



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

**Responsabilidad en la entrega de requerimientos por parte de los directores
del distrito 14-13-48 del Municipio de Nebaj, Departamento de Quiché**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

José Brito Raymundo

Guatemala

2024

FAC - EDU 031 300922

**Responsabilidad en la entrega de requerimientos por parte de los directores
del distrito 14-13-48 del Municipio de Nebaj, Departamento de Quiché**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

José Brito Raymundo

Licenciada Angélica María Hernández Sánchez (**Asesora**)

Doctora Flor de María Bonilla Arévalo (**Revisora**)

Guatemala

2024

Autoridades Universidad Panamericana

M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

M.A. Sandy Johana García Gaitán

Decana


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

ASUNTO: **José Brito Raymundo**
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. 031 300922

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: **Responsabilidad en la entrega de requerimientos por parte de los directores del distrito 14-13-48 del Municipio de Nebaj, Departamento de Quiché**. 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, **José Brito Raymundo**, 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
Decana
Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN, Guatemala, 23 de noviembre de 2023 -----

En virtud del informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema "Responsabilidad en la entrega de requerimientos por parte de los directores del distrito 14-13-48 del municipio de Nebaj, departamento de Quiché"

Presentado por el estudiante: José Brito Raymundo 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.

Firma



Asesor (a)

Angelica Maria Hernández Sánchez

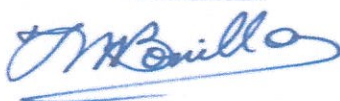
Licenciada en Ciencias de la Educación con Especialidad en Proyectos Educativos

Número de colegiado

23564

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN, Guatemala de 28 marzo de 2024.

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Responsabilidad en la entrega de requerimientos por parte de los directores del distrito 14-13-48 del Municipio de Nebaj, Departamento de Quiché.** Presentado por **José Brito Raymundo.** 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.



Revisor (a)

Flor de María Bonilla Arévalo

Doctora en Educación

Número de colegiado 4228

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, diez de junio dos mil veinticuatro.

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Responsabilidad en la entrega de requerimientos por parte de los directores del distrito 14-13-48 del Municipio de Nebaj, Departamento de Quiché**, presentado por la estudiante **José Brito Raymundo**, previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la **impresión** del Informe de Práctica Profesional Dirigida.


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



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

Contenido

Resumen	i
Introducción	iii
Capítulo 1	1
Marco contextual	1
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	2
1.3 Visión y misión	3
1.4 Estructura organizativa	4
1.5 Ubicación geográfica	6
1.6 Fortalezas de la institución	6
1.7 Limitantes de la institución	7
1.8 Problemática inicial detectada	7
Capítulo 2	8
Diagnóstico institucional	8
2.1 Problemática	8
2.2 FODA	8
2.3 Árbol de problemas	10
2.4 Árbol de objetivos	11
2.5 Metodología	12
2.6 Técnicas	12
2.7 Instrumentos	12
2.8 Informantes	13
2.9 Resultados del diagnóstico institucional	13
Capítulo 3	15
Marco teórico	15
3.1. La coordinación	15

3.2. Mecanismos de Coordinación	17
3.3. Responsabilidad	19
Capítulo 4	22
Propuesta	22
4.1 Nombre de la propuesta	22
4.2 Introducción	22
4.3 Justificación	23
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta	24
4.5 Objetivos	24
4.5.1 Objetivo general	24
4.5.2 Específicos	24
4.6 Estrategia	25
4.7 Resultados esperados	25
4.8 Actividades	26
4.9 Cronograma de actividades	27
4.10 Metodología	27
4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	28
4.12 Recursos	28
4.13 Presupuesto	29
Capítulo 5	30
Sistematización de la propuesta	30
5.1 Experiencia vivida	30
5.2 Reconstrucción histórica	31
5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta	32
5.4 Principales lecciones aprendidas	33
Conclusiones	34
Referencias	36
Anexos	37

Resumen

La experiencia adquirida durante la Práctica Profesional Dirigida valida las habilidades fortalecidas a lo largo del proceso formativo que determinan su saber hacer y que les permiten entender las condiciones y expectativas en los diferentes espacios donde se puede llevar a cabo la práctica, Sin embargo, esta experiencia no está completa si no se involucra en la práctica saludable de la reflexión diaria sobre su ejercicio de formación, por medio de acciones de seguimiento y consulta que les proveen nuevas habilidades, le permiten al practicante retroalimentarse con las diversas dinámicas que enriquecerán el producto final de sus acciones y las decisiones tomadas en su saber hacer, lo cual es, finalmente, lo que se espera en su desempeño como profesional.

Capítulo 1, Marco contextual, que maneja las instituciones administración presenta y busca fortalecer la conciencia que tiene a los directores poniendo en ejecución proyectos necesitados, tanto el personal directivo como los docentes que laboran en la institución son comprometidas, al mismo tiempo maneja normas sobre la participación de todos los docentes que vela por el bien educativo de igual manera gestiona una enseñanza de mucha calidad a los estudiantes, tiene como el objetivo de proporcionar una educación inclusiva promoviendo el desarrollo de competencias en cada miembro de la comunidad educativa tomando en cuenta sus visiones, misiones y las fortalezas que ofrece.

Capítulo 2, Diagnostico institucional identifica las entidades que maneja la coordinación administrativa como las áreas de mejora y proporciona una orientación para el fortalecimiento de los sistemas educativos, atendiendo principalmente las cualidades y centra en el factor de mejorar la calidad educativa y verificar los problemas que surge de igual forma presenta debilidades de algunos problemas que surge dentro de la institución además busca la manera de solucionar las que afecta para convertir una aspiración para la formación alcanzando los objetivos donde puede ofrecer oportunidades y manejar instrumentos que pueden promocionar una mejor adaptación exigiendo producción del trabajo que realiza.

Capítulo 3, de acuerdo con el marco teórico se desarrolló el tema de administración, coordinación y la responsabilidad de igual manera a través estos se manejó la propuesta para que exista un buen manejo administrativo y cumplir con las normas establecidas por parte de la Coordinación Técnica Administrativa para que todo proceso informativo se transmite de buena forma, sobre todo al manejar temas importantes hace reconocer el trabajo tomando en cuenta los objetivos a lograr para fortalecer reconociendo sus funciones administrativas, de acuerdo a la propuesta se presenta temas muy interesantes que hace saber las funciones y como llevar a cabo los procesos informativos para un manejo adecuado.

Capítulo 4, en parte de la Propuesta presenta la contribución de la problemática la cual se desarrollará de acuerdo las circunstancias que surge al mismo tiempo extrae elementos de mejora para esto fue necesario en primero describir los procesos que se llevara a cabo la propuesta, de acuerdo a las institución educativa debe favorecer los obstáculos al mismo tiempo buscar el cumplimiento de los objetivos del proyecto y a partir de la propuesta generar actividades de mejora para que exista una responsabilidad manejando una buena comunicación por parte de los directores y coordinador administrativo, en esta parte se tomó en cuenta las observaciones que tuvo en la práctica a través de eso se desarrolló actividades de mejora aplicando un reforzamiento para cumplir y lograr objetivos requeridos administrativas.

