

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



**Manual de estrategias para el desarrollo de un líder administrativo con
directores del Distrito 07-15-01 del municipio de San Pablo La Laguna, del
departamento de Sololá**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Haquelin Melissa Gonzalez Pérez

Guatemala

2021

**Manual de estrategias para el desarrollo de un líder administrativo con
directores del Distrito 07-15-01 del municipio de San Pablo La Laguna, del
departamento de Sololá**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Haquelin Melissa Gonzalez Pérez Estudiante

Licenciado Jorge Mario Zelada Sánchez Asesor

Magíster María Eugenia Valdés Tock Revisora

Guatemala

2021

Autoridades Universidad Panamericana

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades Facultad de Ciencias de la Educación

M.A. Sandy J. García Gaitán

Decana

M.A. Wendy Flores de Mejía

Vicedecana

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

ASUNTO: Haquelin Melissa Gonzalez Pérez
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. 360 011019

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: **“Manual de estrategias para el desarrollo de un líder administrativo con directores del Distrito 07-15-01 del municipio de San Pablo La Laguna, del departamento de Sololá”**. Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
2. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
4. Por lo antes expuesto, la estudiante **Haquelin Melissa Gonzalez Pérez** recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.


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



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala, 30 de noviembre del 2019 -----

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Manual de estrategias para el desarrollo de un líder administrativo con directores del Distrito 07-15-01 del municipio de San Pablo La Laguna, del departamento de Sololá”**. Presentado por la estudiante: **Haquelin Melissa Gonzalez Pérez**. Previo a optar al Grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente



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

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
Guatemala 16 de septiembre de dos mil veinte

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: *Manual de estrategias para el desarrollo de un líder administrativo con directores del Distrito 07-15-01 del municipio de San Pablo La Laguna, del departamento de Sololá*. Presentado por la estudiante: *Haquelin Melissa Gonzalez Pérez*, 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.

Marielstock

Revisora

María Eugenia Valdés Tock
Magister en Educación y Aprendizaje
Colegiado 11050

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, diez de octubre del dos mil veinte. -----

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Manual de estrategias para el desarrollo de un líder administrativo con directores del Distrito 07-15-01 del municipio de San Pablo La Laguna, del departamento de Sololá”**. Presentado por la estudiante **Haquelin Melissa Gonzalez Pérez** 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 Garcia Gaitan
Decana Facultad de Ciencias de la Educación



c.c. archivo
Jflaparra

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

Contenido

Resumen	I
Introducción	III
Capítulo 1	
Marco contextual	1
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	2
1.3 Visión y misión	3
1.3.1 Visión	3
1.3.2 Misión	3
1.4 Estructura organizativa	3
1.4.1 Organigrama	3
1.4.2 Autoridades	4
1.5 Ubicación geográfica	4
1.6 Fortalezas de la institución	4
1.7 Limitantes de la institución	5
1.8 Problemática inicial detectada	5
Capítulo 2	
Diagnóstico institucional	6
2.1. Problemática	6
2.2. FODA sistémico	6
2.3. Árbol de problemas	8
2.4. Árbol de objetivos	9
2.5. Metodología	10
2.5.1. Investigación	11
2.5.2. Observación	12

2.5.3. Método histórico de investigación o comparación histórica	12
2.5.4. Método analítico	13
2.5.5. Investigación subjetiva	13
2.5.6. Método de síntesis	14
2.6. Técnicas	15
2.6.1. Técnica de observación directa	15
2.6.2. Preguntas de investigación	16
2.6.3. El resumen	16
2.6.4. Mapas conceptuales	17
2.6.5. Técnica de investigación documental	18
2.6.6. Encuesta	19
2.6.7. Técnica de la argumentación	19
2.7. Instrumentos	20
2.7.1. FODA Sistémico	21
2.7.2. Entrevista	21
2.7.3. Banco de información	22
2.7.4. Diario de campo	22
2.8. Informantes	23
2.8.1. Fuentes primarias	24
2.8.2. Fuentes secundarias	24
2.9. Resultados del diagnóstico institucional	24
Capítulo 3	
Marco teórico	27
3.1. Manual	27
3.2. Estrategias	28
3.3. Desarrollo	29
3.4. Líder	29
3.5. Administrativo	31
3.6. Director	33

3.7. Liderazgo administrativo	34
Capítulo 4	
Propuesta	36
4.1. Nombre de la propuesta	36
4.2. Introducción	36
4.3. Justificación	37
4.4. Planteamiento del problema de la propuesta	37
4.5. Objetivos	38
4.5.1. Objetivo general	38
4.5.2. Específicos	38
4.6. Estrategia	38
4.7. Resultados esperados	39
4.8. Actividades	40
4.9. Cronograma de actividades	42
4.10. Metodología	43
4.10.1 Analítico	43
4.10.2. Basado en la lógica de la tradición	44
4.10.3. Intuitivo	44
4.10.4. Simbólico o verbal	45
4.10.5. Activo	45
4.10.6. Biográfico	45
4.10.7. Descriptivo	46
4.11. Implementación y sostenibilidad de la propuesta	46
4.12. Recursos	47
4.12.1. Humanos	47
4.12.2. Materiales	47
4.13. Presupuesto	48
Capítulo 5	
Sistematización de la propuesta	49

5.1. Experiencia vivida	49
5.2. Reconstrucción histórica	50
5.3. Objeto de la sistematización de la propuesta	52
5.4. Principales lecciones aprendidas	54
Conclusiones	56
Referencias	58
Anexos	63

Resumen

En la elaboración del informe de práctica, se realizaron ciertos procesos de recolección de información, con ayuda de la documentación encontrada, se requirió definir cada uno de los temas, aspectos y así lograr fundamentar la propuesta realizada, el diagnóstico institucional, tanto como de la sistematización de la propuesta. Por ende, en cada uno de ellos se expone que, gracias a las investigaciones, al uso de variedad de métodos, técnicas e instrumentos que fueron medios de llegar al éxito como de los resultados esperados fueron de manera efectiva, eficaz y eficiente.

En el primer capítulo, marco contextual, se describe la institución desde su creación en el año 2009, en esta descripción del mismo modo expone sobre la visión y misión del establecimiento, las autoridades que en su actualidad laboran. Asimismo, esta institución brinda servicios a la comunidad educativa mejorando las carencias, las demandas, las debilidades, las necesidades de las comunidades que tiene bajo su jurisdicción, ya que su finalidad es velar por la cobertura de prestación de servicios de educación con actividades de desarrollo y superación, no solo para los estudiantes, sino también de la profesionalización, capacitación de los docentes como padres de familia.

En el capítulo siguiente, diagnóstico institucional, se detecta la problemática a presentarle propuesta, la cual es la precaria función de un líder administrativo; con base a las técnicas de investigación para obtener los datos requeridos y necesarios, se utilizó la observación y aplicación de encuesta a directores del distrito como evaluación de conocimientos, del mismo modo, se identificaron cada una de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución, las estrategias a aplicar para lograr los resultados esperados en el desarrollo de la propuesta.

El árbol de problemas identifica la problemática, con sus principales causas y efectos, en el cual se responde a ello en el árbol de objetivos las diferentes demandas, donde se propone el desarrollo de un líder administrativo en los establecimientos educativos con los entes principales que promueven su gestión y mejora para la calidad, directores.

Del mismo modo se dan a conocer cada una de las metodologías con fundamentos técnicos, de diferentes autores investigados, para luego exponer los puntos de vista de las investigaciones avalando su función, desarrollándolo de la misma manera que las técnicas e instrumentos, identificando los resultados de la investigación realizada. Por consiguiente, en el marco teórico, se presentan los hallazgos y la problemática, donde se fundamenta la propuesta, con teorías de diferentes autores e investigadores, desarrollando el tema específico: liderazgo administrativo.

En el penúltimo capítulo, la propuesta, se desarrolla las investigaciones basadas en los resultados, con el planteamiento adecuado, objetivando la finalidad de la propuesta, de lo que se quiere llegar al momento de su aplicación y de su sostenibilidad, en su aspecto específico y general, que expone que se ha de fomentar en los directores la preparación y desarrollo de un líder administrativo, estimulando su profesionalismo en su rol de manera eficaz, optimizando su compromiso a brindar calidad de organización en la educación, asimilando las estrategias ejecutadas, resultados esperados expuestos, actividades de todo el proceso como de la aplicación del manual, un cronograma de los meses en que se ejecutó, los métodos que lograron su proceso, los recursos utilizados y cómo se le seguirá proporcionado la sostenibilidad, tanto como quiénes lo aplicarán.

En el capítulo último, sistematización de la propuesta, se aporta el manual basado a las necesidades de conocimientos sobre liderazgo de los que carece cada director, pues cada establecimiento requiere de un crecimiento esencial en su labor de proporcionar preparación académica, así como orientarse en mejorar sus habilidades y capacidades, delegar funciones, cumplir sus responsabilidades, manejar las situaciones de conflictos o escenarios de organización de calendarios y actividades, fomentando el orden, la organización, el control, desempeñar sus deberes tanto como compromisos con humildad, desarrollándolo con principios y valores, así lograr el cumplimiento de resultados o metas.

Introducción

En proceso de práctica se observó la necesidad de generar una lista de problemas, donde en ellas se propone una alternativa de solución y mejora, con base en ello se requirió de un proceso de investigaciones en los que se analizaron las procedencias y condiciones de la institución que desglosó como un análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), donde este proceso alcanzó el conocimiento de la propuesta.

Ante la precaria función de un líder administrativo, la propuesta obtenida es la creación de un manual de estrategias para el desarrollo de un líder administrativo, para directores del Distrito 07-15-01 del municipio de San Pablo La Laguna, del departamento de Sololá.

En la propuesta se desglosa el liderazgo administrativo y los resultados que se esperan, además se propone el manual para que el administrador labore con eficacia y eficiencia, orientando a otros a desarrollar sus habilidades, capacidades, aptitudes de líderes con el fin de alcanzar las metas, propósitos y objetivos de la educación con principios y valores que impulsen a mejorar la profesionalización de los docentes como de los estudiantes.

Este manual se elabora para cumplir con las demandas por parte del director en convertir su establecimiento en un centro innovador capaz de resolver las situaciones que surgen, en brindar lo mejor para una calidad de vida en la sociedad, también para cultivar el orden, la organización, el control, desempeñando sus deberes tanto como compromisos con humildad, desarrollándolo con principios y valores, así lograr el cumplimiento de resultados o metas.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1 Descripción de la institución

Coordinación Distrital, Distrito Escolar No. 07-15-01 San Pablo La Laguna, Sololá, el objetivo de la institución es mejorar y fortalecer los aspectos técnicos y administrativos en todos los niveles y modalidades a nivel distrital, promoviendo la integración y participación de los distintos sectores que hacen educación en el Distrito, en la solución de necesidades educativas, practicando la interculturalidad y multiculturalidad en todos los procesos educativos, administrativos y técnicos, así mismo desarrollar una Educación Bilingüe Intercultural que responda a las características y necesidades de las comunidades sociolingüísticas del distrito escolar, ampliando la cobertura educativa con base en las prioridades y exigencias de la comunidad educativa y de acuerdo a procedimientos legales.

Enfocándose en sus principios: transparencia, inclusión, diálogo y participación social, pertinencia lingüística y cultural, multiculturalidad e interculturalidad, se pretende brindar educación como un derecho y con equidad e igualdad tanto en docentes como estudiantes. Cada docente que labora en cada centro educativo es capacitado del mismo modo el MINEDUC tanto como para su profesionalización desde el programa de PADEP, como en universidades públicas o privadas por cuenta propia, cabe destacar que la Supervisión actualmente conocida como Coordinación Educativa pretende brindar un buen servicio a la comunidad educativa, por lo tanto, la supervisora realiza actividades de planificación, coordinación, dirección, control, información, asesoría, orientación, capacitación, seguimiento y evaluación de los servicios educativos, con el fin de mejorar las carencias y sobre todo velar por el desarrollo de la política educativa distrital.

Es imprescindible dar a conocer que es una institución pública que brinda servicio educativo pertinente, con eficiencia y eficacia y sobre todo asistencia técnica administrativa, pedagógica y promoviendo la política educativa nacional a las comunidades que cubre el Distrito Escolar.

1.2 Reseña histórica de la institución

La Supervisión, actualmente Coordinación Educativa del municipio de San Pablo La Laguna, Sololá Distrito Escolar No. 07-15-01 fue creada en el año 2009, se logró la creación de este distrito, gracias a la iniciativa de un grupo de maestros de los distintos centros educativos que conforman el distrito actualmente que son de tres municipios: San Pablo La Laguna, San Marcos La Laguna y Santa Cruz La Laguna, con el apoyo de la Municipalidad de San Pablo La Laguna y también la Dirección Departamental de Educación de Sololá.

La Dirección Departamental de Sololá se preocupó de la sobrepoblación que tenía el distrito de San Pedro La Laguna, este distrito antes mencionado, ya no podía cubrir las necesidades de los centros educativos que tenía a su cargo por tal razón se realizaron los trámites correspondientes para la creación de un nuevo distrito, por lo que se emitió la resolución de la Dirección Departamental de Educación de Sololá No. 59-2009 con fecha 26 de enero de 2009. Que en uno de sus considerandos dice que, la comunidad educativa del municipio de San Pablo La Laguna, Sololá, solicita la creación de una Coordinación Técnica Administrativa, para apoyar los procesos que mejore la calidad educativa de los tres municipios; San Pablo La Laguna, San Marcos La Laguna, aldea Tzununa' y Caserío Jaibalito de Santa Cruz La Laguna.

Por lo tanto, en uso de las facultades que le confiere el artículo 2º del Acuerdo Gubernativo 165-96, de fecha 21 de mayo de 1996, resuelve Artículo 1: crear el Distrito Educativo No. 07-15-01 que tendrá una cobertura de atención en los municipios mencionados anteriormente. De esta manera se autoriza el funcionamiento a la Supervisión Educativa Distrito Escolar No. 07-15-07 de los tres municipios San Pablo La Laguna, San Marcos La Laguna y Santa Cruz La Laguna; aldea Tzununa' y Caserío Jaibalito con esto actualmente atiende la cantidad de 25 escuelas de los niveles 41, 42, 43,44, 45 y 46.

1.3 Visión y misión

1.3.1 Visión

Contar con centros educativos de calidad con pertinencia cultural lingüística, a través de procesos sistemáticos de acompañamiento pedagógico y de gestión.

1.3.2 Misión

Dar acompañamiento pedagógico y de gestión permanente en los centros educativos con pertinencia cultural y lingüística, destinados a desarrollar en la niñez y juventud guatemalteca competencias para la vida en un mundo globalizado.

