

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



**Creación e implementación del Proyecto Educativo Institucional en el Instituto
Nacional de Educación Diversificada, municipio de Aguacatán,
departamento de Huehuetenango**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Jackson Estuardo Cano Chávez

Guatemala
2021

**Creación e implementación del Proyecto Educativo Institucional en el Instituto
Nacional de Educación Diversificada, municipio de Aguacatán,
departamento de Huehuetenango**
(Informe de práctica profesional dirigida)

Jackson Estuardo Cano Chávez

Licenciada: Gloria Marisa Vásquez Ríos (asesora)
Magister: Alba Consuelo Girón Marroquín (revisora)

Guatemala
2021

Autoridades Universidad Panamericana

M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

M.A. Sandy Johana García Gaitán

Decana

M.A. Wendy Flores de Mejía

Vicedecana


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


ASUNTO: Jackson Estuardo Cano Chávez
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. 051 101219

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: **Creación e implementación del Proyecto Educativo Institucional en el Instituto Nacional de Educación Diversificada, municipio de Aguacatán, departamento de Huehuetenango.** 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, **Jackson Estuardo Cano Chávez**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral


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



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
Guatemala 07 de Diciembre de 2019.

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Creación e implementación del Proyecto Educativo Institucional en el Instituto Nacional de Educación Diversificada, municipio de Aguacatán, departamento de Huehuetenango.** Presentado por el estudiante: **Jackson Estuardo Cano Chávez.** 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.




Lcda. Gloria Marisa Vásquez Ríos

Asesora

*UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
Guatemala, 19 de marzo de 2020*

*En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Creación e implementación del Proyecto Educativo Institucional en el Instituto Nacional de Educación Diversificada, municipio de Aguacatán, departamento de Huehuetenango.** Presentado por el estudiante: **Jackson Estuardo Cano Chávez.** 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.*



Revisora

Alba Consuelo Girón Marroquín
Magister en Gerencia Educativa

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: **Creación e implementación del Proyecto Educativo Institucional en el Instituto Nacional de Educación Diversificada, municipio de Aguacatán, departamento de Huehuetenango**, presentado por la estudiante **Jackson Estuardo Cano Chávez**, previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la **impresión** del Informe de Práctica Profesional Dirigida.



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

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

Contenido

Resumen	i
Introducción	iv
Capítulo 1	1
Marco contextual	1
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	2
1.3 Visión y Misión	3
1.4 Estructura organizativa	4
1.5 Ubicación geográfica	5
1.6 Fortalezas de la institución	7
1.7 Limitantes de la institución	7
1.8 Problemática inicial detectada	8
Capítulo 2	9
Diagnóstico institucional	9
2.1 Problemática	9
2.2 FODA sistémico	10
2.3 Árbol de problemas	13
2.4 Árbol de objetivos	14
2.5 Metodología	15
2.6 Técnicas	16
2.7 Instrumentos	17

2.8 Informantes	20
2.9 Resultados del diagnóstico institucional	21
Capítulo 3	24
Marco teórico	24
3.1 Administración	24
3.2 Educación	33
3.3 Administración educativa	33
3.4 Roles administrativos	37
3.5 Liderazgo	40
3.6 Investigación	45
3.7 Técnicas de investigación	47
3.8 Instrumento de investigación	49
3.9 Fuentes de ideas para una investigación	50
3.10 Proyecto Educativo Institucional	51
3.11 Plan Operativo Anual	52
3.12 Mediocridad laboral	52
3.13 Sistematización	53
3.14 Reingeniería	54
3.15 Apoderamiento o Empowerment	54
Capítulo 4	56
Propuesta	56
4.1 Nombre de la propuesta	56
4.2 Introducción	56

4.3	Justificación	57
4.4	Planteamiento del problema de la propuesta	58
4.5	Objetivos	59
4.6	Estrategia	60
4.7	Resultados esperados	61
4.8	Actividades	63
4.9	Cronograma de actividades	66
4.10	Metodología	69
4.11	Implementación y sostenibilidad de la propuesta	71
4.12	Recursos	72
4.13	Presupuesto	73
	Capítulo 5	74
	Sistematización de la propuesta	74
5.1	Experiencia vivida	74
5.2	Reconstrucción histórica	75
5.3	Objeto de la sistematización de la propuesta	78
5.4	Principales lecciones aprendidas	79
	Conclusiones	81
	Referencias	83
	Anexos	87

Índice de figura

Figura 1 Organigrama	4
Figura 2 Autoridades	5
Figura 3 Ubicación geográfica	6
Figura 4 Árbol de problemas	13
Figura 5 Árbol de objetivos	14

Índice de tabla

Tabla 1 FODA sistémico	10
Tabla 2 Cronograma de actividades	66
Tabla 3 Presupuesto	73

Índice de imágenes

Imagen 1 Inicio de la práctica	92
Imagen 2 Entrega del proyecto educativo	92

Resumen

Dentro del proceso de Práctica Profesional Dirigida de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, se abordaron cinco capítulos los cuales por su extensión se implementaron conforme a las distintas fases, por ello dentro de este resumen se toman en cuenta los cinco, siendo el primero de ellos el capítulo uno donde se implementó el marco contextual a través de la información del establecimiento, como la descripción en donde se enmarcó qué es, cómo es y qué servicios educativos presta, también se tomó en cuenta una reseña histórica en la cual se da a conocer la trayectoria o proceso hasta llegar a obtener la autorización del centro educativo, asimismo se incluyó la visión y la misión como elementos fundamentales de la labor, desempeño y servicios que tiene a su cargo este establecimiento.

De igual manera se incluyó la estructura organizativa donde se refleja el nombre y cargo de quienes son autoridades por medio de un organigrama, la ubicación geográfica que muestra la dirección e imagen satelital, las fortalezas y limitantes de la institución que se obtuvo por la aplicación de un FODA Sistémico y finalmente en este capítulo se circunscribió la problemática inicial, misma que fue detectada a través de un proceso de observación.

Dentro del capítulo dos se procesó un diagnóstico institucional en donde se pudo conocer la problemática por medio de rasgos generales, asimismo se elaboró un FODA Sistémico tomando en cuenta solo el área administrativa y el impacto que esta tiene en las otras que funcionan dentro del establecimiento, de la misma forma se construyó un árbol de problemas permitiendo conocer las distintas problemáticas, causas y efectos que según el FODA demostró durante su realización, una estrategia más que se implementó para darle solución a todo lo negativo encontrado fue el árbol de objetivos, permitiendo determinar las áreas de intervención con sus respectivas acciones y resultados para darle solución a los problemas a través de la formulación de una propuesta.

De igual manera en el mismo capítulo se describió una metodología desde la perspectiva de la investigación acción por medio del sistema que se implementó para recabar información, también se incluyeron algunas técnicas e instrumentos que fueron utilizados en el proceso de investigación

acción, en este capítulo fueron descritos los informantes que se utilizaron para darle veracidad a la información obtenida y finalmente se escriben los resultados del diagnóstico institucional en donde se describen los principales hallazgos obtenidos a través del diagnóstico FODA.

En el capítulo tres se desarrolló un marco teórico con temas y subtemas fundamentados según bibliografías de autores que han escrito sobre ellos y la relevancia que estos le dan en la composición de este documento como informe de práctica profesional dirigida, asimismo vale la pena escribir que este capítulo se construyó por medio de una investigación literaria dentro de las bibliotecas y páginas digitales en internet, permitiendo citas de autores para darle soporte científico.

El capítulo cuatro contempló una propuesta como proyecto educativo de práctica profesional dirigida, en el cual se pudo apreciar el nombre de la propuesta, surgiendo como consecuencia de una debilidad según diagnóstico dentro del establecimiento, también se le dio una pequeña introducción a esta para que el autor sepa de qué forma y cuál fue el proceso que se siguió en su realización, igualmente se justificó debido a la gama de dificultades que la problemática evidenciaba y el sustento del por qué se tomó en cuenta tal propuesta, se escribieron los objetivos, general y específicos como metas del estudiante practicante al finalizar el proceso; de igual forma se dieron a conocer algunas estrategias y actividades que se tomaron en cuenta para alcanzar los objetivos hasta alcanzar los resultados esperados que también se describieron en el presente informe.

Dentro de este capítulo se incluyó un cronograma de actividades, el cual su finalidad fue organizar o planificar las actividades que fueron seguidas dentro del proceso que se ejecutó en la conformación de la propuesta, de igual manera se describió la metodología que se desarrolló en la ejecución de un proyecto educativo eficiente y eficaz dentro del proceso administrativo y educativo del establecimiento, aunado a ello se desarrolló una descripción de la implementación y sostenibilidad de la propuesta, apartado en donde se dio a conocer cómo sería utilizado el proyecto educativo y a través de qué tendrá un seguimiento según su vigencia; finalmente en este capítulo se incluyó el apartado de recursos y presupuesto para determinar qué y quiénes fueron los responsables como también cuánto se invirtió económicamente hasta finalizar el proyecto.

Por último estuvo el capítulo cinco que describió el proceso de sistematización de la propuesta en donde se pudo apreciar la experiencia vivida desde la concepción de los aprendizajes del estudiante practicante, la reconstrucción histórica dando a conocer paso a paso según las actividades y los resultados que se obtuvieron en la ejecución de la propuesta, de igual manera se describió el objeto de la sistematización como un factor determinante del por qué se realizó esta propuesta como proyecto educativo institucional dejando claro la idea principal y desarrollando de forma descriptiva el árbol de objetivos; también se dejan tres lecciones aprendidas que se adquirieron durante este proceso y las conclusiones finales de forma general.

Haciendo énfasis que este resumen abarca cada uno de los aspectos que formaron los diferentes capítulos se puede decir que ni toda la teoría que puede escribirse o concebirse reemplazará las experiencias que se forman en el desarrollo de campo, ya que este se forma a raíz de problemas, causas y soluciones reales que se observan, se presencian y afectan en determinando momento, sin embargo la importancia está en la dificultad de la toma de decisiones efectivas que puedan implementarse según la sostenibilidad del aprendizaje dentro de cualquier contexto.

Introducción

Todo un sistema de adquisición de conocimientos dentro del aula de la Universidad Panamericana se deja aquí en este informe final de práctica profesional dirigida como parte del pensum de estudios de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, informe que es el resultado de pequeños y grandes sacrificios estudiantiles en el nivel superior, sin embargo dentro del proceso de preparación y formación profesional, el acontecer diario de aprendizaje debe volverse una rutina al grado de convertirse en un factor de autodidacta, aunque bien es cierto que durante el proceso de 200 horas de práctica se observaron actitudes, roles y figuras que los administradores y docentes adoptan a falta de una planificación, organización, dirección y control de las distintas actividades administrativas y educativas.

Por ello se colabora con el sistema del Instituto Nacional de Educación Diversificada a través de la implementación de un proyecto como propuesta de mejora para el desarrollo sostenible de las actividades dentro de este centro educativo, proyecto que consiste en la creación e implementación del Proyecto Educativo Institucional como parte fundamental para la realización eficiente de las distintas actividades anuales, así como la detección y resolución de la variedad de debilidades y amenaza para un mejor rendimiento como institución y como casa de estudios, por tal razón el proyecto es elaborado por medio de un Equipo para la Gestión de la Calidad que es formado con los mismos miembros de la comunidad educativa y en donde el estudiante practicante únicamente es guía u orientador del proceso mediante la utilización del Manual para la elaboración de Proyecto Educativo Institucional de centros educativos oficiales.

Así también se anteponen las razones de servir como ente funcional dentro de la sociedad, obteniendo no solo el estudio y formación, sino también llevando a cabo la práctica del profesionalismo a través de los escenarios que las oportunidades presenten dentro de los diferentes campos que la carrera presenta, igualmente los intereses de ver crecer al país por medio de un desarrollo sostenible en donde se propicien los valores, principios e interacción personal a raíz de la influencia humana, sabiendo que la razón fundamental y el interés personal es vivir sin prejuicios laborales, transformando los modelos administrativos y educativos con la paciencia, la

perseverancia y el efecto que causa un aprendizaje objetivo y cambiante dentro de los diferentes paradigmas sociales, educativos y profesionales.

Los objetivos de la realización de este informe como base final de un proceso de egreso y preparación académica en las Ciencias de la Educación de la Universidad Panamericana de Guatemala, es crear nuevos aprendizajes, experiencias y formas de ver el sistema administrativo y educativo a través del profesionalismo, pudiendo contribuir a la transformación del municipio, departamento y por qué no decirlo, el desarrollo del país, sin embargo los propósitos van más allá de la realidad, ya que los mismos se ven reflejados durante la construcción de cada capítulo hasta consolidar toda la gama de conocimientos dentro de este documento técnico y profesional que en su contenido no solo se observa un proceso, más que ello se visualizan experiencias construidas con servicio, bienestar y vocación.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1 Descripción de la institución

El Instituto Nacional de Educación Diversificada es una institución educativa laica que se sitúa en la cabecera municipal de Aguacatán, departamento de Huehuetenango, es un establecimiento educativo de recién creación empezando a funcionar en enero del año 2019, consta de tres carreras, Perito en Administración con 20 jóvenes y 29 señoritas, Bachillerato en Ciencias y Letras con 3 jóvenes y 9 señoritas, Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación en Computación con 10 jóvenes y 4 señoritas; en total el centro educativo cuenta con 75 estudiantes, 8 catedráticos de los cuales 3 son contratados por el Estado bajo el reglón 021 y 4 son contratados por la municipalidad del municipio bajo el renglón 029, además cuenta con un director en el grado de licenciatura y una secretaria con el título de Maestra de Educación Primaria Bilingüe, ambos igualmente contratados por la municipalidad bajo el mismo renglón.

El Instituto Nacional de Educación Diversificada es un establecimiento que practica los valores éticos y socioculturales basados en los principios familiares que los estudiantes muestran en la interrelación con sus compañeros y catedráticos, también es una casa de estudios que centra su atención a los aprendizajes, fundamentado en los Artículos 4, 71, 72 y 73 de la Constitución Política de la Republica como derechos constitucionales, de igual forma se encuentra sujeto a los Artículos 1 y 2 del Decreto Legislativo 12-91 conforme a los principios y fines de la educación, haciendo énfasis que todo el proceso de los aprendizajes que se desarrolla dentro de este establecimiento está cimentado en los cuatro pilares educativos que se muestran en el Currículum Nacional Base, desde un aprendizaje haciendo, conociendo, siendo, hasta un desarrollo en la convivencia justa, en paz y armonía al buen desarrollo del aprendizaje significativo.

1.2 Reseña histórica de la institución

En el año 2001 mediante Acuerdo Ministerial No. 1181 de fecha 29 de diciembre de 2001, se creó el Instituto Nacional de Educación Básica JM INEB de la cabecera municipal de Aguacatán, funcionando en un edificio municipal precario sin el pago de renta, estando al frente desde el inicio por las gestiones de creación el Profesor Maudelio Vásquez Cardona, aunque ya venía fungiendo como Director del Instituto de Educación Básica por Cooperativa-IEBA- de dicha cabecera municipal, los miembros de la Junta Directiva de ese mismo plantel Licda. Mirza Judith Arreaga Meza, señores: Guillermino Herrera y Álvaro Saul Ríos Sandoval.

Con la creación de este instituto del sector público, surgió la idea de gestionar, construir y crear un nuevo edificio que reuniera las condiciones hebegógicas para cubrir la demanda estudiantil del nuevo instituto, ya que las instalaciones quedaron reducidas por la cantidad de población escolar.

En el año 2008 en la administración municipal del señor Gaspar Marquín (QEPD), se adquirió el terreno para la construcción y en el año 2017 bajo la administración municipal del Lic. Selvin Omar Villatoro Recinos, se logró la aprobación para construir el nuevo edificio del INEB en la 6ª calle y 5ª. avenida 6-91 zona 1 de esta cabecera municipal, el cual se inició a construir a finales del año 2017 y se culminó en el 2018.

Con el inicio de la construcción del nuevo edificio se pensó en darle el mejor uso a dicho edificio y se concretó la idea de crear un Instituto Nacional de Educación Diversificada en la jornada vespertina, gracias a la visión y gestión del Profesor Maudelio Vásquez Cardona, Director del INEB, conocedor de las necesidades y la economía familiar de muchos estudiantes que no pueden pagar una colegiatura en los centros educativos privados.

Fue así como las gestiones se iniciaron en ese mismo año (2017) gracias al apoyo de la municipalidad con la administración del Lic. Selvin Omar Villatoro Recinos, Lic. Hugo González Salvador, Coordinador Técnico Administrativo y al apoyo del Lic. Aníbal Arizmendi Martínez Escobedo, Director Departamental de Educación en ese entonces.

Logrando la creación del Instituto Nacional de Educación Diversificada mediante Resolución No. 481-2018 de fecha 15 de marzo del año 2018 con las condiciones que la municipalidad debía sufragar los costos del personal durante 2 años a partir del año 2018 y luego asumiría el MINEDUC su responsabilidad, lo cual fue aceptado por la municipalidad mediante acuerdo municipal.

Sin embargo, hasta cierto punto el acuerdo quedó sin efecto, ya que debido a que la resolución de creación salió con fecha 15 de marzo de 2018, fue imposible inscribir matrícula escolar para ese año, por lo que el INED inició sus funciones a partir del 7 de enero de 2019 en el nuevo edificio del INEB con el siguiente personal:

Lic. Maudelio Vásquez Cardona	Director	Contrato Municipal
Sandra Irma Patricia Ailón Velásquez	Secretaria	Contrato Municipal
Katia Eory López Pérez	Catedrática	Contrato Municipal
Rosa Guisela Barrios Escobar	Catedrática	Contrato Municipal
Hámlton Eleazar Castro Vásquez	Catedrático	Contrato Municipal
Alirio Alexander Rivera Lux	Catedrático	Contrato Municipal
Mario David Herrera Figueroa	Catedrático	Contrato 021 MINEDUC
Verónica Paola Cifuentes Aguilar	Catedrático	Contrato 021 MINEDUC
Ingry Amarilis Mejía Rodríguez	Catedrática	Contrato 021 MINEDUC

1.3 Visión y Misión

1.3.1 Visión

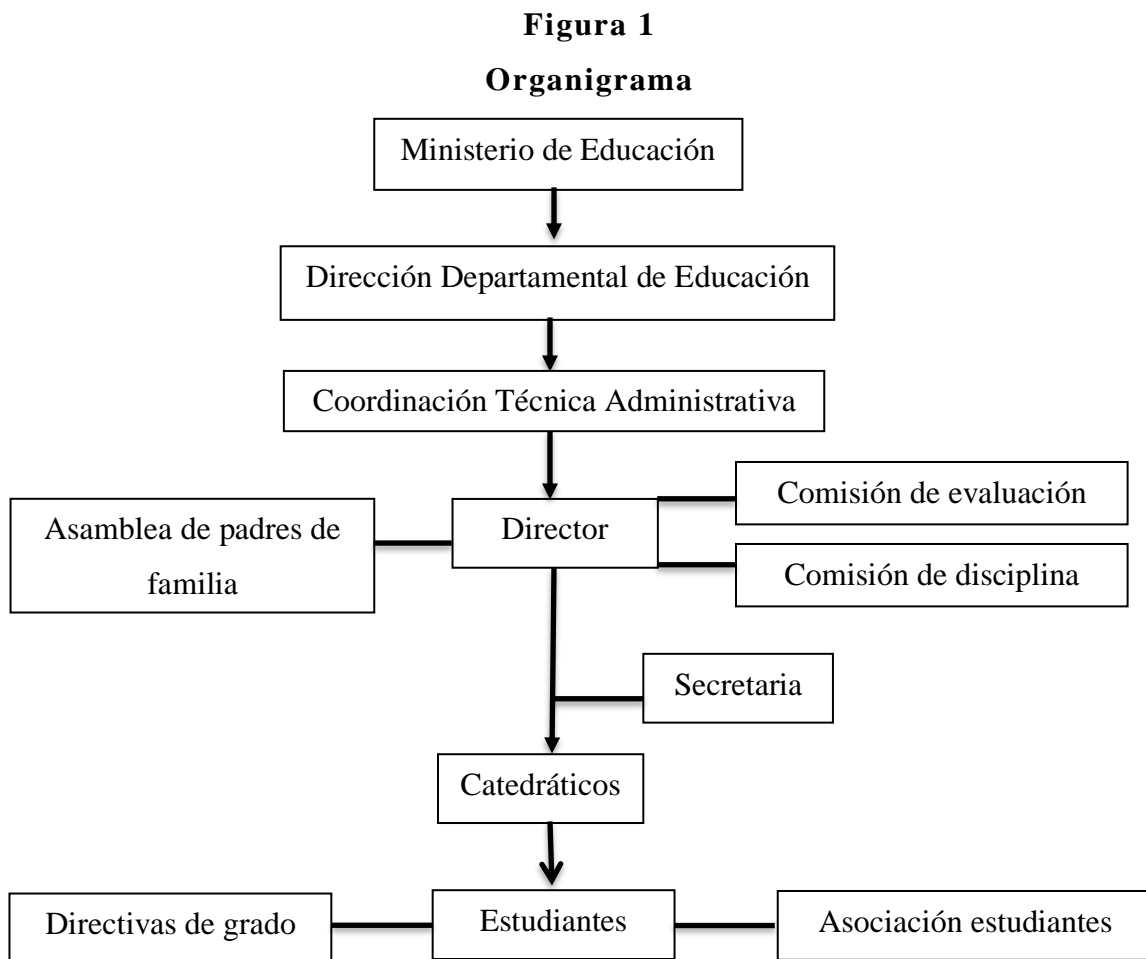
Ser una institución educativa de la nueva era con visión al 2025, brindando a la sociedad aguacateca jóvenes y señoritas eficientes empoderados del profesionalismo, acreditados en las ciencias tecnológicas y reconocidas bajo una educación pública eficaz con calidad, principios, valores y conocimiento.