Capítulo 5, con la Sistematización de la propuesta. Esta experiencia se consolida en indicadores que permiten determinar acciones y transformar nuevos conocimientos de metodologías y la idea es mejorar o fortalecer la propuesta planteada buscando una solución para mejorar la función administrativa, durante la ejecución de la propuesta se pudo observar la capacidad de los directores de igual manera solo es cuestión de asumir la responsabilidad y recibir capacitaciones de un buen manejo administrativo para cumplir con las competencia laborales, es necesario recibir una formación de docentes para tener la productividad que requiere la administración educativa, a través de la propuesta desarrollada se logró la experiencia de innovar y orientar con personas que asumen cargos para saber las capacidades que tiene.

Introducción

El producto de la práctica y ejecución del presente proyecto, se benefició a los colaboradores administrativos de la Coordinación Técnico Administrativa, pero también a los directores que tiene bajo su cargo dicha institución al mismo tiempo se contribuyó a fortalecer en directores y CTA , principalmente aquellas orientadas al envío, recepción y almacenamiento efectivo de documentos administrativos, esto resulta de mucho beneficio, ya que en la actualidad se vive en un mundo donde solo las organizaciones e instituciones que se adopten a las nuevas condiciones dentro del entorno donde se desarrollan, aseguran la supervivencia de sus integrantes, lo que permiten lograr adaptabilidad ante las situaciones innovadoras que se generan día con día.

La presenta propuesta se generó a través de la Práctica Profesional Dirigida, durante la ejecución ejecutada se vieron situaciones que son parte de la administración al mismo tiempo el área administrativa tiene importantes estrategias de cómo manejan informaciones, la cual es muy importante reforzar la participación de los directores para poder gestionar los procesos requeridos por parte de la Coordinación Técnica Admirativa, la propuesta da importancia la participación de los directores para que cumple con todo los requeridos por parte del distrito, además manejar una comunicación asertiva para cumplir con las responsabilidades que asume.

La importancia de manejar una responsabilidad ayuda a crear generar proyectos individuales o grupales porque cree oportunidades teniendo una participación activa, la responsabilidad es un valor que surge de la persona y permite reflexionar, administrar al mismo tiempo desarrolla una actitud proactiva hacia la comunidad reconociendo sus obligaciones que tiene respecto a la sociedad, es necesario mantener activo para alcanzar las entidades en relación al compromiso u obligación que asume dentro de la sociedad, tomar buenas decisiones para establecer políticas y promover acciones enfocados en generar cambios para conseguir objetivos.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1. Descripción de la institución

Supervisores educativos y coordinadores técnicos administrativos (Nombrados desde 1969, hasta 2017). La supervisión propiamente en su forma teórica, producto del desarrollo global surge en el año de 1873, mediante el decreto ley No. 30, las acciones eran de fiscalización. En el año de 1969, en nuestro municipio de Nebaj, se empezó a tomar posesión en los cargos de supervisor las siguientes personas: En enero de 1969 toma posesión del cargo de Supervisor del distrito 22 el Profesor Baldomero Basegado de la Rosa.

El profesor Baldomero Basegado de la Rosa, hace entrega del cargo de Supervisor del distrito 22 al profesor Oscar Roberto Arresla Estrada, director de la Escuela Nacional Urbana de Varones el cual funge como Supervisor Occidental, ya que el nuevo supervisor no se presentó. El profesor Oscar Roberto Arresla Estrada Supervisor Occidental, hace entrega del cargo de supervisor al profesor Carlos Gabriel Marroquí Mazariegos, quien toma posesión en esta misma fecha, el cual cubrirá los tres municipios de Nebaj, Cotzal y Chajul.

El profesor y contador Carlos Gabriel Marroquín Mazariegos, hace entrega del cargo de supervisor al profesor Raúl Alejandro Vásquez Pérez, quien toma posesión la misma fecha. El profesor Raúl Alejandro Vásquez Pérez hace entrega del cargo de supervisor al profesor Miguel Ángel García y García quien toma dicho cargo. El profesor Miguel Ángel García y García hace entrega del cargo de supervisor del distrito escolar 22 al director de la Escuela Central profesor Osvaldo Rene Echeverría Gómez quien toma el cargo de supervisor occidental, porque el que estaba nombrado y no se presentó.

El Ministerio de Educación nombra Coordinador Técnico Administrativo el profesor Jacinto Eduardo Santiago Terraza para el distrito 14-13-21, en ese entonces el profesor Hugo Leonel Blanco Aguilar le da toma de posesión al profesor, Eduardo Jacinto Terraza Santiago al cargo de Coordinador Técnico Administrativo del distrito 14-13-21.

La Dirección Departamental de Educación de Quiché, dirigido por el licenciado Hember Roberto Herrera Girón, en base a resolución No 006-2016, de fecha 2 de enero de 2016 , resuelve designar temporalmente y por convenir al licenciado Felix Gaspar Cedillo Ceto, como nuevo Coordinador Técnico Administrativo del distrito 14-13-21, del municipio de Nebaj, Quiché, tomando posesión el 02 de enero del 2016, instruyendole el fiel cumplimiento de las funciones, sujetarse a las leyes y reglamentos educativos vigentes, en donde el Licenciado Hugo Leonel Blanco Aguilar le entrega el cargo y el distrito antes mencionado y le da toma de posesión del cargo, cargo que continua desempeñando hasta la fecha.

1.2. Reseña histórica de la institución

Según la historia registrada en los archivos de la Institución, esta inició su función no como Coordinación Técnica Administrativa sino como Supervisión. La supervisión propiamente en su forma teórica producto del desarrollo global surge en el año 1873 y mediante el decreto Ley Número 30, las acciones eran de fiscalización. En el periodo comprendido en 1920 a 1930 la Supervisión Presentó acciones de ordenar y dirigir, pero no dio resultado ya que en su totalidad el personal era empírico y no se contaba con maestros titulares.

En los años 80 la supervisión se fortalece, en 1987 se da la creación de las direcciones regionales de educación. En 1,989 surge un movimiento magisterial y como uno de sus efectos se suprime la Supervisión en el País. Las direcciones regionales idearon las formas de mantener y cubrir los espacios dejados por los señores supervisores de aquella época, generando los puestos de Jefes Administrativos, quienes fungieron como apoyo y enlace ante las autoridades del departamento, luego se crearon las Direcciones de Unidad y Coordinación Educativa (DUCES).