1.4 Estructura organizativa

1.4.1 Organigrama

Figura No. 1

Organigrama de la Supervisión Educativa Distrito Escolar No. 07-15-01



Fuente: archivo de Supervisión Educativa Distrito Escolar No. 07-15-01

1.4.2 Autoridades

- Nombre de la coordinadora distrital: Licenciada Ada Lorena Hernández Aguilar
- Nombre del asistente del coordinador: P.C. Rutilo Bartolomé Ujpán Ujpán
- Nombre de secretaria: M.E.P. Paulina Shený Porón Quiacaín

1.5 Ubicación geográfica

Imagen No. 1

Departamento de Sololá, municipio de San Pablo La Laguna, 1ra. Calle Zona 1, frente la Iglesia Católica, parte sur de la cancha de baloncesto



Fuente: Google Maps

1.6 Fortalezas de la institución

Las fortalezas que se identificaron son las que se describen a continuación:

- Se adaptan al desarrollo de la aplicación del Currículo Nacional Base.
- Visita y asistencia a la población estudiantil.

- Fortalecimiento del recurso humano dentro de la comunidad educativo.
- Recurso de documentos administrativos para el desarrollo de las gestiones necesarias.
- Uso de artículos relacionados a la gestión administrativa y educativa.
- Acceso a herramientas de desempeño.
- Acceso a herramientas de evaluación.

1.7 Limitantes de la institución

Las limitaciones que se encontraron fueron las siguientes:

- Tiempo y recurso limitado.
- Falta de capacitación sobre liderazgo.
- Falta de conocimientos sobre las funciones de un director administrativo.
- Falta de liderazgo administrativo.
- Algunos directores desconocen algunas herramientas de evaluación.
- Deficiencia en metodología lúdica para la enseñanza constructivista.
- Desorden administrativo.
- Inexistencia de áreas verdes en las instalaciones de los centros educativos.
- Inexistencia de infraestructura propia.
- Insuficiencia de equipo de cómputo.

1.8 Problemática inicial detectada

Se detectó la precaria función de un líder administrativo en directores del Distrito No. 07-15-01 de San Pablo La Laguna, del departamento de Sololá, a través del análisis del FODA, se detectó que existe la necesidad de la elaboración de un manual como herramienta personal de un director para fortalecer la estabilidad laboral del mismo y reconocer su aporte en el establecimiento, en la toma de decisiones, recurriendo a soluciones más prácticas, más positivas que puedan beneficiar y satisfacer las necesidades de la educación y de la comunidad mejorando las debilidades, como un líder administrativo profesional.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

2.1. Problemática

El problema principal detectado en la Coordinación Distrital de Educación, Distrito 07-15-01, de San Pablo La Laguna, del departamento de Sololá, en las oficinas del Sistema Nacional de Acompañamiento Educativo, SINAE, con base a las técnicas de investigación para obtener los datos requeridos y necesarios, provee un diagnóstico en donde indica que existe la precaria función de un líder administrativo en directores del distrito, generando actitudes inadecuadas para el desempeño de un buen y dedicado director en sus diferentes funciones.

2.2. FODA sistémico

Tabla No. 1

FODA

FODA Área Administrativa	Fortalezas (+) <ul style="list-style-type: none"> • Se adaptan al desarrollo de la aplicación del Currículo Nacional Base. • Establecimiento con demanda educativa. • Cuenta con el apoyo de diferentes organizaciones y de la comunidad en general. • Visita y asistencia a la población estudiantil. • Fortalecimiento del recurso humano dentro de la comunidad educativa. • Recurso de documentos administrativos para el desarrollo de las gestiones necesarias. • Acceso a herramientas de desempeño. 	Oportunidades (+) <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones a directores en la Coordinación Administrativa para la buena y efectiva utilización del material pedagógico administrativo. • Apoyo de instituciones diferentes para la capacitación de docentes y estudiantes, tanto como al conjunto administrativo. • Profesionalización de docentes y agentes administrativos. • Actividades en beneficio de la comunidad coordinados con organizaciones comunales. • Colaboración de las autoridades y de editoriales
---	---	--

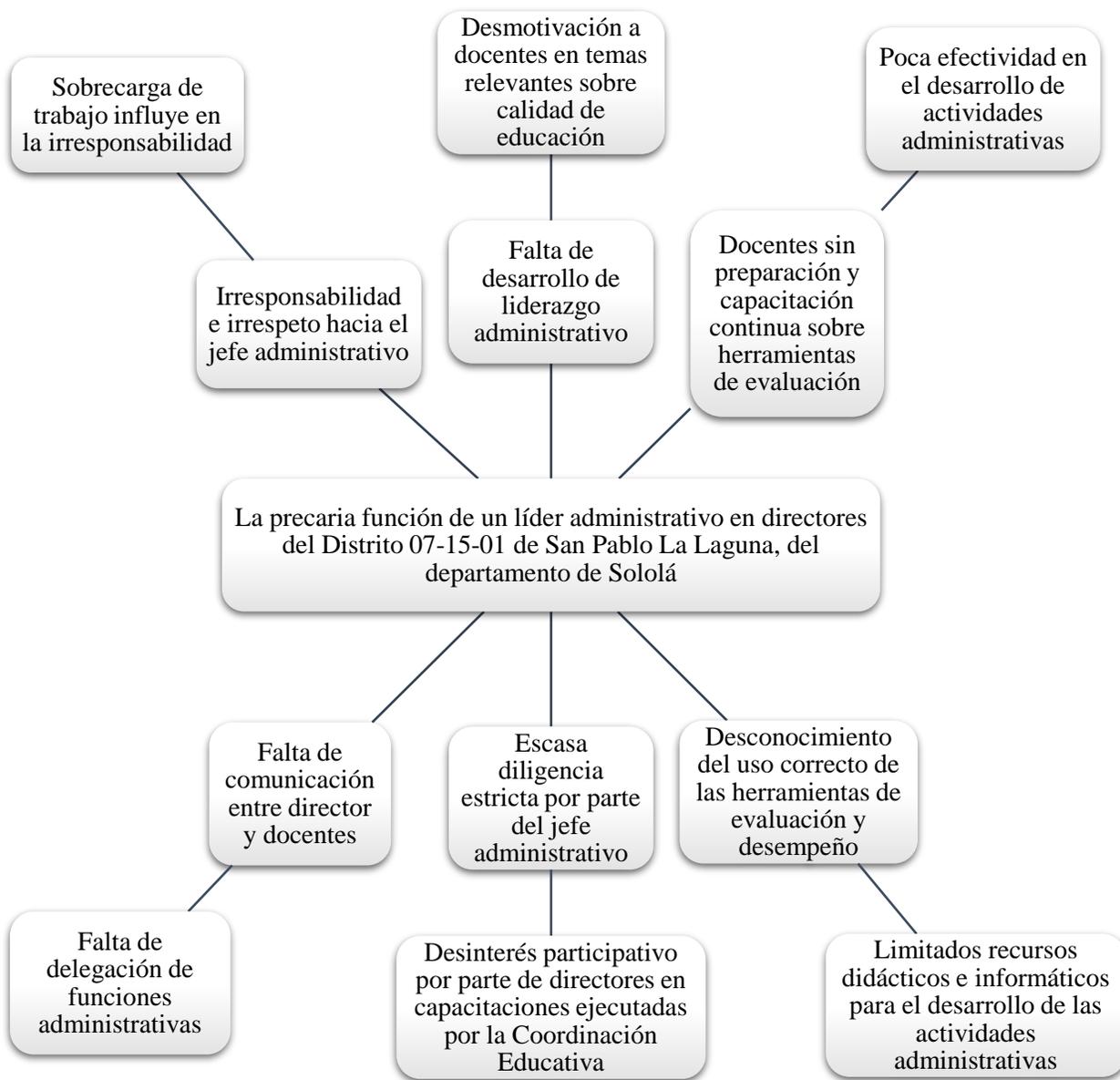
	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a herramientas de evaluación. 	escolares en la adquisición de materiales para la enseñanza desde el MINEDUC.
Debilidades (-) <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo y recursos económicos limitados, para la compra de materiales lúdicos, higiénicos y sistemáticos. • Algunos directores desconocen algunas herramientas de evaluación. • Falta de manual de funciones. • Falta de manual de desarrollo de liderazgo profesional administrativo. • Falta de capacitaciones sobre liderazgo. 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación para promover el conocimiento del uso correcto de las herramientas de evaluación y desempeño. • Capacitación sobre el liderazgo, sobre sus mitos, principios, desafíos, valores, comenzando con la preparación de un líder administrativo. • Elaboración de una propuesta factible sobre mejoramiento de toma de decisiones del liderazgo administrativo. 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación para promover el desarrollo eficaz y eficiente del docente en su área administrativa, como para utilización de recursos sistemáticos simples y movibles (celulares, laptop, cañonera). • Capacitación a docentes y directores para dar a conocer las habilidades de un buen líder y como no cometer errores siendo líder. • Impulsar el uso del manual a través de una presentación del manual.
Amenazas (-) <ul style="list-style-type: none"> • Falta de recursos sistemáticos para el desarrollo de información en las oficinas de la coordinación. • Poco interés de los directores en la participación de las capacitaciones. • Influencia de los medios de comunicación, redes sociales que distraen la atención de los directores durante el tiempo de capacitación. 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un manual de estrategias para desarrollo de un buen líder administrativo. • Mini-taller sobre la explicación de la ejecución del manual de estrategias de un líder. 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Promover la eficiencia y eficaz desarrollo de buenas relaciones laborales entre directores y docentes en taller. • Desarrollar en los docentes la ética laboral a través del manual de estrategias para un buen líder a través de darle seguimiento al mini-taller.

Fuente: elaboración propia

2.3. Árbol de problemas

Figura No. 2

Árbol de problemas

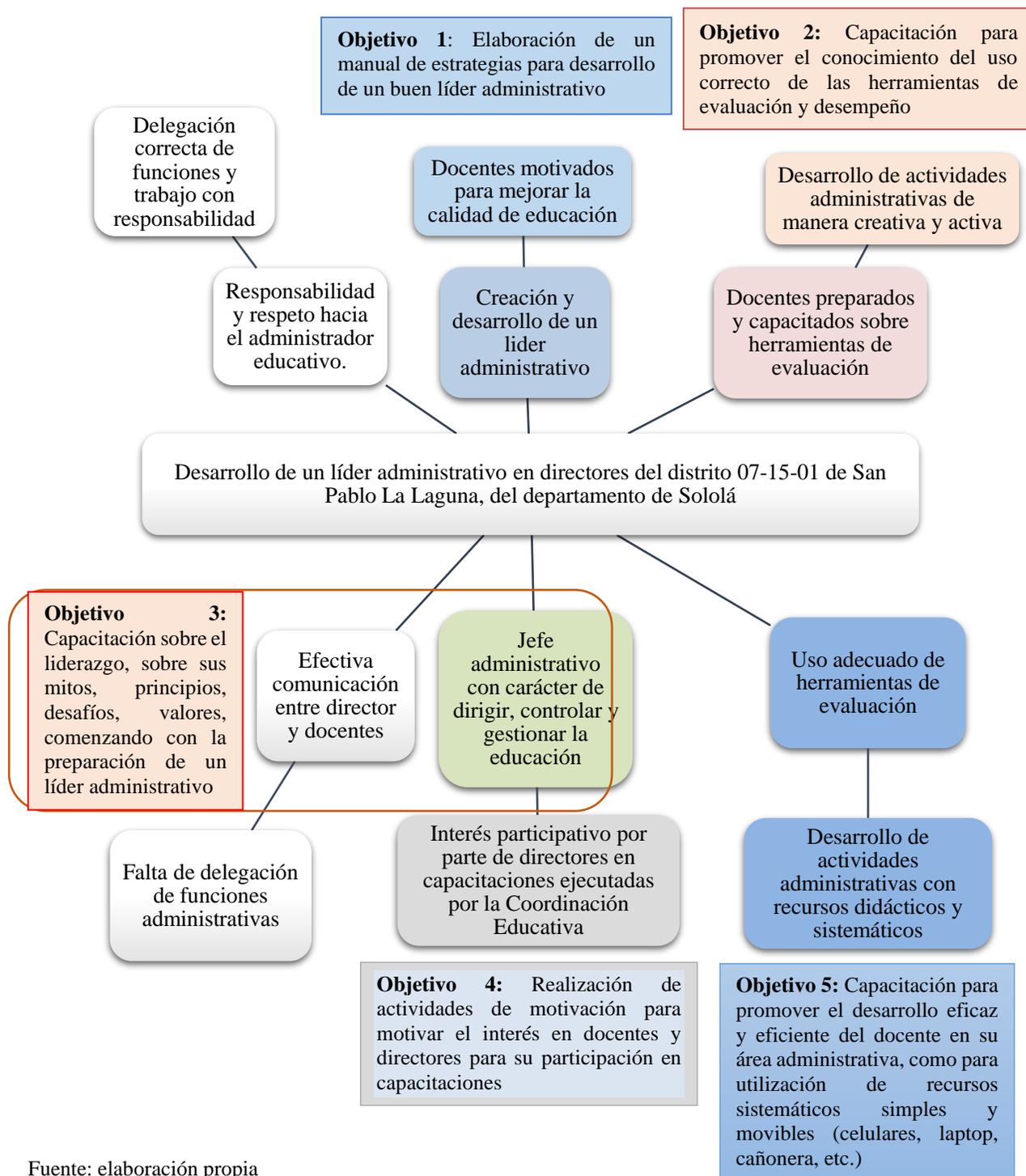


Fuente: elaboración propia

2.4. Árbol de objetivos

Figura No. 2

Árbol de objetivos



Fuente: elaboración propia

2.5. Metodología

Rodríguez (2005) indica:

Es la forma de hacer las cosas, cada actividad desarrollada implica la aplicación de un método, es la manera de elaborar investigación o de formular un escrito correctamente, implica un error, pues existen tantos métodos como actividades, cada ocasión que realizamos una actividad, por fácil o complicada que ésta sea, empleamos un método, existen métodos para leer, estudiar, enseñar, entre otros (p. 11).

Aguilera (2013) dice:

La importancia de la metodología consiste en que se avoca a estudiar los elementos de cada método relacionados con su génesis, fundamentación, articulación ética, razonabilidad; su capacidad explicativa, su utilidad aplicada, los procedimientos de control que utiliza, por ejemplo, en el trabajo empírico y el modo en que se estructura para producir resultados. Si los métodos tienen pasos, reglas y procedimientos para llevar a cabo la manipulación inteligente de la realidad categorizada como problema, la metodología se encamina a su análisis y comprensión, con el fin de verificar sus fortalezas y debilidades (p. 89).

Cheesman (2006) manifiesta:

La acción se puede definir también como la acción y el efecto de realizar actividades intelectuales y experimentales de modo sistemático con el propósito de aumentar los conocimientos sobre una determinada materia y teniendo como fin ampliar el conocimiento científico, sin perseguir, en principio, una aplicación práctica (p. 1).

Esto se implementa con un proceso de investigación y realización, para desarrollar sencillas estrategias y obtener la información correcta, datos importantes que se utilizan en la elaboración de un informe, es decir, es la recopilación de antecedentes y fundamentos para lograr la resolución de situaciones para un mejoramiento de calidad de vida dependiendo del ambiente en el que sea necesario.