1.3.2 Misión

Somos una institución educativa pública, líder al frente de las ciencias tecnológicas, sociales, naturales y matemáticas, que empodera a estudiantes de una educación técnica de calidad, sostenible y desarrollo para la inclusión en la diversidad dentro de la comunidad educativa, que forma y profesionaliza en las líneas paralelas del conocimiento, aprendizaje, humanismo y amor fraternal.

1.4 Estructura organizativa

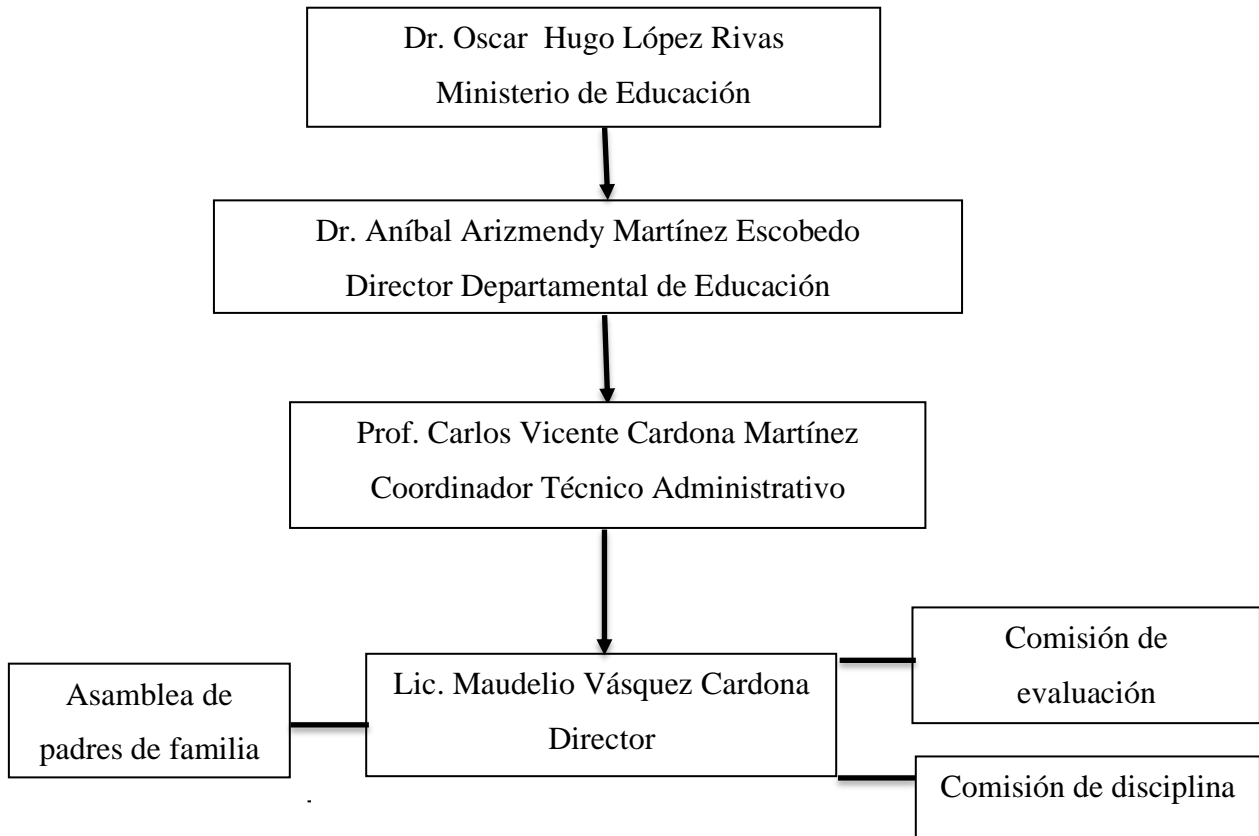
1.4.1 Organigrama



Fuente: elaboración propia

1.4.2 Autoridades

Figura 2
Autoridades



Fuente: elaboración propia

1.5 Ubicación geográfica

1.5.1 Departamento

Huehuetenango

1.5.2 Municipio

Aguacatán

1.5.3 Dirección

6ª calle y avenida 6-91 zona 1

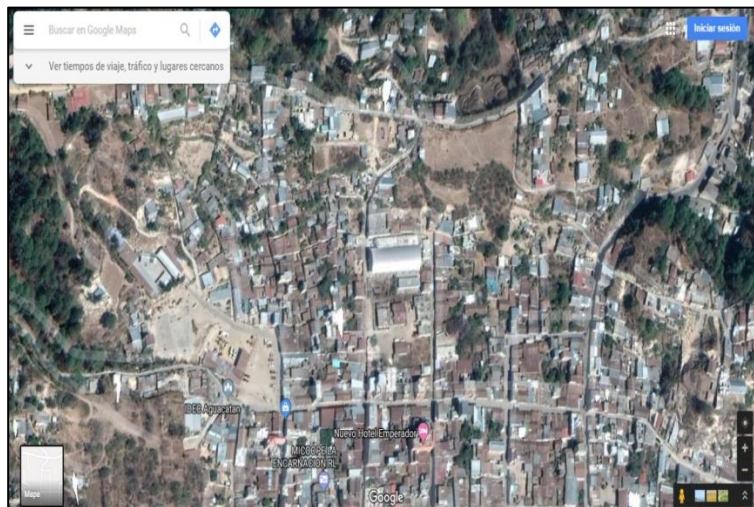
1.5.5 Instituciones aledañas

- Centro de Atención a la Salud
- Proyecto Puentes
- Cooperativa La Encarnación “MICOOPE”
- Cuerpo de bomberos voluntarios
- Estación de Policía Municipal de Transito
- Subestación de Policía Nacional Civil
- EORM Barrio La Esperanza
- Municipalidad de Aguacatán

A continuación se presenta la figura ubicación geográfica.

1.5 Ubicación satelital

Figura 3
Ubicación geográfica



Fuente: Google Maps

1.6 Fortalezas de la institución

- Director administrativo liberado
- Catedráticos en las ramas de especialidad
- Apoyo colaborativo y financiero por padres de familia
- Agua potable sin límites.
- Servicio de energía eléctrica
- Empoderamiento de los estudiantes de la institución educativa.
- Laboratorios en las áreas prácticas de computación y ciencias industriales con tecnología de última generación.
- Área de recreación sementada, aulas amplias, ventanales adecuados, pizarrones nuevos, sanitarios en excelentes condiciones.
- Cuenta con una rampa para personas con capacidades diferentes.
- Voluntad administrativa por la adquisición de mobiliario, pintura y equipo.
- Edificio nuevo de block, concreto y terraza.
- Amplio estacionamiento para carros, motos y bicicletas.

1.7 Limitantes de la institución

- No se cuenta con una Organización de Padres de Familia.
- No se tiene un Proyecto Educativo Institucional.
- Falta de un Plan Operativo Anual.
- Director, docentes y secretaria contratados por la municipalidad de Aguacatán.
- Secretaria provisional graduada de Maestra de Educación Primaria Bilingüe
- No se cuenta con departamento de contabilidad
- Precariedad de actualización docente, metodología, técnicas y estrategias.
- Infraestructura compartida con dos establecimientos más.
- No se cuenta con muro perimetral

1.8 Problemática inicial detectada

Se observó que el Instituto Nacional de Educación Diversificada se encuentra bajo una debilidad que a su vez puede convertirse en amenazas, puesto que no cuenta con un Proyecto Educativo Institucional (PEI) y un Plan Operativo Anual (POA), siendo vulnerable a la falta de relaciones interpersonales como ejes transversales de la operatividad e incursión de actitudes desagradables como egoísmo, competitividad negativa y falta de profesionalismo, actitudes que atentan en contra de la funcionalidad y desarrollo de las actividades administrativas, docentes, estudiantiles y trabajo en equipo.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

2.1 Problemática

El Instituto Nacional de Educación Diversificada es un centro educativo oficial vulnerable al deterioro físico e interinstitucional por no contar con un Proyecto Educativo Institucional y el Plan Operativo Anual, se sabe que ambos son instrumentos transversales para lograr un desarrollo dentro de los establecimientos escolares, moviendo actitudes a través de líneas de acción que vayan encaminadas al reforzamiento de las debilidades y búsqueda de la exactitud en las fortalezas, sabiendo que de contar con ellos ponen a prueba los retos que se enmarcan en los objetivos, metas y propósitos al alcance de una planificación estratégica, encauzada al logro de las competencias en las áreas específicas que responden a las necesidades administrativas, docentes, de estudiantes, recursos e infraestructura.

A través de la conformación de ambos proyectos se eliminan las debilidades que afectan el proceso de aprendizaje desde un escenario diverso, incluyente e ideológico, fortalecido por el trabajo en equipo y sostenible a través de las relaciones interpersonales.

Para lograr el éxito dentro de un establecimiento educativo del nivel que sea, no basta hacer una comisión que se encargue de la realización del Proyecto Educativo Institucional y el Plan Operativo Anual, más que ello es el compromiso de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa empoderándose de sus funciones, obligaciones y responsabilidades en beneficio del estudiante como núcleo de todo el proceso socioeducativo.

A continuación se presenta la tabla FODA Sistémico.

2.2 FODA sistémico

Tabla 1
FODA sistémico

FODA Área Administrativa	Fortalezas (+)	Oportunidades (+)
	<ul style="list-style-type: none"> • Director Técnico Administrativo asignado por autoridades educativas y municipales. • Director Técnico Administrativo en el grado de Licenciatura. • Director con experiencia docente y administrativa por más de veinte años. • Relación armónica y efectiva entre director-docentes y director-estudiantes. • El establecimiento cuenta con la comisión de disciplina. • Apoyo mutuo de la comisión de evaluación en los distintos procesos evaluativos. • Director administrativo liberado de funciones docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo municipal con personal en secretaria, administrativo y docente. • Capacitación constante del personal docente por ONG'S. • Apoyo económico por parte de la asamblea de padres de familia. • Capacitación y formación de estudiantes a través del Proyecto Puentes. • Capacitación constante al director sobre legislación educativa por parte de estudiantes de administración educativa. • Concientización de actitudes de estudiantes por la oficina de la niñez y adolescencia.

	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo administrativo por parte de la subdirectora. 	
<p>Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con un Proyecto Educativo Institucional (PEI). • No se tiene un Plan Operativo Anual (POA). • Interrelación personal deficiente entre docentes. • Carece de personal en el área de contabilidad. • Personal no calificado en el área de secretaría. • Ausencias continuas de director, docentes, secretaria y estudiantes. • Docentes sin supervisión efectiva en planificación curricular. • Desconocimiento de roles y funciones docentes. • Desinterés docente por la innovación educativa. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realización y aplicación del Proyecto Educativo Institucional con proyección al 2025. • Creación de Plan Operativo Anual de mejoras. • Concientización por medio de mesa redonda sobre las ventajas de una relación interpersonal efectiva. • Apoyo de la asamblea de padres de familia para contratación de un contador. • Elaboración de un manual de documentos administrativos. • Elaboración de un decálogo laboral – profesional. • Reuniones constantes para el uso efectivo de la planificación según el CNB. • Concientización mediante un foro sobre la legislación educativa. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uso de la guía como auxiliar para la conformación del Proyecto Educativo Institucional por el estudiante practicante. • Orientación y compromiso para la conformación del Plan Operativo Anual. • Fortalecer por medio de reuniones los mecanismos interpersonales para un trabajo efectivo en equipo. • Gestión a la municipalidad para la contratación de un contador. • Donación de un manual de documentos administrativos. • Impresión en manta vinílica del decálogo. • Concientizar sobre reglamentos de evaluación, de convivencia pacífica y de la Ley de Educación Nacional.

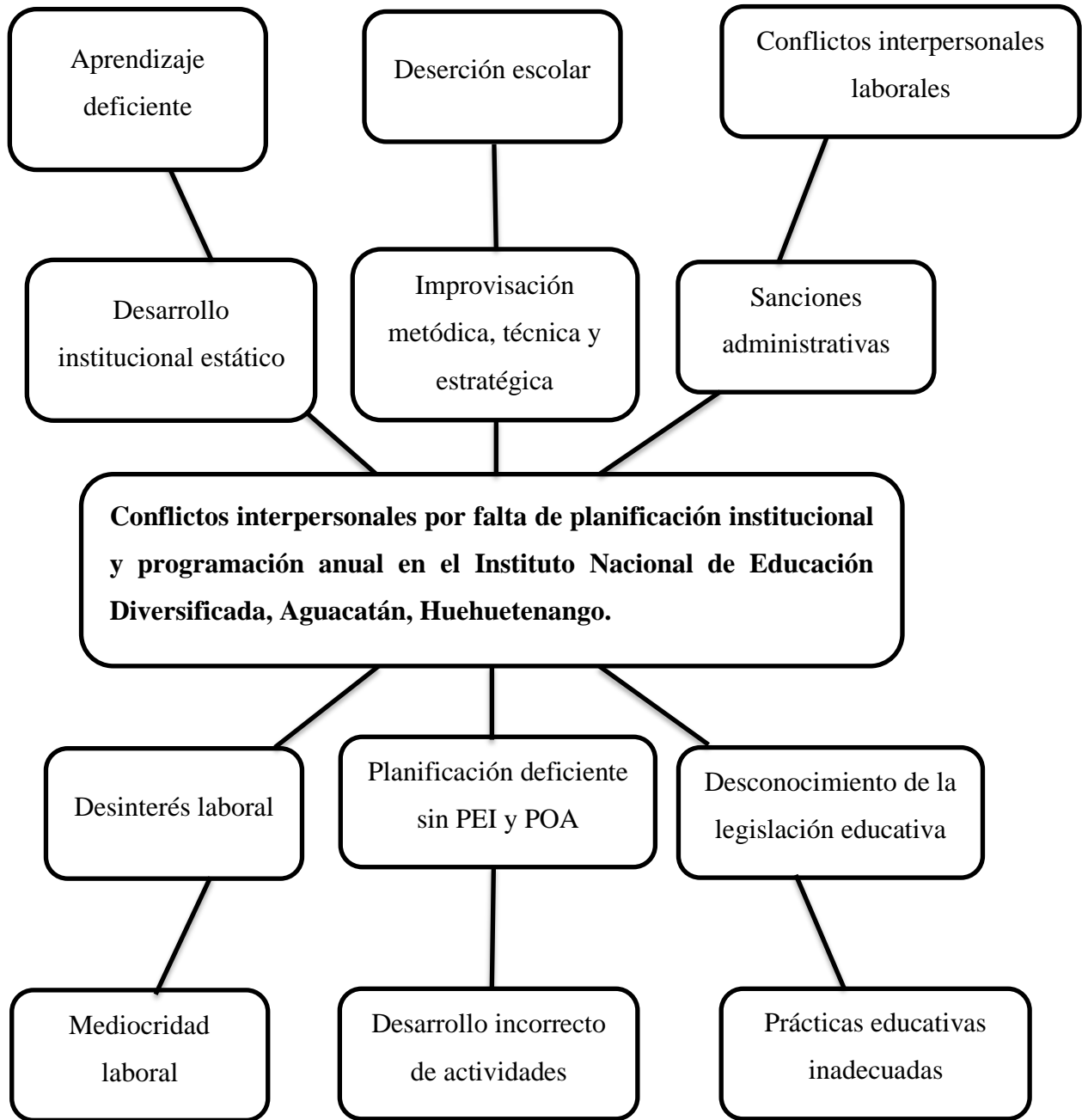
<p style="text-align: center;">Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inestabilidad del Director por ser contratado por la municipalidad bajo el renglón 029. • Inestabilidad de la Secretaria y docentes contratados por la municipalidad. • Informalidad en el desempeño docente. • Desconocimiento de obligaciones y funciones docentes. • Desconocimiento de la legislación educativa por parte de los docentes. 	<p style="text-align: center;">Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicitud de la asamblea de padres de familia para contratación de personal municipal. • Hacer valer el derecho de petición según Artículo 28 de la Constitución Política de la Republica para ser contratados nuevamente. • Promover la evaluación interna de desempeño. • Realización de mesas redondas para evaluar aciertos y errores laborales. • Implementación de un reglamento interno generando responsabilidades en los docentes y personal administrativo. 	<p style="text-align: center;">Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asignación de docentes 021 conforme la subutilización municipal. • Generar acuerdos entre Coordinación Técnica Administrativa y la municipalidad para recontractación del personal. • Contratación con base a entrevista laboral midiendo conocimiento del Currículum Nacional Base. • Concientización sobre las ventajas de la sistematización docente.

Fuente: elaboración propia

A continuación se presenta la figura árbol de objetivos.