Durante el primer año se les capacitó y apoyo constantemente en siete talleres, sin embargo, no se mejoró en calidad Educativa lamentablemente, sintiéndose la necesidad de crear una nueva figura que apoyara y se dedicara al aspecto técnico y en julio de 1,994 surgen en todo el país 367 Capacitadores Técnicos Pedagógicos, de los que 23 pertenecieran al departamento de El Quiché. Tiempo después se evaluó el trabajo y se comprobó que no existía adelanto, o sea que no funcionó el supervisor ni el capacitador. Tal vez no porque no quiso o porque no se reconoció el papel real de cada uno o porque las circunstancia y condiciones no lo permitieron.

Ahora con la nueva figura administrativa en cada uno de los distritos se espera un cambio tanto en forma como en esencia, en donde el maestro recupere la mística perdida y pueda contar con el apoyo y reconocimiento incondicional para funcionar. Que el Coordinador Técnico Administrativo con su accionar responda, que sea eficiente y logre promover y activar el trabajo en el aula de donde ha de originarse el cambio, con la clara idea de que la calidad debe ser medida por procesos y no por resultados.

La Coordinación Técnica Administrativa inició sus acciones en Nebaj en el cantón Batzba, atrás del salón municipal a la par de Correos. El equipo de trabajo estaba conformado por el Maestro de Educación Primaria Rural Baldomero Basegoda de la Rosa y el Maestro de Educación Primaria Urbana Carlos Gabriel Marroquín, fueron entre otros los primeros Supervisores. También los maestros que tuvieron sus méritos son: Juan Justo Villatoro Oriundo, Jorge Pérez Guevara, Otoniel Herrera Vásquez, Jacinto de Paz Pérez, Edmundo Javier López Gonzales. Entre sus mejores maestros están: Noé Palacios, Amílcar Rolando Herrera Cano, Hugo Blanco y Jorge Rodolfo Girón Cortinas, entre otros.

1.3. Visión y misión

1.3.1 Visión

Formar ciudadanos con carácter, capaces de aprender por sí mismos, orgullosos de ser guatemaltecos, empeñados en alcanzar su desarrollo integral, con principios, valores y convicciones que fundamentan su conducta.

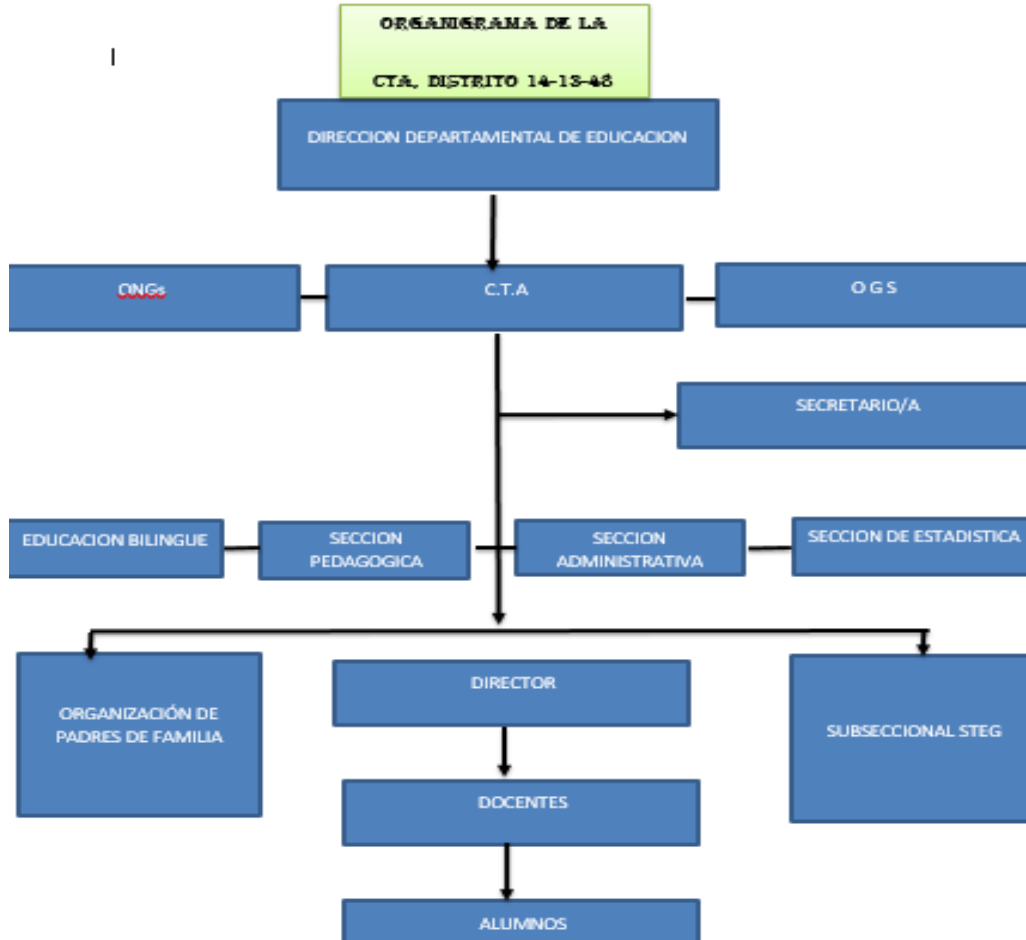
1.3.2 Misión

Somos una institución evolutiva organizada eficiente y eficaz, generadora de oportunidades de enseñanza- aprendizaje, orientado a resultados que aprovechan diligentemente las oportunidades que el siglo XXI le brinda y comprometido con una Guatemala mejor.

1.4 Estructura organizativa

1.4.1 Organigrama

Figura No.1
Organigrama



1.4.2 Autoridades

Dirección Departamental de Educación

Promover, coordinar y apoyar los diversos programas y modalidades educativas que funcionan en su jurisdicción, buscando la ampliación de la cobertura educativa, el mejoramiento de la calidad de la educación y la eficiencia administrativa.

Organizaciones no gubernamentales

Brindar servicio social, asistencia o caridad y participan en el desarrollo social y económico de un país o región. Además, el objetivo de la ONG debe incluir la promoción y creación de política social, económica, cultural y ambiente.

Coordinación Técnica Administrativa

Controlar los procesos administrativos en unidad sectorial, a fin de lograr la efectividad distribución y utilización de los recursos materiales y financieros disponibles, asignándolos equitativamente y administrándolos para el eficiente funcionamiento de los servicios y la satisfacción de las necesidades de la dependencia.

Secretario del CTA

El secretario del CTA es el encargado de que dicho informe sea claro, sucinto y apegado a la normalidad, las recomendaciones por ningún medio, directo o indirecto, serán reveladas a la institución.

Padres de familia

Respaldar la gestión de la institución educativa. Involucrarse activamente en las actividades de la comunidad educativo. Debe desarrollar el estudiante.

Director

Es el máximo responsable de un centro educativo. Dirige la administración escolar, el consejo de profesores y la organización escolar. El director de una institución es una profesión responsable y seria, que necesita ser manejada por un líder.