La Investigación-Acción es un proceso donde se busca la información adecuada y necesaria de un tema, con el propósito de responder a ideas o preguntas que surgen desde el momento en que esa idea se vuelve un propósito de resolución. Cuando surge una lluvia de ideas, se buscan las soluciones, pues no solo de manera teórica, sino de modo práctico, indagando paso por paso cada una de las informaciones y verificando el método correcto para brindarle a la situación una alternativa de mejora.

2.5.1. Investigación

Cazau (2006) describe:

La investigación -más allá de si es científica o no lo es- es un proceso por el cual se enfrentan y se resuelven problemas en forma planificada, y con una determinada finalidad. Una forma de clasificar los diferentes tipos de investigación en general es a partir de su propósito o finalidad: fines distintos corresponden a diferentes tipos de investigación. Toda investigación, y en particular la investigación científica, tienen un determinado método y un determinado encuadre, que serán descritos en este capítulo donde además se sugiere, finalmente, un proyecto para la formación de investigadores científicos (p. 6).

Investigar es seguirle la huella a algo que se quiere descubrir, es decir, se puede acudir a que es buscar un método diferente e idea distinta de saber cómo proceder a obtener alguna información requerida, antes de lograr llevar a cabo estos pasos, se formula algún conflicto para resolverlo, del mismo modo se descubre un procedimiento de síntesis con la información encontrada o adjuntada,

proporcionándole un sentido más amplio, más breve y preciso para obtener una alternativa de solución, cabe agregar, que se afirma que la investigación amplía horizontes a los conocimientos.

2.5.2. Observación

“El método de la observación es uno de los métodos más utilizados en todas las ciencias. Para estudiar un fenómeno totalmente desconocido se observa en su ambiente natural y después, se describe con la mayor precisión posible” (Medina, 1999, p. 72).

“Podemos decir que la observación es el procedimiento mediante el cual es posible obtener información de diversos acontecimientos o hechos, siendo necesaria la utilización de diferentes técnicas que ayuden a la percepción del observador” (Medina, 1999, p. 71).

Es necesario conocer que la observación implica verificar, conocer y es la capacidad de explicar el comportamiento de los personajes principales dentro de un proceso administrativo, recolectando datos adecuados para realizar una recapitulación de las actividades ejecutadas, conociendo como se desenvuelve en su rol educativo, como en su rol de jefe para brindar la calidad de servicios.

2.5.3. Método histórico de investigación o comparación histórica

Jurado Rojas (2005) expone:

El investigador que estudia los hechos y fenómenos del presente recurre a la historia para comprenderlos y explicarlos. Este método tiene como principio que no se sujeta únicamente a lo existente, o sea, a lo visible (interpretar el fenómeno u objeto según sus ojos lo ven), sino que recurre a la historia para ver la forma y condiciones de su evolución para llegar a lo actual, a lo que es (p. 5).

En este método, como anteriormente el autor lo explicaba, se reconoce la información no solo a la información conocida como entes administrativos, sino es recurrente a seguir con la búsqueda de información, realizando preguntas directas a las demás personas, conociendo sobre como surgieron

específicamente las organizaciones, y el más esencial a conocer, la información del ente administrativo educativo, la coordinación distrital, en base a cada una de las preguntas realizadas a cada persona posible conocedor del historial del pueblo, se fue reuniendo cada información necesaria.

2.5.4. Método analítico

Lopera et al (2010) expresa:

El método analítico da cuenta del objeto de estudio del grupo de investigación que en este trabajo se ocupa, con una rigurosa investigación documental, del método mismo que orienta su quehacer. Este método, empleado particularmente en las ciencias sociales y humanas, se define en el libro como un método científico aplicado al análisis de los discursos que pueden tener diversas formas de expresión, tales como las costumbres, el arte, los juegos lingüísticos y, de manera fundamental, la palabra hablada o escrita (p.1).

Gutiérrez- Sánchez (1990) citado por Maya (2014) dice: “Este método es útil cuando se llevan a cabo trabajos de investigación documental, que consiste en revisar en forma separada todo el acopio del material necesario para la investigación” (p.133). En este proceso es para poder crear una documentación completa de la investigación, es requerido que se pueda conocer qué y cómo es analizar una investigación a profundidad, en ello se debe conocer los puntos base de realización, los cuales son entender, criticar, contrastar, incorporar, escuchar, intervenir, interpretar, intuir, y demás procesos más para hacer que cada una de las ideas reunidas proporcionen un pensamiento con el que se pueda imaginar una solución o respuesta a algo para fundamentarlo en su complejidad y hacerlo breve y preciso.

2.5.5. Investigación subjetiva

Capote González (1994) indica:

Consideramos que la causa fundamental de la irrupción de la subjetividad como problema de estudio en las investigaciones sociales actuales, responde a una necesidad concreta; la de hacer evidente y dar justo valor a la participación de algunos elementos de naturaleza diferente de los considerados tradicionalmente como determinantes objetivos del comportamiento humano, y que tienen una probada importancia en la determinación y conformación de la Realidad Social. Se trata con ello de sopesar el valor determinístico de lo objetivo y lo subjetivo en situaciones específicas donde interviene la actuación de los seres humanos (p. 3).

En esta metodología es comprensible que se requiere de una investigación desde la de evidenciar o valorizar la participación activa de un individuo, por ende, se considera la información desde un comportamiento humano o desde las observaciones realizadas en el entorno, conociendo directamente lo que surge, los cambios que se crean, lo que se observa y lo que conforma la realidad social y cómo se comienza con propuestas de soluciones, como todos los conformantes de su comunidad de trabajo puede dar a conocer el respeto y cumplimiento de órdenes por parte del ente administrativo.

2.5.6. Método de síntesis

Martínez (2014) citando a Vértice (2008) dice:

La construcción de algo a partir del estudio de todos los elementos de una lectura por separado. Normalmente se dice reducir un texto, en otras palabras, es una explicación abreviada que una persona escribe para comprender, con la consecuencia de extraer información de una determinada lectura que soluciona tener una memorización a largo plazo este proceso se realiza con la pre-lectura y luego con la lectura reflexiva para comprender los significados de las palabras que se leen. La síntesis facilita al estudiante estudiar obras que son demasiado extensas en un sumario, la síntesis siempre debe escribirse en forma de narración, en la síntesis el lector

logra opinar y darle forma, cambiar el orden del texto según sus ideas, sin olvidar lo que quiere dar a entender el autor original (p. 9).

Todo el proceso de análisis de un tema se complementa con la información obtenida, con base en ello se estructura cada idea, se crea una síntesis permitiendo que cada complemento sea un hecho investigado, por lo que cada uno se razona y al momento de realizar esta acción, se logra un nuevo conocimiento adhiriéndole un mejor aprendizaje.

2.6. Técnicas

Rodríguez (2005) dice:

Esta es en nuestra materia un sistema de supuestos y reglas, que permite hacer bien una cosa, son los recursos de los cuales dispone el investigador para recabar información. La técnica es la manera de realizar los pasos del método y busca el desarrollo más eficiente las aptitudes; es decir, ayuda a hacer las cosas (p. 11).

En este punto, da a conocer que las técnicas son un modo de llegar a la meta que se requiere llegar, es decir, que son alternativas claves que llegan con procesos por procesos, con la finalidad de llegar a un objetivo específico que alcanza brindar soluciones o resultados requeridos en una investigación.

2.6.1. Técnica de observación directa

González (2005) indica que la observación, cuando es directa, “adquiere rasgos más relevantes si es efectuado en la localidad o entorno en que los alumnos (as) viven. Este es el campo fructífero para desarrollar en ellos objetivos inherentes a la formación de sentimientos de pertenencia, identidad y nacionalismo” (p. 104).

En la observación, es requerido que la misma persona pueda tener un tiempo de control, conociendo y verificando que a quien observe lo evalúe en su trabajo como en lo que hace, tanto en los instrumentos, técnicas, metodologías que utilice, no solo para evaluarlo, sino para aprender de ello, del mismo modo este proceso de observación trata de estar directamente con el objeto de observación, con la finalidad de que el proceso sea más fácil conociendo los procesos y resultados a esperar.

2.6.2. Preguntas de investigación

Sala Roca (2014) describe:

Las preguntas de investigación deben ser claras, sin ambigüedades o dobles sentidos. Y deben ser formuladas sin errores sintácticos, gramaticales u ortográficos: Las preguntas de investigación deben poder ser comprendidas por cualquier académico o profesional. Se recomienda comprobar que otros colegas que no estén involucrados en el estudio comprenden claramente la pregunta (p. 4).

En este proceso se conocen las respuestas a inclinaciones dudosas, en las que no hay una refutación concreta. Al momento de plantearlas, es necesario reconocer el tema eje para relacionarlo con su labor administrativa, por lo tanto, el estudio crea un análisis de conducción a un resultado, donde cada administrador tuvo que responder sobre cómo manejaba su institución, como qué actitudes tomar al momento de ser un ente decisivo, para conocer sus habilidades como director.

2.6.3. El resumen

Maya (2014) manifiesta:

Resumir significa rehacer en forma sucinta una idea, un párrafo o un capítulo, de manera fiel al texto leído. El primer paso para hacer un resumen consiste en leer el texto las veces que sea necesario para comprenderlo lo mejor posible. Posteriormente se localizan las ideas centrales que plantean el autor y aquellas que le sirven de apoyo. Lo importante es comprender lo que se

está leyendo, de tal manera que, al reconstruir la idea del texto o párrafo leído, lo hagamos con nuestras propias palabras, evitando en lo posible utiliza el lenguaje del autor, excepto en aquellos casos en que se trate de conceptos muy definidos y precisos donde es necesario recurrir a la cita textual o bien señalar la fuentes e información consultada (p. 41).

Cortés (2011) expone:

Un resumen es una representación abreviada del contenido de un texto, es decir, es un escrito que se construye a partir de otro y consiste en extraer lo que consideramos más importante de un tema. El propósito del resumen es informar y por tal motivo no emite opiniones, juicios del valor e interpretaciones (p.1).

Con esta técnica se rehace de manera escrita las actividades relacionadas a un determinado tema, el resumen de actividades realizadas por el ente administrativo, de la mano con las preguntas, donde se suscitan las ideas de manera congruente, como un proceso continuo, conociendo qué funciones desempeña.

2.6.4. Mapas conceptuales

Aguilar (2006) dice:

El mapa conceptual, por su aspecto visual, se parece a otras formas de representación gráfica como las redes semánticas, mapas mentales, cuadros sinópticos, diagramas de flujo y algunas otras más. Existen, sin embargo, importantes diferencias entre el mapa conceptual y otras técnicas de representación, una de ellas es la teoría cognitiva y educativa que lo sustenta. Otra distinción son los procesos cognitivos y de aprendizaje que supone la elaboración de un mapa conceptual y que es de una complejidad distinta (no se confunda con dificultad) respecto a otras formas de representación. El mapa conceptual es una red de conceptos ordenados

jerárquicamente, esto quiere decir que los conceptos de mayor generalidad ocuparan los espacios superiores. El mapa conceptual puede ser elaborado a partir de un texto, como notas de clase, para ordenar y representar los conocimientos que las personas tienen respecto a un tema o para representar conocimientos y teorías. La jerarquía de los conceptos depende muchas veces del contexto o tema del mapa conceptual, es por esta razón que un mismo concepto puede ocupar lugares distintos en diferentes mapas conceptuales (p. 62).

Jurado (2005) expresa:

El mapa es un instrumento para aprender rápidamente, no solo útil para organizar las ideas con vistas a convertirlas en una redacción, sino también para entender mejor un artículo o escrito en general. El autor de una tesis o tesina debe determinar su objetivo de investigación como tarea previa a la iniciación de la misma. En general, se sugiere tomar el tiempo necesario para seleccionar un tema, para luego establecer los subtemas. Iniciar una lectura preliminar de un tópico y evaluar el contenido, y consultar otras referencias. Si este tema se considera de interés. Se debe comentar con algún profesor y después iniciar la investigación (p. 35).

Los mapas conceptuales son cuadros que presentan las ideas que se generaron al momento de conocer las funciones concretas y directas de un administrador, por ende, se manifiestan al momento de realizar el árbol de objetivos, árbol de problemas, para realización de un análisis completo de las opiniones.

2.6.5. Técnica de investigación documental

Jurado (2005) opina:

Esta formalidad tiene como propósito situar el problema de la tesis dentro de un marco teórico y/o práctico, así como averiguar qué investigaciones se han realizado, como se han hecho y que

instrumentos se han empleado para ello. Por su parte, el fin de la revisión de la literatura consiste en detectar y obtener información y consultar bibliografía y otros materiales que pueden ser útiles para alcanzar el objetivo del estudio (p. 38).

Esta técnica es un proceso que se enfoca en investigar un tema en específico con documentos que respalden el tema esencial, da a conocer las necesidades de saber y aprender, esta técnica es como un medio eficaz para adquirir la información correcta y completa, tanto ampliar conocimientos donde se aprende organizarla como simplificarla en un solo resumen escrito al cual se le puede plasmar como documental.

2.6.6. Encuesta

García (1993) manifiesta:

Es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población (p. 147).

La encuesta es un método de recolección de datos, que funciona ampliando conocimientos y utilizando una muestra de toda una población, en este caso para indagar cómo ser líderes administrativos y cómo manejar las funciones en el área de trabajo.

2.6.7. Técnica de la argumentación

“Argumentar es interaccionar, estructurando textualmente unos argumentos con la fuerza elocutiva de su discurso. Donde todo argumento requiere de una operación mental para llegar a unas conclusiones mediante la construcción textual que realiza el sistema gramatical y el sistema retórico” (Carrillo Guerrero, 2007, p. 289).

Ducrot y Anscombe (1993), citado por Haidar (1999) indican:

La argumentación es un rasgo constitutivo de numerosos enunciados que orientan al interlocutor hacia un tipo de conclusión; esto no implica que puedan ser sacadas conclusiones de los enunciados que no se refieren a su valor argumentativo. La estructura argumentativa propia de una retórica integrada trata de la orientación interna de los enunciados para tal o cual tipo de conclusiones, orientación que no es deducible del contenido informativo, sino de la estructura lingüística misma (p. 81).

Esta técnica consiste en que cada una de las investigaciones realizadas se debe argumentar paso por paso, idea por idea, para la elaboración de un documento referido como un diagnóstico para la institución, luego conforme a la información obtenida con los entes administrativos, como con las personas relacionadas a educación (docentes y directores), se estipule en el mismo documento el diagnóstico a la institución.

2.7. Instrumentos

Cerda (1991) describe:

El instrumento resume en cierta medida toda la labor previa de una investigación que en los criterios de selección de estos instrumentos se expresan y reflejan las directrices dominantes del marco, particularmente aquellas señaladas en el sistema teórico, (variables, indicaciones e hipótesis) para el caso del paradigma empírico-analítico y las fundamentaciones teóricas y conceptuales incluidas en este sistema (p. 235).

El instrumento es un medio en el que se conocen los resultados de una investigación, es una herramienta para conocer datos o mediciones correspondientes a una investigación. En este caso,

al momento de aplicar cada instrumento, se verificó su función para poder reconocer si la información obtenida es la correcta.

