del resto, ya que la interacción con otros individuos es imprescindible para el bienestar y la salud. Sin embargo, la convivencia no siempre resulta fácil, dado que pueden interferir negativamente ciertas diferencias sociales, culturales o económicas, entre otras muchas posibilidades.

El respeto y la solidaridad son dos valores imprescindibles para que la convivencia armoniosa sea posible. Por supuesto, existen distintos niveles o tipos de convivencia: la convivencia con la familia en el seno de un hogar es muy diferente a la convivencia con otros seres humanos en el



marco de una comunidad (un barrio, una ciudad), ya que la intimidad de ambos casos es incomparable.” (Gardey, 2010. Actualizado: 2013).

### 3.5 Valores ético morales

“Al hablar de actitudes se hace referencia a predisposiciones a la reacción de un individuo hacia las cosas, hacia los demás y hacia él mismo, que se dan en un determinado contexto.

Ellas representan un estado de preparación y orientación íntegra de la personalidad en determinado sentido, hacia determinadas formas de pensar, sentir y actuar ante las cosas. La preparación y orientación a formas de pensar y sentir constituyen la predisposición valorativa, la cual le confiere sentido a la acción.

Las actitudes constituyen el estado de las condiciones internas de la psiquis, un estado funcional del sistema nervioso que se crea y se fija con relación a los objetos específicos de la realidad, en la interacción del individuo con estos. Ellas se activan ante significados previamente codificados que el individuo identifica en la situación presente o predice. Esta identificación o predicción se efectúa de acuerdo a lo específico de un contexto que para el individuo reproduce las experiencias anteriores que fijaron en su sistema nervioso dicho estado funcional o modo de reaccionar ante las cosas.

Las actitudes ya formadas influyen en las experiencias posteriores del individuo ya que le confieren direccionalidad a cualquiera de los fenómenos psíquicos que pasen a formar parte de esa experiencia.

Las actitudes constituyen el código interno de procesamiento de la información. Esta última solo adquiere una significación adaptativa cuando puede ser utilizada en la regulación de la conducta. Y puede ser utilizada en la regulación de la conducta cuando puede establecer un orden a la acción, el cual puede ser establecido si existe un sistema definido de regulación o código que determine la significación de la información procesada. Este papel lo desempeñan las actitudes.

Las actitudes no constituyen el único determinante de la conducta, ya que esta última depende de diversos factores. Por tal motivo determinado comportamiento de un individuo pudiera no corresponderse con sus actitudes, aun cuando estas estén sólidamente formadas. Pero si bien pudiera no expresarse en la conducta si lo hará en forma de estados emocionales.

¿Qué relación guardan los valores éticos morales con las actitudes?

Las actitudes están íntimamente vinculadas a la significación de las cosas. Los objetos, procesos o fenómenos ameritan una determinada actitud según afecten positiva o negativamente la satisfacción de nuestras necesidades, y sean por lo tanto, portadores de valores o antivalores. Los valores ético morales están dados por actitudes hacia los objetos procesos o fenómenos, que se aproximen a la verdadera significación de las propiedades de los mismos para la satisfacción de necesidades de nuestra especie y la práctica social.

A la hora de evaluar las actitudes desde el punto de vista ético moral hay que analizar los elementos cognitivos, afectivos y conativos de las mismas. Los dos primeros han de ser evaluados en términos de aproximación a la verdadera significación de las propiedades de objetos, procesos o fenómenos para la satisfacción de necesidades. ¿Qué grado de aproximación deben tener para que sean correctas desde el punto de vista ético moral?

En cuanto a los elementos cognitivos, un individuo no tiene que tener todos los conocimientos posibles sobre un objeto para poder satisfacer necesidades con él. De hecho, ese grado de conocimientos resulta imposible de tener. Solo necesita un grado de conocimientos práctico u operativo sobre el objeto. Incluso se pudiera tener gran cantidad de información errónea sobre este, y el individuo seguir en condiciones de satisfacer necesidades con él, si los conocimientos prácticos son acertados". (JR, 2004)

Al ahondar en la definición del valor y fijarnos en algunos de sus aspectos, observamos que los valores están unidos a los seres. Por eso, los valores no se crean, sino que se descubren. También podemos observar que el valor no se percibe sólo en modo racional. Es decir, el valor no surge

normalmente como producto de una deducción lógica. Ante todo, el valor es percibido en modo estimativo. (JR, 2004)

Desde las diferentes disciplinas científico-técnicas que estudian el comportamiento de las personas, las investigaciones que explican las estrategias y/o mecanismos cognitivos que posibilitan las relaciones entre nosotros y los aprendizajes que hacemos, se consensua en definir los primeros años de vida de nuestra especie como determinantes para que la integración de los sujetos en las sociedades sea adecuada a las normas, costumbres y valores ético-morales que dichas sociedades postulan como válidos y prioritarios para su propio progreso económico y cultural.

Partiendo de estos presupuestos, entendemos la Educación en Valores como el proceso que ayuda a las personas a construir racional y autónomamente sus valores. O sea, capacitar el ser humano de aquellos mecanismos cognitivos y afectivos, que, en completa armonía, nos ayuden a convivir con la equidad y comprensión necesarias para integrarnos como individuos sociales y como personas únicas, en el mundo que nos rodea. Se trata de trabajar las dimensiones morales de la persona para así potenciar el desarrollo y fomento de su autonomía, racionalidad y uso del diálogo como mecanismo habilitador en la construcción de principios y normas, tanto cognitivos como conductuales. Dichas dimensiones, a su vez, posibilitaran la equidad y empatía necesarias en dicho proceso, para que las formas de pensar y actuar se nos presenten parejas, en una relación simétrica frente a la resolución de conflicto de valores.