Docentes

Aplicar las disposiciones de carácter técnico pedagógico y de organización establecidos para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Analizar los programas de estudio, apuntes, textos, tesis y practica pedagógicas, así como otros recursos afines al curso que imparte.

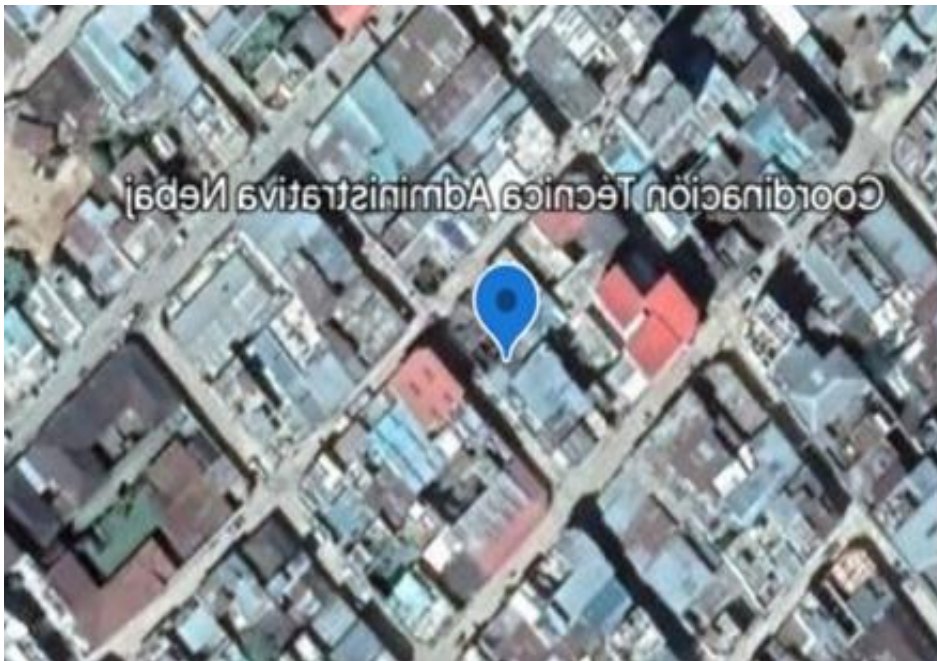
Alumnos

Ser capaz de auto-dirigirse, auto-evaluarse y auto-monitorearse, tener habilidad de auto-aprendizaje que le permite aprender para toda la vida, saber resolver problema, ser empático, flexible, creativo y responsable.

1.5 Ubicación geográfica

Figura No. 2

Ubicación geográfica



1.6 Fortalezas de la institución

Apoyar a las diversas comunidades de la región con profesionales preparados para formar a los estudiantes de acuerdo con sus capacidades y edades educándolos adecuadamente para que tengan un mejor desenvolvimiento social, cultural y espiritual fortaleciendo sus principios y valores, Se hacen los mayores esfuerzos para que haya una buena comunicación, a pesar de las limitantes.

1.7 Limitantes de la institución

La institución no cuenta con equipo de oficina adecuado, no tiene acceso donde guardar documentos administrativos, el espacio es reducido y además de todo eso, no tiene la facilidad de comunicarse con los docentes que laboran en comunidades muy retiradas y donde la señal telefónica no tiene cobertura.

1.8 Problemática inicial detectada

La infraestructura está en malas condiciones debido a que nadie ha tenido la iniciativa de gestionar un proyecto de reforzamiento del edificio.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

2.1 Problemática

Durante el desarrollo de la Práctica Profesional que se realizó en la Coordinación Técnica Administrativa, se observaron varios problemas que afectan el proceso administrativo, de los cuales se priorizó el problema de la irresponsabilidad en la entrega de requerimientos por parte de los directores del distrito del municipio de Nebaj, Quiche. Dicho problema afecta en gran manera porque el coordinador técnico administrativo no logra cumplir con las fechas establecidas por la departamental para la entrega de dichos documentos.

2.2 FODA

Tabla No.1

FODA (Coordinación Técnica Administrativa)

FODA	Aspectos negativos	Aspectos positivos
Factores internos	Debilidades <ul style="list-style-type: none"> • Poca comunicación entre CTA y directores • Los docentes y directores de las escuelas no asisten frecuentemente a las reuniones • Irresponsabilidad de los directores en la entrega de requerimientos • Rechazo de material enviado por la dirección departamental • Dificulta viajar en la departamental cuando quieren entregar documentos. 	Fortalezas <ul style="list-style-type: none"> • El CTA es responsable en su trabajo • Atiende cada necesidad que requiere los docentes en el centro educativo. • Proporciona un reforzamiento para los docentes de cómo manejar las actividades educativas. • Siempre está al tanto que realiza el docente en los centros educativos.

Factores externos	Amenazas	Oportunidades
	<ul style="list-style-type: none"> • Comunidades lejanas al municipio • Padres de familia inconformes de requisitos que pide la departamental. • No hay cobertura de docentes en algunos establecimientos • En algunas comunidades no hay señal de internet 	<ul style="list-style-type: none"> • La coordinación técnica es beneficiada con material educativo para todos los centros educativos • Los padres de familia son conscientes del trabajo que realizan los docentes. • Los coordinadores tienen una buena relación con la comunidad educativa • Se cuenta con el apoyo de varias instituciones