2.3 Árbol de problemas

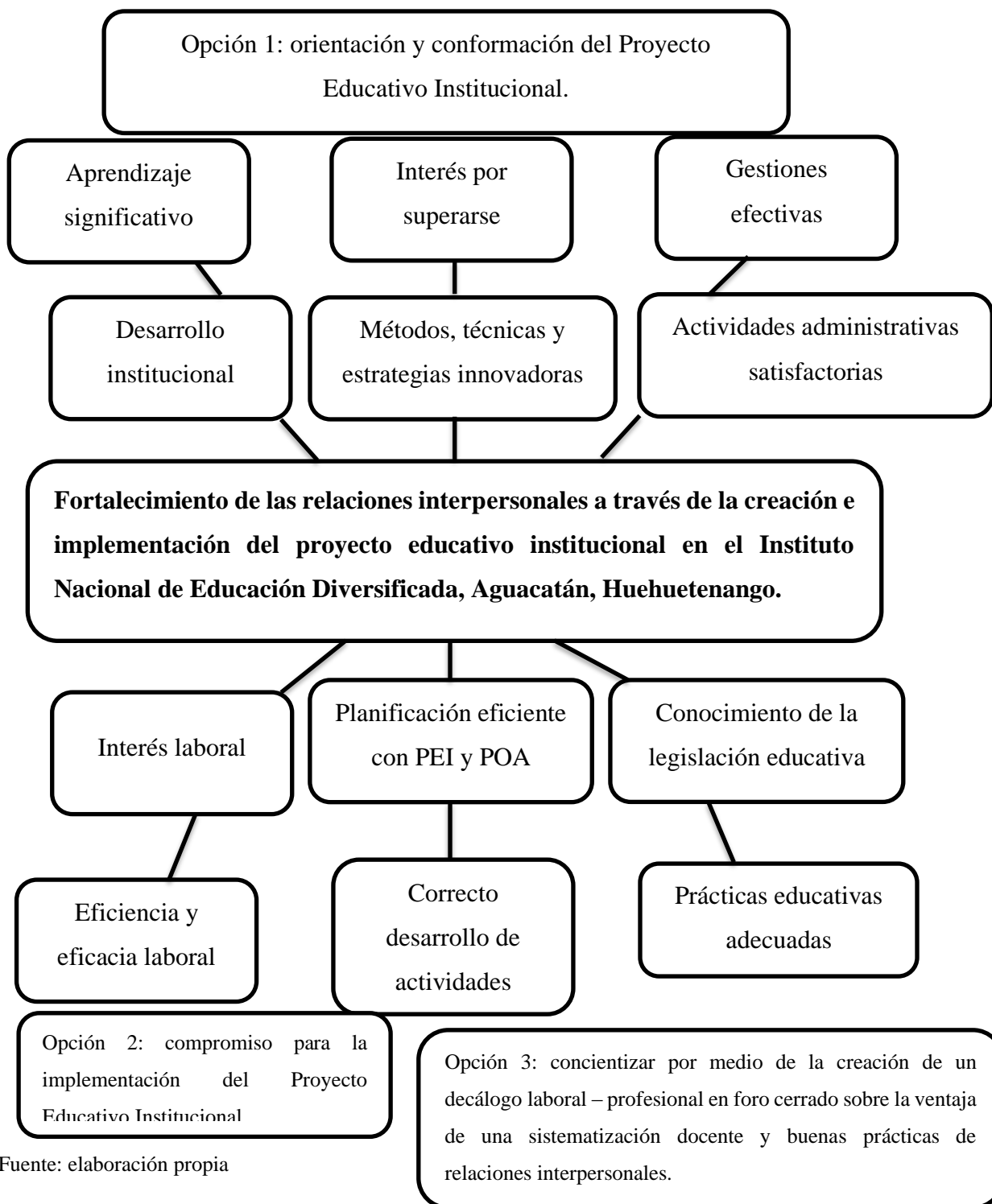
Figura 4
Árbol de problemas



Fuente: elaboración propia

2.4 Árbol de objetivos

Figura 5
Árbol de objetivos



Fuente: elaboración propia

2.5 Metodología

“La 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, J. 1999, p. 25).

Se puede definir a la investigación acción como un estudio de campo que necesita de una metodología científica para poder determinar el problema, la acción es el proceso que centra la atención del investigador en los distintos escenarios de donde pueda atraer información, sin embargo la investigación acción pone frente a limitantes al investigador puesto que debe hacer uso de la razón, del análisis y la comprobación de la hipótesis por medio de la información recabada.

En el marco de la Práctica Profesional Dirigida se evidenció la investigación acción a través de la información que se necesitaba recabar, se utilizaron distintos medios y se profundizó en el campo profesional de cada uno, de los cuales se obtuvo información relevante para determinar la veracidad y comprobación del problema detectado.

Para determinar las fortalezas y debilidades dentro de la investigación y comprobar el diagnóstico fue necesario propiciar a varios informantes quienes se convirtieron en los espacios de campo, pudiendo establecer el problema que se había descrito a través de la observación, asimismo por medio de la implementación de instrumentos se llegó a concretar la información que fue consolidada en un FODA Sistémico.

2.6 Técnicas

“Las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas”. (Rodríguez Peñuelas, M. 2008, p. 10)

Estando frente a una investigación de campo profesional fue necesario e importante agenciarse de técnicas que fueron encaminadas a la recolección de información, esto sirvió para poder determinar la problemática que más incursionaba en el déficit que se quería detectar, por ello como estudiante practicante de la Práctica Profesional Dirigida fue trascendental el uso de la observación científica directa, medida bajo los estándares visuales, analíticos, concretos y abstractos; utilización de la entrevista de forma frontal y física, y la implementación de la ficha audio gráfica.

2.6.1 La observación científica directa

“Significa observar un objetivo claro, definido y preciso: el investigador sabe que es lo que desea observar y para que quiere hacerlo, lo cual implica que debe preparar cuidadosamente la observación, por su parte el investigador se pone en contacto personalmente con el hecho o fenómeno que trata de investigar” (Días, L. 2011, p.7-8).

Conociendo lo anterior sobre la observación científica directa se puede mencionar que durante el proceso de práctica profesional dirigida se observaron algunas actitudes, conductas y comportamientos para poder determinar la raíz conflictiva de todos los daños.

Sin embargo, no solo quedó en la observación, también fue necesario el análisis a tales conductas buscando causas y los posibles efectos o consecuencias que contraían.

2.6.2 La entrevista

“Para Denzin y Lincoln (2005, p. 643), Es una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas”. Como técnica de recogida de datos, está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador” (Vargas Jiménez, I. 2012, p. 121).

Como técnica de recolección de información se utilizó la entrevista por ser de manera directa entre informantes e investigador o recolector de la información, útil para determinar el campo problemático en el que se está actuando y los agentes que intervienen en él.

Por ello, dentro de las técnicas mencionadas en los párrafos anteriores puede decirse que fue importante su implementación conforme se presentó la necesidad de recabar información, por tal razón la implementación de la observación fue crucial para determinar la adquisición visual y analítica que se consolidó en el FODA Sistémico, por su lado la entrevista puso en contacto a tres informantes con el estudiante practicante adquiriendo de esta forma la información veraz por ser quienes están dentro del sistema educativo, y al final dentro de otra entrevista se implementó el formato de audio a través de una ficha audiográfica realizada a la secretaria, puesto que es quien ve e identifica las fortalezas o virtudes de los docentes y las debilidades o errores que cometen en la implementación del proceso de aprendizaje.

2.7 Instrumentos

“La selección de instrumentos de recolección de datos implica determinar por cuáles medios o procedimientos el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación.” (Hurtado, J. 2000, p. 164)

En el particular modo de una investigación de campo fue necesario el uso de instrumentos que facilitaron la adquisición de información, por tal razón en el proceso de recaudación se utilizó la lista de cotejo, el cuestionario y ficha audiográfica media carta.

2.7.1 Lista de cotejo instrumento de verificación

“Es una serie de indicadores de desempeño que pueden ser afirmativos o interrogativos que permiten identificar la presencia o ausencia de determinadas características en una evidencia”. (Tobón, S. 2013 p. 221)

“Son instrumentos de valoración que tienen como finalidad estimar la presencia o ausencia de una serie de aspectos o atributos de un determinado elemento de competencia”. (Tobón, 2013 p. 348)

Entonces, la lista de cotejo que fue utilizada para la adquisición de información útil, se formuló conforme la aplicabilidad de la misma en el campo educativo, permitiendo medir respuestas que se obtenían por medio de la observación, así también permitió el análisis de lo observable encontrando las posibles causas y los efectos.

2.7.2 Cuestionario

“Es una serie de preguntas relativas a una temática para obtener información”. (Hurtado, J. 2000, p. 469).

“Es una modalidad de encuesta, se realiza de forma escrita con serie de preguntas”. (Fidias, G. 2004, p. 72)

Para la problemática detectada desde un principio fue necesario poder corroborarla y fue así como dio lugar a la utilización del cuestionario como instrumento de investigación útil en la entrevista, instrumento que dio lugar a formular preguntas profesionales de respuesta cerrada y libre, llegando a concluir que el problema detectado tenía fundamento en las observaciones, dándole veracidad el cuestionario por medio de las respuestas obtenidas.

2.7.3 FODA sistémico

“Steiner 1995 afirma que la planeación estratégica consiste en la identificación sistemática de las oportunidades y peligros que surgen en el futuro, los cuales combinados con otros datos importantes, proporcionan la base para que una empresa tome mejores decisiones en el presente” (Ramírez Rojas J. L. 2007, p. 54)

Ello implica entre otras cosas, la elaboración de múltiples planes para alcanzar su visión y misión.

Como instrumento de investigación fue importante, puesto que a través de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas dio como resultado el conocimiento para poder implementar estrategias de prevención y erradicación de las causas de los problemas que se viven dentro de la institución educativa, proponiendo estrategias y creando una propuesta para el problema determinado.

2.7.4 Ficha audio gráfica

“La ficha audiográfica es el instrumento que se elabora cuando se extrae información de cualquiera de los objetos que se conservan en una fonoteca o discoteca, se registran en tarjetas... de 7.5X12.5 centímetros” (Ocegueda, C. p. 131)

Los instrumentos son las estrategias que se pueden utilizar para poder adquirir la información necesaria y poder determinar la confiabilidad de la información, por tal razón dentro del proceso de investigación se utilizaron para recabar toda la información concerniente al área administrativa, docente y estudiantil.

Los instrumentos implementados fueron, la lista de cotejo para medir los estándares observables dándole una validez para ser consolidados en el diagnóstico, asimismo fue necesario utilizar el cuestionario, mismo que responde a una serie de cuestionamientos que fueron preparados minuciosamente conforme a la necesidad de respuestas, de igual manera para poder determinar el diagnóstico fue necesario el llenado de una FODA Sistémico, instrumento de mucha procedencia puesto que determina Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas dándole soluciones a ellas conforme a estrategias propuestas, y por último se hizo uso de la ficha audiográfica que fue utilizada en un momento idóneo en conversación con la secretaria del centro educativo, quien al saber que iba ser grabada no puso objeción y sintió que fue la manera más eficiente debido al tiempo limitado.

2.8 Informantes

Dentro de los momentos de recolección de información fue preciso utilizar informantes, los cuales fueron personas que están dentro de la institución educativa, quienes estuvieron de acuerdo a dar información a fin de obtener propuestas de mejora o creaciones de líneas de acción.

Algunos autores denominan a los informantes como “muestreo intencional u opinático”. (Goetz y Le Compte, 1988) y se establecieron algunos criterios para seleccionar los docentes que, a juicio personal presentan las "características típicas" para la investigación. (Tejada, J. 1997, p. 92).

2.8.1 informantes directos o primarios

“Las personas que brindan información directa son una fuente legible puesto que en técnica de entrevista de informantes directos el entrevistador es un instrumento más de análisis, explora, detalla y rastrea por medio de preguntas a quienes están dispuestos brindar información, la cual es relevante para los intereses de la investigación, por medio de los informantes se conoce a la gente lo suficiente para comprender qué quieren decir, y con ello, crear una atmósfera en la cual es probable que se expresen libremente”. (Taylor y Bogdan, 1990, p. 108)

Los informantes directos son aquellas personas con las que se tiene un contacto de entrevista, donde se hacen preguntas y se obtienen respuestas, en donde el acercamiento es directo apreciando validez y confiabilidad por medio de seguridad, gestos o señales ante la exteriorización de los pensamientos.

En la investigación que se llevó a cabo en el Instituto Nacional de Educación Diversificada se utilizaron como informantes directos a:

- Lic. Maudelio Vásquez Cardona, Director del establecimiento.
- Profa. Katia López Pérez, Catedrática.
- Sandra Patricia Ailón, Secretaria.

2.8.2 Informantes indirectos o secundarios

Entendemos la experiencia en la recaudación de información por medio de informantes indirectos “como aquello vivido, a lo experimentado en la realidad a través de las sensaciones, percepciones, emociones o sentimientos, pero no solamente las experiencias directamente percibidas por el sujeto, sino también, aquellas transmitidas por otras personas de su contexto social y cultural”. (Barragán, A. 2005, p. 53).

En los informantes indirectos fue ineludible crear un espacio de observación, de análisis y de comprensión a determinados datos que se obtuvo por medio la escucha de conversaciones, de criterios, actitudes, comportamientos, señales y del uso adecuado del espacio, tiempo y del contexto.

Así fue como dentro de la investigación acción se utilizaron como informantes indirectos a:

- Docentes
- Estudiantes
- Padres de familia

2.9 Resultados del diagnóstico institucional

En el área administrativa se observó que debido a la excesiva flexibilidad, los docentes prestan sus servicios de forma improvisada por no contar con una planificación eficiente, asimismo se puso en evidencia que por las constantes faltas del director administrativo los docentes trabajan con sus propios horarios aunque en ocasiones perjudiquen el aprendizaje de los estudiantes, de igual manera se identificó que existe carencia de relaciones interpersonales anteponiendo el egoísmo, competitividad y orgullo, siendo actitudes que atentan en contra de la estabilidad del proceso educativo, causantes de injurias y difamación entre ellos mismos.

En el área estudiantil se vio la inquietud, armonía, fraternidad, compañerismo e innovación al acontecer del aprendizaje diario, se refleja el empoderamiento de la institucionalidad y la

satisfacción de pertenecer al centro educativo invistiéndose con la Misión y Visión bajo el interés de sobresalir, formarse y ser profesionales funcionales dentro de la sociedad aguacateca.

En el área hebegógica se observó que los catedráticos cuentan con el nivel universitario, sin embargo se evidencia que carecen de metodología, tecnificación y estrategias para el buen desarrollo del proceso de aprendizaje, asimismo se llegó a pensar que la enseñanza, guía u orientación es precaria a pesar que se cuenta con proyectores disponibles, laboratorio de computación y laboratorio en el área de ciencias industriales con tecnología de última generación.

El establecimiento en el área de recursos se ve un inmueble construido bajo plano arquitectónico, área de recreación sementada, aulas amplias, ventanales adecuados, pizarrones nuevos, no se tienen cátedras para los docentes, cuenta con luz eléctrica, agua potable a toda hora, sanitarios en excelentes condiciones, es de tres niveles, dos de ellos cuenta con una rampa para personas con capacidades diferentes, se ve reflejada la voluntad administrativa por la adquisición de mobiliario, pintura y equipo como parte del clima de aula para alcanzar un aprendizaje significativo, sin embargo aunque es edificio nuevo de block, concreto y terraza es importante mencionar que dentro funcionan tres establecimientos, por ello se ve la necesidad de aludir esta amenaza por el riesgo que mantienen las aulas y todo el inmueble.

Por otro lado existe una amenaza social porque no cuenta con muro perimetral y en constante riesgo vive la comunidad educativa, pues se encuentra ubicado detrás del Centro de atención a la salud en una zona peligrosa donde conviven pandillas, empero, es uno de los más poblados del municipio y según el diagnóstico conforme a su analogía al contexto es un establecimiento que al igual que otros ha detectado estudiantes con problemas familiares, acoso escolar, intimidación social y violación sexual.

Derivado de todo lo anterior es necesario mencionar que el Instituto Nacional de Educación Diversificada por ser de recién creación se encuentra vulnerable al no contar con un Proyecto Educativo Institucional y un Plan Operativo Anual, sabiendo que para un desarrollo dentro de las

áreas tanto hebegógicas y de recursos es importante contar con líneas de acción encaminadas al mejoramiento del mismo.

Por tal razón, utilizando el Manual de la Dirección General de Acreditación y Certificación, DIGEACE del Ministerio de Educación, se estableció darle solución a la problemática a través de la “creación e implementación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) en el Instituto Nacional de Educación Diversificada del municipio de Aguacatán, departamento de Huehuetenango”, pudiendo desarrollar encuentros cercanos para su elaboración estratégica con datos reales, concisos y aplicables, que a su vez operativicen por medio de actividades sistemáticas la concientización en foro cerrado sobre la ventaja de una sistematización docente y buenas prácticas de relaciones interpersonales construyendo un decálogo laboral – profesional, preparado en aras de una mejora y fortalecimiento de las relaciones interpersonales, logrando el trabajo en equipo y el éxito institucional.

Capítulo 3

Marco teórico

3.1 Administración

La administración es un conjunto de elementos que se ponen en común dentro de un proceso gerencial en la conducción del recurso humano dentro de una institución, según la magnitud de empleo y aplicación, la administración es un proceso que se encuentra en cualquier escenario donde los individuos estén interrelacionándose.

Torres (2014) afirma que:

La administración en rara vez puede practicarse con un concepto o pocos conceptos; se requiere generalmente un conjunto integrado de los mismos. En efecto, la administración como cualquier otra área del conocimiento tiene su propio lenguaje y el administrador debe conocerlo y utilizarlo para comunicarse con otros colegas, o bien, que al estudiar la administración se pueda comprender de la misma manera el concepto, el principio, el modelo, el método o la teoría para optimizar las operaciones realizadas o las decisiones que se toman” (p. 5).

Sin embargo la administración como integración, coordinación e implementación pública goza de un lenguaje técnico propio de los conceptos que los administradores deben conocer, practicar y evaluar dentro del proceso administrativo, en función de la factibilidad que genere su aplicación.

Shafritz & Hyde (1978) afirman que:

La práctica y las ideas acerca de la administración pública y que están conformadas por instituciones y valores políticos, económicos, sociales y culturales. En realidad, es el contexto de la administración pública, más que su composición interna, que determina su funcionamiento y sus potencialidades de transformación, ya que esta disciplina comprende sólo un aspecto del funcionamiento del sistema político. (p. 8).

En cualquier contexto administrativo ya sea político, religioso, familiar o social; la administración debe ejecutarse como un proceso benéfico al personal y los objetivos que se persiguen, actuando frente a circunstancias bajo la confiabilidad del conocimiento, liderazgo, principios y valores personales y colectivos.

3.1.1 Importancia de la administración

Universidad Católica Boliviana San Pablo Bolivia (2007) indica que:

La importancia de la administración se ve en que está imparte efectividad a los esfuerzos humanos. Ayuda a obtener mejor personal, equipo, materiales, dinero y relaciones humanas. Se mantiene al frente de las condiciones cambiantes y proporciona previsión y creatividad. El mejoramiento es su consigna constante. (p. 50).

La importancia de la administración se aprecia en cualquier contexto, ya que sin un proceso efectivo de la misma se perdiera la disciplina, haciendo que las distintas áreas sean disfuncionales y no generen ningún beneficio, por el contrario bajo un sistema de planificación, organización, dirección y control las empresas están conformadas de tal manera que los resultados se construyen bajo una supervisión efectiva y beneficiosa para los distintos trabajadores que colaboran a ello.

En la búsqueda del éxito las empresas tienen como centro al cliente, para lograr el bienestar de este todos deben trabajar de manera colaborativa por medio del trabajo en equipo, haciendo que las relaciones interpersonales sean fortalecidas con el fin de encajar de una eficiente manera dentro de sus obligaciones y funciones, puesto que el personal, equipo, materiales, dinero y relación laboral están ligadas a la eficacia con la que cada actividad se desarrolla dentro de la institución.

3.1.2 Proceso administrativo

“Se rige bajo las actividades centrales de la administración como planificar, organizar, dirigir y controlar. Éstas representan cuatro formas de abordar las relaciones formales que evolucionan con el tiempo” (Stoner, Freeman, & Gilbert, D. 2006, p. 13).

Toda administración para su efectividad debe seguir un proceso adecuado, este debe prevenir los riesgos mediante una planificación adecuada, mantener al equipo laboral identificado por medio de la organización, haciendo que juntos se mantengan en la misma línea o dirección para el logro de los objetivos, sin embargo no puede darse efectivamente si no se tienen un control en todo momento, los grandes administradores saben que deben estar en constante monitoreo de las actividades que se realizan para mantener el equilibrio entre los resultados y la eficacia para conseguirlos.

El proceso administrativo es aquel que debe seguirse manteniendo un sistema en constante prueba, aunque los principios son los mismos las actividades dentro de ellos puede variar, a esto se le adjudica que los procesos administrativos dentro de las instituciones no son los mismos pero si comparten características y principios en su ejecución, todo este sistema permitirá alcanzar las metas manteniendo una línea de acción entre sus trabajadores y la concordancia de los ideales, sirviendo como base para un desarrollo sostenible y un bien común en beneficio social de su personal.

3.1.3 Principios de la administración

UNAM (2003) indica que:

Se puede definir un principio como una declaración o verdad fundamental que proporciona una guía para el pensamiento o la acción. Los principios aplicados a la administración son el producto de la sociedad, han sido formulados a partir de años de experiencia y pruebas en todo tipo de organizaciones, públicas o privadas, grandes o pequeñas. (p. 115)

- Planificación

Luna (2015) la define como: “la fijación de los objetivos, estrategias, políticas, programas, procedimientos y presupuestos; partiendo de una previsión, para que el organismo social cuente con las bases que se requieren y encause correctamente las otras fases del proceso administrativo” (p. 58).