La Educación en Valores no se cuestiona los cambios significativos que se están dando a nivel personal ni social. Presupone que, si los valores económicos priman y devalúan los valores psicológicos y afectivos que nos ayudan a ser personas con criterios de auto reflexión hacia nosotros mismos y el mundo que nos rodea, a ser capaces de poder comprender al Otro como si de nosotros mismos se tratase, puede ser que, en un futuro quizás no muy lejano, viviremos en una sociedad despersonalizada y egoísta. (JR, 2004)



## **Capítulo 4**

### **Propuesta**

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

Implementar un manual de práctica en valores éticos y morales en jóvenes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Chisec, Departamento de Alta Verapaz.

#### **4.2 Introducción**

Se procedió a la propuesta de implementar un manual de práctica en valores éticos y morales en jóvenes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural, que ayude a la administración de fomentar buenos cimientos a través de valores. Donde establece criterios relacionados a la línea de acción, que caracteriza en jóvenes y personal administrativo, a través del manual se podrá ver las técnicas, estrategias, para tener un buen perfil en los estudiantes y una buena administración. La implementación de este manual es para mejorar el ámbito estudiantil y también para la administración y personal docente, tengan una responsabilidad de aplicar los valores éticos y morales, esto no solo será tarea del establecimiento sino también de todo los padre de familia.

El personal docente y administrativo del establecimiento, observaron la propuesta que se abordó, viendo que la trascendencia que posee la misma abalaron que será una herramienta más para la administración, este será muy importante en la administración del talento humano, porque a través de practicar los valores se desarrollara cimientos en futuros maestros que cada año egresan de este establecimiento.

### 4.3 Justificación

La propuesta fue elegida porque los jóvenes no practican valores éticos y morales dentro del establecimiento y sociedad, un motivo fundamental para este suceso es que los padres no están educando adecuadamente a los jóvenes como en tiempos pasados.

Los valores son criterios que nos dicen lo que está bien y lo que no, lo que está bien decir, hacer y pensar, tradicionalmente es la familia que ha transmitido de generación en generación estos.

Otra institución autorizada para dar a conocer los valores es la religión, el problema actualmente es que los padres están muy ocupados en sus quehaceres diarios, y los jóvenes no asisten a las iglesias.

El ejemplo tiene que ser en casa, educando a los hijos con valores, los cuales los harán mejores ciudadanos.

### 4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

La falta de práctica de valores humanos en Jóvenes de la escuela Normal Bilingüe Intercultural de Chisec alta Verapaz, afecta directamente al alumno, al establecimiento, al municipio y a su hogar porque trae consecuencias graves a corto, mediano o largo plazo. Entre estas consecuencias están, la drogadicción, alcoholismo, deserción escolar, embarazos a temprana edad, encarcelamiento, y en un punto más grave, “la muerte”.

## 4.5 Objetivos

### 4.5.1 Objetivo general

Fortalecer valores personales, de identidad cultural dentro del contexto estudiantil, familiar, municipal, de jóvenes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural, del municipio de Chisec alta Verapaz.

### 4.5.2 Específicos

- Aplicar los valores morales en situaciones cotidianas.
- Practicar actitudes que conlleven la responsabilidad, respeto y a la adquisición de valores en general.
- Mostrar a jóvenes la importancia de los valores éticos y morales.
- Involucrar a docentes, padres de familia el conocimiento e importancia de práctica de valores humanos dentro de la sociedad en general.

## 4.6 Estrategia

Todo valor supone la existencia de una cosa o persona que lo posee y de un sujeto que lo aprecia o descubre, los valores no tienen existencia real sino adherida a los objetos que lo sostienen. Antes son meras posibilidades. "(Prieto Figueroa, 1984)

La estrategia para que los jóvenes sientan la importancia de adquirir valores fue la concientización, charlas sobre valores. Charlas realizadas por personas que han pasado muchos años en drogadicciones, alcoholismo etc. y han logrado cambiar. Y son personas de bien.

#### 4.7 Resultados esperados

- Jóvenes practicando valores humanos en centro educativo.
- Jóvenes asisten puntualmente a recibir clases.
- Menos conflicto entre estudiantes y docentes.
- Comprensión e igualdad entre jóvenes.
- Padres de familia más involucrados en los estudios de los hijos.

#### 4.8 Actividades

Se deben enlistar las acciones específicas para lograr los resultados esperados.

- Reunión con jóvenes del centro educativo.
- Ver películas y documentales sobre valores humanos.
- Concientización con jóvenes, docentes y padres de familia en general.
- Realización de rincones pedagógicos sobre valores.

#### 4.9 Cronograma de actividades

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
Tener un plan de ejecución de actividades y resultados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jóvenes con educados.</li> <li>• Docentes con técnicas actualizadas para enseñar valores</li> <li>• Alumnos practicando valores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concientizar con jóvenes la importancia de los valores.</li> <li>• Realización de actividades utilizando valores humanos.</li> <li>• Realización de dinámicas</li> </ul>	X	X	X	Trimestral
			X	X	X	
			X	X	X	

		<p>y juegos relacionados con valores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ver películas sobre valores.</li> </ul>	X	X	X	
--	--	--	---	---	---	--

Fuente elaboración propia

#### 4.10 Metodología

La observación científica como método consiste en la percepción directa del objeto de investigación. La observación investigativa es el instrumento universal del científico. La observación permite conocer la realidad mediante la percepción directa de los objetos y fenómenos.