2.3 Árbol de problemas

Figura No. 3

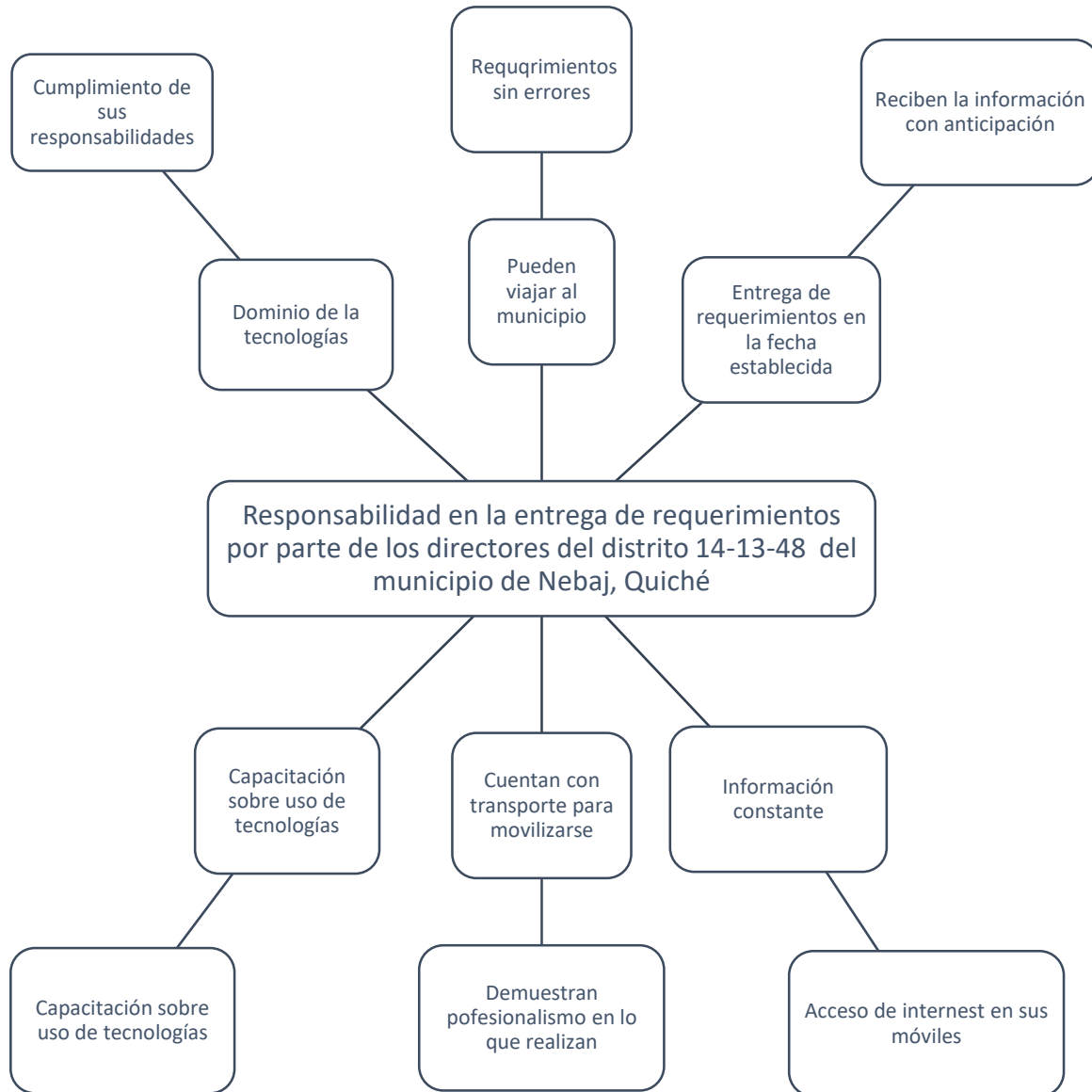
Árbol de problemas (Coordinación Técnica Administrativa)



2.4 Árbol de objetivos

Figura No. 4

Árbol de Objetivos (Coordinación Técnica Administrativa)



2.5 Metodología

La investigación acción se puede entender se acopla con nuevos conocimientos generando nuevas estrategias, en cada proceso se aprende algo mejor y mejora los resultados requeridos donde se desarrolló cada diagnóstico, Se puede entender como el proceso mediante el cual se analiza para encontrar problemas en la institución donde se esté realizando la misma, de modo que después de hallados esos detalles, se pueda proseguir con una planificación para actuar en pro de la ejecución de la especificación de acciones y evaluación de las mismas.

2.6 Técnicas

Entrevista: la entrevista es un diálogo cara a cara que se realiza entre un entrevistador y un entrevistado. El entrevistado participa de manera oral tomando como bases temáticas sugeridas o preguntas enunciadas por el entrevistador. Tiene el propósito de extraer información sobre opiniones, creencias, concepciones y estados subjetivos del informante. Permite plasmar una subjetividad. Es una conversación sin apuros. El entrevistador también debe percatarse de los gestos o el tono puesto en las palabras de quien informa.

Es una técnica que permite recabar información, a través de pláticas frente a frente con otra persona que se conoce como entrevistado. El propósito de una entrevista es poder obtener información acerca de temas relacionados con opiniones, creencias y conceptos que den respuesta a las inquietudes del entrevistador. La entrevista debe realizarse sin prisa, ya que a través de ella no solo se debe tomar nota de la información recibida, sino también tomar en cuenta los gestos del entrevistado y su tono de voz, debido a que esos detalles refuerzan o desvalida la seriedad.

2.7 Instrumentos

Cuestionario: es una herramienta para recolectar datos con la finalidad de utilizarlos en una investigación. Primero debemos tener claro qué tipo de investigación queremos realizar, para entonces determinar si puede resultar útil aplicar un cuestionario.

2.8 Informantes

Para llevar a cabo una investigación, o para ejecutar una entrevista es imprescindible contar con informantes que colaboren para recabar la información de interés. Los informantes pueden ser las mismas autoridades de la institución que se analiza, pero también es necesario recordar que los docentes son sujetos muy útiles en este proceso de recolección de información, no se puede pasar por alto que, las secretarías de la institución también son informantes que colaboran significativamente para realizar el trabajo de investigación con veracidad y credibilidad.

2.9 Resultados del diagnóstico institucional

Los directores afirman que la atención en la Coordinación Administrativa es lenta, que no hay supervisión suficiente, además explicaron que la capacitación es insuficiente, además no hay espacio apropiado para atender a los docentes. Por otra parte, afirmaron que falta motivación y formación de docentes en el nivel primario. Los profesores se enfrentan a diario a muchos problemas donde se encuentran que no saben cómo deben actuar por las características de estas circunstancias. En muchas ocasiones los profesores se encuentran sin saber qué hacer porque no cuentan con las estrategias adecuadas para poder hacer frente a estos problemas o simplemente porque no se sabe cómo hacerles frente desde la docencia. Es por todo esto que el diagnóstico educativo se vuelve relevante en todas las instituciones educativas.

La calidad educativa no se basa en sólo unos conocimientos que se transmiten de maestros a alumnos, va mucho más allá y siempre tendrá que ver con lograr un cambio educativo con resultados favorables en cualquier contexto donde el diagnóstico educativo es la herramienta necesaria para poder lograrlo. La calidad educativa embarca toda la institución educativa desde el mismo centro, hasta la práctica docente, los profesores, la evaluación de los sistemas, la metodología utilizada en la escuela.

En todo diagnóstico educativo es necesario tener en cuenta las herramientas y técnicas adecuadas para poder realizarlo ya que se necesitan recursos para poder analizar el contexto y así poder determinar si es necesario o no tener que reorientar las direcciones de la función educativa del centro escolar, los directores son irresponsables para entregar documentos requeridos por la CTA,

reinciden en impuntualidad, pero se dijo que la información no llega a buena hora, no hay información clara, no hay resolución rápida de problemas laborales, no hay servicio de internet y hay falta de comunicación entre secretarias.

El diagnóstico educativo siempre aporta información relevante y de gran importancia para poder saber la realidad de la institución escolar, para saber si se deben mejorar las líneas internas y saber exactamente qué está fallando para no alcanzar los objetivos del centro. Sólo de este modo se logrará desgranar lo que ocurre y así poder encontrar las respuestas y las soluciones necesarias para poder mejorar aquello que esté fallando dentro de un centro escolar. Nunca se deberá mirar hacia otra parte puesto que entonces estaríamos poniendo en peligro la calidad educativa de la escuela.