La planificación es la previsión de actividades en concordancia al tiempo, lugar, espacio y recurso, por ello se puede denominar como un proceso de estrategias que sirve para coordinar las actividades a ejecutar, por el contrario está siempre ligada a la búsqueda y logro del éxito por medio de metas trazadas, por tal razón, es que en cualquier proceso administrativo no puede dejarse a un lado la planificación, puesto que a través de ella se disponen los propósitos que se quieren alcanzar dentro de una institución, y, hablando de una organización educativa, la programación debe ser parte esencial para mantener no solo el clima y la orientación, sino la preparación constante, el compromiso al objetivo y la innovación laboral.

Es así como la previsión de las actividades ponen al sistema a trabajar en conjunto debido a las distintas actividades que se les atribuye a los responsables, teniendo en cuenta que el progreso se logra por constancia, perseverancia pero sobre todo con responsabilidad y compromiso.

- Planificación estratégica

“Es un proceso continuo, analítico y comprensivo que incluye tanto la formulación como la implantación de una estrategia” (Fernández & Rosales, 2014, p. 10).

En todo proceso de la administración, la planificación estratégica es aquella que se agencia de una o varias estrategias para el logro de los objetivos propuestos, estos se alcanzarán con las actividades definidas, por medio de las interrogantes de cómo realizarlas y para qué servirán, siendo estos factores elementos del método sistemático en la búsqueda del éxito.

La planificación estratégica es el tipo de planeación que pone a prueba sus tácticas para llegar a cumplir los objetivos y propósitos desde una metodología sistemática en el desarrollo de las habilidades y destrezas según la perspectiva de sus planes.

- Organización

Es aquella que acoge al personal o recurso humano empleándolo bajo sus propias reglas, acuerdos o reglamentos, sirviendo como un factor determinante en la búsqueda de una interacción del personal, no obstante, también puede decirse que es una entidad de interrelación humana para propiciar los fines propuestos.

Chiavenato (2007) dice que: “la vida de las personas está conformada por una infinidad de interacciones con otras personas y con organizaciones. El ser humano es eminentemente social e interactivo; no vive aislado sino en convivencia y en relación constante con sus semejantes” (p. 6).

Dentro de las organizaciones institucionales como en el proceso organizativo en equipo, el ser humano como elemento social no pudiese alcanzar los objetivos si esas organizaciones no cuentan con una interacción armónica de su personal, a ello puede atribuírsele quizá el fracaso de algunas estructuras educativas, puesto que no basta un reglamento interno, más que eso la organización personal es precisa y por medio de su interacción debe demostrar el avance, las metas trazadas y el compromiso para cumplirlas.

La organización es el principio que se fundamenta en la habilidad de trabajar en equipo y bajo presión realizando las actividades con eficiencia y eficacia, pudiendo alcanzar un nivel de comprensión, sistematización y acuerdo entre la diversidad ideológica que se presenta al momento de socializar dentro del desempeño funcional.

- Dirección

“Es el elemento del proceso administrativo que tiene como finalidad coordinar los elementos humanos de las empresas, implica que un responsable con nivel de autoridad genere liderazgo, así como motivación, comunicación, cambio organizacional e individual y creatividad” (Ruiz, P. 2012, p. 11).

El administrador es la persona que tiene a su cargo el buen desarrollo institucional y compromiso del personal, para tal efecto es el indicado direccionando al equipo basado en acciones establecidas propias de un liderazgo confiable y evolutivo; de igual importancia la dirección como principio dentro del proceso administrativo es elemento que el administrador debe poseer para tener control balanceado y estadístico de los resultados a los cuales quiere llegar, además de direccionar, el administrador influencia por medio de su positivismo, motivación y apoyo constante en las diferentes actividades que busquen alcanzar las expectativas propuestas en la planificación.

De hecho la dirección en un sistema administrativo debiera abrir vías que posibiliten llegar a las metas visionadas y conforme a la entrega del administrador convencer al recurso humano que dirige, por el contrario si se pierde el sentido o la misión del proceso el resultado tendrá un decline que no solo afectara el sistema de la institución, sino también los efectos a nivel personal tendrán un impacto negativo sobre la sociedad involucrada.

- Control

Es el proceso de verificación constante, comprobación de la efectividad y evaluación de las actividades que se desarrollan durante y al final de cada proceso, adicionalmente este concepto debe estar presente durante todo el sistema administrativo, ya que como principio administrativo es el factor que siempre debe estar dentro de las responsabilidades de un administrador, de la misma forma, en este concepto llevado a la práctica radica el buen funcionamiento de la institución desde la interacción y coordinación de las actividades que el personal realiza.

El concepto de control es amplio en acción, ya que en el campo laboral el administrador debe ser quien propone las actividades pudiendo examinarlas en conjunto a su equipo, una vez realizadas llevar a cabo la evaluación correspondiente, misma que dejará los resultados de haber cumplido con un buen trabajo o haber fallado en la ejecución, sin embargo con la intervención del responsable y la dirección del administrador los resultados pueden sufrir una reingeniería.

Por consiguiente Manríquez (2011) refiere que el control “está compuesto por tres acciones. La primera en dividir una actividad en etapas, para luego, examinar cada una de ellas. La segunda es la evaluación de cómo se realizó cada etapa de la actividad y la tercera acción, consiste en la intervención potencial y directa del responsable” (p. 1).

3.1.4 Características de la administración

- Universalidad

Universidad Católica Boliviana San Pablo Bolivia (2007) indica que:

El fenómeno administrativo se presenta donde quiera que existe un organismo social. Por lo mismo, la Administración se da en el Estado, en el ejército, en la empresa, en una sociedad religiosa. Los elementos esenciales en todas esas clases de administración serán los mismos, aunque lógicamente existen variantes accidentales (p. 48).

Por el carácter que la forma la administración es de índole universal, puesto que está en todas partes, donde pueda dirigirse un grupo de personas, en donde exista un tema de trabajo o simplemente en un sistema familiar.

La administración es un sistema de carácter universal por el amplia gama de ejecución que tiene, puede encontrarse a nivel personal a modo de administrar bien los recursos, el tiempo, los materiales y medios por los cuales exista un desempeño, por otra parte está la gerencia institucional o empresarial donde debe de cumplir con ciertos procesos para su funcionamiento, existe también

la gestión social que sirve para la búsqueda del bien común, anteponiendo acuerdos, actividades y responsabilidades que deben cumplirse.

Ahora bien, la universalidad en la administración es una característica que puede apreciarse en cualquier contexto laboral, individual o social y para que existe debe haber un individuo y un sistema que lo impulse a ser mejor de lo que ha sido o hacer las cosas de la mejor manera posible, esto lo obliga a agenciarse de un proceso administrativo que a su vez le permitirá encontrar algunos cambios.

- Especificidad

“Aunque la Administración siempre está acompañada de otros fenómenos de índole distinta (en la empresa, funciones económicas, contables, productivas, mecánicas, jurídicas, etc.), el fenómeno administrativo es específico y distinto de los que acompaña” (Universidad Católica Boliviana San Pablo Bolivia, 2007, p. 48-49)

La administración aun estando dentro de una empresa no será la misma, puesto que no es igual administrar el talento humano que los recursos materiales y económicos, el equipo de personal necesita de trabajo, conocimiento y ejemplo para que una dirección se dé en la búsqueda de los objetivos, similar aunque no igual es la administración de los recursos, puesto que estos necesitan de conocimiento, estrategias y un sistema más adecuado al proceso, ya que sin una buena administración el recurso económico se pierde y se necesitara tiempo para recuperarlo, en cambio si una persona está fallando simplemente se reemplaza por otros con las características que la gerencia y el área de recursos humanos está buscando.

La especificidad es la característica que pone a la administración según su campo de estudio, de ejecución e implementación, si dentro de una institución no es la misma entonces en diferentes tampoco podrán encontrarse las mismas características que se emplean, factores que se trabajan u objetivos que se buscan.

- Unidad temporal

Universidad Católica Boliviana San Pablo Bolivia (2007) indica que:

Aunque se distingan etapas, fases y elementos del fenómeno administrativo, éste es único y, por lo mismo, en todo momento de la vida de una empresa se están dando, en mayor o menor grado, todos o la mayor parte de los elementos administrativos. (p. 49).

Conociendo el proceso administrativo que sigue cuatro principios, entonces puede decirse que la administración aunque goza de las mismas fases, no será ejecutada de igual forma, las gerencias son las que determinan las estrategias, métodos o técnicas que deberán seguirse en la búsqueda de los resultados más efectivos.

Al hablar de unidad temporal se refiere a la característica que las empresas siguen para cumplir la planificación, si una metodología no es capaz de alcanzar las metas la gerencia puede optar por una nueva, incluso si el fracaso está a punto de verse se puede seguir el proceso de reingeniería para que las acciones aumenten y las empresas se mantenga en su estado más estable.

En la característica de unidad temporal prevalece el fenómeno administrativo, este goza de los mismos procesos pero se diferencia cuando se realiza en diferente contexto, es decir que su funcionalidad depende del medio y los fines para lo que sea ejecutado.

- Unidad jerárquica

“Todo aquel que dentro de un organismo social tiene carácter de jefe, participa en distintos grados y modalidades en la misma Administración. Así, por ejemplo, en una empresa forman un solo cuerpo administrativo, desde el gerente general, hasta el último mayordomo” (Universidad Católica Boliviana San Pablo Bolivia, 2007, p. 49).

Dentro de las empresas existe un gerente que tiene a su responsabilidad el buen funcionamiento de toda la empresa según cada área funcional, a su vez cada área tiene los supervisores según corresponda, quienes tienen la responsabilidad que el personal que está bajo sus supervisión realice las actividades de una manera provechosa y eficiente, entonces la unidad jerárquica se compone del gerente general y su equipo de supervisores.

3.2 Educación

“Es un intento humano racional, intencional de concebirse y perfeccionarse en el ser natural total. Este intento implica apoyarse en el poder de la razón, empleando recursos humanos para continuar el camino del hombre natural hacia el ser cultural” (León, A. 2007, p. 599).

La educación es un proceso que se encuentra en distintos escenarios, ya sea sistemáticos o empíricos, esta no se alcanza por un grado de escolaridad, sino por la calidad de persona que sea quien la exprese, si bien es cierto el término en su mayoría está mal utilizado por la sociedad porque se considera mejor educado a quien tiene el grado más alto de preparación y formación, sin embargo esto suele confundir porque este proceso se da en la humildad de una personalidad y no en los títulos acumulados dentro de un estatus académico.

Por otro lado puede mencionarse que la educación es un sistema de formación de la personalidad con factores determinantes como riqueza de esta, por ejemplo la práctica de valores, la implementación de principios y humildad son elementos que hacen a una persona educada.

3.3 Administración educativa

“Es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización y de utilizar sus demás recursos para alcanzar las metas establecidas (Stoner, Gilbert & Freeman, 1997)” (Fernández & Rosales, 2014, p. 7).

La administración educativa es el conjunto de actividades que buscan la estabilidad de los centros educativos, el producto que se les ofrece a los estudiantes y los resultados efectivos conforme a la autoridad y toma de decisiones en beneficio de los objetivos trazados y competencias que generen un reto de superación.

El proceso administrativo dentro de los edificios escolares debe ejecutarse con conocimiento, ejemplo y viabilidad, puesto que sirve para mejorar todos los procesos escolares en condiciones críticas y los transforma en situaciones estables; en todo proceso de la administración educativa deben utilizarse los principios administrativos, ya que como factor específico de la pedagogía es innegable que la comunidad educativa necesita la planificación, la organización, la dirección y el control de las situaciones o circunstancias que se presenten como problemas o como estrategias para perseguir el fin común.

3.3.1 Supervisión

“Supervisar significa guiar, liderar y controlar, supervisar sin embargo, no significa estar encima del personal continuamente. Los buenos supervisores saben hasta qué punto llegar para no sobre supervisar y para que no haya una falta de ésta” (HSU, 2015, p. 5).

No puede hablarse de una supervisión sin una preparación llena de principios y valores, sin dejar a un lado el liderazgo, puesto que un supervisor es quien tiene la figura ejemplar, quien guía los procesos y claro es la persona que muestra el camino para realizar las diferentes actividades de una manera mejor.

Ser supervisor no significa que es alguien que goza de una autoridad mayor violentando los derechos de los supervisados, significa que debe estar cuando su personal lo necesite dando sugerencias, opiniones y entrando en consensos, esto no solo permitirá un proceso de supervisión eficiente, sino abrirá las vías para que se pueda laborar de tal modo que el liderazgo se evidencia.

3.3.2 Importancia de la supervisión

HSU (2015) indica que:

Usted representa la administración, y ante ésta usted representa a los empleados, y también ante otros supervisores, usted representa un estilo, una forma de supervisar y hacer las cosas. Es importante recordarle lo esencial que es usted para la empresa, pues usted representa el punto de unión entre la gente que hace el trabajo operacional y la gente que fija las metas de la organización, sin usted el trabajo no se haría, y no se lograrían directamente las metas (p. 7).

En todo proceso administrativo dentro de una empresa o institución es importante la supervisión, ya que por medio de ella pueden detectarse procesos o actividades disfuncionales que generan bajas, por ello la importancia de la supervisión se evidencia a través del control constante, puesto que este será el monitoreo o evaluación que genere cambios o simplemente propuestas de mejora dentro del acontecer de la empresarial.

Para que la supervisión sea importante deben existir una serie de factores como el conocimiento, buenas relaciones humanas, experiencia en resolución de conflictos y toma de decisiones en momentos bajo presión, este conjunto de elementos servirán para que el clima organizacional sea confortable en la búsqueda de las metas, así también un supervisor destinado a las distintas áreas es de relevancia porque permite mantener el orden, la disciplina y el buen funcionamiento de las mismas a través de las actividades que se realizan según las funciones laborales del personal.

3.3.3 Supervisión educativa

Ocando (2017) afirma que:

La supervisión educativa se constituye en un instrumento de gestión, que conlleva al mejoramiento del nivel de desempeño docente a través de las orientaciones y la asesoría

que brinda el supervisor para lograr consolidar los procesos académicos, controlar los niveles de rendimiento de todos los miembros de la organización con el fin de mejorar la calidad educativa (p. 46).

Es el conjunto de acciones que se tienen sobre un sistema educativo en beneficio de mejorar las condiciones por medio de las fortalezas y debilidades del personal laborando, permitiendo hacer los cambios necesarios a través de sugerencias, opiniones o consensos en determinada institución.

La supervisión educativa mantiene un orden agenciándose de la planificación, organización, dirección y control hasta lograr los resultados esperados, estos pueden ser alcanzados a corto plazo dependiendo de las líneas de acción que el supervisor mantenga dentro de su proceso.

Dentro de una supervisión educativa el centro del proceso es el estudiante y el fin poder alcanzar una educación de calidad según el aprendizaje objetivo que los alumnos demuestren dentro de su contexto, para poder lograrlo es necesario que el supervisor mantenga claro su rol como ente que promueve el cambio o mejora a través de la guía u orientación en los directores de los diferentes centros educativos, dicho en otras palabras la supervisión educativa se promueve sobre los administradores de establecimientos para que estos a su vez demuestre el mismo proceso en sus docente, aunque puede parecer un proceso fácil, es necesario mencionar que cuando se trata de guiar o direccionar a profesionales en la docencia es más difícil que tratar con otra clase de personal en diferentes contextos laborales.

3.3.4 Supervisión administrativa del director escolar

“La supervisión del director de escuela debe inspirar y ayudar al maestro para que éste pueda realizar su trabajo más efectivamente y con mayor independencia. Es necesario que se provoquen cambios en el comportamiento del maestro para poder ajustar su personalidad al medio en que convive actualmente” (Fernández & Rosales, 2014, p. 8).

La supervisión administrativa del director escolar es un proceso sistemático basado en los principios de planificación, organización, dirección y control de las actividades que deben emplearse dentro de una institución educativa para lograr buenos resultados de un proceso educativo fortalecido desde las características del administrador en consecuencia de la actitud.

Asimismo, la supervisión administrativa del director debe ser inspiradora basada en las características de un buen líder, auxiliando siempre a la metodología y tecnificación en las estrategias que los docentes empleen para ejercer no solo la enseñanza, sino también sus responsabilidades y obligaciones hacia la institución educativa. Esto para conseguir la efectividad de un aprendizaje significativo, estable y sostenible dentro de la organización educativa y grupo social.

3.4 Roles administrativos

“Los roles gerenciales como papeles de actuación en las empresas también hablan de qué tanto se desempeñan efectivamente como gerentes los individuos en las organizaciones” (Bracho, A. 2005, p. 8).

La administración ha sido creada para que las empresas tengan una mejor conducción desde un sistema organizativo que les permita la búsqueda de los objetivos de común denominación según las responsabilidades de cada trabajador, sin embargo dentro de las instituciones se pueden observar diferentes procesos, actitudes, funciones y obligaciones a esto corresponde los roles adoptados por los administradores dentro de su desempeño.

Aunque es curioso decirlo pero según las decisiones, actitudes o conductas que muestren los gerentes así se le es asignado el rol que desempeña dentro de sus funciones, esto no altera ningún proceso gerencial dentro de la empresa, al contrario puede beneficiar desde el área administrativa y extenderse hasta el área más simple.

3.4.1 Rol interpersonal

“Se refiere al desempeño de tareas de naturaleza ceremonial o bien, se determina por la interacción con los demás trabajadores de la empresa” (Bracho, A. 2005, p. 10).

Este rol que es adoptado por los administradores se da mediante la relación e interacción que mantienen con sus trabajadores, este puede ser de carácter positivo o negativo, todo va a depender de las actitudes, valores y principios que demuestren en pro de relación con su personal.

Si bien es cierto que los administradores deben ser guías, orientadores o líderes en las empresas o instituciones que presiden, la búsqueda de resultados positivos se tendrá conforme a la unión, organización y autoridad que se tenga sobre el recurso humano, es así como en la interacción entre personal y administrador se da este rol, no obstante la relación debe ser estrictamente laboral sin ningún otro compromiso o intención, llegando a obtener un clima afectivo y efectivo por causa de la confianza y eficiencia que el gerente demuestre en su campo profesional.

3.4.2 Rol de información

“Implica actividades relacionadas con recibir y recolectar información de organizaciones e instituciones” (Bracho, A. 2005, p. 10).

Este rol puede desarrollarse en supervisiones de área, ya que como tal necesitan estar informados de lo que acontece en el mundo empresarial o institucional según corresponda, este rol no solo le permite al administrador mantener un contacto entre su desempeño como espacio laboral, sino también le cede conocimiento para que le sirva de experiencia y pueda mejorar los procesos manteniendo un estatus estable de la empresa, instrucción o área para la cual fue asignado.

Por otro lado el rol de información se adquiere cuando se llevan a cabo actividades con otras entidades para obtener información que le puede ser útil en el desarrollo de sus funciones, sin dejarse llevar por intereses propios más que los beneficios que se persiguen para el desarrollo sostenible de la empresa para la cual labora.

3.4.3 Rol de decisión

“En el cumplimiento de estos roles, el gerente se ve inmerso en actividades vinculadas a la toma de decisiones” (Bracho, A. 2005, p.10).

En el ejercicio administrativo un factor trascendental es la efectividad en la toma de decisiones, el gerente a cada momento se ve inmerso en la complejidad de poder tomar una decisión asertiva en el proceder laboral, sin embargo no siempre se toman las más adecuadas y positivas por lo que se vuelve un proceso repetitivo porque una decisión mal tomada desencadenara otras más hasta llegar a obtener el resultado más beneficioso, ahora bien, cuando se toman las adecuadas de igual manera mantienen otras más para continuar con lo ya alcanzado, a este proceso se le conoce como rol de decisión.

Este elemento como conjunto de actividades se adopta debido al amplia gama de decisiones que un administrador debe tomar en el ejercicio de su desempeño, lo hace a nivel de sus funciones, del bienestar empresarial o institucional y por supuesto para mantener coordinado y orientado al recurso humano, es rol es importante puesto que ubica al administrador bajo sus responsabilidades y la toma de riesgos cuando sea de mayor importancia una decisión en el momento justo para el resultado esperado.

Finalmente con la continuidad de este rol, el administrado adquiere experiencia que le adjudica en procesos futuros tomar las decisiones de manera más eficiente dentro del proceso laboral.