La observación, como procedimiento, puede utilizarse en distintos momentos de una investigación más compleja: en su etapa inicial se usa en el diagnóstico del problema a investigar y es de gran utilidad en el diseño de la investigación.

En el transcurso de la investigación puede convertirse en procedimiento propio del método utilizado en la comprobación de la hipótesis. Al finalizar la investigación la observación puede llegar a predecir las tendencias y desarrollo de los fenómenos, de un orden mayor de generalización.

La observación científica presenta las siguientes cualidades, que lo diferencian de la observación espontánea y casual.

- La observación científica es consciente; y se orienta hacia un objetivo o fin determinado. El observador debe tener un conocimiento cabal del proceso, fenómeno u objeto a observar, para que sea capaz, dentro del conjunto de características de éste, seleccionar

aquellos aspectos que son susceptibles a ser observados y que contribuyen a la demostración de la hipótesis.

- La observación científica debe ser cuidadosamente planificada donde se tiene en cuenta además de los objetivos, el objeto y sujeto de la observación, los medios con que se realiza y las condiciones o contexto natural o artificial donde se produce el fenómeno, así como las propiedades y cualidades del objeto a observar.
- La observación científica debe ser objetiva: ella debe estar despojada lo más posible de todo elemento de subjetividad, evitando que sus juicios valorativos puedan verse reflejados en la información registrada.
- Para esto hay que garantizar:

Mediante la observación se recoge la información de cada uno de los conceptos o variables definidas en la hipótesis de trabajo, en el modelo. Cuando esto se cumple decimos que existe validez en la observación.

El documento guía de la observación debe ser lo suficientemente preciso y claro para garantizar que diferentes observadores al aplicar éste, en un momento dado, lo entiendan y apliquen de la misma manera. Cuando este requisito se cumple decimos que la observación es confiable.

La observación consiste en saber seleccionar aquello que queremos analizar. Se suele decir que "Saber observar es saber seleccionar".

Para la observación lo primero es plantear previamente qué es lo que interesa observar. En definitiva, haber seleccionado un objetivo claro de observación.

"El estudio del acto de enseñanza utiliza como principal instrumento de investigación, sistemas o planos de observación de acontecimientos o comportamientos". Como toda ciencia la enseñanza y el entrenamiento necesitan de grabaciones objetivas. La observación constituye un método de toma de datos destinados a representar lo más fielmente posible lo que ocurre, la realidad. Piéron (1986).

## 4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

La persona que realizará la implementación de la propuesta en la Escuela Normal Bilingüe Intercultural, es la Licenciada, Profesora, María Graciela Caal Jucub y tener sostenibilidad de la misma.

La temporalidad de la propuesta será bimestral y anual. Así se tendrán resultados sostenibles.

## 4.12 Recursos

### 4.12.1 Humanos

Directora

Secretaria

Contador

Docentes

Alumnos

### 4.12.2 Materiales

Computadoras

Impresoras

Cañioneras

Internet

Libros

Hojas papel bond

## 4.13 Presupuesto

- Internet Q.100.00
- Impresiones Q. 200.00
- Papel Bond Q. 75.00

• Fotocopias	Q. 500.00
• Hojas Papel Bond	Q. 200.00
• Alquiler Cañonera	Q.200.00
• Alquiler Sonido	Q.400.00
	<hr/>
	Q.1675.00



## **Capítulo 5**

### **Sistematización de la propuesta**

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

En la escuela Normal Bilingüe Intercultural se realizó la práctica profesional dirigida. Durante el proceso se localizaron diferentes problemas dentro de la institución de los cuales se identificó el más significativo y así realizar la propuesta de mejora.

La implementación de la propuesta se realizó a base de un cronograma de actividades, donde principalmente se realizó una estrategia del problema y tener un punto de inicio.

Transformando la conducta a través de valores éticos y morales en jóvenes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural de Chisec Alta Verapaz es una propuesta que busca tener resultados positivos ejemplo:

- Jóvenes con educados.
- Docentes con técnicas actualizadas para enseñar valores
- Alumnos practicando valores.

También se realizaron diferentes actividades para la práctica de valores, como la concientización con jóvenes sobre la importancia de valores, dinámicas, etc.

## 5.2 Experiencia vivida

Durante la implementación de la propuesta se realizó un plan de actividades y resultados. También se realizaron actividades para que los alumnos tuvieran una mayor captación de la idea principal, la cual era la importancia de los valores, también se realizaron dinámicas y juegos relacionados a valores, los jóvenes sintieron atracción del juego y practicaron valores.

De esta forma los alumnos fueron analizando la importancia de una convivencia basada en valores.

Se socializo con la directora del establecimiento la importancia de inculcar valores éticos y morales con los alumnos, para que de esa forma los jóvenes cambiaran su forma de actuar.

Una de las formas de inculcar valores con los alumnos y docentes fue la técnica de visualizar películas, que es una forma que llama mucho la atención de alumnos.