2.7.1. FODA Sistémico

Ponce (2006) dice:

El análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que en su conjunto diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa; es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada (p. 2).

Un análisis FODA es conocer las estrategias necesarias de una organización para obtener resultados desde posibilidades mejorables, por ende, esta herramienta da a conocer sobre las fortalezas y oportunidades en sus aspectos positivos, y en sus debilidades y amenazas entre los aspectos negativos.

2.7.2. Entrevista

ITSON (2006) indica:

Es una técnica orientada a establecer contactos directo con las personas que se consideren fuente de información. A diferencia de la encuesta, que se ciñe a un cuestionario, la entrevista si bien puede soportarse en un cuestionario muy flexible, tiene como propósito de tener información más espontánea y abierta, durante la misma, puede profundizarse la información de interés para el estudio (p.6).

En este proceso es en el contacto directo con una persona, en el que se puede obtener desde sus gestos y expresiones algunas pistas para el análisis. Se realizan preguntas directas y rápidas, con respuestas precisas y breves del informante, es decir, que la misma persona que pregunta, tiene su

generalización de preguntas escritas en una guía y de ellas las responde la otra persona, de manera inmediata.

2.7.3. Banco de información

Maya (2014) expone:

El acceso rápido, por medio de la computadora, a la información que proviene de diversas fuentes, tanto nacionales como extranjeras, agiliza enormemente el trabajo del investigador durante la etapa de recopilación de información. Los bancos de información constituyen archivos computarizados donde se almacenan los resúmenes y datos bibliográficos de artículos, libros, monografías, etc. (p. 43).

En este instrumento, lo esencial de obtener información y almacenarla, es que se agiliza la recuperación de datos cuando la persona que investiga los necesita para su análisis.

2.7.4. Diario de campo

Valverde (1992) dice:

El diario de campo puede definirse como un instrumento de registro de información procesal que se asemeja a una versión particular del cuaderno de notas, pero con un espectro de utilización ampliado organizado metódicamente respecto a la información que se desea obtener en cada uno de los reportes, y a partir de diferentes técnicas de recolección de información para conocer la realidad, profundizar sobre nuevos hechos en la situación que se atiende, dar secuencia a un proceso de investigación e intervención y disponer de datos para la labor evaluativa posterior (p. 309).

Es muy importante conocer que, como trabajadores investigadores, se tiene la necesidad de solucionar conflictos, problemas, situaciones donde se pueda obtener una alternativa fácil o una

solución práctica, con base en ello se tenderá a olvidar en ocasiones qué sucede, en este caso, el diario de campo facilita y ayuda a recordar y recolectar información de manera continua. El diario es como una herramienta que se utiliza para ampliar algún tema en específico, en este caso para el diagnóstico institucional de la Coordinación Distrital; en su utilización es esencial manejar la información adecuada y requerida, sobre cómo se trabaja en una administración educativa superior.

2.8. Informantes

“Son aquellas personas que, por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios” (Robledo , 2009, p. 1). El informante es aquella persona que brinda información, siendo parte de la investigación desde el momento en que se hace objeto de conocimiento, por ende, se le define como una persona que cumple con criterios para aportar datos sobre el desarrollo de las actividades.

El propósito es reunir la información necesaria y adecuada, todo correlacionado y coherente, la cantidad de informantes no es esencial, sino la información que brindan. Según las investigaciones y el tipo, se desarrolla la información desde fuentes varias, por ende, fue requerido abocarse a los actores principales, entes administrativos, entes de comunidad educativa en general, como la comunidad en sí, con los cuales el empleo de los instrumentos como métodos y técnicas fue de modo habitual durante la realización de la práctica.

Los siguientes fueron los informantes desde el área de coordinación coordinadora distrital como unidad principal (Licda. Ada Lorena Hernández Aguilar), tanto como el personal que labora en esta institución, como la comunidad educativa en general (directores, docentes y estudiantes).

2.8.1. Fuentes primarias

Eco (1991) citado por Maya (2014) explica que “Las fuentes primarias son los escritos del autor sobre una investigación. Las otras consisten en todos aquellos documentos que fueron elaborados por otras personas (p.37).

“La fuente primaria es la que proporciona datos de primera mano, es decir, constituye una información en sí misma (Garza , 1988)” (Maya, 2014, p. 37). En estas fuentes son aquellos textos como enciclopedias, tratados, textos, diccionarios, compilaciones, argumentaciones y libros de editoriales. Además, series, revistas, monografías, boletines, folletos, tesis y manuscritos cortos.

2.8.2. Fuentes secundarias

“La fuente secundaria proporciona información acerca de dónde y cómo encontrar as fuentes primarias. Para estos mismos autores, las fuentes se clasifican en; catálogos y reseñas bibliográficas (Garza ,1988)” (Maya, 2014, p. 37).

En este tipo de fuente se tratan alternativas facilitadas desde información de autores directos, del mismo modo, en la actualidad, las fuentes secundarias son los considerados medios de comunicación, tanto como medios de investigación informativa desde un sitio web.

2.9. Resultados del diagnóstico institucional

Según Duarte (2007)

Este apartado presenta los resultados del proceso de investigación a través de sus dos momentos; al final de cada momento se presentan los aportes a la investigación general y para terminar la integración de los resultados, para dar paso a las conclusiones en los últimos capítulos” (p. 1).

Arteaga y González (2001) explican:

El término de diagnóstico situacional se usa para hacer referencia al tipo de diagnóstico útil para la programación social. Por lo que se define una estrategia de capacitación metodológica que parte de la categoría “situación” y establece tres momentos para la elaboración del diagnóstico: conceptualizar, configurar el objeto de intervención y delimitar la situación (p 87).

La recolección de datos parte desde las investigaciones realizadas, con cada una de las técnicas, con cada uno de los métodos ejecutados como instrumentos pasados a los entes administrativos y comunidad educativa que conforman la Coordinación Distrital, Distrito No. 07-15-01 de San Pablo La Laguna, incluyendo los municipios de San Marcos La Laguna, aldeas de Santa Cruz La Laguna, ubicados en el departamento de Sololá.

Mediante los instrumentos utilizados, comenzando desde el FODA Sistémico se puede conocer sobre las fortalezas de la institución, lo que ofrece para la mejora de la calidad de educación de los estudiantes como la calidad de preparación de los docentes, tanto a nivel académico como a nivel laboral.

Con estos estudios se logra conocer la situación actual de la administración de las escuelas de los municipios y los casos que pueden presentarse, según los hallazgos en la misma institución como en las demás instituciones educativas, se ve que las entidades administrativas siendo los entes superiores, no conocen sus obligaciones en específico, o que en ciertos puntos que son los más afectados al momento de hallarse en situaciones importantes.

Se observó que no existe un acompañamiento específico, aunque la misma organización es llamada Sistema Nacional de Acompañamiento SINAIE, esto ha provocado en los docentes una relación negativa desde la coordinación, entre directores con docentes, la relación laboral no es ejemplar entre todos los docentes, hace falta el desarrollo de valores éticos y morales.

El propósito de la creación de una propuesta es para la efectiva creación de un manual sobre estrategias administrativas sobre el liderazgo profesional, con la finalidad de que los líderes sean mejor desarrollados, así mismo identificando un líder real sin la necesidad de que sea la entidad administrativa. Así mismo, reconocer cuales son las erróneas gestiones que se han generado para una mejor relación laboral, por ende, en el mismo manual de la propuesta, se enfoca sobre el desarrollo de capacidades, actitudes, aptitudes de un buen líder administrativo, todo con la finalidad de crear de la mejor manera una organización unida, mejor convivencia, administración estricta, como administración organizativa, responsable y competitiva, tanto en brindarle a los docentes la preparación adecuada y jerárquicamente, que brinden una educación con calidad en sus establecimientos, transformándose en el cambio de su comunidad y sociedad en general.

La relación laboral entre empleados es un enfoque importante, ya que desde ese paso hace indispensable que la organización se considere íntegra, con capacidades de desarrollo con valores éticos y morales, en determinado momento se llega a considerar que mientras hay buena relación, los estudiantes crean mejores relaciones entre compañeros, como respeto mutuo entre docentes-estudiantes, estudiantes-director, director-docentes y con toda la comunidad educativa.

Capítulo 3

Marco teórico

Según los hallazgos analizados y encontrados en el FODA sistémico, se halla la problemática de la precaria función de un líder administrativo en directores del Distrito 07-15-01, de San Pablo La Laguna, del departamento de Sololá, de acuerdo a ello se plantea la siguiente propuesta: Manual de estrategias para el desarrollo de un líder administrativo con directores del Distrito 07-15-01 del municipio de San Pablo La Laguna del departamento de Sololá.

3.1. Manual

“Es un documento que contiene en forma ordenada y sistemática, información y/o instrucciones sobre historia, políticas, procedimientos, organización de un organismo social, que se consideran necesarios para la mejor ejecución del trabajo” (Duhalt, 2007, p.20).

Palma (2005) citado por Vivanco (2017) explica:

El manual de procedimientos es un documento del sistema de Control interno, el cual se crea para obtener una información detallada, ordenada, sistemática e integral que contiene todas las instrucciones, responsabilidades e información sobre políticas, funciones, sistemas y procedimientos de las distintas operaciones o actividades que se realizan en una organización (p. 249).

“Los manuales de procedimientos son una herramienta eficaz para transmitir conocimientos y experiencias, porque ellos documentan la tecnología acumulada hasta ese momento sobre un tema (Torres, 1996)” (Vivanco, 2017, p. 249). Es decir, que un manual reúne toda la información necesaria de una investigación para fundamentar y obtener ideas necesarias, así mismo avalar la investigación dándole uso y funciones a este documento al momento de definir el tema en

específico en el que se va a tratar, por ende, un manual se define como un documento auxiliar de una investigación para completarlo, con actividades o documentos.

3.2. Estrategias

Mintzberg (1987), citado por Montoya (2009) define:

La palabra estrategia consiste en concebirla como un plan, el cual en sus palabras es una serie de cursos de acción conscientemente pretendidos a manera de guía, con los cuales interviene o interactúa sobre una situación. Los planes, en su opinión, poseen como características que son desarrollados conscientemente y sobre la base de un propósito, además de realizarse de manera anticipatoria a las acciones para las cuales aplican (p. 25).

“La estrategia es (...) la adopción de cursos de acción y la asignación de recursos necesaria para llevar a cabo estas metas” para concluir que es primero la estrategia y luego la estructura”. (Chandler, 1962, p 13).

Contreras Sierra (2013) dice:

La estrategia se constituye en un aspecto muy importante en las decisiones que deben tomar las personas que tienen a cargo la gestión de una organización, en la que hay recursos de todo tipo que deben ser utilizados en forma óptima para cumplir con las políticas y metas trazadas. Asimismo, la estrategia es una apuesta en un mundo globalizado en el que las empresas luchan por lograr mantenerse en el mercado utilizando todas las herramientas que poseen, estableciendo políticas flexibles y agresivas de gestión que les permitan posicionarse y tener continuidad en el futuro (p.153).

Por lo tanto, la estrategia es una manera de obtener la información necesaria, con los recursos necesarios, asimismo para estructurar de manera que se obtenga la información que se quiere, es decir, a través de una planeación amplia y conjunto de reglas, que intervienen e interactúan sobre el plan realizado.

3.3. Desarrollo

Sunkel y Paz (1977) citados por Mújica, Norbis y Rincón (2010) explican:

El desarrollo es concebido como un proceso de cambio social, deliberado, cuyo objetivo último es la igualación de oportunidades sociales, políticas y económicas, tanto en el plano nacional como en las relaciones con otras sociedades avanzadas, que coloca el acento en la acción, en los instrumentos de poder político y en las propias estructuras de poder para la orientación, eficacia, intensidad y naturaleza del cambio (p 300).

El desarrollo es expresado como un proceso en el que la sociedad crece, pero de lo contrario si es expresado de manera documental, es una adquisición de mejoras en los conocimientos, para una mejora en calidad de vida, como en calidad profesionalizada, o una calidad de progreso intelectual.

3.4. Líder

Avenecer (2015) explica:

La personalidad del líder en un grupo: un buen instructor debe entender que un grupo es heterogéneo, pues, aunque se trate, por ejemplo, de un grupo de vendedores de la misma edad, escolaridad y función, hay diferencias profundas en lo que toca a la personalidad y capacidad de cada uno de ellos. El instructor debe entenderlo de esa forma, por tanto, tratar a cada persona según sea necesario. Los instructores deben estar preparados para hacer frente a aquel que no

quiere contribuir o demuestra descontento y agresividad, o bien, para activar a la persona pasiva, a aquel elemento que está presente físicamente, pero que no les brinda su atención (p. 15).

Además, Avenecer (2015) agrega:

Los líderes cambian su estilo para adecuarse a un clima en particular. Es decir, si es de ignorancia, los individuos cambian su conducta y emplean la información para liderar. Por otra parte, si es de frustración, los individuos se vuelven más sociables y positivos. Por ello, las personas que están dispuestas a cambiar su conducta y que tienen la capacidad de desempeñar los seis estilos de liderazgo deben ser líderes eficaces (p. 19).

Goleman (2005) explica:

Aquellos líderes que han logrado dominar cuatro o más estilos –en especial el orientativo, el democrático, el afiliativo y el formativo– tienen el mejor clima y desempeño de negocios posibles. Y cuando es necesario, los líderes más eficaces cambian flexiblemente entre los estilos de liderazgo. Aunque eso suene desalentador, fuimos testigos de ello más a menudo de lo que usted podría imaginar, tanto en grandes corporaciones como en pequeñas empresas de creación reciente, tanto por parte de maduros veteranos que podían explicar cómo y por qué lideran, como por parte de emprendedores que afirman liderar por mero instinto (p. 35).

Carmona (2013) dice:

Es imposible ser Líder de Proyecto si no se es líder o se ha desarrollado esa capacidad de liderazgo centrada en conseguir que la gente esté motivada y dirigirlas por el camino correcto hacia el objetivo común del proyecto, sin ser impositivo y más bien persuasivo. Debe saber delegar tareas, pero no la responsabilidad que conlleva la dirección del proyecto, sin ejercer una

concentración de poder para no caer en la figura de jefe al que tal vez sus subordinados obedezcan, pero no compartan objetivos ni se sientan comprometidos (p. 6).

Un líder sabe cómo llevar de la mano a su equipo, conoce las habilidades, capacidades, aptitudes, logros, destrezas y ventajas de cada uno y las propias, pues genera una reproducción de liderazgo que contribuye a desarrollar mejor las relaciones entre trabajadores como entre personas que tienen más influencia con otras, pues se balancean los cambios.

El liderazgo es una manera de desarrollar habilidades, en cuanto a ser un líder consciente y reconocido, es necesario saber sobre suficientes principios y valores, estando en una posición de líder, no es específicamente ser un jefe o un superior, sino saber dominar desde uno mismo lo que es el control, la paciencia y ser sabios en lo que se dice y se hace.