3.4.4 Rol del director escolar como administrador

“El rol del director debe estar presente en todas las tareas de las cuales es responsable. Entre estas tareas se encuentran: desarrollar, diseñar o rediseñar el currículo de lo que se va a enseñar, organizar la instrucción, reclutar personal para la escuela, materiales necesarios para los maestros y el personal, facilitar la educación en servicio, planificando e implantando experiencias de aprendizaje para mejorar la labor del maestro” (Fernández & Rosales, 2014, p. 8)

El director de un centro educativo es la figura frente a la toma de decisiones en consecuencia del funcionamiento eficiente del centro educativo, sabiendo que sobre el director pesan las responsabilidades, debe ser una persona preparada para enfrentar los distintos inconvenientes administrativos como forma de que prevalezcan el objetivismo dentro de las relaciones personales del recurso humano.

El rol del director escolar como administrativo se evidencia por ser quien ejerce la administración, la autoridad y la insignia del Estado bajo sus decisiones, sus procedimientos en la solución de conflictos y actitud positiva frente a los paradigmas en su institución, como responsable en la conducción de la comunidad educativa debe estar sujeto a sus propias responsabilidades y obligaciones, esto para mantener un equilibrio entre su vida personal y su profesionalismo.

3.5 Liderazgo

“Es un proceso, un conjunto de atributos que se originan, no tanto en la capacidad para ejercer la autoridad formal o para imponer el poder, sino en la capacidad para lograr que la gente escuche y siga.” (Martínez, H. 2010, p. 12).

Es el conjunto de actividades ejercidas para convencimiento de un equipo de trabajo en beneficio de un sistema de común interés, el liderazgo dentro de las empresas o instituciones es vital, ya que por medio de este se lograra desempeñarse y desempeñar eficientemente los procesos hasta alcanzar el éxito, demostrado en el contexto por medio de la eficacia con la cual se adquieren los resultados y la utilidad de los recursos para cumplirlos.

El liderazgo es sumamente importante que los administradores lo cultiven, ya que por medio del buen ejercicio de este no solo se mantendrá motivado al equipo de trabajo, también brindará la confianza para que su desempeño dentro del cargo sea más funcional.

En las empresas e instituciones la puesta en práctica del liderazgo debe ser algo nato, puesto que para lograr las metas trazadas es necesario el convencimiento que este genera manteniendo la

unidad, el trabajo colaborativo y la habilidad de realizar cada actividad dentro de sus funciones de mejor forma, permitiendo que los trabajadores sientan un clima organizativo empoderado de la institución y seguro para la búsqueda de los objetivos.

3.5.1 Relación con los empleados

OIT (2016) afirma que:

La relación con sus empleados debe estar estrecha a un conocimiento adecuado para realizar un una gerencia, los trabajadores también deben sentirse motivados para trabajar. Esto fomentará la productividad del personal. Hay muchas maneras de motivar a las personas. Existe la motivación negativa, tal como el miedo a perder el empleo o correr el riesgo de recibir críticas por parte del jefe. También existe la motivación positiva, tal como el elogio, los incentivos financieros, la formación complementaria y el desarrollo profesional. La motivación positiva es más eficaz para mejorar el desempeño y aumentar la productividad (p. 39).

Un administrador debe ser una persona sencilla que no le tema a relacionarse con sus trabajadores, que sea capaz de brindar confianza para ganarse la ajena, que siempre esté dispuesto a dar más de sí en ayuda de quien en el ejercicio de sus funciones lo necesite, el gerente debe gozar de buenos valores y excelentes principios, esto hará que su equipo de trabajo sienta el apoyo en las distintas circunstancias laborales y personales, debe mantener un clima efectivo por medio de la escucha activa, permitiendo que el equipo bajo su cargo pueda dar opiniones, sugerencias y crear un espacio de consensos.

La relación que un gerente debe demostrar con su personal es la de un amigo con autoridad, con una mínima de flexibilidad y sobre todo con la responsabilidad de mantener el respeto, cuando una persona frente a un equipo de trabajo logra mantener una relación efectiva y afectiva con su equipo

los beneficios se consiguen de forma rápida, mientras que demuestra liderazgo los resultados se van acumulando positivamente.

Si bien es cierto que existen administradores que no son líderes y ejercen una autoridad que se cataloga como jefe de departamento, sabiendo que el ambiente se vuelve tenso o tenaz al momento de mantener una comunicación en el desempeño creativo y formativo, sin embargo ante las situaciones difíciles se debe mantener la unidad, la calma, el compañerismo y paciencia, solo así un jefe se convertirá en un administrador eficiente.

3.5.2 Relaciones laborales

“Hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la Administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo” (Trebilcock, A. 2000, p. 21).

A diferencia de la relación con los empleados, las relaciones laborales mantienen una estrecha diferencia, ya que como profesionales en los cargos que desempeña están obligados a mantener la autoridad, la disciplina y el interés por los objetivos para los cuales trabajan.

Las relaciones laborales son el conjunto de acciones que dentro de un sistema de trabajo deben emplearse, puesto que cada trabajador está íntimamente obligado a mantener una comunicación con sus compañeros, la equidad de género, los derechos laborales y sobre todo las obligaciones en el cumplimiento de sus funciones, a esto se coadyuva el liderazgo, trabajo en equipo y la socialización de ideales en beneficio empresarial.

3.5.3 Diferencia entre empleado y empleador

- Empleado o trabajador

“El término “trabajador” es utilizado con frecuencia referido a la persona que presta servicios en una relación de trabajo” (CIT, 2006, p. 22).

El trabajador es la persona que se emplea para que realice determinadas actividades dentro de un área específica, este está obligado a mantener el profesionalismo, valores y principios laborales entre compañeros y administrador.

Un empleado o trabajador goza de ciertos beneficios en el ejercicio de ser contratado para que desempeñe funciones laborales, así mismo tiene obligaciones que adquiere en el momento que forma parte del equipo de la empresa o institución, para que finalmente sea tomado en cuenta como elemento de la sociedad en función de una personal económicamente activa.

- Empleador o proveedor

“Es la persona o empresa que emplea al trabajador y al usuario como la persona que se beneficia de los servicios del trabajador, aun cuando hay variaciones en algunos países”. (CIT, 2006, p. 44).

El empleador o proveedor es la institución que emplea a una persona para que forme parte del tema laboral, esto le permite a la empresa contar con derechos y obligaciones entre los que esta brindar un sueldo por las actividades para las cuales el trabajador ha sido contratado, mantener una relación laboral y proveer material de trabajo para que este desempeñe sus funciones según el nombramiento o contrato celebrado entre ambas partes.

Por su parte el empleador debe establecer sus propios reglamentos que el empleado está obligado a cumplir según lo rija la ley laboral que lo ampare.

3.5.4 Gestiones efectivas

Todo líder al frente de una organización es un visionario, un ejemplo y modelo digno de seguir, por ello debe mostrar una gestión efectiva para despertar confianza en sus seguidores, esto hará una transformación del personal a un equipo capacitado, apto e identificado con la labor que debe desempeñar; atribuido a esto Chiavenato (2007) afirma que las gestiones efectivas “se refiere a las actividades de recursos humanos asociadas al trato y a los movimientos de los colaboradores dentro de la organización. Son las relaciones internas de la organización con sus colaboradores en

cuestiones como ascensos, transferencias, separaciones por jubilación y dimisiones. La disciplina y las medidas disciplinarias también representan aspectos cruciales de esas relaciones internas” (p. 357).

En situación del administrador las gestiones deben ser efectivas ya que de estas depende el funcionamiento de cada departamento que está a su cargo, por tal razón es el responsable de que los movimientos en la institución sean en beneficio de ella a fin de que sus colaboradores estén anuentes a los distintos cambios que puedan gestarse, en acuerdo para el fortalecimiento de sus funciones.

Contrariamente hoy día se evidencia dentro de las instituciones educativas puede la escasa gestión efectiva a través del desinterés, desmotivación y poca interacción en el logro del éxito, aunque tengan documentos que promulguen la disciplina y medidas disciplinarias, es el mismo recurso humano quien la violenta y hace caso omiso de ella.

3.5.5 Clima organizacional

“Como una consecuencia del concepto de motivación (en el nivel individual) surge el concepto de clima organizacional (en el nivel de la organización) como un aspecto importante de la relación entre personas y organizaciones” (Chiavenato, I. 2007, p. 86).

Las organizaciones educativas son entes que combinan dos conceptos: interacción y motivación, mismos que ponen al personal frente a un reto, debido a que la organización desde el departamento administrativo debe motivar a los trabajadores para lograr la interacción, una vez alcanzada, la gestión, el desarrollo y el avance serán visibles por medio de lo que se denomina clima organizacional.

El clima organizacional es el bienestar por medio del ambiente que una organización les ofrece a sus trabajadores, proveyéndoles confortabilidad desde un sistema emocional que brinde estabilidad física y mental hasta la motivación que emplee para el desarrollo en consecuencia de la buena relación humana.

3.6 Investigación

En la administración el término de la investigación se define como un proceso por medio del que se estudia, se indaga o se recolecta información sobre determinados sucesos, fenómenos o situaciones administrativas que llamen la atención del administrador, por otro lado para llegar a obtener información dentro de un proceso investigativo es necesario emplear una metodología administrativa encausada a mejorar en los aspectos que según los resultados se vean como debilidades.

En términos generales Sampieri (2014) afirma que: “La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema”. (p. 4).

Por ello puede determinarse que dentro del campo educativo la investigación es un proceso científico por utilizar metodología y técnicas que deben estar en constante acción, influyente al cambio y transformadora en relación al equipo, ya que al ser un método sistemático, la administración debe ejecutar desarrollo rigiéndose por medio de procesos críticos y empíricos para obtener resultados y no supuestos, todo esto servirá para mejorar las acciones de órgano investigado.

3.6.1 Metodología investigativa

“Constituye por su parte un conjunto de métodos, categorías, leyes y procedimientos que orientan los esfuerzos de la investigación hacia la solución de los problemas científicos con un máximo de eficiencia” (Jiménez, R. 1998. p. 18).

Al ser un conjunto de métodos, técnicas, estrategias e instrumentos, la metodología investigativa se convierte en un proceso en la búsqueda y obtención de información que determine los posibles problemas que estén afectando al órgano investigado, las causas como también las consecuencias de no idear un sistema que contrarreste al o los diferentes problemas encontrados.

La metodología investigativa como complemento al proceso administrativo sirve para que el investigador obtenga la información por medio de fuentes, recursos e instrumentos en beneficio de

mejorar conforme a las necesidades, basándose en los resultados obtenidos, la realidad de los hechos y el existencialismo de la razón sobre las necesidades.

3.6.2 Metodología de investigación cuantitativa

Cerón (2006) afirma que:

Tradicionalmente se ha definido a la metodología cuantitativa como un “paradigma”, es decir, como un modelo integral sobre cómo realizar investigación científica y cómo interpretar sus resultados. En este enfoque, la investigación cuantitativa no sólo contiene técnicas de análisis de datos o de producción de información, sino también una perspectiva epistemológica respecto de la realidad, de la forma de conocerla y de los productos que podemos obtener de la investigación social (p. 32).

Toda investigación para obtener resultados verídicos necesita agenciarse de técnicas e instrumentos, estos hacen que la recolección de información sea un proceso sistemático y confiable, determinando las causas y consecuencias de los fenómenos que alteran el orden, los principios o los valores dentro del desempeño institucional.

Por consiguiente la metodología de investigación cuantitativa ha sido definida como paradigma por su continuidad en el modelo que de alguna manera gesta cambios o propone soluciones a amenazas que vayan en contra de la filosofía institucional, por ejemplo: en un campo de estudios se quiso identificar un problema, para ello fue importante utilizar varias técnicas con sus respectivos instrumentos, se obtuvieron los datos requeridos propiamente cuantificables de fuentes confiables y sobre eso se empezó a trabajar para contrarrestar las causas por medio de la propuesta que se consideró para transformar o gestar un cambio.

3.7 Técnicas de investigación

3.7.1 La observación

La observación quizá sea la primer técnica en el campo investigativo, puesto que es un proceso en donde se activan los sentidos del cuerpo humano percibiendo todo lo que sucede a su alrededor en recolección de datos, asimismo puede decirse que sirve para tener un primer acercamiento como sistema de interacción entre individuos, sucesos y situaciones agenciándose también de los sentimientos.

No obstante, en el proceso administrativo la técnica de la observación es funcional en situaciones de exploración a la deficiencia, mediocridad, poco rendimiento laboral, escasas de relaciones humanas e improvisación en el ejercicio de las funciones, obligaciones y atribuciones que deben ejecutarse efectivamente su faena.

En consecuencia no puede obviarse la técnica de la observación en cualquier sistema investigativo, debido a que como parte introductoria o de exploración permite estar frente al fenómeno, por ello Bernal (2006), la explica como: “Un proceso riguroso que permite conocer, de forma directa, el objeto de estudio para luego describir y analizar situaciones sobre la realidad estudiada” (p. 32).

3.7.2 FODA Sistémico

El FODA sistémico es una técnica que requiere de precisión conforme a la penuria del sistema que se quiere investigar, por ello en su afán de implementación, el investigador debe evaluar las distintas Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas como ejercicio de contar con datos reales que requieran de estrategias para solventarlas o darles solución según sea la necesidad.

Por con siguiente el FODA Sistémico es una técnica que desarrolla investigación por medio del estudio sistemático de la institución, proveyendo de posibles soluciones a fin de estrategias que contrarresten las debilidades en pro de una organización estable y viable a la transformación.

Sin embargo, toda institución educativa para lograr un desarrollo en las funciones técnico-pedagógicas y administrativas debe estar en constante estudio sistemático de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que contrastan con la filosofía misma de la organización, por ello en el logro de un objetivo educacional dentro del contexto deben crearse estrategias viables y factibles que vayan en solución a las necesidades provistas.

Herrscher (2013) denomina el objetivo del FODA como: “La finalidad del planteamiento sistémico ampliando las variables de la organización, al tiempo que atenúa las variables del medio... Para superar tal desbalance que genera amenazas e impide aprovechar oportunidades, debiéndose ampliar las oportunidades del sistema, a la par del atenuar de las amenazas del contexto” (p. 21).

3.7.3 Árbol de problemas

Para Martínez & Fernández (2008) el árbol de problemas “es una técnica participativa que ayuda a desarrollar ideas creativas para identificar el problema y organizar la información recolectada, generando un modelo de relaciones causales que lo explican” (p. 2).

Esta técnica no solo facilita la identificación de causas y efectos en un organizador gráfico, determinando los problemas que afectan a la institución, sino también es un poderoso auxiliar que funciona como reflexión teórica y metódica para darle paso a un árbol de objetivos, contrarrestando cada uno de los problemas encontrados por medio de la aplicación de los mismos; por otro lado en la implementación objetiva es funcional en el área organizativa, haciendo cambios a nivel personal, modificando actitudes, comprometiendo en la labor que se desempeña, cambiando paradigmas administrativos y por supuesto, transformando el escenario organizativo que se debe tener dentro de un sistema educativo; teniendo un correcto balance entre el problema y la causa pudiendo llegarse a obtener beneficiosos resultados.

3.7.4 Árbol de objetivos

Martínez & Fernández (2008) también hacen referencia que un “árbol de Objetivos es la versión positiva del Árbol de Problemas. Permite determinar las áreas de intervención que plantea el proyecto” (p. 8).

Por ello y debido a los cambios que se quieren llegar a obtener el árbol de objetivos debe estar paralelo al árbol de problemas, sabiendo que si se hace a nivel de institución debe tomarse en cuenta cada uno de los departamentos que funcionan dentro, pero si la intención es mejorar a favor personal, los cambios que generen los objetivos deben ser evidenciados en la interacción, el espacio laboral, actitud motivadora y todo el proceso hasta obtener excelentes resultados.

El árbol de objetivos como metodología de intervención en la búsqueda de soluciones a los problemas y causas detectadas inquiera erradicarlos de raíz, dando lugar a mejorar las circunstancias dentro de la investigación en el contexto administrativo, supliendo las necesidades con líneas de acción que transformen el sistema en un proceso gradual, confiable y sostenible.

3.7.5 Áreas de Intervención

Son aquellos espacios donde se permita la investigación del árbol de problemas y la solución por medio del árbol de objetivos como una estrategia para lograr un cambio dentro de la institución.

En cualquier suelo educativo y administrativo es necesario identificar las áreas en donde puedan ejecutarse líneas de acción en beneficio ya sea de la institución o de superación personal, no obstante las áreas de intervención requieren atención desde varios puntos de estudio, pudiendo ser el recurso humano, económico, físico o simplemente procesos en donde se necesite un cambio.

Por tal motivo es que Martínez & Fernández (2008) ofrecen un tip cuando indican que “para identificar los cursos de acción, se debe revisar el Árbol de Objetivos y los medios a través de los que es posible intervenir para lograr el o los Objetivos de Impacto del Proyecto (el Objetivo Central y, en algunos casos, aquellos que se ubican en torno a éste, ya sea como medio o fin)” (p. 12).

3.8 Instrumento de investigación

Dentro de un proceso de investigación es relevante la utilización de instrumentos que puedan implementarse para la obtención de información, conociendo la ejecución de cada uno conforme a la necesidad del problema o fenómeno a investigar.

Sabino (1992) explica que:

Un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. Dentro de cada instrumento concreto pueden distinguirse dos aspectos diferentes: forma y contenido. La forma se refiere al tipo de aproximación que establecemos con lo empírico, a las técnicas que utilizamos para esta tarea. En cuanto al contenido éste queda expresado en la especificación de los datos que necesitamos conseguir (p. 113).

Los instrumentos son aquellos auxiliares que extraen los datos en el campo de investigación, en la actualidad son variados y su ejecución o utilización dependerá de la técnica que se vaya a utilizar, por ejemplo si la técnica es la observación, el instrumento debe ser una guía de observación o lista de cotejo, por el contrario si la técnica es una entrevista, el instrumento será un cuestionario.

Sin embargo por su particular forma de ver los hechos Cerón (2006) hace referencia que la recaudación de información en “El arte técnico de la investigación cuantitativa se condensa en la construcción de un instrumento que haga observable de modo estable el objeto de la realidad, la estabilidad u orden, esta vez a nivel de conjunto de individuos-valores, permite propiamente su conocimiento” (p. 15-16).

3.9 Fuentes de ideas para una investigación

En el acontecer diario del proceso de investigación, es significativo estar anuente al cambio tecnológico, relevancia literaria, artículos y descubrimientos, coexistiendo dentro de la ideología que pueda demostrarse para la aplicación del transcurso investigativo y la obtención de información innovadora y actualizada.

Sampieri (2010) menciona que:

Existe una gran variedad de fuentes que pueden generar ideas de investigación, entre las cuales se encuentran las experiencias individuales, materiales escritos (libros, artículos de revistas o periódicos, notas y tesis), materiales audiovisuales y programas de radio o televisión, información disponible en internet (en su amplia gama de posibilidades, como páginas web, foros de discusión, entre otros), teorías, descubrimientos producto de investigaciones, conversaciones personales, observaciones de hechos, creencias e incluso intuiciones y presentimientos. Sin embargo, las fuentes que originan las ideas no se relacionan con la calidad de éstas. (p. 26)

Ya que como administrador la diversidad ideológica puede ser un recurso o fuente de atención para generar un conocimiento investigativo desde una perspectiva administrativa, esto como medio para el beneficio del desarrollo físico, filosófico y material de la institución.

3.10 Proyecto educativo institucional

“El Proyecto Educativo Institucional, es un plan de acción que está conformado por un conjunto de actividades organizadas, para que la comunidad educativa, busque en forma autónoma el desarrollo del centro educativo” (MINEDUC, 2008, p. 10).

Este proyecto sirve para lograr un desarrollo por medio de cambios, interacción, compromiso e identificación con la institución, no solo es necesario contar con un Proyecto Educativo Institucional, sino llegar a cumplirlo satisfaciendo las necesidades que se han enmarcado en él, para llegar a una ejecución y desarrollo el personal debe estar empoderado con la visión, la misión y en su particular forma con su vocación, esto permitirá lograr una gestión adecuada llena de satisfacción y sin ninguna intención más que el bienestar de la comunidad educativa.