Al principio llevar a cabo la propuesta fue complicada porque los alumnos no les interesaba aprender la importancia de los valores humanos, y no le daban la importancia debida a las actividades planificadas, fue allí el momento en que la licenciada María Graciela Caal Jucub, directora del centro educativo realizo una reunión con docentes y alumnos en general para dar a conocer la importancia de la propuesta y los frutos que esta.

Después de dicha reunión los alumnos colaboraron de una forma sorprendente, ya que en varias actividades se les ejemplifico con situaciones de la vida real que impactaron a los alumnos, ya que eran situaciones que no querían vivir personalmente.

Se ejemplifico con personas que han tenido todo en la vida y luego de caer en alguna adicción como alcoholismo, drogadicción, encarcelamientos, han perdido todo, en ese instante entienden que no es la forma en la que ellos querían terminar.

### 5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta

El proceso de la transformación de la conducta a través de valores éticos y morales en jóvenes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural, se realizó de una forma sistemática, con una estrategia, actividades y obteniendo resultados positivos.

Desde el inicio se creó una estrategia y esta fue tener un plan de ejecución de actividades y resultados.

Se concientizo a los jóvenes con la importancia de practicar valores, también se realizaron dinámicas y actividades donde lo principal fue el uso de valores humanos.

Entre los objetivos de la propuesta están: priorizar la práctica de valores humanos, crear rincones pedagógicos sobre valores humanos, tener jóvenes responsables, puntuales, desarrollar las capacidades de los jóvenes, practicar higiene personal y el vocabulario.

### 5.4 Reconstrucción histórica

El proceso de la práctica administrativa dirigida, cada practicante eligió un centro educativo, la cual se prefirió la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Chisec, Departamento de Alta Verapaz, luego se realizó una solicitud dirigida a la licenciada, para que en ese espacio se realizara la práctica de la carrera de licenciatura en pedagogía y administración educativa. El día jueves ocho de septiembre se le dio a conocer a la directora que fue elegido este establecimiento, ella muy motivada dio la cordial bienvenida, luego se le inculco que el día martes trece, se iniciara la práctica en este establecimiento.

Se dio inicio la práctica con la fase de observación y también se auxilió a la directora de la administración Licda: María Graciela Caal Jucub, durante el proceso se hizo un diagnostico fundamentado en base a la institución. Se observó la parte física del establecimiento, también el personal docente y alumnos, también se le solicito a la directora el PEI del establecimiento, es

base al documento se analizó las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que posee la institución. Según los datos obtenidos fue necesario elaborar el FODA creado por el estudiante practicante, anotando las necesidades y debilidades que observo durante la observación.

Teniendo las debilidades y amenazas se procedió a plantear las estrategias de mejoras que podrán mejorar los problemas, con la línea de acción se priorizó uno de todas las problemáticas obtenidas, se logró observar que por la falta de la práctica de valores éticos y morales, la calidad de enseñanza-aprendizaje es muy recaída, en base a las causas y consecuencias de la problemática, se procedió a la propuesta de implementar un manual de practica en valores éticos y morales en jóvenes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural, que ayude a la administración de fomentar buenos cimientos a través de valores.

En la elaboración del manual establece criterios relacionados a la línea de acción, que caracteriza en jóvenes y personal administrativo, a través del manual se podrá ver las técnicas, estrategias, para tener un buen perfil en los estudiantes y una buena administración. La implementación de este manual es para mejorar el ámbito estudiantil y también para la administración y personal docente, tengan una responsabilidad de aplicar los valores éticos y morales, esto no solo será tarea del establecimiento sino también de todo los padre de familia.

El personal docente y administrativo del establecimiento, observaron la propuesta que se abordó, viendo que la trascendencia que posee la misma abalaron que será una herramienta más para la administración, este será muy importante en la administración del talento humano, porque a través de practicar los valores se desarrollara cimientos en futuros maestros que cada año egresan de este establecimiento. Tomada en cuenta la participación de todo el personal administrativo y practicante, se les dio a conocer a todo los docentes el objetivo de la propuesta implementada que será útil para el próximo año.

El proceso de práctica administrativa se finaliza dado cumplimiento las doscientas horas de práctica dirigida, realizado en la Escuela Normal Bilingüe Intercultural en el municipio de Chisec, gracias a Dios por darnos sabiduría, y por la directora con el apoyo que brindo y el asesor

de práctica administrativa dirigida de la sede de Chisec, Alta Verapaz, dando finalización el 07 de noviembre de dos mil diecisiete.

## 5.5 Ordenamiento de la información

Docentes con alto nivel académico.

Casilleros y archivadores para todos los documentos importantes de la institución.

Cuenta con laboratorio de computación para los alumnos.

Baños con fosa séptica del establecimiento.

Tienen cañoneras para utilizar.

Cuenta con una cancha polideportiva.

Cuenta con una sala de profesores.

Cuenta con una sala de administración.

Algunos limitantes

Falta de práctica de valores morales, éticos.

- Alumnos irrespetuosos.
- Falta de orden de los documentos en los archivadores de la administración.
- Falta de comunicación de la Dirección con el personal administrativo.
- No se sabe quién es el encargado de verificar la asistencia de los docentes
- Falta de aulas para impartir clases.
- Falta de comunicación personal administrativo y docentes.
- Desorden en la entrada del personal docente y administrativo.
- Deserción escolar por falta de factor económico.