3.5. Administrativo

Castrillón (2014) describe:

Por acto administrativo se entiende todo comportamiento orientado hacia la organización y coordinación de actividades de trabajo, con arreglo a fines por los cuales se ha procurado bienestar y progreso de las sociedades a través de la historia de la humanidad como, por ejemplo, las realizadas para la construcción de las grandes obras de ingeniería en la antigüedad. Por pensamiento administrativo, se identifica al grado de racionalidad con el que se han formalizado científicamente las prácticas laborales orientadas hacia el desempeño productivo (p.13).

Castrillón (2014) agrega:

El enfoque de la Administración está basado en considerar a las organizaciones como sistemas socio-técnicos, debido a que los referentes científicos que mayor influencia han ejercido en su

constitución, provienen de la Teoría y el Pensamiento de Sistemas. Este enfoque marca un énfasis por la modelación de los sistemas, lo que resulta fundamental para el diseño, gestión y desarrollo de las organizaciones (p.15).

Castrillón (2014) finaliza:

La Administración tiene por objeto la salud y el buen funcionamiento del cuerpo social a través de las diferentes operaciones de la empresa, tales como: 1. Técnicas: producción, transformación, fabricación 2. Comerciales: compras, ventas, intercambios 3. Financieras: captación y gerencia de capitales 4. De seguridad: protección de los bienes y de las personas 5. Contables: inventarios, balances, precio de costo, estadística 6. Administrativas: previsión, organización, dirección, coordinación y control (p.19).

Torres Valdivieso y Mejía (2006) expresan:

La administración como campo de conocimiento está conformada por la teoría organizacional, la dirección estratégica y el comportamiento organizacional –conocimientos cuya aplicación se encuentra en la definición de las actividades organizacionales, tanto en sus niveles gerenciales como en los operativos–. Posiblemente cobre sentido hablar del campo de conocimiento de la gerencia, en la medida en que la administración, como un campo de conocimiento general, tiene aplicaciones en diferentes ámbitos (p.116).

Por ende, la función administrativa es una manera de mantener la organización dentro de una institución, no solo para brindar efectos de control, sino de brindar servicios de calidad.

3.6. Director

González (2003) citada por Collado (2012) dice:

El director se convierte en un agente mejor preparado que el de los primeros modelos, que lejos del carácter autocrático de los años 50, comparte liderazgo con su equipo. Un director que se enfrenta a situaciones problemáticas continuas y diferentes, no solo de índole académica sino también de carácter conflictivo. Un director que con la finalidad de solucionar la diversidad de retos diarios que se presentan, debe liderar un proyecto en el que debe hacer partícipes al resto de agentes escolares, convirtiéndose en un líder de líderes (p 13).

El director cumple básicamente dos bloques de tareas: “una administrativa-económica, y otra de representación institucional y mantenimiento de la disciplina. Aunque debe supervisar la programación, no tiene poder sobre decisiones pedagógicas, además, sus profesores forman parte de un cuerpo de funcionarios y no dependen de él” (Collado, 2012, p. 21).

Tobón (2013) expresa:

El perfil del director escolar es entendido como la descripción de las competencias esenciales que la persona que dirige una institución educativa necesita desarrollar continuamente para resolver los problemas propios de la gestión directiva que consiste fundamentalmente en liderar y acompañar los procesos de formación integral tanto de los estudiantes como de los diferentes actores implicados en ellos mediante un trabajo colaborativo, de acuerdo a un proyecto ético de vida y con actitud emprendedora para la construcción de la sociedad del conocimiento (p.172).

Hernández (2006), citado por Ruíz (2012) describe que “dirección es llevar a cabo actividades mediante las cuales el administrador establece el carácter y tono de su organización. Valores, estilo,

liderazgo, comunicación, motivación” (p 11). Y agrega que la dirección es “la aplicación de los conocimientos en la toma de decisiones; para la discusión de este papel se debe saber el comportamiento de las personas, como individuo y como grupo de manera apropiada y poder alcanzar los objetivos de la organización” (p.6).

Cabe agregar que un director es el responsable de velar de que todos personajes que brindan la enseñanza dentro de su establecimiento deban realizarlo con calidad, del mismo modo que estén preparados, por lo que el director tiene el rol de administrar la organización, no para el beneficio de los personajes principales, sino de la misma institución sea considerado como un medio de creación de líderes funcionales, tanto como de personas que manejan la administración de modo responsable.

3.7. Liderazgo administrativo

Castillo (2005), citado por Freire (2014) indica:

El liderazgo administrativo consiste en que el director se hace cargo de la fase operacional de la institución educativa, lo que conlleva las responsabilidades referidas a la planificación, organización, coordinación, dirección y evaluación de todas las actividades que se llevan a cabo en la escuela. Un buen dominio de estas competencias permite realizar de manera eficaz las tareas y prácticas administrativas encaminadas hacia el logro de los objetivos institucionales (p. 13).

“El liderazgo es tener la responsabilidad de tomar las decisiones acertadas, en el momento oportuno, trasmitirlas con estímulo, consiguiendo el apoyo del entorno laboral logrando su compromiso en el proceso, alcanzando así los objetivos específicos” (Laborda, 2014, p. 32).

“Los líderes son parte de la acción y comparten los riesgos y recompensas de la puesta en marcha del plan estratégico que han creado. Asumen tanto la responsabilidad de los fracasos como de los éxitos”. (Laborda, 2014, p. 35).

Si se habla de liderazgo administrativo, se hace referencia a las responsabilidades del director escolar, llevándole dirección al establecimiento de manera eficaz y eficiente, pero de un modo que pueda crear cambios o transformaciones a todos los logros de la institución generando calidad de administración, es una manera centrada a las practicas positivas con el incremento de conocimiento de los directores para mejorar sus habilidades laborales en sus establecimientos, del mismo modo satisfaciendo las necesidades de todos los que conforman la comunidad educativa.

Capítulo 4

Propuesta

4.1. Nombre de la propuesta

Manual de estrategias para el desarrollo de un líder administrativo, con directores del Distrito 07-15-01 de la coordinación técnica administrativa, del municipio de San Pablo La Laguna, del departamento de Sololá.

4.2. Introducción

La propuesta en desarrollo se efectúa en base a las investigaciones realizadas con las informaciones adecuadas proporcionadas por los directores y coordinadora técnica administrativa del Distrito 07-15-01 del municipio de San Pablo La Laguna, del departamento de Sololá, conociendo e identificando aspectos que se requieren mejorar para brindar una calidad educativa en cada establecimiento, por ello se elabora e implementa el manual de estrategias que permita el crecimiento de un director activo, participativo, innovador, creativo, que delegue funciones en unión, trabajo en equipo de modo que crea cambios en su institución, generando el desarrollo de sus habilidades, como de su equipo laboral.

En esta propuesta de desarrollo, cada director encuentra la definición de liderazgo y/o líder, los errores de un líder administrativo, capacidad de coordinación y colaboración de un líder, las cualidades de un líder administrativo, secretos de un buen líder, formas de desarrollar habilidades de liderazgo, clasificación de liderazgo, cómo ser un buen líder, 10 competencias necesarias para un buen líder, estilos de liderazgo, acciones que convertirán en un buen líder, 10 formas de aplicación del liderazgo, desarrollo de liderazgo, los fundamentos legales con decretos, responsabilidades, funciones de un director y las normas de convivencia escolar, en cada uno de los puntos se detalla la información para tener la función de ser un guía o moderador de prácticas administrativas.

4.3. Justificación

Al momento de estar en los procesos de investigación y recolección de información, en práctica profesional, coordinación distrital, Distrito 07-15-01 del municipio de San Pablo La Laguna, del municipio de Sololá con directores de cada establecimiento, se manejan informaciones distintas que denotan el conocimiento mínimo del liderazgo y el crecimiento de uno, puede en algún momento no ser acoplado a las modalidades de trabajo de cada docente, sin embargo esta activo a ser un guía de mejoramiento en sus labores.

Cabe agregar que, en el momento de la presentación de la propuesta, fue aceptada, aun siendo que otros directores no lo creen necesario por su propia modalidad de manejo de su institución, pero no todo docente piensa del mismo modo que otro, este manual beneficia a los establecimientos para que al momento en que algún administrador técnico requiera de preparación, este manual es indispensable para su resurgimiento, para generar cambios en la calidad educativa.

Algunos docentes-directores conocen sobre un líder, pero no todos lo saben manejar o diferenciarlo de un jefe, ya que en la elaboración de este manual desempeña como un rol de transformación, un rol de innovación, y un líder con el apoyo del manual de estrategias para el desarrollo de un líder administrativo.

4.4. Planteamiento del problema de la propuesta

Este manual de estrategias para el desarrollo de un líder administrativo, al momento de su aplicación en cada establecimiento con cada director, permite que el administrador labore con eficacia y eficiencia, orientando a otros a desarrollar sus habilidades, capacidades, aptitudes de líderes, sin necesidad de ser el superior, sino de surgir soluciones a las debilidades halladas en el establecimiento, con el fin de alcanzar las metas, propósitos y objetivos de lo que es educación escolar, en este modelo no solo apoyará al director, sino funcionará como un medio que reconoce

las funciones y labores que efectúa para crear un ambiente laboral adecuado y para brindar la organización, planificación, desarrollo, control, desempeño, convivencia necesaria.

La Coordinación Distrital, Distrito 07-15-01 del municipio de San Pablo La Laguna, del departamento de Sololá, trabaja con directores del distrito mencionado que cuentan con conocimientos mínimos sobre liderazgo y desarrollo profesional y administrativo, por ende, para la formación de nuevos seres humanos responsables, comprometidos con la educación, se puso a disposición de los directores este manual.

4.5. Objetivos

4.5.1. Objetivo general

Fomentar en los directores educativos la preparación, el desarrollo de un buen líder administrativo y estimular su profesionalismo en su rol con eficacia, optimizando su compromiso de brindar desarrollo de calidad organizacional y educativa.

4.5.2. Específicos

- Facilitar a los directores un manual de estrategias para el desarrollo de un líder administrativo competitivo, eficaz y eficiente.
- Desarrollar un taller con directores sobre las funciones y cualidades de un líder administrativo, desde el manual de estrategias para contribuir en su aplicación dentro de su establecimiento.
- Promover el desarrollo de potencialidades de un director estimulando los deseos de superarse en su área de administración, y lograr ser un líder creativo e innovador, capaz de generar cambios.

4.6. Estrategia

Con base en toda la investigación realizada, del mismo modo con el análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA), se logró definir la precariedad de liderazgo

administrativo en los directores, para generar transformación, innovación e inclusión, desarrollo de habilidades en los establecimientos, por ende, se requiere de un manual de estrategias para el desarrollo de líderes administrativos.

Cabe agregar que en la recopilación de información, en toda la investigación acción, fue necesario pasar una hoja de evaluación de conocimientos sobre los lineamientos de un líder administrativo, asimismo sobre los artículos que definen las obligaciones y responsabilidades de un director, en el cual se detectó que la mayoría desconoce sus funciones y que su rol como director obtenido, fue por elección de los compañeros docentes, por la obligación de que todos los educadores deben pasar por ese cargo.

Como estrategias específicas, se requirió de una evaluación de conocimientos para el discernimiento suficiente de la problemática detectada. En la aplicación de esta evaluación de conocimientos a cada uno de los directores educativos, se descubrió del mismo modo que no todos los directores son responsables en asistir a las capacitaciones, talleres, para su preparación y profesionalización, reuniones donde se desglosa el mejoramiento de la educación en sus establecimientos.

4.7. Resultados esperados

En los resultados esperados, se desea que los directores tengan el suficiente conocimiento de sus funciones, desarrollo de sus habilidades, innovación de enseñanza en sus establecimientos, mejoramiento de intereses y motivaciones, en la preparación y desarrollo de talleres en los establecimientos, desarrollo de actividades sobre el liderazgo, para la consideración de las necesidades de cada establecimiento y cumplimiento del progreso de la calidad educativa, para su efecto ponerlo en práctica para favorecer el aprendizaje mutuo entre directores, docentes y estudiantes.

Con base en todos estos aspectos y orientaciones que cada administrador proporcionará en sus instituciones con respecto a lo que es liderazgo profesional y administrativo, será avalado por la coordinación técnica distrital, según flexibilidad y proyecto programado por la coordinación pedagógica que forma parte del distrito, todo con la finalidad de facilitar el proceso según demandas de calidad educativa en la actualidad y el contexto, para mantener uniformidad del personal educativo para una administración integral.

4.8. Actividades

Según operaciones ejecutadas para la recopilación de información, se realizaron las siguientes actividades:

- Recepción de la información de la practicante, por parte del asesor para la confirmación del área de práctica.
- Realización de la solicitud para el proceso de práctica, a entregar en las oficinas de la coordinación distrital, el proceso tuvo una espera de una semana para tener la respuesta requerida.
- Autorización por parte de la coordinación para el proceso de práctica.
- Recopilación de información a través de un análisis FODA.
- Realización de una lista de problemas, de la institución para la elección de la propuesta necesaria a ejecutar.
- Elección del tema de la propuesta: liderazgo administrativo.
- Planteamiento del problema encontrado: la precaria función de un líder administrativo con directores del distrito 07-15-01 del municipio de San Pablo La Laguna, del departamento de Sololá.
- Realización de una evaluación de conocimientos a través de preguntas abiertas, para obtener la información de los conocimientos sobre el tema de liderazgo.
- Elección de la propuesta a realizar: Manual de estrategias para el desarrollo de un líder administrativo con directores del Distrito 07-15-01 del municipio del San Pablo La Laguna, del departamento de Sololá.

- Recolección de información sobre el liderazgo administrativo para la elaboración del manual de estrategias.
- Redacción del manual de estrategias para el desarrollo de un líder administrativo.
- Presentación del manual a la coordinadora distrital, quien seguidamente lo revisó y aprobó, en el mes de agosto del año 2019, con la presencia de los directores, coordinador pedagógico y la secretaria.
- Realización de un taller de presentación del manual a directores del distrito, para la introducción de funciones del líder profesional administrativo.
- Redacción de una constancia de entrega de proyecto y de la ejecución de la propuesta.

Según procesos de desarrollo de actividades del manual de estrategias:

- Bienvenida a los directores en el salón de la coordinación.
- Palabras de agradecimiento por presencia y bienvenida a cargo de la coordinadora distrital.
- Lluvia de ideas sobre el tema del liderazgo en la administración.
- Dinámica para activar la participación de los docentes- directores.
- Entrega de un manual a cada uno de los docentes-directores.
- Desarrollo del objetivo del manual de estrategias para el desarrollo de un líder administrativo.
- Desarrollo de los temas específicos del manual en mención.
- Presentación de ejemplos sobre el manual.
- Finalización de la explicación de la función del manual y agradecimiento por parte de la practicante y coordinadora del distrito.