Por consiguiente este proyecto dentro de una institución educativa funge como paradigma sujeto a la transformación del medio físico, pedagógico y administrativo desde varios puntos de aplicación, ejecución y desarrollo, creando oportunidades de gestión efectiva y progreso institucional.

3.11 Plan operativo anual

“Se define como una herramienta de planificación que sirve para dar un ordenamiento lógico a las acciones que se proponen realizar para un periodo no mayor de 1 año. Permite optimizar el uso de los recursos disponibles y el cumplimiento de resultados, productos (bienes y servicios) y metas trazadas” (Ministerio de Finanzas Públicas, 2013, p. 14).

Considerando lo anterior es de categoría mencionar que en toda institución educativa no solo debería ser obligatorio la obtención de su Plan Operativo Anual, también debe darle cumplimiento a cabalidad, puesto que su periodo es no mayor de un año, haciéndose en enero para llegar a satisfacer las necesidades a corto plazo según el medio y líneas de acción que se encaminen en el logro de cada uno de los problemas encontrados hasta finalizar en diciembre.

Como administrador de un centro educativo en funciones es necesario mencionar que debido a la realidad del ejercicio de la profesión, las palabras de Victoria Alcalá (2019) respecto al Plan Operativo Anual son con las que más existe una conexión, puesto que ella lo denomina como un “programa organizado de actuaciones a realizar a corto plazo, seleccionadas de un Plan Estratégico a largo plazo, previamente establecido, y que están orientadas a conseguir objetivos relevantes para la organización y avanzar hacia su Visión de futuro durante el periodo de un año” (p. 1).

3.12 Mediocridad laboral

“Una institución incompetente para resolver conflictos. Para algunos autores, cuando surge el mobbing es que en el ambiente está el síndrome de la Mediocridad Inoperante Activa, del que se distingue tres tipos: forma simple, mediocridad inoperante y mediocre inoperante activo” (Rojo, J. & Cervantes, A. 2005, p. 24)

La mediocridad laboral no radica en la persona, sino en la forma de desempeñar su labor, esto se menciona porque quizá el individuo cuente con capacidades altamente efectivas para desarrollarse en otros campos, sin embargo y lamentablemente en nuestro país se puede observar deficiencia en los cargos administrativos, esto conlleva a una mediocridad laboral que afecta el buen funcionamiento de los centros educativos, y es ahí donde las palabras de Rojo y Cervantes hacen eco por darse en muchas ocasiones por el acoso, en algunas otras partes por bullying o simplemente por celo profesional, en fin, el síndrome de la mediocridad se hace más contagioso por el virus de la improvisación o por el conformismo de la zona de confort, esto hace que exista un acomodamiento y se deje por un lado la innovación.

3.13 Sistematización

“Significa conectar el nuevo conocimiento con los ya existentes en determinada área de la realidad. Se incorpora a la teoría que organiza y estructura. Para Elí de Gortari, la sistematización consiste primordialmente en probar o demostrar racionalmente, un nuevo conocimiento con fundamento en el sistema ya establecido con los conocimientos anteriores” (Maya, E. 2014, p. 17).

Como técnica de mejora no puede dejarse por un lado un concepto que genera grandes paradigmas, sistematizar no solo proyecta ser innovador, sino pone al individuo frente a retos que él mismo debe cumplir, haciendo una reflexión de lo que se sabe con lo nuevo que se está aprendiendo, dicho en otras palabras, la sistematización le sirve al administrador y al educador para observar sus debilidades y las necesidades de los procesos que se requieren reforzar, dicho esto entonces, la sistematización no debería ser una opción, sino una obligación para proyectarse a través de principios, valores, aptitud y actitud frente al objetivo educativo.

El proceso de sistematización no solo refleja un profesionalismo, también caracteriza a quien la realiza como un ente reformador de sus propias debilidades, ya que como oficio para transformar actitudes, vicios o procesos que se mantiene en un modelo, es funcional cuando se reflexiona sobre las distintas experiencias a lo largo del desempeño, tratando de mejorar con optimas cualidades contrarrestando las causas de un error en coyuntura con la voluntad.

3.14 Reingeniería

“Es el acto de repensar y rediseñar radicalmente los procesos del negocio para lograr mejoras dramáticas en índices críticos tales como: costo, calidad, servicio y rapidez” (Fernández & Rosales, 2014, p. 11).

En educación la reingeniería es el proceso que busca cambios que necesitan las instituciones para mejorar la calidad de administración, enseñanza y conducción de la misma; la reingeniería puede implementarse por medio de estrategias que estén diseñadas a lograr una transformación, ya sea por fracaso o por cualquier otra circunstancia que esté perjudicando a la organización escolar para lograr mejor calidad, economía estable y desarrollo sostenible.

Este proceso debe gestar estrategias para lograr los resultados en beneficio de una reestructura ya sea física, emocional, filosófica o administrativa, teniendo las tácticas adecuadas que generalicen los cambios en prevención de volver a un decline en el departamento donde se esté ejecutando.

3.15 Apoderamiento o empowerment

Todo administrador, trabajador o empleado de cualquier institución debe apoderarse de la misión, visión y filosofía de la organización, logrando que su identificación sea inclinada a su desempeño, armonía y efectividad de su labor.

Cuando un administrador se empodera de su cargo realiza las acciones con eficiencia y eficacia, esto le permite ser hábil y ejemplo en sus decisiones, las actitudes y la conducción de su personal. Para Fernández & Rosales (2014) el Empoderamiento o Empowerment, “Se define como un proceso en el cual se le otorga poder a las personas. Es un poder oficial para la toma de decisiones que afecten a la organización. Esta práctica mejora la educación ya que aumenta la autonomía de los directores de escuelas, maestros y otro personal” 2014, p. 11).

Sin embargo cuando un administrativo en un centro educativo se empodera de su labor, no solo tomará las decisiones adecuadas, sino fungirá en servicio de calidad para lograr el desarrollo de su institución como casa laboral, dando lugar a promover el espacio en confianza, armonía y ambiente profesional que organice con el ejemplo y motive con su entrega.

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta

Creación e implementación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) en el Instituto Nacional de Educación Diversificada del municipio de Aguacatán, departamento de Huehuetenango.

4.2 Introducción

En la actualidad existen técnicas y estrategias para involucrar al personal administrativo, docente y estudiantil en la transformación de la administración, enseñanza y aprendizaje, el modo de ver las experiencias y el sentido de reconstruir acontecimientos, sin embargo uno de los verdaderos problemas es encontrarse con una interacción precaria, que ponga limitante a la forma de conducir al establecimiento educativo y la socialización del trabajo en equipo para mejorar el proceso desde puntos de vista institucional, pudiendo llegar al fin primordial de toda enseñanza, de esta manera obtener un aprendizaje significativo en un escenario administrativo, docente y estudiantil confortable, armónico, dinámico y cómodo.

Toda administración eficiente cuenta con personal capacitado para el desarrollo de actividades, procesos y sistema administrativo, es por ello que al crear un instrumento que sirva como base dentro del proceso educativo en los establecimientos, el sistema administrativo tendrá el apoyo que genera la interacción del recurso humano con el instrumento, a la vez que adquiere la responsabilidad de llevar a la práctica cada una de las características según le corresponda dentro de su rol educativo.

Esta propuesta, es un poderoso auxiliar para el área administrativa y un aporte al mundo de la composición educativa institucional, en su contenido se ha determinado la creación e implementación del Proyecto Educativo Institucional como parte esencial para el desarrollo técnico

hebegógico, basado en el Manual del Ministerio de Educación, así también se enfatizan aspectos generales y específicos del centro educativo, dejando a su vez la conformación de un criterio personal con base en prácticas investigativas, sistemáticas y evaluativas, creyendo en su utilidad para alcanzar la estabilidad laboral y reconstrucción de las relaciones interpersonales con experiencias dentro de la sistematización; obteniendo provecho del conocimiento que brindan los integrantes del Equipo de Gestión de la Calidad como forma de reflexión, evaluación y rectificación de los sucesos que transcurran en la existencia diaria.

La finalidad es contribuir en el marco de la planificación, organización, dirección y control de la administración del establecimiento, por medio de la reconstrucción laboral para un desempeño basado en el conocimiento de la experiencia desde una perspectiva administrativa eficiente; dejando de esta manera un poderoso instrumento que sea funcional a través de las líneas de acción que como equipo de trabajo estén dispuestos a desarrollar, permitiendo el cambio de las distintas áreas y las mejoras de un sistema fortalecido y eficiente.

4.3 Justificación

El Instituto Nacional de Educación Diversificada del municipio de Aguacatán, departamento de Huehuetenango, es un establecimiento de reciente creación, motivo por el cual no contaba con un Proyecto Educativo Institucional (PEI), que planificara un sistema de orientación administrativo y hebegógico de tal manera que se vieran en los resultados, que organizara al personal docente para el cuidado de las diferentes necesidades previstas, que direccionara el rol de la comunidad educativa como ente principal del proceso escolar y que controlara actitudes, interacción y compañerismo en el logro de las metas propuestas.

Por tal razón y con base a la priorización de problemas detectados por el diagnóstico institucional en la búsqueda de necesidades, se llevó a cabo la propuesta de crear e implementar el Proyecto Educativo Institucional con ayuda del Manual del Ministerio de Educación, en conjunto con el equipo de gestión de la calidad, en beneficio no solo de la comunidad educativa, sino también de

la sociedad en general por ser el único establecimiento en el casco urbano que ofrece la preparación diversificada en la modalidad oficial.

Por último se determinó que para un buen funcionamiento, el establecimiento educativo necesitaba tener una base que le permitiera cumplir con las expectativas de las distintas áreas, entonces, sabiendo que de este proyecto se obtiene el Plan Operativo Anual, se procedió a la elaboración debido a la necesidad, el soporte y respaldo que este le dará al establecimiento en cuanto a la identificación, filosofía, valores, perfiles e implementación de una guía curricular que proporcione la calidad de enseñanza y la eficiencia del aprendizaje.

4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

Sabiendo que el Proyecto Educativo Institucional (PEI) es una guía para conducirse en la búsqueda de las soluciones a las necesidades previstas, se propuso como cimiento para que el establecimiento funcione con un objetivo metódico en situación de servicio.

En el establecimiento educativo actual se reflejó la poca convivencia social entre personal administrativo, docente y estudiantil, utilización de la improvisación y una institución sin organización, factor que está siendo modificador directo de la interacción armónica entre la comunidad educativa, por ello, fue necesario una preparación estratégica, metódica y didáctica.

Asimismo, fue importante organizar una comisión integral acaparando algunos miembros de la comunidad escolar del contexto, es decir, director, docentes, padres de familia y estudiantes que demuestren liderazgo.

Esta organización se encargó de realizar actividades para la creación del Proyecto Educativo Institucional, incorporando práctica, métodos, técnicas y estrategias para solventar necesidades del bien inmueble, de convivencia, fortalecimiento emocional, hebegógico y técnico, tal como lo demanda el Ministerio de Educación y el modelo constructivista dentro y fuera del aula, esto con

el propósito de lograr un desarrollo mediante la planificación, la organización, la dirección y el control en el desenvolvimiento de habilidades y destrezas.

Ahora bien, mediante la gestión y preparación del Proyecto Educativo Institucional, no solo se logró el fortalecimiento de las relaciones interpersonales a través de la identificación de los roles y funciones administrativas, docentes y estudiantiles, sino también despertar el trabajo en equipo, fortaleciendo la capacitación en el acontecer de la calidad educativa por medio del aporte, necesidad y conocimiento de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas del establecimiento y su contexto.

Para concluir, esta propuesta buscó que el establecimiento tuviera su Proyecto Educativo Institucional con pretensión en la guía de trabajo, resolución de conflictos laborales e institucionales y pueda fortalecer a la comunidad educativa en la erradicación de los problemas del inmueble, sociales y familiares, desarrollando un avance dentro de la colectividad aguacateca.

4.5 Objetivos

4.5.1 Objetivo general

Crear el Proyecto Educativo Institucional (PEI) utilizando el Manual de la Dirección General de Acreditación y Certificación (DIGEACE) del Ministerio de Educación, con participación del personal administrativo, docente y estudiantes presidentes de aula del Instituto Nacional de Educación Diversificada, del municipio de Aguacatán, departamento de Huehuetenango.

4.5.2 Objetivos específicos

- Organizar equipos de trabajo interrelacionándose entre sí para la creación del Proyecto Educativo Institucional del Instituto Nacional de Educación Diversificada, del municipio de Aguacatán, departamento de Huehuetenango, tomando datos reales, concisos y aplicables.
- Sensibilizar el compromiso del personal administrativo, docente y estudiantes presidentes de aula del Instituto Nacional de Educación Diversificada, municipio de Aguacatán, departamento

de Huehuetenango en la implementación del Proyecto Educativo Institucional teniendo un proceso sistemático, edificio fortalecido y operador de sus actividades sociohebegógicas.

- Concientizar al personal administrativo y docente por medio de un foro cerrado sobre la ventaja de una sistematización y buenas prácticas de relaciones interpersonales a través de la creación de un decálogo laboral – profesional.

4.6 Estrategia

En el marco de la realización del proyecto educativo de práctica profesional dirigida se solicitó la ayuda y colaboración del personal administrativo, docente y estudiantil del establecimiento, para que junto al estudiante practicante se creara el Proyecto Educativo Institucional, que serviría como guía para el buen funcionamiento, tomando las responsabilidades y el compromiso según correspondiera al rol que cada uno desempeña dentro del instituto en la búsqueda del bien común.

Fue así como se utilizó el talento humano que labora en el Instituto Nacional de Educación Diversificada, dando inicio mediante una reunión con el director para llegar acuerdos de fechas y horarios para el desarrollo del proyecto educativo, tomando en cuenta la necesidad de los estudiantes y docentes; posteriormente se redactó un oficio circular para aviso al personal docente sobre la metodología y las distintas actividades previstas en la creación del Proyecto Educativo Institucional.

Se realizó la primera reunión eligiendo democráticamente a los miembros del equipo y explicar la metodología para la elaboración del PEI, asimismo se delegaron responsabilidades en cuanto a los capítulos de creación según el manual del MINEDUC para creación del PEI en establecimientos educativos, luego se llevó a puesta en común las ventajas de la buena relación laboral y los beneficios que pueden lograrse cuando se cuenta con un buen trabajo en equipo, dejando de esta manera la reflexión sobre la práctica de relaciones interpersonales efectivas.

Finalmente se procedió a elaborar un decálogo que mostrara el correcto desempeño docente y administrativo por medio de criterios que ellos propusieron, dando lugar a que ellos mismos se comprometieran mejorando en sus actitudes, ideales y desarrollo del proceso educativo.

Fue así como se organizó el Equipo de Gestión de la Calidad para crear, planificar, dirigir, controlar, evaluar y ejecutar constantemente el Proyecto Educativo Institucional en el Instituto Nacional de Educación Diversificada del municipio de Aguacatán, departamento de Huehuetenango.

4.7 Resultados esperados

4.7.1 Planificación eficiente de las actividades según las necesidades previstas

En el acontecer diario del sistema educativo fue necesario contar con una planificación institucional que regulara la administración, orientación y proceso educativo, supliendo las necesidades conforme a las líneas de acción previstas dentro de las estrategias para cada una de las áreas y los conflictos que pudieran afectarles.

Sabiendo que al contar con PEI dentro del establecimiento y según su estructura obliga a los docentes a planificar de forma eficiente su proceso curricular, ahora bien, en el área administrativa redirecciona a la creación del POA, siendo ahí donde se lleva a cabo la planificación de las actividades anuales según las necesidades previstas en las distintas áreas, ya sea de aprendizaje o de estructura.

4.7.2 Implementación del proyecto educativo institucional

Para realizar las actividades anuales el Instituto Nacional de Educación Diversificada del municipio de Aguacatán, departamento de Huehuetenango, luego de su creación ahora cuenta con su propio Proyecto Educativo Institucional y pueda ser implementado durante el proceso de formación hasta cumplir con su período de validez; utilizándolo cada vez que sea necesario conforme a la necesidad de implementación en coyuntura con el progreso y funcionamiento efectivo de las distintas áreas.

Conociendo la funcionalidad del PEI puede decirse que un establecimiento regula sus actividades según las planificadas dentro de la estructura de este, por ello si se creó fue para fines de mejoras según sea el caso y las necesidades a resolver, por tal razón es que este documento cuente con la utilidad que requiere y no sea solo un archivo más ocupando espacio en una carpeta de escritorio.

4.7.3 Fortalecer el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales

La formación del Equipo de la Gestión de la Calidad fue la oportunidad para fortalecer el trabajo colectivo al mismo tiempo que permitió vigorizar las relaciones interpersonales, practicando los principios y valores profesionales en relación al bienestar del clima organizacional.

Cuando dentro de un establecimiento educativo se cuenta con un trabajo en equipo evidenciado, difícilmente se verán debilidades que no puedan reforzarse, procesos que no puedan resolverse o situaciones que requieran de comprensión, compañerismo y confianza, así también si se tienen relaciones interpersonales efectivas y afectivas los procesos de aprendizaje se dan de la manera más sutil en el logro de las competencias educativas, que no solo servirán para demostrar que se es líder al frente de la comunidad estudiantil, sino también mostrará aptitud para enfrentar diferentes cuestionamientos sociales.

4.7.4 Compromiso del director y docentes en la aplicación del PEI

Al contar el Instituto Nacional de Educación Diversificada con su Proyecto Educativo Institucional, el compromiso de poderlo ejecutar y aplicar es del director, los docentes y en general del Equipo de Gestión de la Calidad, sabiendo que para llegar a un desarrollo institucional se necesita de un trabajo en equipo efectivo para la resolución de los distintos conflictos que puedan darse, ya sea a nivel físico, administrativo, docente o estudiantil.

Todos los miembros de la comunidad educativa están obligados a colaborar con el cumplimiento de la aplicación del PEI, esto radica directamente en el compromiso que cada uno tiene en beneficio de ver mejor el proceso de aprendizaje, administrativo, docente y estructural.

Por tal razón si ya se tiene el PEI el compromiso que queda es llevarlo a cabo, permitiendo mejorar en las áreas donde se encontraron debilidades y búsqueda de una gestión de calidad que sea un desarrollo tanto interno a nivel de la comunidad como externo a la altura de la sociedad.

4.7.5 Cambios en beneficio personal, laboral y social por medio del decálogo

Todo humano como elemento de interacción necesita despertar confianza, seguridad, apoyo y compañerismo, con la creación del decálogo desde la necesidad observada, los docentes fortalecieron su interrelación aplicando ellos mismos su compromiso a relacionarse de una mejor manera, a tal grado que estrecharon lasos de amistad por medio de la práctica de los principios y valores éticos y morales.

Los beneficios personales, laborales y sociales de contar con criterios profesionales en la línea de mejorar la actitud, el desempeño y la interacción, son contemplar la labor docente como algo que gusta, no como una situación económica, satisfacer las necesidades de los estudiantes a través de un compromiso con la vocación, no solo por cumplir con horarios; y finalmente sentir que como profesionales ante la sociedad se es un ente que forja el cambio, el desarrollo y el bienestar desde el estudiante que más tarde será un promotor de lo aprendido en estrecha relación con la sociedad.

4.8 Actividades

4.8.1 Planificación de las reuniones para construcción del PEI

Se solicitó y se llevó a cabo una primera actividad bajo la responsabilidad del estudiante practicante en coordinación con el director del Instituto Nacional de Educación Diversificada, estableciendo fechas, días y horarios, a través de un cronograma de actividades conforme a la necesidad de los estudiantes y de los docentes.

Esta planificación permitió prever algunas situaciones en el marco del ejercicio docente a modo de contar con una calendarización que se realizó en beneficio de todos los involucrados, sin perjudicar el proceso curricular y la estadía de los estudiantes.

4.8.2 Creación del equipo de gestión de la calidad

Esta actividad se llevó a cabo mediante reunión en donde se explicaron los motivos, la metodología y las diferentes estrategias que se utilizarían para crear el PEI según el manual del MINEDUC, a esta reunión asistió el personal administrativo, docente y estudiantes presidentes de aula, llegando a elegir a los miembros que conformaron este equipo, tomando en cuenta la disponibilidad, voluntad y entrega a la institución.