## 5.6 Análisis e interpretación de la propuesta

En base a los análisis realizados se realizó la Implementación de un manual de práctica en valores éticos y morales en jóvenes de la Escuela Normal Bilingüe Intercultural del municipio de Chisec, Departamento de Alta Verapaz.

## 5.7 Elaboración de conclusiones

Los valores son herramientas que debemos utilizar para formar mejores estudiantes.

El centro educativo es la casa de muchos jóvenes con voluntad grande de superación, es cuestión de ayudarles.

Si se utilizan diferentes técnicas para enseñar valores el estudiante aprenderá de una mejor forma.

Cuando un joven tiene valores éticos y morales, educarlos es más fácil.

Todos somos responsables del cambio, actuemos.

## 5.8 Principales lecciones aprendidas

- Los Estudiantes no practicaban valores humanos dentro del establecimiento, porque en sus hogares nunca se los enseñaron.
- Si a los estudiantes se les trata con cariño, respeto, humildad, profesionalismo, de igual forma ellos corresponden.
- Los docentes tienen que implementar las técnicas con que imparten sus clases para que el estudiante tenga más atención.
- El estudiante es lo más importante en la labor educativa, hay que inculcarle valores éticos, morales, religiosos para que sea un mejor ciudadano.

## **Conclusiones**

La educación en valores es educarse moralmente, esto significa que el alumno sepa elegir entre dos opciones, formar una vida adecuada que le haga crecer como persona y relacionarse con los demás.

La escuela es un agente ideal para la formación de valores en los alumnos, estos valores en el currículo se hace patente en los temas transversales en el contenido de clase.

La mala enseñanza de una educación en valores puede provocar que no se asimile de la mejor forma el valor modelado.

## Referencias

- (Moore C. , *MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS*, 1995)
- (Moore C. , *Métodos prácticos para la resolución de conflictos*, 1995)
- (McKernan, 1999)
- (Gomez, 1996)
- (JR, 2004)
- (SARA BENGURÍA PUEBLA, 2010)
- (al H. e., 2003)
- (pardinas, 2005)
- (biblioteca.itson, 2002)
- (ugr.es, 2009)



## Anexo 1 Cartas de autoridades.

### Anexos

Es indispensable que se incluya lo siguiente:

UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
SEDE CHISEC, ALTA VERAPAZ  
PRACTICA PROFESIONAL DIRIGIDA



Chisec, Alta Verapaz. 12 de Septiembre de 2016

Señora directora.

Licenciada: María Graciela Caal Jucub

ENBI Chisec, Alta Verapaz.

Estimada Directora:

Por este medio me dirijo a usted, deseando éxitos y bendiciones de Nuestro Creador, en sus labores cotidianas.

Motiva la presente solicitar su autorización para que el estudiante de la Universidad Panamericana del último año de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa Marcos Ezequiel Coy Sun, pueda realizar el Proceso de Práctica Profesional Dirigida en la institución que usted tan dignamente dirige.

De acuerdo al Reglamento de Práctica Profesional Dirigida de la Universidad Panamericana los estudiantes deben cumplir 200 horas, así como apoyar y colaborar en el proceso administrativo como con las actividades programadas en la institución donde se realice la práctica.

Confiados en que su respuesta sea favorable, le estamos agradecidos y sabidos de que con su valiosa colaboración obtendremos resultados positivos para el bien de la educación de Alta Verapaz.

Atentamente

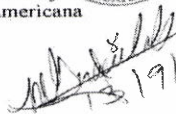
F. 

Lic. Henry O. Catún Hernández  
Asesor Práctica Profesional

F. 

Licda. Alma Gony Siliezar Chocooj  
Coordinadora Universidad Panamericana



  
13/9/16



**FICHA INFORMATIVA DEL ESTUDIANTE (Forma 1)**

**1. Datos personales del estudiante**

- a. Nombre completo del/la estudiante practicante: Marcos Ezequiel Coy Sun
- b. Carné: 1119219
- c. Fecha de nacimiento: 17/03/1987 Edad 29 años
- d. Dirección: Aldea Canaán Chisec Alta Verapaz.
- e. Números de teléfonos: \_\_\_\_\_ móvil: 45935941
- a. Dirección electrónica: marcos.coysun@mineduc.edu.gt

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

- a. Nombre de la institución educativa: Escuela Normal Bilingüe Intercultural
- b. Nombre del jefe inmediato: María Graciela Caal Jucub
- c. Dirección: \_\_\_\_\_ Barrió la Florida
- d. Números de teléfonos: \_\_\_\_\_ 58871352
- e. Dirección electrónica: \_\_\_\_\_ grajucub@mineduc.edu.gt

**3. Datos de la práctica**

- a. Período del: \_\_\_\_\_ 13/09/2016 al: \_\_\_\_\_ 07 / 11 /2016

**4. Nombre del jefe inmediato y/o supervisor**

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

María Graciela Caal Jucub

- a. Por la Universidad Panamericana: Nombre y firma: Henry Ottoniel Catun Hernandez

1. Lugar y fecha del informe: \_\_\_\_\_

**Forma 2:**

**Observación física de la Institución Educativa**



Guía de observación de la planta física de la Institución educativa.

1. Nombre de la Institución: Escuela Normar Bilingüe Intercultural

Instrucciones: Escriba lo que corresponde en cada uno de los aspectos observados que se presentan en el cuadro 1.