4.9. Cronograma de actividades

Tabla No. 2
Cronograma

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
Operacional						
A	Realización de la solicitud y aprobación de área	Recopilación de información	X			
B	Acercamiento a la institución y aprobación del proceso	Realización de la solicitud	X			
C	Inicialización del proceso de práctica	Autorización de la solicitud recibida	X			
D	Obtención de información para conocer la problemática	Realización de un análisis FODA	X			
E	Elección de la problemática con mayor factor de necesidad	Realización de una lista de problemas	X			
F	Presentación de una propuesta de mejoramiento	Elección del tema	X			
G	Desarrollo de la propuesta	Planteamiento de la propuesta		X		
H	Obtención de información en el conocimiento sobre liderazgo administrativo	Realización de una evaluación de conocimientos		X		
I	Propuesta analizada y a ejecutar	Elección de la propuesta de mejoramiento		X		
J	Obtención de información necesaria para su desarrollo	Búsqueda de información sobre el tema		X		
K	Elaboración del manual con la información adecuada	Inicialización de la redacción del manual		X		
L	Aprobación del manual en la coordinación	Presentación del manual a la coordinadora distrital			X	
M	Conocimiento sobre el liderazgo profesional administrativo	Presentación y desarrollo del manual de estrategias			X	
N	Aval de la ejecución del proyecto	Aprobación de la propuesta de mejora			X	
Desarrollo del manual						
A	Cortesía mutua e interés al tema	Bienvenida al taller			X	
B	Confianza y motivación de su presencia	Palabras de agradecimiento por la presencia			X	

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
C	Discernimiento sobre su conocimiento del tema	Lluvia de ideas sobre el tema			X	
D	Motivación y participación en la actividad	Dinámica de motivación			X	
E	Recepción de información y obtención de su material de desarrollo y preparación a ser un líder administrativo	Entrega del manual de propuesta			X	
F	Conocimiento sobre la finalidad de un manual de liderazgo	Desarrollo de los objetivos del manual de la propuesta			X	
G	Preparación, desarrollo y aprendizaje a ser un líder administrativo	Desarrollo de los temas del manual de propuesta			X	
H	Comprensión sobre el rol del director como líder administrativo	Presentación de ejemplos			X	
I	Clausura del desarrollo del tema	Finalización del desarrollo del tema de la propuesta			X	

Fuente: elaboración propia

4.10. Metodología

4.10.1 Analítico

Lopera et al (2010) indican:

El método analítico da cuenta del objeto de estudio del grupo de investigación que en este trabajo se ocupa, con una rigurosa investigación documental, del método mismo que orienta su quehacer. Este método, empleado particularmente en las ciencias sociales y humanas, se define en el libro como un método científico aplicado al análisis de los discursos que pueden tener diversas formas de expresión, tales como las costumbres, el arte, los juegos lingüísticos y, de manera fundamental, la palabra hablada o escrita (p. 1).

En este método se tuvo que analizar cada una de las informaciones adquiridas, para poder sintetizarlo en un documento que avale toda la investigación, es decir al momento de pasar la evaluación de conocimientos en un resumen claro y preciso, se requirió de un análisis para el discernimiento del conocimiento de cada uno de los directores evaluados.

4.10.2. Basado en la lógica de la tradición

Mazón (2011) expresa:

Cuando los datos o los hechos se presentan en orden de antecedente y consecuente, obedeciendo a una estructuración de hechos que va desde lo menos a lo más complejo o desde el origen hasta la actualidad o siguiendo simplemente la costumbre de la ciencia o asignatura. Estructura los elementos según la forma de razonar del adulto. Es normal que así se estructuren los libros de texto. El profesor es el responsable, en caso necesario, de cambiar la estructura tradicional con el fin de adaptarse a la lógica del aprendizaje de los alumnos (p.18).

En este método la información se estructura desde la razón, en este caso desde lo analítico, cada uno de los datos se presentan según la consecuencia de la información recopilada, en cada caso que se presentaba hacía falta el liderazgo donde cada director debía adaptar sus habilidades de resolución de conflictos en su rol como administrador.

4.10.3. Intuitivo

En este método con cada actividad realizada y cada investigación para la recopilación de información, por pasos experimentales, arrojó como resultado que los directores no solucionaban problemas, no tomaban la iniciativa. Por ende, la investigación se basa en la solución de conflictos, para verificar si cada uno conoce su rol como director sin que un docente más traspasara su autoridad y este sea rebajado.

4.10.4. Simbólico o verbal

Mazón (2011) manifiesta:

Cuando el lenguaje oral o escrito es casi en único medio de realización de la clase. Para la mayor parte de los profesores es el método más usado. Dale, lo critica cuando se usa como único método, ya que desatiende los intereses del alumno, dificulta la motivación y olvida otras formas diferentes de presentación de contenidos (p.19).

Es un proceso que se lleva a cabo de manera oral o escrita, en casos como la investigación de la problemática, tanto como para la realización de la propuesta de mejora se requirió de la evaluación de conocimientos por escrito, del mismo modo de manera oral, al momento de la presentación y ejecución de la propuesta.

4.10.5. Activo

“Cuando se cuenta con la participación del alumno y el mismo método y actividades son las que logran la motivación del alumno. Todas las técnicas de enseñanza pueden convertirse en activas mientras el profesor se convierte en orientador del aprendizaje” (p. 20). Con la ejecución del proyecto, fue requerido que cada uno de los directores participaran en las actividades realizadas, del mismo modo que compartieran sus experiencias sobre su administración, pero solo dos personas resultaron ser activos, con base en ello en el mismo taller, la motivación de mejorar a ser un líder profesional administrativo y activo formó parte para el progreso.

4.10.6. Biográfico

Acosta Rodríguez (2011) dice:

El método biográfico se refiere al conjunto de técnicas metodológicas fundadas en la indagación sobre las historias de vida tal y como son contadas por los propios sujetos de la investigación, representando la posibilidad de recuperar los sentidos que se ocultan en los datos que se recogen con las técnicas cuantitativas (p. 82).

En este proceso o método, fue necesario exponer los hechos a través de la información reunida con cada uno de los que participaron en la evaluación de conocimientos, por cada estudio que

contribuyó a conocer sobre el principal desarrollo laboral en su área administrativa, es decir, en este proceso, se observó y descubrió que la mayoría de los directores cuentan con una o un secretario quienes elaboraban la mayoría de documentos, organizaban reuniones, se presentaban a reuniones y tomaban decisiones, del mismo modo, cabe agregar que si no asistían, debían ser otros docentes quienes se presentaban, por lo tanto este método desglosa los hechos a través de un estudio.

4.10.7. Descriptivo

Valdivia (2008) expresa:

Los estudios descriptivos son aquellos que estudian situaciones que generalmente ocurren en condiciones naturales, más que aquellos que se basan en situaciones experimentales. Por definición, los estudios descriptivos conciernen y son diseñados para describir la distribución de variables, considerar hipótesis causales o de otra naturaleza. De ellos se derivan frecuentemente eventuales hipótesis de trabajo susceptibles de ser verificadas en una fase posterior (p.1).

Este método representa la manera en que se describen cada uno de los temas a desglosar en el manual de estrategias, así como el desglose de cada una de las actividades, descripción de los conceptos a investigar con cada autor.

4.11. Implementación y sostenibilidad de la propuesta

Para la sostenibilidad de la propuesta en su continua aplicación la organización distrital, específicamente en el área de coordinación pedagógica, será responsable con el apoyo, aval y supervisión de la coordinación técnica administrativa, de cumplir con las funciones necesarias y diferentes para desempeñar una administración confiable y adecuada, conociendo sus roles, responsabilidades, obligaciones y prohibiciones según la Ley de Educación Nacional y Reglamento

Interno de la Ley de Educación, Decreto 12-91 donde se fundamenta en el Capítulo V, Capítulo Único, Artículo 66 Calidad de Educación y 67 Investigación Pedagógica y Capacitación, Obligaciones de los Directores, tanto en el Título VII, Capítulo Único, Supervisión Educativa.

Su aplicación será de manera constante, dependiendo del reglamento de reuniones de la coordinación técnica administrativa y de los horarios de agenda de reuniones a estipular por parte de los coordinadores administrativos para el mejor desarrollo, cumplimiento y progreso de profesionalización administrativa en base a liderazgo, ya que será de gran utilidad para los directores en su permanencia actual, como en la de los demás que han de seleccionar en el inicio de cada año.

4.12. Recursos

Los recursos que fueron necesarios, fueron los siguientes:

4.12.1. Humanos

- El asesor de práctica, guía para la recopilación necesaria de información.
- Los coordinadores administrativos del distrito, personajes principales que apoyaron en el cumplimiento de las actividades adecuadas en el proceso de práctica.
- Los directores, que fueron evaluados y los personajes con los que se laboró y ejecutó el manual de estrategias.

4.12.2. Materiales

Las herramientas que se utilizaron facilitaron el proceso de investigación-acción, tanto en la redacción, en la realización de actividades, en la descripción de cada uno de los procesos, para la conservación de la información adquirida, el acceso a esta información fue por medio de las siguientes: computadora, internet, libros digitalizados y descargados, hojas de papel bond, bolígrafos, folder, memoria extraíble (USB), impresiones, fotocopias, ganchos para la sostenibilidad de los documentos, celular para la comunicación y obtención de informaciones inmediatas y fotografías como evidencias de investigaciones.

Los recursos fueron utilizados en el área administrativa, tanto en áreas de campo, como establecimientos educativos, actividades educativas dentro del distrito, actividades comunales, actividades municipales, dentro de la institución administrativa en general designado Coordinación Distrital, Distrito 07-15-01, del municipio de San Pablo La Laguna del departamento de Sololá, el cual bajo su cargo tiene los municipios de San Marcos La Laguna, Santa Cruz La Laguna y el municipio mencionado donde la coordinación se ubica.

4.13. Presupuesto

Tabla No. 3
Presupuesto

No.	Cantidad	Descripción	Precio unitario	Precio total
Materiales				
1	2	Resmas de hojas de papel bond	Q45.00	Q90.00
2	5	Fólderes para presentación de documentos en la coordinación	Q2	Q10
3	2	Fotocopias de manual para la aprobación de la presentación de la propuesta	Q30	Q60
4	26	Manuales impresos	Q35.00	Q910.00
5	-----	Internet para investigaciones	Q15	Q540
6	3	Copias de los manuales	Q8.00	Q24.00
7	29	Papel cáscara de huevo para empastado de manuales	Q3.50	Q101.50
8	29	Empastados	Q15	Q435.00
9	2	Impresión de informe de práctica y empastado	Q110	Q220
10	2	Quemado de CD para informe en digital	Q15	Q30
Viáticos				
1	55 días	Viáticos, transporte	Q10	Q550
2	55 días	Viáticos, refacción	Q10	Q550
3		Gastos imprevistos		Q250
Total, por precio unitario			Q298.50	
Total				Q3,520.50

Fuente: elaboración propia

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

En jurisdicción de la coordinadora distrital, fue esencial la producción y ejecución de la elaboración del manual de estrategias para el desarrollo de un líder administrativo, ya que es de uso profesional de los directores del distrito. El aporte del manual basado en las necesidades de conocimientos sobre liderazgo de los que carece cada director, es esencial en su labor de proporcionar preparación académica para toda la comunidad educativa, se toman en cuenta los aspectos desde el contexto, establece un modelo de resurgimiento de mayor énfasis en la mejoría de la enseñanza-aprendizaje, el director no solamente lo puede utilizar en su beneficio, sino también con sus docentes al momento de capacitarlos, de prepararlos para una enseñanza a sus alumnos de manera activa, de manera integral y significativa.

5.1. Experiencia vivida

En el transcurso de adquisición de experiencia en el proceso de práctica, en la evaluación de conocimientos y elaboración de un manual, contribuye a la acumulación de aprendizajes y conocimientos: fue fundamental adquirir los recursos necesarios, antes de la ejecución adecuada, se hizo necesario utilizar la investigación acción y gestionar un manual estratégico con la finalidad de responder a la necesidad de la problemática inicialmente detectada, la precaria función de un líder administrativo.

Los métodos de ejecución fueron medios que ayudaron a posibilitar el cumplimiento de los resultados anhelados, para lograr esto, se tuvo que iniciar con una evaluación de conocimientos sobre el tema específico, que resultó en el discernimiento de información para que el administrador sea un medio de mejoramiento de la calidad de educación para después mejorar la calidad de vida de cada ente educativo, quienes por consiguiente benefician a la sociedad.

En la institución Coordinación Técnica Administrativa, Distrito 07-15-01 del municipio de San Pablo La Laguna, del departamento de Sololá, que bajo su jurisdicción se encuentran los municipios de San Marcos La Laguna y Santa Cruz La Laguna, en los establecimientos matutinos y vespertinos, se observó el desarrollo de capacidades y respeto hacia un administrador educativo, como un proceso dificultoso, ya que la falta de carácter, pensamiento crítico y liderazgo profesional administrativo perjudicaba el cumplimiento de responsabilidades, colaboración en actividades, apoyo y unión en la preparación de todos los docentes.

El desarrollo de este documento permite mejorar la disposición de brindar posibilidades de un crecimiento profesional, ser competitivo para generar otras oportunidades de mejoría a otros docentes en su capacitación, preparación en la enseñanza-aprendizaje, la efectividad de este modelo de progreso, surge desde las investigaciones realizadas y para el cumplimiento de este hecho se requirió de varias maneras de recopilación de información, investigaciones documentales y análisis de la situación e información dentro del distrito.

5.2. Reconstrucción histórica

Para el proceso de práctica profesional dirigida, preparación necesaria para el desarrollo de un docente administrativo, fue requerido que el asesor de práctica por aval de ejecución del proceso debiera proporcionar una hoja de solicitud al centro donde se realizaría la investigación. Al momento de hacer la entrega, se tuvo que esperar una semana para la respuesta requerida, una vez obtenido el resultado, se comenzó con la investigación de la institución.

Para la recolección de información, el proceso de completar los datos sobre el diagnóstico y realizar un marco contextual con los métodos, técnicas e instrumentos necesarios para la recolección fue preciso el auxilio de un documento diagnóstico de la coordinación, por consiguiente, se realizó un análisis FODA para la elaboración de la propuesta de mejora en la calidad de educación, se enlistó una serie de problemáticas, para la elección del tema, la propuesta elegida fue presentada a la coordinadora distrital, para su aprobación y desarrollo con los entes necesarios.

Se estandarizaron y diseñaron indicadores según las actividades que la oficina de la coordinación realiza. Durante el proceso, se recopiló información escrita con un portafolio de actividades, para el cumplimiento de las doscientas horas, se apoyó al área administrativa con las actividades en los establecimientos en representación de la coordinadora, asistencia en reuniones, revisión de documentos, confrontaciones, tabulación de datos, redacción de actas, constancias, solicitudes, oficios, documentos administrativos, programación de actividades y reuniones, participación en capacitaciones, revisión de propuestas de mejora de un establecimiento, recepción de documentos y elaboración de portafolio sobre educación inclusiva para el desarrollo de una capacitación con actividades exclusivos para niños con necesidades educativas especiales.

Una de las capacitaciones donde la docente practicante debió asistir fue la elaboración y el manejo del llenado de inventario por parte de los directores del distrito, donde se conoció sobre cada uno de los temas sobre bienes inventariables, bienes ferrosos, bienes destructibles o incinerables, bienes fungibles, las adiciones sea por compra o donaciones, procesos de bajas, notas o justificaciones por machotes o datos no agregados, datos incorrectos a corregir, reposiciones, multas con el porcentaje total de descuento al salario de la persona encargada del llenado. Esta capacitación fue un proceso de observación para la practicante, sobre la participación e interés de preparación y superación profesional de cada uno de los directores, para lograr la comparación a otras capacitaciones y talleres.