Una vez creado el equipo se les designaron las responsabilidades según lo demanda el Manual del MINEDUC en la creación del PEI de establecimientos educativo, se asignaron capítulos y se dejó a creatividad la conformación de estos.

4.8.3 Creación del PEI

Para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional hubo necesidad de utilizar el Manual que el Ministerio de Educación ha oficializado, también fue importante el trabajo en equipo, ya que por medio de este se vio el avance y finalización del contenido, siendo esta planificación la que durante dos años le de vida a la planificación del establecimiento.

Para la creación del PEI del establecimiento se implementaron las reuniones que se programaron dando lugar a fortalecer las relaciones, opiniones, sugerencias y consensos de la comunidad educativa, haciendo hincapié que la creación no se hubiera hecho sin la voluntad administrativa, docente y estudiantil.

4.8.4 Creación del decálogo

Esta actividad se realizó mediante la reflexión que el estudiante practicante ofreció sobre las ventajas y desventajas de trabajar comprometido con el desempeño administrativo, docente y estudiantil, haciendo que se reflejara de igual manera el compromiso por respetar su contenido a través del fortalecimiento de las relaciones humanas dentro y fuera del establecimiento.

Para llevar a cabo la creación del Decálogo como un código profesional se estimó cada criterio que los docentes sugerían, asimismo el por qué era necesario que fuera parte del contenido, llegando a la reflexión final que cada criterio que se incluyó en este documento de compromiso profesional fue porque de alguna manera no se evidenciaba en el desempeño administrativo y docente.

Como estrategia para llamar al compromiso de las obligaciones y funciones fue necesario ahondar en el tema de las responsabilidades y obligaciones que se adquirieron desde el momento que se decidió ser parte del equipo de este establecimiento, dando lugar a un espacio de reflexión, críticas constructivas y medios para poder mejorar el proceso administrativo y docente del Instituto Nacional de Educación Diversificada del municipio de Aguacatán, departamento de Huehuetenango.

4.8.5 Entrega del PEI a la dirección del instituto

Para la realización de esta actividad se planificó la entrega oficial mediante un acto protocolario, dándole la importancia que se merece por ser un proyecto que coordinará las distintas actividades del establecimiento durante el tiempo de vigencia que se le ha asignado, para ello fue necesario contar con la participación del director, secretaria, personal docente y estudiantes presidentes de aula para que cada uno de ellos vieran el esfuerzo reflejado según las distintas reuniones en donde hubo inconformidades, sugerencias y al final consensos.

Con la entrega final de este Proyecto Educativo Institucional el estudiante practicante hizo referencia al compromiso que como personal del establecimiento habían adquirido desde el momento que aceptaron ser parte del Equipo para la Gestión de la Calidad y administrador del establecimiento, permitiendo desde ahora contar con un documento que permita ser fuente de consulta para el buen ejercicio en el desempeño administrativo, docente, estructural y estudiantil altamente efectivo.

Se hizo la entrega oficial del proyecto educativo que permitió establecer una relación afectiva entre el estudiante practicante y la comunidad educativa del establecimiento, dejando en manos del director no solo un documento impreso o archivo digital, más que eso se dejó en la vocación de

cada uno el compromiso de darle cumplimiento a cada párrafo, capítulo y propuestas que se designó en el Proyecto Educativo Institucional.

4.9 Cronograma de actividades

Tabla 2
Cronograma de actividades

Actividades	Estrategias	Resultados esperados	Cronograma de planificación y ejecución								Responsable
			Septiembre				Octubre				
			S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	
Reunión para la conformación del Equipo de Gestión de la Calidad.	<ul style="list-style-type: none"> Solicitar, planificar y coordinar con el director mediante cronograma fechas y horarios de reuniones. Redacción de oficio circular para notificación de cronograma 	<ul style="list-style-type: none"> Contar con la totalidad del personal en las reuniones. Formar el EGC por medio del compromiso que cada uno asuma según sus responsabilidades. 	X								Estudiante practicante

	de actividades al personal docente.											
Socialización del Manual para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • Mesa redonda que permita críticas constructivas. • Sorteo para asignación de responsabilidades mediante los capítulos del manual del MINEDUC. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión y utilización efectiva del manual del MINEDUC. • Cumplimiento del contenido según las comisiones realizadas. 		X								Estudiante practicante y Equipo de Gestión de la Calidad.
Creación del PEI	<ul style="list-style-type: none"> • Utilización de la metodología colectiva y estrategias para la elaboración del PEI conforme a 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo eficiente. • Interacción ideológica. • Cumplimiento de responsabilidades. 			X	X	X					Estudiante practicante, Equipo de Gestión de la Calidad y docentes en general.

	fotocopias del manual.											
Creación del decálogo	<ul style="list-style-type: none"> • Sugerencias, opiniones y críticas sobre posibles criterios que se incluyan en el decálogo. • Puesta en común mediante la reflexión de las ventajas de una buena relación laboral y la efectiva práctica de relaciones interpersonales, utilizando recursos audiovisuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios profesionales que puedan ser cumplidos. • Responsabilidad y cumplimiento de los criterios. • Fortalecimiento de las relaciones interpersonales. • Trabajo en equipo con valores y principios. 							X		Estudiante practicante personal administrativo y docente.	
Entrega del PEI a la dirección del instituto	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de agenda para la organización de acto protocolario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conservación del PEI como documento de consulta y mejoramiento del sistema educativo. 								X	Estudiante practicante y Director Técnico Administrativo	

	<ul style="list-style-type: none"> • Utilización de recurso audiovisual para dar a conocer el contenido y estructura final del PEI. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación efectiva de las líneas de acción planificadas. • Seguimiento o actualización del PEI según el tiempo de vigencia. 								
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: elaboración propia

4.10 Metodología

Para llegar a la realización de la propuesta se siguió una metodología en la que el primer paso fue obtener la problemática, esta fue determinada por medio de la ejecución del FODA sistémico, según “Steiner 1995 afirma que la planeación estratégica consiste en la identificación sistemática de las oportunidades y peligros que surgen en el futuro, los cuales combinados con otros datos importantes, proporcionan la base para que una empresa tome mejores decisiones en el presente” (Ramírez Rojas J. L. 2007, p. 54).

Así también árbol de problemas que para Martínez y Fernández (2008) “es una técnica participativa que ayuda a desarrollar ideas creativas para identificar el problema y organizar la información recolectada, generando un modelo de relaciones causales que lo explican” (p. 2), y finalmente el árbol de objetivos, que también Martínez y Fernández (2008) hacen referencia que “es la versión positiva del Árbol de Problemas. Permite determinar las áreas de intervención que plantea el proyecto” (p. 8).

Posteriormente se detectó la debilidad más prioritaria y se tomó como propuesta la creación e implementación del Proyecto Educativo Institucional, una vez identificado el problema se investigó por la forma más efectiva de crear el PEI del establecimiento, llegando a obtener de la página del Ministerio de Educación el Manual para la creación de Proyectos Educativos Institucionales para Centros Educativos Oficiales, al contar con este documento se sostuvieron varias reuniones con el personal administrativo y docente, las cuales fueron planificadas a través de un cronograma en coordinación con el Director Técnico Administrativo y avisadas a través de un oficio circular.

Sin embargo no podía crearse el PEI sin un Equipo para la Gestión de la Calidad tal como lo demanda el manual, fue así como en la primera reunión luego de explicar los motivos y fines del proyecto de práctica profesional dirigida se eligió a este equipo con la ayuda del resto del personal docente, en las siguientes reuniones se obtuvieron los capítulos que conformaron el PEI del establecimiento, para luego el estudiante practicante consolidarlo en un solo documento.

Aunado a esto se creó un decálogo profesional con criterios que los mismos docentes sugirieron fueran incluidos, al tenerlo elaborado fue incluido dentro del contenido del Proyecto Educativo Institucional que serviría como base para la realización de actividades administrativas, docentes, estudiantiles y estructurales hasta el 2021 según la vigencia que le dio en su elaboración.

Finalmente luego de consolidar el contenido preparado por el Equipo para la Gestión de la Calidad con ayuda del resto de docentes, se hizo la entrega del documento impreso y digital mediante un acto protocolario, dándole la importancia necesaria como un archivo que servirá para mantener una organización dentro del establecimiento.

Al finalizar dentro del acto de entrega se logró el compromiso administrativo, docente y estudiantil para darle seguimiento según se vean las necesidades dentro del proceso orientación de los aprendizajes, así también será una fortaleza con la que ya cuenta el establecimiento para mantener una organización eficiente desde el área administrativa hasta el área de servicio.

4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

La propuesta fue implementada de la mejor manera posible con la ayuda, apoyo y colaboración del personal administrativo y docente, misma que consistió en la creación e implementación del Proyecto Educativo Institucional dentro del Instituto Nacional de Educación Diversificada y se llevó a cabo mediante la investigación, creación y conformación de los aspectos que según el Manual del Ministerio de Educación son imprescindibles que sean incluidos, por tal razón fue estructurado con una vigencia de dos años finalizando en el 2021.

Por su parte y sabiendo que el Ministerio de Educación siempre supervisa la calidad educativa, al no contar el establecimiento con el PEI prácticamente estaba en desventaja para mantener una organización efectiva que vaya encaminada a la planificación, dirección y control del sistema educativo de este centro educativo, por tal razón y debido a su importancia fue implementado para que pueda ser utilizado en todas las actividades durante los años de validez, puesto que su contenido se toma en cuenta de forma general para la funcionalidad eficiente de los elementos y responsables que lo integran.

Por otro lado como Proyecto Educativo de la Institución es necesario que se tenga en la administración o gerencia del establecimiento, ya que al ser creado con información real de necesidades y debilidades detectadas, el compromiso por darle seguimiento es específico del centro educativo, así también se tomó en cuenta la forma curricular de implantación de la orientación y aprendizaje, los perfiles que debe tener cada uno de los elementos que conforma el recurso humano y los debidos proceso para fortalecer las debilidades, por ello al contener estos datos específicos y reales se le atribuye la sostenibilidad porque no solo cuenta con datos del establecimiento, sino también con las posibles amenazas que atentan en contra del bienestar educativo.

En conclusión el Proyecto Educativo Institucional y el decálogo del maestro fueron implementados para lograr un cambio gradual y sostenible, así también por la misma importancia que tiene el proceso administrativo y docente es sostenible puesto que ha sido creado viendo las necesidades que pueden llegar a suplirse en un lapso de dos años, tiempo en el cual se verá el uso constante ya

que para la resolución de algún problema físico de la institución, curricular o estudiantil será necesario consultarle para darle solución según las formas previstas en el documento.

4.12 Recursos

4.12.1 Humanos

- Estudiante practicante
- Personal administrativo
- Personal docentes
- Comunidad estudiantil
- Padres de familia
- Autoridades educativas locales

4.12.2 Materiales

- Hojas de papel bond
- Pliegos de papel bond
- Mesas
- Sillas
- Cuadernos de apuntes
- Pizarrón
- Manual para la creación del Proyecto Educativo Institucional
- Computadoras
- Impresora
- Proyector
- Presentador
- Bocinas
- Manta vinílica

4.13 Presupuesto

Tabla 3
Presupuesto

Presupuesto de la propuesta				
Cantidad	Artículo	Precio unidad	Precio total	Responsable
3	Horas de internet	Q5.00	Q15.00	Estudiante practicante
1	Impresión del manual	Q1.00 c/hoja	Q54.00	
1	Fotocopia del manual	Q0.25	Q13.50	
5	Pliegos de papel bond	Q1.00	Q5.00	
10	Horas de alquiler de proyector	Q20.00	Q200.00	
6	Refacciones 1/cada reunión	Q10.00	Q480.00	
8	Diplomas	Q5.00	Q40.00	
Total		Q42.25	Q810.50	

Fuente: elaboración propia

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

5.1 Experiencia vivida

La experiencia obtenida fortaleció algunas debilidades que como estudiante de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana se han podido detectar, sin embargo y conforme a la normativa del Ministerio de Educación se tuvo la experiencia de ser parte del Equipo para la Gestión de la Calidad, quienes tuvieron a su cargo la creación del Proyecto Educativo Institucional del Instituto Nacional de Educación Diversificada, para lo cual se vio la necesidad de investigar la estructura y metodología, que se implementó durante el proceso de creación hasta el momento en que se entregó el documento como proyecto educativo de práctica profesional dirigida.

Asimismo se procedió a las gestiones para mantener una planificación según correspondió a cada etapa en las cuales se trabajó el proyecto; luego de la aprobación respectiva se inició a trabajar en conjunto con los miembros del equipo, personal administrativo y docente, implementando el trabajo en equipo, relaciones interpersonales y sobre todo teniendo al estudiante como centro del proceso educativo, quienes conforme a la implementación pertinente del PEI y del Decálogo serán los beneficiarios directos según la clase de metodología, tecnificación y estrategias que los docentes utilizarán como les sugiera la planificación del Proyecto Educativo Institucional elaborado, con ello y con base a la interacción que se tuvo con los docentes y administrativos se llevó a cabo la obtención de una experiencia más como estudiante y como docente, dejando un modelo tanto en el aspecto estudiantil del nivel profesional como en el campo laboral.

Durante el proceso de creación del proyecto se observaron conductas de aceptabilidad, impacto y sorpresa porque se estaban identificando los docentes con las causas, los factores y con los posibles métodos que tendrían para satisfacer las necesidades mediante la eliminación de las debilidades y amenazas que afectaban al establecimiento, asimismo se vio que cuando se tratan los temas con

eficiencia, compañerismo y un trabajo en equipo eficaz se llega a obtener el dinamismo, armonía y comprensión a los diferentes ideales profesionales que cada uno pueda manifestar, con ello y la creación del decálogo se tuvo la reflexión y transición entre lo posible dentro de su acontecer y la realidad que pueda vivirse una vez entendiendo, aceptando y venciendo cada problema que sea ente destructor en la comunicación o labor administrativa y docente.

Al finalizar el proceso no se había entrado en comunión con los nuevos aprendizajes que marcarían la experiencia para vivencia dentro de la labor profesional, docente y humanitaria, por ello al culminar de manera convencional y persuasiva se dejó la reflexión de lo bonito que es la profesión cuando se empodera de ella sin importar los distintos retos, situaciones o circunstancias que quieran afectarla, manteniendo la voluntad, el compromiso y el profesionalismo, cualquiera que sea la debilidad o amenaza se puede enfrentar con valentía y coraje, así fue como se tocó a la conciencia administrativa y docente a través de las grandes intenciones emocionales que estaban naciendo de ser mejores cada día, al finalizar y después de haber dejado el Proyecto Educativo Institucional de forma impresa y digital se exhortó al personal con palabras de cambio y motivación llegando a obtener todo lo propuesto dentro del proyecto de práctica profesional dirigida.

5.2 Reconstrucción histórica

En el proceso de práctica profesional dirigida se implementó un proyecto educativo como propuesta de mejora en el Instituto Nacional de Educación Diversificada para lo cual se realizaron algunas actividades que permitieron la creación del Proyecto Educativo Institucional y por ende se obtuvieron los resultados según la implementación de estas para mejorar el sistema administrativo, docente y estudiantil desde una concepción de los derechos y obligaciones según el rol de cada uno.

Dentro del proceso de la propuesta se realizaron las actividades siguientes:

5.2.1 Planificación de las reuniones para construcción del PEI

Esta primera actividad se inició con la solicitud al Director Técnico Administrativo para prever la organización del proceso que se llevó a cabo para creación y formación del PEI como proyecto de Práctica Profesional Dirigida.

Así fue como en coordinación con el director se dio a conocer el cronograma de actividades tomando en cuenta los horarios y los días efectivos para realizar las reuniones correspondientes, de esto el resultado obtenido fue una planificación eficiente de las reuniones, ya que no fue afectado el proceso de los estudiantes y durante se dieron las actividades se apreció la buena coordinación entre el director del establecimiento y el estudiante practicante.

5.2.2 Creación del equipo de gestión de la calidad

En una reunión donde se contó con la presencia del personal administrativo, docente y estudiantes presidentes de aula se explicaron los motivos y los fines por los cuales estaban esa tarde, dando a conocer que como estudiante de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa se tenía que cumplir con un proyecto educativo, el cual consistiría en la creación del Proyecto Educativo Institucional, pero que no se podía llevar a cabo sin la elección democrática de un Equipo para la Gestión de la Calidad, mismo que sería conformado por ellos mismos por ser parte de la comunidad educativa, se procedió entonces a la elección tomando en cuenta la estructura y características que debía llevar según el Manual del Ministerio de Educación.

Esa tarde fue de provecho puesto que durante la realización del proceso de práctica se observaron en los docentes algunas actitudes de rechazo o descontento ente ellos, al proceder a la elección se vio la manera de intercalar a los mismos en quienes se veía diferencias y fue así como al principio se veía de carácter obligatorio, sin embargo al transcurrir los días se vio el cambio en ellos y a esto corresponde el resultado de esta actividad, ya que se notaba más la comunicación, interacción y por supuesto la calidad de trabajo que harían según el entendimiento que estaban teniendo,

5.2.3 Creación del PEI

Según la planificación se siguieron dos reuniones para poder crear el contenido que formaría al PEI, no sin antes dar a conocer el Manual del Ministerio de Educación, mismo que contiene la estructura para crear Proyectos Educativo Institucionales en Centros Educativos Oficiales, posteriormente se trabajó en el contenido buscando las necesidades y debilidades que el

establecimiento mostraba, al haber obtenido el FODA se empezó a crear el PEI a tal grado que el resultado evidenció el compañerismo, el trabajo en equipo y una buena interacción, llegando a obtener el propósito de no solo cumplir con un proyecto de práctica, sino más que eso haber hecho que el personal administrativo y docente pudiera fortalecer sus relaciones interpersonales.

5.2.4 Creación del decálogo

Para poder crear el decálogo se necesitó una reunión más, en la cual el estudiante practicante hizo énfasis en las ventajas de mantenerse empoderados de la institución para la cual se labora, al mismo tiempo que compartió palabras reflexivas al mantener una comunicación eficiente, un trabajo digno y profesional como también un guía que les haga saber sus compromisos, funciones y obligaciones dentro del sistema al cual pertenece.

Luego de haber suscitado palabras de ánimo y aliento para fortalecer la labor docente dentro del Instituto Nacional de Educación Diversificada, el estudiante practicante procedió a solicitar al personal administrativo y docente opiniones, sugerencias o críticas sobre algunos criterios que pudieran formar el decálogo, con ello los presentes se emocionaron y conforme daban sus aportes el estudiante practicante tomaba nota para luego esos criterios serían los que formarían el decálogo profesional laboral que regiría su labor durante los años de estadía en ese establecimiento.

Al finalizar la reunión y caer la tarde el estudiante practicante hizo una nueva reflexión sobre los criterios que ellos mismos propusieron, ya que si los daban a conocer como propuesta entonces era algo que no se evidenciaba dentro de la labor administrativa y docente en el cetro educativo, fue así como se cumplió y el resultado fue observar la unión, el acuerdo y el respeto a las diferentes opiniones que surgieron en esa reunión, viendo que las sugerencias que daba un docente eran fortalecidas con otras sugerencias, eso implicó que desde ese momento empezaba a fortalecerse la comunicación y la interacción pudiendo llegar a obtener un sistema eficiente.

5.2.5 Entrega del PEI a la dirección del instituto

Luego de haber pasado por varias reuniones se llevó una última, la cual tuvo como propósito la entrega final del documento producto de trabajo y esfuerzo del personal docente, administrativo y

estudiante practicante, se planificó un acto protocolario y se hizo entrega oficial delante del personal docente al director del establecimiento el archivo impreso y digital de lo que es el Proyecto Educativo Institucional con una vigencia de dos años a partir del 2020.

Al finalizar la reunión, de parte del director y personal docente el practicante recibió palabras de agradecimiento por haber optado por un proyecto educativo de amplio trabajo, puesto que por su dificultad ellos mismos no había querido tomar el reto, sin embargo, con la dirección de él pudieron hacerlo hasta llegar a obtenerlo en sus manos esa tarde, asimismo le dieron palabras de ánimo y felicitaciones para que continuara con el reto de seguirse preparando en las ciencias educativas.