**Cuadro 1.**

**Resultados de la observación física**

No.	Aspecto observado	Respuestas	Observaciones y/o
1	Dimensiones promedio de la Oficina	5.50 mts X 9.40.mts de largo	
2	Ubicación	Muy buena X Buena Regular Mala	
6	Ventilación :	Suficiente Aceptable X No aceptable	
7	Iluminación	Suficiente X Aceptable No aceptable	
8	Sala de estar	Si X No	
13	Cuenta con servicio de Internet	Si No X	
15	Cuenta con servicios de ayudas audiovisuales	Si X No Estado	
21	Tiene suficiente agua Entubada	Si X No	
22	El edificio es	Oficial X Privado	
25	Otros aspectos que no se consideraron en esta guía de observación.	<b>Corredor muy estrecho</b>	

En la observación del establecimiento se lo logro observar algunos aspectos que la guía lo requiere, obtuvo la información a través del personal administrativo. Localizando las dimensiones de la administración y personal docente, tomando en cuenta que se cuenta con un espacio amplio para el personal, también tiene una buena ventilación, para desarrollar toda sus actividades sin excepto a excusas de clima, también cuenta con iluminación para observar y poder preparar sus actividades.

Tomando en cuenta las deficiencias encontradas, se plantió algunas posibles soluciones que podrán mejorar algunas necesidades. Se perfilo algunas gestiones a la municipalidad y a padres de familia y otras instituciones, con las gestiones realizadas se logró la ampliación del corredor del establecimiento, gracia a la municipalidad y a padres de familia se logró la ampliación del corredor, que en la realización de algunas actividades se contaba con espacio muy estrecho y hoy cuenta con un espacio amplio que cubre las necesidades del establecimiento.

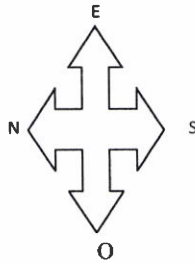
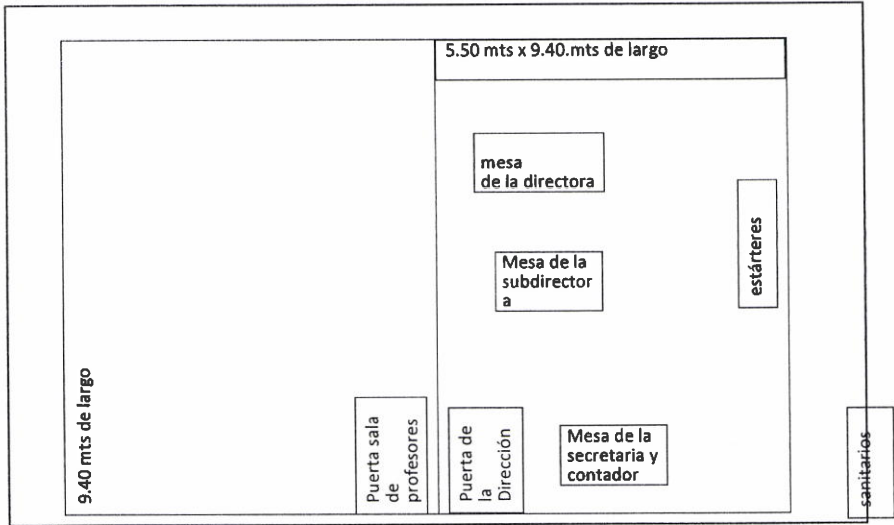
Firma y sello del centro educativo

Vo. Bo.  
Catedrático-Supervisor UPANA

**Forma 3: Plano de la oficina.**

(Representación esquemática, en dos dimensiones y a determinada escala, de un terreno, una construcción, etc.)

1. **Nombre de la institución educativa:** Escuela Normar Bilingüe Intercultural



Firma del/la estudiante-practicante

Vo. Bo.  
Catedrático-Supervisor UPANA

## Forma 4

### Elaborar diagnóstico de la institución a través del FODA



Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Docentes con alto nivel académico.</li> <li>• Casilleros y archivadores para todos los documentos importantes de la institución.</li> <li>• Cuenta con laboratorio de computación para los alumnos.</li> <li>• Baños con fosa séptica del establecimiento.</li> <li>• Tienen cañoneras para utilizar.</li> <li>• Cuenta con una cancha polideportiva.</li> <li>• Cuenta con una sala de profesores.</li> <li>• Cuenta con una sala de administración.</li> <li>• Tiene archivadores de metal para el resguardo de documentos de los alumnos.</li> <li>• Tiene estantes para libros.</li> <li>• Cuenta con currículo nacional base de las diferentes carreras.</li> <li>• Tienen ventiladores</li> <li>• Cuenta con libros administrativos que corresponde.</li> <li>• Cuenta con el apoyo mutuo de la municipalidad.</li> <li>• Cuenta con una comisión de evaluación.</li> <li>• La directora realiza reuniones contantes con el personal docente, menos con su personal administrativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones constantes.</li> <li>• La Escuela normal ofrece dos carreras para los estudiantes ingresados de los diferentes centros educativo.</li> <li>• Los estudiantes tienen acceso a recibir cursos de tecnología en la escuela.</li> <li>• Los docentes tienen un equipo audio visual para impartir sus clases.</li> <li>• Oportunidad de crecimiento personal de alumnos y docentes.</li> </ul> <p>Formación bilingüe.</p>

- Cuenta con una cancha polideportiva.
- Cuenta con una sala de profesores.
- Cuenta con una sala de administración.
- Tiene archivadores de metal para el resguardo de documentos de los alumnos.
- Tiene estantes para libros.
- Cuenta con currículo nacional base de las diferentes carreras.
- Tienen ventiladores
- Cuenta con libros administrativos que corresponde.
- Cuenta con el apoyo mutuo de la municipalidad.
- Cuenta con una comisión de evaluación.
- La directora realiza reuniones contantes con el personal docente, menos con su personal administrativo.