Una de las reuniones con las organizaciones conformantes de las comunidades, en especial del municipio donde reside la coordinación técnica, fue sobre la reforestación, se vio que la participación de los directores fue escasa, ya que la mayoría no se presentó, a pesar de que fueron citados. En esa reunión la docente practicante tuvo el deber de representar a la coordinadora distrital y tomar decisiones a favor de ambas partes.

Cada director de cada establecimiento fue evaluado de manera observacional, es decir, para conocer sobre el desarrollo de sus habilidades, entre ellos, no se informaban lo suficiente con respecto a las actividades realizadas, en cuanto a entrega de documentos, eran algunos docentes,

quienes a través de otros docentes de demás establecimientos se informaban, cuando se les preguntaba a los directores, no existía noción de conocimiento sobre ello, con base en esa falta de compromiso y cumplimiento de rol como director educativo, con las actitudes observadas, se hizo el análisis del FODA, para generar la propuesta del manual.

Cabe agregar que cada una de las actividades, al momento de presentar la propuesta del proyecto en la coordinación, fueron avaladas por la coordinadora distrital, del mismo modo el coordinador pedagógico se interesó en la propuesta, por lo que en su presentación se comprometió a darle seguimiento y sostenibilidad al desarrollo y preparación de los directores como agentes administrativos en el año siguiente como en lo que resta del año escolar, para ser líderes profesionales capaces de generar cambios y mejorías en sus establecimientos.

Finalizando la elaboración de la propuesta, en el mes de agosto se hizo la debida presentación a los directores, proporcionando un manual de estrategias a cada uno de ellos, para su uso personal, del mismo modo, la entrega de algunos a la coordinación técnica para utilizarlo con otros docentes directores de un futuro. Asimismo, reflexionando sobre los errores que un administrador puede tener en su área de trabajo, explicando los errores de un líder administrativo, así como dando a conocer las cualidades de un líder, para la mejoría de cada uno de los aspectos del manual también se dieron a conocer los fundamentos legales que ratifican la relación de las funciones del director.

Después de lo anterior, en el mes de septiembre, para la continuación de la aplicación del proyecto, se realizó una segunda y tercera sesión de desarrollo del manual con los directores, para su buen funcionamiento dentro de sus establecimientos, con la finalidad de tener cognición sobre el uso adecuado del manual, dándole lectura.

5.3. Objeto de la sistematización de la propuesta

El proceso de evaluación de conocimientos y para la generación de los objetivos adecuados de la propuesta y conocer la idea esencial, fue necesario utilizar la técnica del árbol de problemas, donde

se identificaron las causas principales de la precaria función de un líder administrativo, sus efectos y de ello extraer la propuesta necesaria y ejecutarla. El objeto de la sistematización de la propuesta consiste en tener un consenso en el que todas las actividades sean plasmadas y aporten una alternativa de mejora a la calidad educativa, para que pueda beneficiar a la comunidad educativa en general, sea directa o indirectamente, y le den sostenibilidad para el progreso de un buen líder profesional administrativo, para satisfacer la necesidad que se tiene para la eficacia pedagógica, formando un personal competente quien se desempeña de manera profesional en su campo laboral.

Al momento de la realización de la observación con las diligencias que se realizaron después del árbol de problemas, en el árbol de objetivos se propone la preparación y desarrollo del docente-director para un líder administrativo capaz de generar cambios y desarrollo de cualidades de su establecimiento con el apoyo de sus compañeros de trabajo, para manejar los escenarios diferentes desde su perspectiva de administración, guardando el orden, la organización, el control, desempeñar sus deberes, mejorando la disposición de brindar posibilidades de un crecimiento profesional a otros docentes en su capacitación, preparación en la enseñanza-aprendizaje, en beneficio a los estudiantes y satisfacción de los padres de familia (comunidad educativa).

En el día de la presentación del proyecto se logró la participación de los docentes en el momento de realizar actividades, para su desarrollo y crecimiento profesional, así mismo la comprensión de cada uno de los puntos de descripción de cada tema presentado en el manual de estrategias, la reflexión de los errores que un administrador tiene, las cualidades de un líder al momento de administrar con compromiso y satisfacción de responder a las demandas de mejoría.

Para brindarle mayor énfasis a la propuesta y desarrollo de un líder profesional, la coordinación brindará la sostenibilidad como un proyecto de capacitación precisa para la superación de cada docente, tanto como para el aprendizaje integral de los estudiantes, transformando la educación de manera innovadora e íntegra.

5.4. Principales lecciones aprendidas

En el proceso de realización del FODA se requirió de varios análisis para la identificación del tema principal, ya que se estudiaron las funciones y labores que desempeña la institución y con base en ello se evaluó a directores de los diferentes establecimientos educativos.

En la práctica se asistió a las actividades, reuniones, capacitaciones y talleres en representación de la coordinadora distrital o en acompañamiento, se observó el proceso de toma de decisiones de manera conveniente a ambas partes de la situación, con base en ello, se adquirió conocimiento sobre las leyes y reglamentaciones del SINAIE como un sistema de acompañamiento, para mejorar las debilidades de cada institución, así como el aprendizaje de las actividades convenientes por parte de cada director, docente, e incluso en la presencia de los conformantes de una organización de la comunidad.

En la formulación de la propuesta, el aprendizaje de la estructuración del manual que es la alternativa en este caso, se tomaron ideas relevantes para que los actores de administración con los que se aplicó la propuesta deban enriquecerse en desarrollarse y beneficien a toda la comunidad educativa, por ende, en este transcurso, fue necesario un largo proceso de investigación y recopilación de información.

La redacción de objetivos fue un proceso largo, ya que la docente practicante, habiendo que verificar los resultados a obtener, hubo de satisfacer cada una de las necesidades y demandas de la institución donde se realizó la práctica.

Para el éxito de la propuesta, se enlistan y detallan los siguientes aspectos:

- Recopilación de información para el diagnóstico institucional y marco contextual.
- La realización del FODA sistémico con ideas específicas para una propuesta de alternativa.
- Enlistar las problemáticas identificadas.
- Elección de la propuesta en base del FODA sistémico.

- Redacción de objetivos enfatizando los resultados requeridos.
- Validación de la propuesta por parte del asesor de práctica y la coordinación distrital.
- Recopilación de información con base a la evaluación de conocimientos a directores.
- Estructuración del manual de estrategias.
- Redacción de la propuesta en el informe de práctica.
- Participación y colaboración en las actividades de los establecimientos.

La revisión de documentos administrativos en las oficinas de la coordinación incrementó los conocimientos y aprendizajes. Así como la redacción de variedad de documentos y el uso correcto dentro de la institución distrital como en los establecimientos que lo componen. La recopilación de información, redacción de la propuesta y brindar una opción de mejora de la calidad educativa con directores administrativos del distrito, fue de beneficio para su superación y desarrollo de sus cualidades y habilidades como líderes educativos, que fue por supuesto elaborado en base a los diferentes aspectos mencionados anteriormente en la lista de lecciones aprendidas.

Conclusiones

La propuesta garantiza que, en el proceso de desarrollo de cualidades, capacidades y habilidades de un líder administrativo, se domine la administración de manera eficaz, eficiente y le brinde efectividad al momento de resolver conflictos.

La función administrativa mantiene la organización dentro de una institución, no solo para brindar efectos de control de la misma, sino servicios de calidad, lo cual ayudará a discernir cada uno de los errores y corregirlos.

En el momento de la aplicación del manual se alcanzan las metas, la participación activa de los directores, así como con este modelo no solo se apoya con un material al director, sino se reconoce sus funciones y labores que efectúa para crear un ambiente laboral adecuado.

Lo que se consigue para lograr la formulación de los objetivos, es insistir en satisfacer las necesidades de la institución para beneficiar a las comunidades en general con la mejor preparación de sus docentes, quienes brindarán una educación significativa y efectiva a los estudiantes.

La Investigación-Acción es una herramienta que aprueba la realización de una propuesta de mejora en el área donde se realiza la práctica con base en las problemáticas detectadas y formar parte de un proceso de brindar calidad educativa.

Es esencial conocer las áreas contextuales para la relación profesional, laboral, como personal para reunir los conocimientos necesarios para la generación de un clima adecuado dentro de las organizaciones.

El proceso de evaluación de conocimientos y la generación de los objetivos adecuados de la propuesta ameritan utilizar la técnica del árbol de problemas, donde se identificaron las causas principales de la precaria función de un líder administrativo.

La aplicación de la propuesta en la institución brinda la oportunidad de mejorar un proceso de calidad educativa y dar satisfacción a las demandas de cada establecimiento.

El desarrollo de este documento permite mejorar la disposición de brindar posibilidades de un crecimiento profesional, ser competitivo para generar otras oportunidades de mejoría y preparación en la administración.

Referencias

- Acosta Rodríguez, M. (2011). *El método biográfico y el aprendizaje de las ciencias experimentales. Una perspectiva teórica viable en las Ciencias Sociales*. Carabobo.
- Aguilar Tamayo, M. (2006). *El Mapa conceptual una herramienta para aprender y enseñar*. Costa Rica, San José: Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Aguilera Hinterholher, R. (2013). *Identidad y diferencia entre Método y Metodología*. México; Distrito Federal.
- Arteaga Basurto, C. y González Montaña, M. (2001). *Diagnóstico. En Desarrollo comunitario*. México: UNAM.
- Avenecer Cano, Y. (2015). *Liderazgo y motivación*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Capote González, A. (1994). *La Subjetividad y su Estudio. Análisis Teórico y Direcciones Metodológicas*. Cuba, Habana: Departamento de Estudios Laborales del Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas.
- Carmona Chaves, A. (2013). *Las 10 Principales Competencias de un Líder de Proyectos*. UCI: Universidad para la cooperación internacional.
- Carrillo Guerrero, L. (2007). *Argumentación y argumento. Revista de Estudios Ingleses. Universidad de Granada*.
- Castrillón Ortega, A. (2014). *Fundamentos generales de Administración*. Colombia, Medellín: Centro Editorial Esumer.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires.

- Cerda, H. (1991). *Medios, Instrumentos Técnicas y Métodos en la Recolección de Datos e Información*. Bogotá: El Búho.
- Collado Navarro, I. (2012). *El director escolar: competencias, funciones y características. Propuestas de mejora del centro*. Valencia: Edición.
- Contreras Sierra, E. (2013). *El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica*. Colombia, Barranquilla: Universidad del Norte.
- Cortés, R. (2011). *Operaciones Textuales. Resumen*. México: Portal académico de UNAM.
- Chandler, A. (1962). *Strategy And Structure; Chapters In The History Of The Industrial Enterprise*. Massachusetts: Mit Press.
- Cheesman de Rueda, S. (2006). *Conceptos Básicos de Investigación*. Guatemala: USAC.
- Delgado, J. (1999). *Metodología de Entrenamiento de Observadores para Investigaciones Sobre E.F. y Deporte en las que se utilice como método la observación*. España: Universidad de Granada.
- Duarte, C. (2007). *Resultados de la investigación. Universitat Rovira I Virgili. Formación Permanente de Docente en Servicio, Alternativa para la Enseñanza y el Aprendizaje de la Lengua Escrita en la Educación Básica Integral*.
- Duhalt, K. (2007). *Los manuales de procedimiento en las oficinas públicas*. México: UNAM.
- Freire, M. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Perú: Barranco.
- García Ferrando, M. (1993). *La encuesta*. España, Madrid.

- Goleman, D. (2005). *Liderazgo que obtiene resultados. Developing a new generation of leaders*. Madrid.
- González, E. (2005). *La observación directa base para el estudio del espacio local*. Venezuela: San Cristóbal.
- Haidar, J. (1999). *Towards an integrated theory od argumantation. Conference of the Ontario Society for the Study of Argumentation*. Ontario: Brock University.
- ITSON, Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación, Educar para trascender. Dirección de la Cultura Física y el Deporte Licenciatura*. México: Pearson.
- Jurado Rojas, Y. (2005). *Manual para la elaboración de tesis, monografías, ensayos e informes académicos*. México, Distrito Federal.
- Laborda, C. (2014). *Liderazgo Profesional*. Uruguay.
- Lopera, J. (2010). *El método analítico*. Colombia, Medellín: Centro de investigaciones Sociales y Humanas.
- Martínez Mazariegos, W. (2014) *Técnicas de Síntesis como estrategia para la comprensión lectora*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Maya, E. (2014). *Métodos y Técnicas de Investigación*. México: Universidad Nacional Autónoma.
- Mazón Vera, V. (2011). *La enseñanza de métodos y técnicas de planificación didáctica y propuesta de diseño de una guía de planificación de aula para los maestros pluri-docentes en el cantón milagro*. Tesis de investigación (Guayaquil).

- Montoya Restrepo, I. (2009). *La formación de la estrategia en Mintzberg y las posibilidades de su aportación para el futuro*.
- Mújica, N., Rincón, S. (2010). *El concepto de desarrollo: Posiciones teóricas más relevantes*. Venezuela, Maracaibo: Universidad de Zulia.
- Ponce Talancón, H. (2006). *La matriz FODA: una alternativa para realizar diagnósticos y determinar estrategias de intervención en las organizaciones productivas y sociales*. México: UNAM.
- Robledo, J. (2009). *Observación Participante: Informantes Claves y rol del investigador*. Departamento de Investigación FUDEN.
- Rodríguez Campos, I. (2005). *Técnicas de Investigación Documental*. México, Distrito Federal.
- Ruíz Gómez, P. (2012). *Dirección*. México: Red Tercer Milenio.
- Sala Roca, J. (2014). *El planteamiento del problema, las preguntas y los objetivos de la Investigación: Criterios de Redacción y Chek list para formular correctamente*. Barcelona: Departamento de Pedagogía Sistemática y Social.
- Tobón S. (2013). *Formación integral y competencias: pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Torres Valdivieso, S., Mejía Villa, A. (2006). *Una visión contemporánea de concepto de administración: revisión del contexto colombiano*. Colombia, Bogotá.
- Valdivia, G. (2008). *Sociedad médica de Santiago, sociedad chilena de medicina interna*. Chile.

Valverde Obando, L. (1992). *El diario de campo*. Costa Rica: Universidad Autónoma de Centroamérica.

Vivanco Vergara, M. (2017). *Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización*. Universidad y Sociedad.

Anexos

Anexo 1

Cartas de autoridades

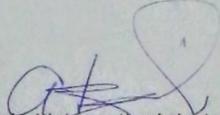
La infrascrita Licenciada de la Coordinación Distrital, Distrito No. 07-15-01, San Pablo La Laguna, del departamento de Sololá, quien bajo su cargo asume a los establecimientos de San Pablo La Laguna, San Marcos La Laguna y Áreas Rurales de Santa Cruz La Laguna.