Finalmente después de todo el proceso se suscribió el acta como muestra que el estudiante practicante había cumplido con todo el proceso de práctica, haciendo énfasis en la culminación con el Proyecto Educativo Institucional que desde ese momento ya era parte del establecimiento, dejando ver que el resultado obtenido fue el compromiso de todo el personal en ejecutarlo según se presentaran las oportunidades durante los dos siguientes ciclos escolares que son la vigencia del proyecto.

5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta

Para la implementación del proyecto educativo como factor de Práctica Profesional Dirigida, se necesitó elaborar un árbol de objetivos, mismo que planteó las necesidades que debían satisfacerse mediante actividades o propuesta que fortalecieran el sistema administrativo y docente del establecimiento, así fue como se dio a conocer la propuesta por medio del “Fortalecimiento de las relaciones interpersonales a través de la creación e implementación del Proyecto Educativo Institucional en el Instituto Nacional de Educación Diversificada, Aguacatán, Huehuetenango.”

Para llevar a cabo ese proceso se necesitaron algunas actividades administrativas satisfactorias llevando a fortalecer desde el área gerencial las gestiones efectivas, asimismo fue necesario abordar el tema del conocimiento de la legislación educativa, aunque no se profundizó, en las reuniones tenidas se insistió en ella para lograr buenas prácticas educativas y adecuadas, sin embargo se veía

precariedad en métodos, técnicas y estrategias innovadoras por lo que se implementó la creación de un decálogo, con este se obligaba al cumplimiento para tratar asuntos de interés por superarse profesional y laboralmente.

Por otro lado, la propuesta se basó directamente sobre la planificación eficiente del PEI a través de su creación y con esta la elaboración del POA como herramientas útiles para el proceder administrativo y docente, con ello se evidencio el correcto desarrollo de las actividades, aunado a esto se hizo presión para que cada uno del personal se empoderara de la institución logrando un desarrollo que radicaría en un aprendizaje significativo en los estudiantes, no obstante un factor determinante fue el interés laboral, puesto que aquel docente o administrativo que logra desarrollarlo podrá ejercer sus funciones con eficiencia y eficacia.

Finalmente se obtuvo el compromiso del personal docente y administrativo para velar siempre por el desarrollo institucional por medio de la propuesta ejecutada que consistió en la creación e implementación del Proyecto Educativo Institucional.

5.4 Principales lecciones aprendidas

Que en la actualidad, en Aguacatán urge un desarrollo institucional para lograrlo a nivel nacional bajo la implementación eficiente del Proyecto Educativo Institucional basado en las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que afectan no solo al sistema educativo, sino al contexto administrativo y social, logrando con ello el desarrollo local por medio de un correcto proceso educativo sobre la orientación y guía psicoemocional, estabilizando el aprendizaje y mantenimiento de la vida en los adolescentes.

La comunicación profesional entre administradores, docentes y estudiantes es el factor más eficiente para la estabilidad emocional de los aprendizajes, permitiendo el desarrollo de un establecimiento y manteniendo un clima planificado, organizativo, direccionado y controlado.

Dentro de una recolección de experiencias se debe tomar en cuenta la esencia, finalidad y procedimientos de sistematización para elaborar un documento viable al aprendizaje adquirido.

Dentro de la relación entre sistematización e investigación-acción se debe hacer un recuento cronológico de los hechos para transformar las experiencias en sucesos de aprendizaje, formando una aplicabilidad vivencial en todas las circunstancias que lo ameriten.

Conclusiones

La Práctica Profesional Dirigida fue el proceso que unió la teoría con el trabajo de campo, esto le permitió al estudiante practicante poner en práctica los conocimientos adquiridos dentro del aula de la Universidad Panamericana en la cual se formó el criterio, metodología para resolución de conflictos y la actitud para tomar un sistema adecuado de mediación a las distintas circunstancias o situaciones que se presentaron.

Cuando se entró en contacto con problemas reales sobre el procesos administrativos, docentes y estudiantiles, el conocimiento de la legislación educativa adquirido durante la formación académica, fue fundamental para dar sugerencias, opiniones e incluso intervenir en circunstancias donde ameritaba la aplicación de alguna norma, mención de alguna ley o citado de un determinado artículo.

El sistema administrativo en la actualidad se encuentra influenciado por los vicios de la administración, los cuales se observaron dentro del proceso de Práctica Profesional Dirigida cuando había demasiado flexibilidad o se debía actuar por incumplimiento de funciones docentes y al identificar situaciones estudiantiles que afectaban el orden y no se actuaba para mantener un clima disciplinado.

El proceso de Práctica Profesional Dirigida fue crucial para fortalecer los conocimientos administrativos por medio de la investigación acción, generando todo un sistema complejo puesto que en la búsqueda de temas para desarrollar un proyecto educativo se encontraron debilidades que no son detectables sin la interacción con el personal que labora dentro de las instituciones educativas.

Finalmente al concluir el proceso de práctica se obtuvo una experiencia más en beneficio de la labor docente, administrativa y estudiantil, ya que por medio de la sistematización del proceso que llevó la propuesta como proyecto educativo se generaron pensamientos positivos que pueden servir

en el acontecer diario dentro de la sociedad, ya sea formando parte de una comunidad educativa o siendo únicamente espectador de las actividades que se realizan dentro de los diferentes establecimientos escolares.

Referencias

- Barragán A. (2005). *La experiencia del dolor crónico*, tesis de doctorado en antropología, México, enah
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. (2ª. ed.) México: Editorial Pearson
- Bracho, A. (2005). *Desempeño Gerencia: Funciones y roles en la práctica*, 8 (14), 5-19.
- Cerón, M. (2006). *Metodologías de la investigación social*. (1ª. ed.) Santiago de Chile: LOM. Concha y Toro 23.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8ª. ed.) México: McGraw Hill Interamericana
- CIT, (2005). *La relación del trabajo*. (1ª. ed.) Ginebra: OIT
- Díaz, L. (2011). *La observación*. (1ª. ed.) México: Universidad Autónoma de México.
- Enrique, G. (2013). *Planeamiento sistémico*. (1ª. ed.) Buenos Aires: Granica
- Fernández, S. & Rosales, M. (2014). *Administración educativa: la planificación estratégica y las prácticas gerenciales integrando la tecnología, su impacto en la educación*, 1582, 1-14.
- Fideas, G. (2012). *El proyecto de investigación*. (6ª. ed.) Caracas: Editorial Episteme
- Hernández Sampieri, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª. ed.) México: McGraw-Hill
- Hernández Sampieri, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª. ed.) México: Mc Graw Hill

- Hernández Torres, Z. (2014). *Teoría de la administración*. (2ª. ed.) México: Ebook Grupo Editorial Patria
- HSU, (2015). *Manual del participante sobre supervisión*. (1ª ed.) Santiago de Chile: Providencia
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. (3ª. ed.) Caracas: Sypal
- Jiménez, R. (1998). *Metodología de la Investigación*. (1ª. ed.) La Habana: Ciencias Médicas
- León, A. (2007). *Qué es la educación*, Universidad de los Andes, Venezuela, 39, 595-604.
- Luna, A. (2015). *Proceso administrativo*. (2ª. ed.) México: Grupo editorial Patria
- Manríquez, E. (2011). *El principio de control administrativo en el contrato de concesión de obra pública*. (1ª. ed.) Santiago de Chile: Facultad de derecho, departamento de derecho público.
- Martínez, H. (2010). *La dimensión personal de liderazgo*. (1ª. ed.) [s.l.] Ecos.
- Martínez, R. & Fernández, A. (2008) *Metodologías e instrumentos para la formulación, evaluación y monitoreo de programas sociales*. (1ª. ed.) México: COMFAMA – Naciones Unidas.
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. (1ª. ed.) México: UNAM
- Mckernan, J. (1999). *Investigación acción y currículum*. (1ª. ed.) Estados Unidos: Morata., S. L.
- Ministerio de Educación (2018). *Manual para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, PEI*. (8ª. ed.) de la República de Guatemala. Guatemala: El autor.

- Ministerio de Finanzas Públicas (2011). *Guía para elaborar el Plan Operativo Anual*. (1ª. ed.) de la República de Guatemala. Guatemala: El autor.
- Ocando, H. (2017). *La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas*, 23 (3), 42-57.
- Ocegeda, C. (2004). *La investigación documentada*. (3ª. ed.), [s.l.] & [s.e.]
- OIT, (2016). *El recurso humano y la productividad*. (1ª. ed.) Ginebra: International Labour Office. Enterprises Dept.
- Ramírez Rojas, J. L. (2007). Material del curso: *Gestión estratégica*, Maestría en Ciencias Administrativas. (s. e.) México: IIESCA UV.
- Rodríguez Peñuelas, M. (2010). *Métodos de investigación*. (1ª. ed.) México: Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Rojo, J. & Cervera, A. (2005). *Mobbing o acoso laboral*. (1ª. ed.) Madrid: Tebar
- Ruiz, P. (2012). *Dirección*. (1ª. ed.) México: Tercer Milenio S. C.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. (2ª. ed.) Caracas: Editorial Panamericana
- Shafritz, J. & Hyde, A. (1978) *Clásicos de la Administración Pública* (1ª. ed.) México: Fondo de Cultura Económica
- Soner, J., Freeman, E., Gilbert, D. (2006). *Administración*. (6ª. ed.) México: Pearson
- Taylor, J. & Bogdan, R. (2000). *Introducción a los métodos cualitativos*. (3ª. ed.) Estados Unidos: Paidós

Tejada, J. (2006). *Líneas de investigación en la formación para el trabajo*. [s.Ed.] & [s.l.] Departamento de Pedagogía Aplicada, UAB.

Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. (4ª. ed.). Bogotá, Colombia: ECOE EDICIONES.

Trebilcock, A. (2015). *Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos*. (1ª. ed.) Ginebra: OIT

UNAM, (2003). *Administración Básica*. (1ª. ed.) México: Fondo F C A.

Universidad Católica Boliviana San Pablo Bolivia, (2007). *Origen y desarrollo de la administración*, 1994 (3733), 45-54.

Universidad Panamericana. (2014). *Manual de Estilo*. (En revisión). Guatemala. UPANA: El autor.

Vargas Jiménez, I. (2012). *La investigación cuantitativa*, 3 (1) 121

Anexos

Anexo 1 Cartas de autoridades



Anexo 2 Ficha informativa



1. Datos personales

- a. Nombre completo del estudiante practicante: Jackson Estuardo Cano Chávez
- b. Dirección: Sector 4, Aldea Río San Juan, Aguacatán, Huehuetenango
- c. Números de teléfonos: _____ móvil: 58056259
- d. Dirección Electrónica: jacksoncano5@gmail.com

2. Datos de la institución educativa en donde realizó la Práctica Profesional Dirigida

- a. Nombre de la institución: Instituto Nacional de Educación Diversificada
- b. Nombre del Administrador educativo: Maudelio Vásquez Cardona
- c. Dirección: 6ª. Avenida 6-91, Zona 1, Aguacatán, Huehuetenango
- d. Números de teléfonos: 53540470
- e. Dirección electrónica: inedaguacatan029@gmail.com
- f. Jornada: Vespertina
- g. Horarios de práctica: de 13:00 a 16:00 horas
- h. Días: de lunes a viernes

3. Fechas de la Práctica: Del 27 de mayo al 26 de julio del año 2019

4. Nombres de las autoridades en la Práctica Administrativa:

- a. Por la institución educativa: Maudelio Vásquez Cardona
- b. Por la Universidad Panamericana: Gloria Marisa Vásquez Ríos

Anexo 3 Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica, certificación de inicio

EL INFRASCRITO DIRECTOR DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN DIVERSIFICADA 6ª AVENIDA 6-91 ZONA 1, JORNADA VESPERTINA, MUNICIPIO DE AGUACATÁN, DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO GENERAL DE ACTAS NÚMERO UNO DEL ESTABLECIMIENTO, EN DONDE A FOLIOS NÚMEROS DIECIOCHO, DIECINUEVE Y VEINTE APARECE EL ACTA NÚMERO ONCE GUION DOS MIL DIECINUEVE, LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:.....

Acta No. 11-2019

En el municipio de Aguacatán, departamento de Huehuetenango, siendo las trece horas en punto del día lunes veintisiete de mayo del año dos mil diecinueve, reunidos en las instalaciones que ocupa el Instituto Nacional de Educación Diversificada, el Licenciado Maudelio Vásquez Cardona Director del establecimiento, el estudiante de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa Jackson Estuardo Cano Chávez y la señorita secretaria Irma Sandra Patricia Ailón Velásquez, quien suscribe la presente para dejar constancia de lo siguiente. **PRIMERO:** en esta fecha se presenta Jackson Estuardo Cano Chávez, estudiante de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Panamericana con sede en Aguacatán, identificado con Documento Personal de Identificación número 1989 03812 1327 y Carné estudiantil número 201402852, quien presenta la solicitud requiriendo realizar su Práctica Profesional Dirigida en el horario de trece a dieciocho horas durante el período comprendido del veintisiete de mayo al veintiséis de julio del año en curso, pudiendo completar un total de doscientas horas que el pensum requiere. **SEGUNDO:** en virtud de lo anterior el Director Maudelio Vásquez Cardona acepta la solicitud del estudiante para que a partir de la presente fecha pueda realizar la práctica en esta dependencia administrativa. **TERCERO:** el Director Técnico Administrativo recomienda al estudiante apearse a los lineamientos de este centro educativo, responsabilizándose durante su estadía de la asistencia de docentes y estudiantes, de estar al pendiente de la disciplina dentro y fuera del establecimiento, asimismo atender cualquier necesidad administrativa que surja en ausencia del Director y de brindar atención a personas que se presenten a la dirección o secretaria. **CUARTO:** no habiendo más que hacer constar, se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha treinta minutos después de su inicio, leída, ratificada, firmada y sellada por quienes en ella intervenimos. Aparecen las firmas respectivas y el sello del establecimiento.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDE SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO OFICIO EN EL MUNICIPIO DE AGUACATÁN, DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO, A LOS VEINTISIETE DIAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.....

f. 
Lic. Maudelio Vásquez Cardona
Director del Establecimiento



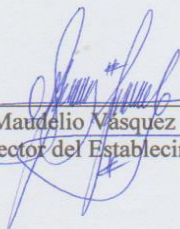
Certificación de finalización


EL INFRASCRITO DIRECTOR DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN DIVERSIFICADA 6ª. AVENIDA 6-91 ZONA 1, JORNADA VESPERTINA, MUNICIPIO DE AGUACATÁN, DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO GENERAL DE ACTAS NÚMERO UNO DEL ESTABLECIMIENTO, EN DONDE A FOLIOS NÚMEROS VEINTIUNO Y VEINTIDOS APARECE EL ACTA NÚMERO TRECE GUION DOS MIL DIECINUEVE, LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:.....

Acta No. 13-2019

En el municipio de Aguacatán, departamento de Huehuetenango, siendo las dieciocho horas en punto del día viernes veintiséis de julio del año dos mil diecinueve, reunidos en las instalaciones que ocupa el Instituto Nacional de Educación Diversificada, el Licenciado Maudelio Vásquez Cardona Director del establecimiento, el estudiante de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa Jackson Estuardo Cano Chávez y la señorita secretaria Irma Sandra Patricia Ailón Velásquez, quien suscribe la presente para dejar constancia de lo siguiente. **PRIMERO:** luego de haber completado un total de doscientas horas de Práctica Profesional Dirigida, el estudiante de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Panamericana con sede en Aguacatán, agradece al Director por haberle brindado el espacio cumpliendo con este requisito de egreso de la carrera mencionada, al mismo tiempo que informa que debido al pensum debe completar el proceso con la ejecución de un proyecto educativo, dejando el espacio abierto para poderlo realizar según planificación en conjunto con el Director y Asesora de práctica. **SEGUNDO:** el Licenciado Maudelio Vásquez Cardona Director del establecimiento agradece al estudiante Jackson Estuardo Cano Chávez por su colaboración prestada en las distintas responsabilidades que se le encomendaron, asimismo agrega que mientras estuvo en el área administrativa el estudiante demostró un proceso satisfactorio por lo que le brinda las sinceras felicitaciones y lo insta a seguir adelante hasta cumplir con sus objetivos de formación y preparación profesional, permitiendo de igual forma el espacio para que el estudiante complete el proceso hasta la ejecución de su proyecto. **TERCERO:** no habiendo más que hacer constar, se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha treinta minutos después de su inicio, leída, ratificada, firmada y sellada por quienes en ella intervenimos. Aparecen las firmas respectivas y el sello del establecimiento.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDE SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO OFICIO EN EL MUNICIPIO DE AGUACATÁN, DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO, A LOS VEINTISEIS DIAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.....

f. 
Lic. Maudelio Vásquez Cardona
Director del Establecimiento



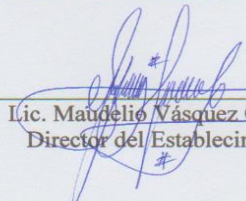
Certificación de cumplimiento con el proyecto educativo como propuesta de práctica profesional dirigida


EL INFRASCrito DIRECTOR DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN DIVERSIFICADA 6ª. AVENIDA 6-91 ZONA 1, JORNADA VESPERTINA, MUNICIPIO DE AGUACATÁN, DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO GENERAL DE ACTAS NÚMERO UNO DEL ESTABLECIMIENTO, EN DONDE A FOLIOS NÚMEROS VEINTIDOS Y VEINTITRES APARECE EL ACTA NÚMERO CATORCE GUIÓN DOS MIL DIECINUEVE, LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:.....

Acta No. 14-2019

En el municipio de Aguacatán, departamento de Huehuetenango, siendo las quince horas en punto del día martes veintinueve de octubre del año dos mil diecinueve, reunidos en las instalaciones que ocupa el Instituto Nacional de Educación Diversificada, el Licenciado Maudelio Vásquez Cardona Director del establecimiento, el estudiante de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana Jackson Estuardo Cano Chávez, catedráticos y señorita secretaria Sandra Irma Ailón Mendoza, quien suscribe la presente para dejar constancia de lo siguiente. **PRIMERO:** Toma la palabra el señor Director del establecimiento dando la bienvenida a los presentes e indica que conforme al proceso seguido del proyecto educativo del estudiante de licenciatura, se dará por finalizado en esta fecha. **SEGUNDO:** El estudiante de Licenciatura En Pedagogía y Administración Educativa Jackson Estuardo Cano Chávez se dirige a los presentes informando que se realizará una agenda para entrega del Proyecto Educativo Institucional (PEI) como proyecto de Practica Profesional Dirigida, dando inicio con una oración, siguiendo con una reseña del proceso que como Equipo de Gestión para la Calidad se mantuvo durante un cronograma de actividades y que finaliza con la entrega final. **TERCERO:** El estudiante de licenciatura hace entrega formal del Proyecto Educativo Institucional de forma impresa y digital, puesto que por la importancia es necesario estar actualizándolo en beneficio del proceso educativo del establecimiento, al mismo tiempo que agradece a los catedráticos y miembros del Equipo de Gestión para la Calidad por su colaboración prestada en la creación del mismo. **CUARTO:** en virtud de lo anterior el Director Maudelio Vásquez Cardona recibe el documento impreso y digital dando a conocer el contenido del mismo sabiendo que fue realizado por ellos, el Director y catedráticos ahora se comprometen a darle seguimiento según las líneas de acción que se planificaron para el ciclo dos mil veinte y veintiuno. **QUINTO:** el Director Técnico Administrativo reconoce el desempeño del estudiante de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa Jackson Estuardo Cano Chávez en la coordinación, guía y dirección para la creación del PEI del establecimiento, dándole las gracias y felicitándolo por la actitud demostrada. **SEXTO:** no habiendo más que hacer constar, se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha una hora con treinta minutos después de su inicio, leída, ratificada, firmada y sellada por quienes en ella intervenimos. Aparecen las firmas respectivas y el sello del establecimiento.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDE SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO OFICIO EN EL MUNICIPIO DE AGUACATÁN, DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO, A LOS VEINTINUEVE DIAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.....

f. 
Lic. Maudelio Vásquez Cardona
Director del Establecimiento



Anexo 4 Galería fotográfica

Imagen 1
Inicio de la práctica



Imagen 2
Entrega del proyecto educativo