<b>Debilidades</b>	<b>Amenazas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de práctica de valores morales, éticos.</li> <li>• Alumnos irrespetuosos.</li> <li>• Falta de orden de los documentos en los archivadores de la administración.</li> <li>• Falta de comunicación de la Dirección con el personal administrativo.</li> <li>• No se sabe quién es el encargado de verificar la asistencia de los docentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deserción escolar por falta de factor económico.</li> <li>• La poca limpieza en todo el perímetro externa de la escuela provoca un mal aspecto.</li> </ul> <p>Las constantes llamadas de atención a los alumnos puede que provoque un problema psicológico. (el establecimiento no cuenta con personal competente para la atención para casos de estudiantes con problemas psicológicos).</p>

Análisis de la situación, para luego estructurar el proyecto que diseñará como parte de su incidencia en la institución educativa, fundamental en el desarrollo de la práctica administrativa



Forma 5:



Control de asistencia

1. Nombre de la institución educativa: Escuela Normal Bilingüe Intercultural
2. Nombre del Supervisor Directo: Henry Ottoniel Catun Hernandez
3. Alumno Practicante: Marcos Ezequiel Coy Sun

Cuadro 1.

Control de asistencia

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	13/09/2016	<i>[Handwritten Signature]</i>	7:30 A 12:30
2	14/09/2016	<i>[Handwritten Signature]</i>	7:30 A 12:30
3	15/09/2016	<i>[Handwritten Signature]</i>	7:30 A 12:30
4	16/09/2016	<i>[Handwritten Signature]</i>	7:30 A 12:30
5	19/09/2016	<i>[Handwritten Signature]</i>	7:30 A 12:30
6	20/09/2016	<i>[Handwritten Signature]</i>	7:30 A 12:30
7	21/09/2016	<i>[Handwritten Signature]</i>	7:30 A 12:30
8	22/09/2016	<i>[Handwritten Signature]</i>	7:30 A 12:30
9	23/09/2016	<i>[Handwritten Signature]</i>	7:30 A 12:30
10	26/09/2016	<i>[Handwritten Signature]</i>	7:30 A 12:30
11	27/09/2016	<i>[Handwritten Signature]</i>	7:30 A 12:30
12	28/09/2016	<i>[Handwritten Signature]</i>	7:30 A 12:30
13	29/09/2016	<i>[Handwritten Signature]</i>	7:30 A 12:30
14	30/09/2016	<i>[Handwritten Signature]</i>	7:30 A 12:30
15	03/10/2016	<i>[Handwritten Signature]</i>	7:30 A 12:30
16	04/10/2016	<i>[Handwritten Signature]</i>	7:30 A 12:30

Supervisor/a



Cuadro 2  
Control de asistencia



No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
17	05/10/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	7:30 A 12:30
18	06/10/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	7:30 A 12:30
19	07/10/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	7:30 A 12:30
20	10/10/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	7:30 A 12:30
21	11/10/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	7:30 A 12:30
22	12/10/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	7:30 A 12:30
23	13/10/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	7:30 A 12:30
24	14/10/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	7:30 A 12:30
25	17/10/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	7:30 A 12:30
26	18/10/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	7:30 A 12:30
27	19/10/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	7:30 A 12:30
28	20/10/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	7:30 A 12:30
2	21/10/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	7:30 A 12:30
30	24/10/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	7:30 A 12:30
31	25/10/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	7:30 A 12:30

Supervisor/a



**Cuadro 3**  
**Control de asistencia**



No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
32	26/10/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	
33	27/10/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	
34	28/10/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	
35	31/10/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	
36	01/11/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	
37	02/11/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	
38	03/11/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	
39	04/11/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	
40	07/11/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	
41	08/11/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	
42	09/11/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	
43	10/11/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	
44	11/11/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	
45	14/11/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	
46	15/11/2016	<i>[Handwritten signature]</i>	

Supervisor/a



**Forma 6:**  
**Resultados finales.**

Nombre del estudiante/practicante: Marcos Ezequiel Coy Sun



**Cuadro 4.**  
**Resultados finales**

No.	Etapa	Punteo
1	Asistencia a clases presenciales	
2	Actividades (Diagnóstico institucional, asistencia técnica, práctica directa)	
3	Proyecto o plan de trabajo	
5	Presentación oral de práctica	
6	Informe final	
	TOTAL	

Punteo final en letras: \_\_\_\_\_

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



Escuela Normal Bilingüe Intercultural  
Chisec, Alta Verapaz

LA INFRASCrita DIRECTORA DE LA ESCUELA NORMAL BILINGÜE INTERCULTURAL DE CHISEC, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO AUXILIAR DE ACTAS NUMERO DOS QUE SE LLEVA EN EL ESTABLECIMIENTO, EN LA QUE A FOLIOS NUMEROS 16 SE ENCUENTRA EL ACTA NUMERO 10-2016 DE FECHA TRECE DE SEPTIEMBRE DEL DOS MIL DIECISEIS LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE: -----