Otro detalle que afecta la administración, según algunos docentes, es el poco trabajo en equipo, no hay un rol definido por cada secretaria del mismo distrito, debido a que hay una secretaria en la jornada matutina y otra en la jornada vespertina, el objetivo final del diagnóstico es encontrar las posibles deficiencias y mejorar la educación en todas sus vertientes dentro de un centro escolar. La organización, la forma de trabajar los profesionales y todo lo que atañe el centro educativo será objeto de valoración, en el diagnóstico educativo se debe investigar y analizar el nivel de logros que tiene una institución educativa de acuerdo a su estructura y además determinar los elementos que alcanzan, los que están por alcanzar y los que son objetivos por cumplir

Capítulo 3

Marco teórico

3.1. La coordinación

Coordinar, promover la división del trabajo, realizar funciones diferenciadas, usar mecanismos de comunicación, tomar decisiones, crear una estrategia deliberada, y considerar diferentes puntos de vista e interdependencia entre los elementos que componen la organización. Estos elementos que han sido parcelados para alcanzar un objetivo, tarde o temprano, tienen que ser integrados o coordinados.

3.1.1. Mecanismos básicos de la coordinación

- Adaptación mutua, coordina mediante la comunicación informal, funciona bajo condiciones, el éxito de la empresa depende de la adaptación de los especialistas entre sí.
- Supervisión directa, surge cuando un grupo requiere trabajar en equipo y una persona se hace responsable de los demás y logra gira instrucciones y controla sus funciones.
- Normalización del trabajo o de los procesos, se refiere a la programación del contenido, a la especialización y a los procedimientos a seguir.
- Normalización de los resultados, se especifican los resultados no las funciones.
- Normalización de las habilidades, se estandariza al trabajador y no a los resultados o al trabajo. El trabajador obtiene habilidades, destrezas y conocimientos fuera de la empresa, para después aplicarles en la misma.
- Normalización de las reglas, los integrantes de la empresa comparten creencias comunes, por lo que logran coordinarse,

El coordinador constituye una pieza clave para cohesionar el engranaje de la cadena de producción de las empresas que crean producciones integrales. El coordinador es una pieza clave para una mejor producción, donde se puede surgir nuevas estrategias y materiales para ejecutar o dirigir alguna actividad, el coordinador es la mejor forma para tener una ejecución favorable, funciona de la mejor forma cuando se utiliza para una reunión, proyectos o una comunicación para que todos comprendan las indicaciones y que observe el resultado de las aportaciones sugeridas.

Al aplicar a la coordinación dentro de los trabajos es evidente saber manejarlo para poder tener un buen funcionamiento, una coordinación debe ser eficiente y aplicable al proyecto, podría haber coordinaciones que no son aptos, se necesita una coordinación que son necesarios y que sea de mucho beneficio para el buen funcionamiento del proyecto, se necesita una coordinación asertiva dentro de un grupo para lograr objetivos.

Es necesario trabajar en equipo, pero se debe manejar una norma que todos deben anticipar cualquier demanda, verificar las necesidades que se puede presentar porque no es necesario dejar a ultima hora y podría dificultar la coordinación de todo el equipo, el grupo debe tener una coordinación previamente para poder facilitar todo el proceso que se presentara, para que todos pueden gestionar y argumentar dichas necesidades.

3.1.2. Características de la coordinación

- Proporcionar información, conocimiento o retroalimentación relevante para la tarea a otros miembros del equipo sin solicitud previa.
- Compartir la carga de trabajo o ayudar a un compañero de forma proactiva.
- Monitorizar el progreso de la actividad y el desempeño de los compañeros.
- Adaptar el comportamiento a las acciones esperadas de los demás.

La coordinación y sus comportamientos es promover una satisfacción o una retroalimentación para empoderar actividades, se necesita ser proactiva para manejar proyectos o actividades, se centra en progresar en dichas actividades para que tengan buenos beneficios, proponer ideas relevantes para transformar acciones productivas, brinda un acompañamiento a todo el grupo para fomentar en grandes objetivos, transformar ideas en acciones es la forma más relevante de una coordinación.

Fortalece oportunidades para crecer y generando el desempeño en todas las entidades que maneja en equipo de trabajo, tomando buenas decisiones construir un proyecto de calidad, impone nuevas estrategias para desarrollar conocimientos, centraliza en generar aspectos positivos que realmente son necesarios el buen funcionamiento del proyecto, incorporar con más ideas, sugerencias, aportaciones y actuar asertivamente teniendo en cuenta el objetivo que se tiene a lograr.

3.2. Mecanismos de Coordinación

3.2.1 Adaptación Mutua

Mediante contactos informales entre los trabajadores del núcleo de operaciones. Esta forma de coordinación es muy frecuente en pequeñas organizaciones simples, donde la gente trabaja en estrecha colaboración y, principalmente, con relaciones informales.

La adaptación mutua es muy interesante que el personaje o todo el grupo adapte para comprender y manejar de forma progresiva, manejar la coordinación en organizaciones o empresas es la forma más comprensible para poder adaptar en distintas áreas que maneja y eso hace referencia que el equipo de trabajo acostumbra de manejar la coordinación porque cada integrante ya tiene las ideas de cómo manejar dichas actividades dentro del proyecto que realiza.

3.2.2. Supervisión directa

Mediante una jerarquía, se presenta cuando una persona coordina dando órdenes a otros, por lo general surge cuando un cierto número de personas tienen que trabajar juntas. El trabajo es controlado desde el ápice estratégico, a través de la línea intermedia, hasta el núcleo de operaciones.

La coordinación se presenta cuando alguien dirige y dando ordenes de cómo ejecutar dichas actividades o proyectos que realizan un grupo de personas, es muy necesario que alguien coordina y demuestra su liderazgo para estar dentro de las ejecuciones que realiza el grupo, el proyecto funciona mejor cuando todos siguen las instrucciones requeridas y aplican dentro del proceso que se realizan, es importante cuando todos se coordinan y logra los objetivos propuestos.

3.2.3. Estandarización de procesos de trabajo

Mediante sistemas que especifican cómo deben realizarse las actividades, es el trabajo de los analistas de la estructura, que deben diseñar y desarrollar proyectos o sistemas para la estandarización de los puestos.

Es donde se puede la responsabilidad y las estrategias que se puede aplicar durante la ejecución de del proceso del proyecto, al principio de una actividad o proyecto siempre existe una norma de instrucciones de como es el proceso de la actividad, los procesos de la actividad de ser de acuerdo de lo planificado, seguir con las instrucciones aplicando las estrategias que se utiliza para generar un proyecto de calidad.