HACE CONSTAR

Que la profesora practicante **Haquelin Melissa Gonzales Pérez**, a desarrollado la práctica profesional dirigida en la coordinación distrital de San Pablo la Laguna distrito 07-15-01, durante las fechas 10 de junio al 22 de agosto del año en curso, en donde se pudo observar su interés, desenvolvimiento y responsabilidad, en actividades administrativas y apoyando en actividades de índole educativo, augurándole muchos éxitos en su vida profesional.

Se le agradece profundamente a la Licenciada por sus buenos oficios del apoyo brindado a la profesora practicante.

Dado en San Pablo La Laguna del departamento de Sololá a los veintidós días del mes de agosto del presente año.


Licda. Ada Lorena Hernández Aguilar
Coordinadora Distrital
Distrito 07-15-01
San Pablo La Laguna, Sololá



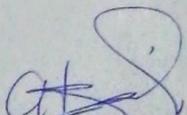
La infrascrita Licenciada de la Coordinación Distrital, Distrito No. 07-15-01, San Pablo La Laguna, del departamento de Sololá, quien bajo su cargo asume a los establecimientos de San Pablo La Laguna, San Marcos La Laguna y Áreas Rurales de Santa Cruz La Laguna.

HACE CONSTAR

Que la profesora practicante Haquelin Melissa Gonzalez Pérez, tuvo a bien de realizar un Proyecto, el cuál es la entrega de un **Manual de Estrategias para el Desarrollo de un Líder Administrativo con directores del distrito 07-15-01**, en la coordinación Distrital en mención, lo anterior nombrado fue entregado el 22 de agosto del año en curso en acto especial donde estuvieron presentes las Licenciada del distrito, Licenciado en Pedagogía y directores de cada establecimiento.

Se le agradece profundamente a la profesora por sus buenos oficios del apoyo brindado en la próporción del manual en mención anteriormente, presentado en breve exposición que estará beneficiando a los directores del distrito en sus labores administrativas, lo que dejará constar bajo acta para velar su entrega y mantenimiento de uso a con los docentes.

Dado en San Pablo La Laguna del departamento de Sololá a los veintidós días del mes de agosto del presente año.


Licda. Ada Lofena Hernández Aguilar
Coordinadora Distrital
Distrito 07-15-01
San Pablo La Laguna, Sololá



Anexo 2

Ficha informativa del estudiante

1. Datos personales:

- a. Nombre del/la estudiante practicante: Haquelin Melissa Gonzalez Pérez
- b. Carné: 201800616
- c. Dirección: San Marcos La Laguna, Sololá
- d. Números de teléfonos: - móvil: 30932226
- e. Dirección electrónico: melissaperez12a@gmail.com

2. Datos de la institución educativa

- a. Nombre de la institución educativa: Coordinación Distrital, Distrito 07-15-01
- b. Nombre del/la Director/a: Lic. Ada Lorena Hernández Aguilar
- c. Dirección: San Pablo La Laguna, Sololá
- d. Números de teléfonos: móvil: 5191-1510
- e. Dirección electrónica: adaloren0708@gmail.com
- f. Días, Horarios de trabajo: Lunes a Viernes de 8:00 am – 12:30 pm, 13:00 pm 16:30 pm 8 horas diarias

3. Datos de la práctica

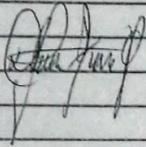
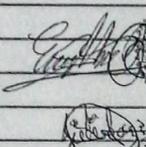
- a. Periodo del: 10 de Junio al: 23 de Agosto
- b. Horario de: 08: 00 am – 12: 30 pm Días: Lunes a Viernes
- c. Horas de Práctica Profesional Dirigida: 200 horas
- d. Nombre del asesor: Lic. Jorge Mario Zelada Sánchez

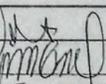
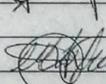
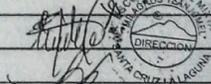
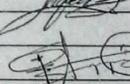
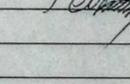
Anexo 3

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

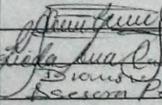
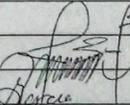
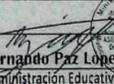


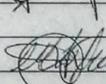
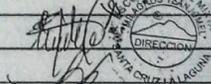
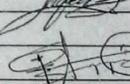
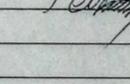
su apertura para dicho cargo, así también sus aportes y colaboración en la proyección futura. Seguidamente se dio a conocer las funciones de la Red, el sistema de gestión de la Red y su vinculación con el SIADE, se les agradece la atención prestada en la Reunión, cuarto día habiendo más que hacer constar se finaliza la presente a cuatro horas y media después de su inicio, leída, aceptada, ratificada y firmada de constancia en el que en ella intervinimos damos fe:

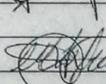
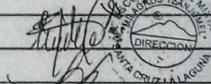
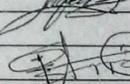
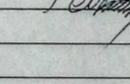
       

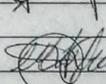
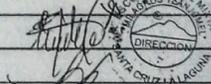
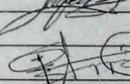
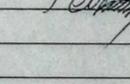
  

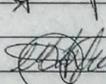
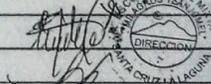
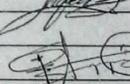
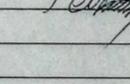
 

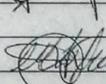
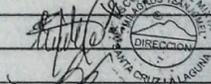
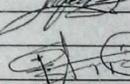
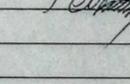
 

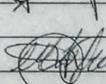
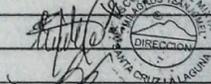
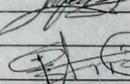
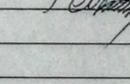
 

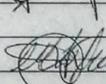
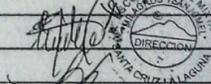
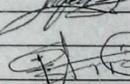
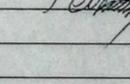
 

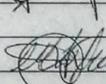
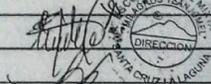
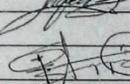
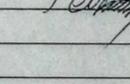
 

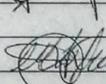
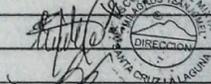
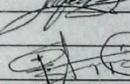
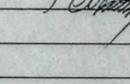
 

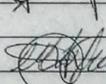
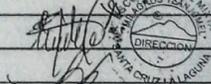
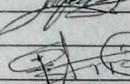
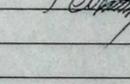
 

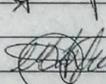
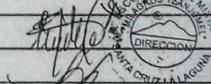
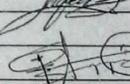
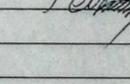
 

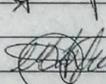
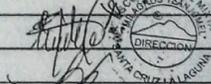
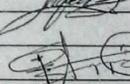
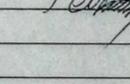
 

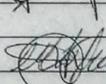
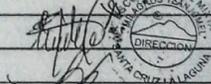
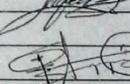
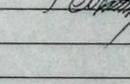
 

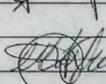
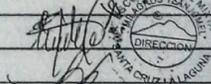
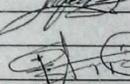
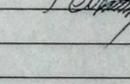
 

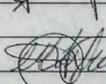
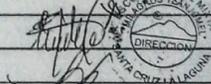
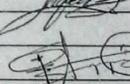
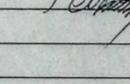
 

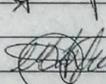
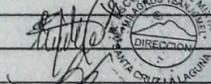
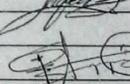
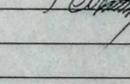
 

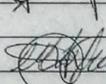
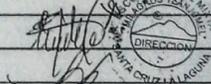
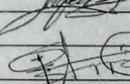
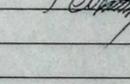
 

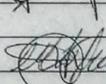
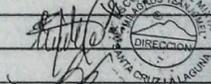
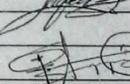
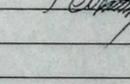
 

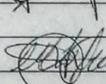
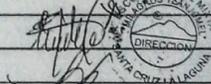
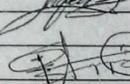
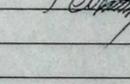
 

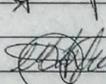
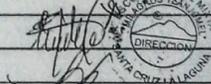
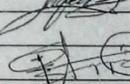
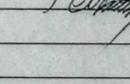
 

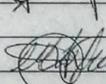
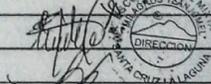
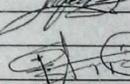
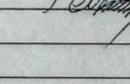
 

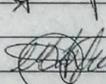
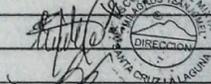
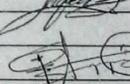
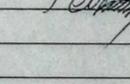
 

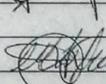
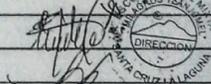
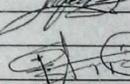
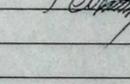
 

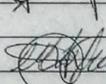
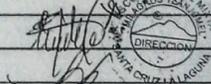
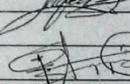
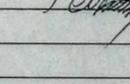
 

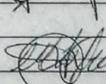
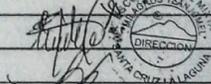
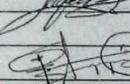
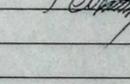
 

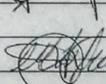
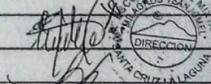
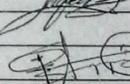
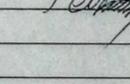
 

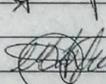
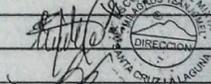
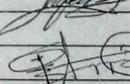
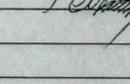
 

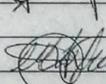
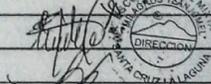
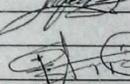
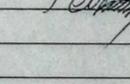
 

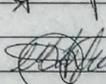
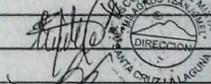
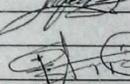
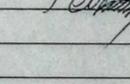
 

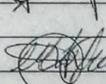
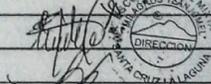
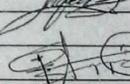
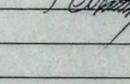
 

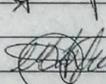
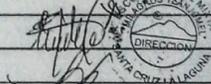
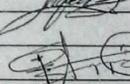
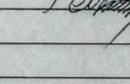
 

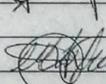
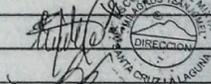
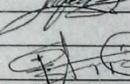
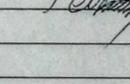
 

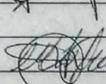
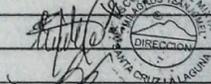
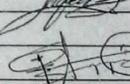
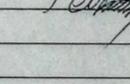
 

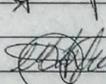
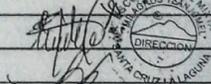
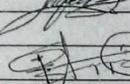
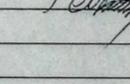
 

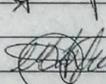
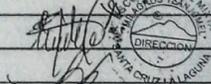
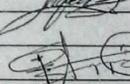
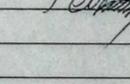
 

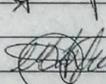
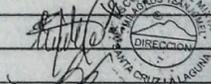
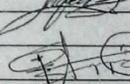
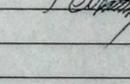
 

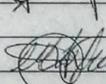
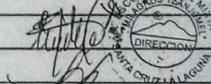
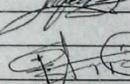
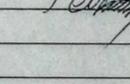
 

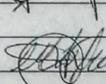
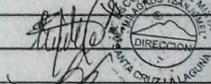
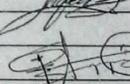
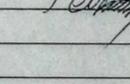
 

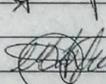
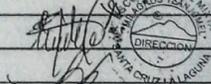
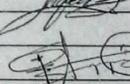
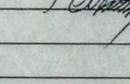
 

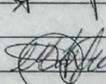
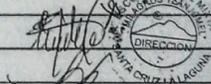
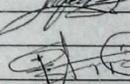
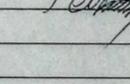
 

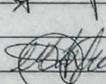
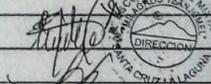
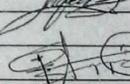
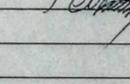
 



Distrito 07-15-01, Sistema Nacional de Acompañamiento Educativo "SINAE", la Licda. Ada Lorena Hernández Aguilar, Coordinadora Distrital; la estudiante de la facultad de Educación, de la carrera Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Universidad Panamericana de Guatemala, Haquelin Melissa González Pérez y la secretaria ^{Sheny Paulina Porón Quiacaja} ~~Cristina Elena Ixcaya Ixcaya~~

quien certifica para dejar constancia lo siguiente. PRIMERO: La coordinadora Distrital Licda Ada Hernández Aguilar, da las palabras de bienvenida a los presentes. Al mismo tiempo da a conocer el oficio sin número de fecha 29 de mayo del 2019, emanado por el Lic. Jorge Mario Zelada Sánchez, docente, asesor de Práctica Profesional Dirigida, de la estudiante Haquelin Melissa González Pérez, de la carrera mencionada con anterioridad; Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana de Guatemala; las etapas a realizar son: Etapa de Diagnóstico Institucional, Etapa de Asistencia y Etapa de Práctica directa en equivalencia de 200 horas.

SEGUNDO: la estudiante Haquelin Melissa González Pérez, manifiesta su interés de superación profesional dentro del ámbito de la administración, se propone estar bajo los reglamentos de la institución desde lo profesional, laboral y personal, todos los que rigen la coordinación distrital.

TERCERO: La Licda Ada Lorena Hernández Aguilar después de haber analizado el caso y en uso de sus facultades que le confiere la ley de formal posesión de la estudiante Haquelin González con carné

Nº 201800616 para que pueda desarrollar su práctica administrativa dentro de la coordinación distrital 07-15-01. CUARTO: Se hace constar que la estudiante inició el 10 de Junio del presente año y finaliza el 22 del mes de Agosto del presente año, en curso en los horarios de 08:00 am a 12:30 pm.

QUINTO: No habiendo más que hacer constar se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha a cuarenta y cinco minutos de su inicio.

Damos fe... RAZÓN: Omitase ~~testado~~ Cristina Elena Ixcaya Ixcaya. Léase Sheny Paulina Porón.

Sheny Paulina Porón Quiacaja
Haquelin Melissa González Pérez (Practicante).
Cristina Elena Ixcaya Ixcaya
Ixcaya
Sheny Paulina Porón Quiacaja



Anexo 4

Galería fotográfica



Oficinas de la Coordinación Distrital, Distrito 07-15-01.



Entrega de la propuesta, 26 manuales de estrategias para el desarrollo de un líder administrativo a la Licenciada Ada Lorena Hernández Aguilar.

Desarrollo de la presentación y explicación del manual de estrategias con directores del distrito.





Desarrollo de la propuesta con directores del distrito.

Acompañamiento y asistencia de la coordinadora distrital en una de las reuniones municipales con entes importantes de la comunidad.



Realización, revisión y ordenamiento de documentos, en la oficina de la coordinación.