**Acta Numero 10-2016:** En el Municipio de Chisec Departamento de Alta Verapaz, siendo las siete y treinta del día trece de septiembre del dos mil dieciséis, reunidos en las instalaciones de la Escuela, la Directora María Graciela Caal Jucub, el Estudiante de la Universidad Panamericana con sede en Chisec, e profesor Marcos Ezequiel Coy Sun, la secretaria Carolina Argueta, para dejar constancia de lo Siguiente: -----

**PRIMERO:** La directora da una cordial bienvenida al estudiante Marcos Ezequiel Coy Sun, ya que según solicitud de fecha 13 de septiembre del 2016, realizara su práctica Administrativa en este establecimiento la cual será de la siguiente Manera: Etapa de observación cinco días del 13 al 19 de septiembre, y 45 días como apoyar y colaborar con el proceso administrativo, el cual cumple las 200 horas, del 20 de septiembre al 7 de noviembre del 2016.-----

**SEGUNDO:** por lo que se le autoriza al estudiante Marcos Ezequiel Coy Sun, realizar la práctica administrativa en las fechas estipuladas, solicitándole responsabilidad, respeto, puntualidad y así mismo ayudar al establecimiento en cualquier actividad que se requiera de su apoyo.-----

**TERCERO:** No habiendo más que hacer constar se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha a una hora después de iniciada, firmando los que en ella intervinieron.-----

Y PARA LOS USOS LEGALES, SE REMITE LA PRESENTE CERTIFICACIÓN FIRMADA Y SELLADA EN EL MUNICIPIO DE CHISEC, DEL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ, A LOS SIETE DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑOS DOS MIL DIECISEIS. -----

Licda. María Graciela Caal Jucub

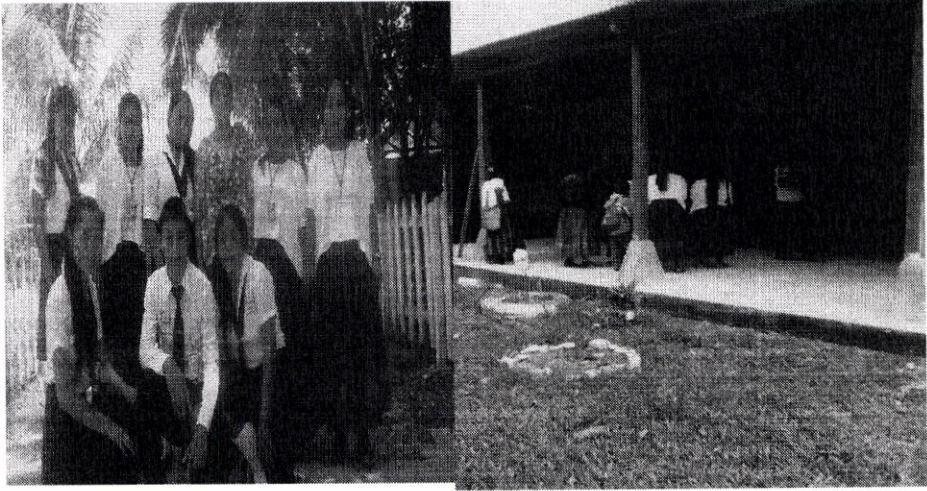
Directora ENBI



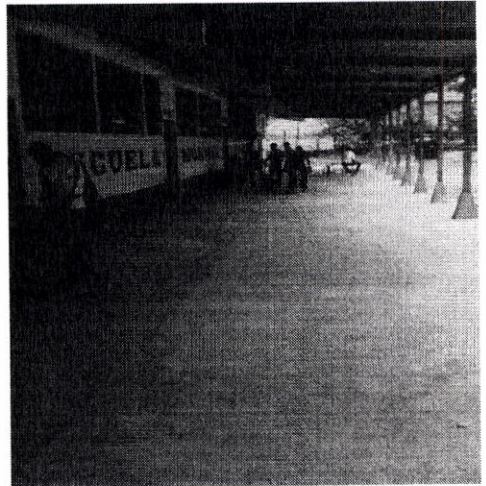
Anexo 4 Galería fotográfica (máximo 4 fotos referentes al desarrollo de la práctica, con título de foto que refiera la actividad)



Fuente: tomado por el profesor Efraín Gonzales Cu, introduciendo valores a través de folletos.



Fuente: propio, la maestra guía queda satisfecha por haber fomentado algunos valores con los jóvenes.



Fuente: Propio. Corredor de antes. Nuevo corredor con amplio espacio en base a las gestiones.



Fuente: fotografías tomadas por el maestro practicante, realizando charlas en relacion a valores eticos y morales.









4.2 Implementación de propuesta														
<b>Capítulo 5</b>														
Sistematización de la propuesta														
5.1 Experiencia vivida														
5.2 Reconstrucción histórica														
5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta														
5.4 Principales lecciones aprendidas														
Conclusiones de la práctica														
Referencias														
Anexos														
Anexo 1 Cartas de las autoridades														
Anexo 2 Ficha informativa del estudiante														
Anexo 3 Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de														
Práctica. Certificación de acta de inicio y final														
Anexo 4 Galería fotográfica														
Introducción y Resumen														
Entrega del informe final escrito al asesor														
Elaboración del dictamen de asesor														

**Semanas**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13