3.2.4. Estandarización de resultados

Por ejemplo, mediante la especificación de los productos o los servicios, también se lo conoce como la estandarización de la producción o la distribución, este tipo de estandarización proviene de los analistas o tecnoestructura.

Durante el proceso de la actividad puede a ver detalles que son necesarios para lograr los objetivos planeados, tomar en cuenta cada proceso para generar acciones que determina un resultado favorable para el proyecto, el resultado del proyecto ver con el aplacamiento de cada proceso, a través de todo cumplimiento se puede ver el producto de toda la coordinación, el resultado es lo que se busca dentro de cualquier actividad.

3.2.5. Estandarización de habilidades

Que incluye los conocimientos y competencias, es un importante mecanismo de coordinación de muchas organizaciones de servicios profesionales, el núcleo de operaciones de un hospital o un despacho de arquitectura o abogados puede funcionar correctamente porque los operadores comparten el mismo conocimiento y las mismas competencias, obtenidas en su formación profesional.

Dentro de una coordinación se maneja conocimientos y competencias porque a través de ellos se generan logros, que los integrantes del grupo generen diferentes conocimientos resolver y aportar otras ideas, cada uno debe buscar estrategias para cambiar o buscar algo bueno, genera una dinámica para que todos busquen las técnicas o habilidades para generar más resultados positivos, logra resultados importantes cuando todos asumen su responsabilidad y crea oportunidades nuevas.

3.2.6. Estandarización de normas

Es cuando todos los participantes de la organización comparten una serie de creencias comunes y, por lo tanto, logran coordinarse a partir de este hecho. Este mecanismo es particularmente poderoso en muchas organizaciones de voluntariado o de tipo religioso.

De acuerdo a la estandarización de normas, todos saben que un proyecto tiene normas para que todos manejen con disciplina y responsabilidades dentro del proceso, al manejar estas normas gestiona grandes logros que son necesarios, la coordinación toma nuevas medidas para lograr grandes resultados, es muy útil en diferentes ámbitos organizacionales, instituciones o empresas, toma nuevos impulsos para que existe una combinación de ideas y comportamientos, de acuerdo a cualquier actividad que inicia siempre manejan una coordinación para que logren los objetivos con satisfactorio.

3.3. Responsabilidad

3.3.1. Responsabilidad moral

Es la respuesta que debemos dar por las normas morales que permiten la convivencia humana. En este caso es el deber el criterio de la responsabilidad.

La responsabilidad posee una persona que es capaz de decidir y proporcionar para generar algo positivo, por lo tanto, ejerce un comportamiento dando a conocer sus fortalezas y compromete velar por las actividades donde demuestra una calidad de personas, así mismo manejar lo moral surge nuevas oportunidades de crecer personalmente porque la buena actitud transforma ideas para crear nuevos proyectos y salir con éxito.

3.3.2. Responsabilidad ética

Como seres humanos percibimos y somos conscientes, en distinto grado, de la existencia y sus condiciones. Y ante tal hecho, damos respuesta, sea con acciones u omisiones. Así, si nos damos cuenta del deterioro del planeta, eso mismo nos exige una respuesta personal y colectiva.

Es donde ahí revela el carácter ético que tiene una persona, de igual forma es una cualidad donde demuestra su forma de ser, actuación o comportamiento y demuestra el respeto hacia los demás manejando la transparencia dando a conocer con exactitud las informaciones que surge en su entorno o lo que practica para dar a conocer, sobre todo facilita a relacionar con el ser humano o dentro del trabajo, valora el comportamiento de los demás para que funciona a su manera y que cada uno ofrece lo que tiene.

3.3.3. Responsabilidad legal

Es la respuesta que damos ante las leyes de un país o leyes internacionales. Somos responsables como ciudadanos o por la actividad o por la función, estamos dentro de un marco legal ante el cual debemos responder.

De acuerdo a la responsabilidad legal sugiere que tiene una obligación a cumplir de esta forma asume un cargo para controlar las actividades que realiza siempre enfocando en el objetivo a lograr, garantiza su trabajo para cumplir con las normas que tiene la institución y eso hace una buena gestión porque cumple y vela por el bienestar de la institución, aplica técnica de acciones para asumir sus responsabilidades de lograr son los proyectos haciendo con buenos propósitos las acciones.

3.3.4. Responsabilidad laboral

Se define de aquellas actividades que se realiza en las instituciones, donde demuestra la calidad de trabajo aplicando las normas que se maneja para tener una adecuada coordinación dando importancia hacia los proyectos previstos, de esta forma está enfocada en manejar una actividad para poder lograr los beneficios, tomando en cuenta el liderazgo y una comunicación manejable para poder facilitar los procesos laborales.

3.3.5. Desempeño laboral

El desempeño laboral complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

Se maneja como la calidad que demuestran en los trabajos, son los principios que uno tiene al manejar tipos de trabajos calidad, hace demostrar capacidades que tiene para aplicar de actividades que ejecuta durante el tiempo de trabajo, al mismo tiempo dentro de su trabajo tiene como objetivo lograr los resultados para alcanzar las metas propuestas, ejerce un buen comportamiento para tener un buen desempeño dentro las actividades que ejecuta y hace facilitar los procesos alcanzando las objetivos desarrollaos.

3.3.6. Estabilidad laboral

De acuerdo con la estabilidad laboral sugiere una responsabilidad que maneja los empleados durante su trabajo, sobre todo aplicando una participación que genera oportunidades ambientales de trabajo cuando uno acierta su relación de trabajo manejando las normas que tiene la institución, agregando una coordinación efectiva que maneja la institución porque cada uno de ellos maneja normas o responsabilidad que debe tomar los trabajadores para garantizar un trabajo adecuado.

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta

Taller sobre la importancia de cumplir con los requerimientos administrativos solicitados por la coordinación técnica administrativa. dirigido a directores del distrito 13-14-48, del municipio de Nebaj.

4.2 Introducción

De acuerdo al proceso de práctica Profesional Dirigida en la Coordinación Técnica Administrativa se generó informaciones de cómo manejan una coordinación que son aptos para una administración, sobre todo se supo obtener informaciones de las responsabilidades que manejan dentro de los procesos al requerir informaciones, la responsabilidad que maneja debe ser asertiva para poder facilitar y comprender las necesidades, cuando implementa una comunicación asertiva todo se maneja bajo control porque cada uno asume una personalidad que debe ser positivo y sea de mucha ayuda para el centro educativo.

La propuesta consiste en generar más importancia de coordinar y asumir las responsabilidad de los directores, así mismo mejorar las responsabilidades que se aplica en una coordinación comunicativa con los directores en cada centro educativo, por otra parte cabe resaltar que cada director de los diversos centros educativos tienden como responsabilidad ejecutar cualquier movimiento que se puede requerir por parte del el CTA, por lo que se logra determinar que es fundamental que los directores respondan de manera instantánea para proporcionar las diversas informaciones, tomando como base que un director debe de estar al tanto de sus responsabilidades y gestionar lo que requiere el establecimiento, con el objetivo de estar siempre actualizado con lo que requiere sobre el establecimiento.

La coordinación que maneja institución debe mejorarse para poder ofrecer un trabajo de conexión, por lo tanto el personal responsable debe manejar una responsabilidad para cumplir con sus obligaciones y tener en cuenta una comunicación asertiva que siempre será manejable para

controlar el ambiente administrativo, la participación es un método donde implica el compromiso individual colectivo para conseguir resultados requeridos, es muy necesario que maneja una buena comunicación para facilitar informaciones que requiere la Coordinación Técnica Administrativa y siempre estar al tanto, que en la coordinación administrativa exista manejo de control para coordinar y asumir una responsabilidad aplicable, la coordinación entre el CTA y directores se debe fortalecer para la facilidad de cualquier proceso.

4.3 Justificación

La propuesta está en que los directores deben dar más importancia a su cargo, debe tomar su liderazgo para manejar actividades requeridas, la participación de ellos es de mucha importancia porque maneja informaciones recibidas y debe manejar de inmediata, debe de estar al tanto a su trabajo para cumplir con sus obligaciones, como directores es necesario asumir sus obligaciones para no tener ningún inconveniente de perjudicar al establecimiento y personal educativo que conforma la comunidad escolar, el rol del director ayuda mucho al centro educativo cuando son muy activos en sus cargos.

Sobre todo es muy necesario tomar en cuenta la responsabilidad para ayudar a tomar nuevas oportunidades o proyectos que se pueden presentar, como siempre el comportamiento genera oportunidades cuando son muy activos para fortalecer todo el proceso, por lo tanto cada uno asume una responsabilidad muy puntual de los actos que realiza y genera un resultados positivo, de acuerdo la comunicación que maneja hace facilitar cada proceso para buscar los objetivos requeridas, por tal razón es necesario tomar el tiempo para una actitud muy positiva resolviendo las necesidades del centro educativo, asumir el liderazgo para tener la capacidad de controlar las acciones que puede llevar los procesos.

Es necesario como director asumir la responsabilidad para no caer en situaciones difíciles, se sabe que la responsabilidad centra mucho en las acciones que uno realiza para estar enterado de las informaciones, ejercer un cargo es una obligación que se debe cumplir y realizar de forma atractiva, por lo tanto es importante velar por el establecimiento para poder intervenir en las acciones que se debe tomar en diferentes partes, además los padres de familia podría tener intervenciones en dichas situaciones y ayudar de acuerdo a las necesidades que se presentan.

4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

La coordinación innova la capacidad de realizar movimientos que puede ejecutar el director, por este motivo se puede observar la falta de responsabilidad que asume los directores, la disciplina y los valores morales porque estos son necesarios aplicarlos para tener controlado y un manejo actualizado del establecimiento educativo, de la misma manera recordar que los directores siempre mantendrán informado por otra parte puede apoyarse con el personal docente para poder facilitarse.

De la misma manera, los directores podrían tener razones que son aldeas lejanas y podría ser que les dificulta viajar para proporcionar dichos documentos o estar en la reunión, por otra parte, que tendrán la razón y en otras no, así mismo cada uno dedica el tiempo como director y otros lo dejan a última hora, del mismo modo desconoce el manejo de la tecnología y dificulta asociarse en diferentes archivos que proporciona el MINEDUC son las dificultades que presenta los directores.

A veces por la mala señal y no reciben informaciones al instante o con la falta de acceso a internet que es uno de los pilares para potencializar informaciones, además el acceso de señales es los obstáculos que presentan los docentes porque no deja de revisar notificaciones, en estos tiempos se utiliza más el acceso a internet y ya les dificulta en algunos centros educativos, por otra parte la falta de liderazgo que tiene los directores en los centros educativos y no deja de proporcionar las informaciones requeridas.

4.5 Objetivos

4.5.1 Objetivo general

Concientizar a los directores sobre la importancia de asumir su responsabilidad laboral.

4.5.2 Específicos

Fortalecer el liderazgo y la responsabilidad dentro de la coordinación administrativa para cumplir las obligaciones como director educativo.

Promover la participación y el cumplimiento de las obligaciones del desempeño administrativo que requiere la coordinación.

Contribuir a que el director logre un desarrollo comunicativo, efectivo, productivo y que le permitan liderar procesos de cambio y contribuir una coordinación asertiva.

4.6 Estrategia

Las estrategias se refieren a diversas elecciones administrativas que existen entre opciones, es decir se constituyen en el medio para lograr el fin (objetivo deseado), son acciones que se definen para consolidar el logro de los resultados propuestos.

Por tal razón la administración educativa es muy necesario que maneja una función que pueda aplicar la coordinación, responsabilidad y comunicación asertiva para poder generar los resultados esperados, el equipo debe de enfocarse en acciones correctas para desarrollar las gestiones que necesita una administración, por lo tanto, brindar una gestión integral que permita la concreción de los objetivos de la institución educativa, de igual manera es necesario proporcionar los principios que pueda contribuir de modo eficaz al logro de los objetivos administrativas.

4.7 Resultados esperados

- Cumplimiento de los requeridas por parte de la Coordinación técnica Administrativa que son las gestiones o facilitar informaciones que es útil por parte de la educación educativa.
- Una coordinación asertiva que facilita los procesos de la gestión educativa y crea oportunidades nuevas para aplicar buenas prácticas administrativas.
- Fortalece las capacidades para gestionar procesos que forma parte de la educación y estar al tanto de las formaciones que puede tener para manejar una responsabilidad del centro educativo.

4.8 Actividades

- Registro de asistencias
- Oración inicial
- Bienvenida a los participantes presentes en el taller.
- Presentación de los participantes.
- Explicar el motivo del taller a desarrollar.

Desarrollo:

- Breve explicación del tema
- Ver un video de cómo manejar una responsabilidad
- Preguntas acerca del video
- Juego de bolas sobre el rol del director
- Lluvia de ideas de cómo generar una comunicación asertiva

Evaluación de logros:

- Opinión acerca del tema desarrollado
- Como manejan una comunicación asertiva
- Cuáles son sus obligaciones

4.9 Cronograma de actividades

Tabla No.2

Cronograma de actividades

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	17 de octubre	Observaciones
Desarrollar un taller donde tendrá la participación de los docentes para desarrollar la importancia de responsabilidad, coordinación, responsabilidad y comunicación asertiva para poder generar los resultados esperados.	Garantiza la participación de los docentes para gestionar las políticas requeridas por parte de la administración, al mismo toma en cuenta la comunicación asertiva para manejar una formación mutua.	<ul style="list-style-type: none">• Bienvenida a los participantes presentes en el taller.• Presentación de los participantes.• Explicar el motivo del taller a desarrollar.• Presentación de PowerPoint.• Presentar un video sobre la coordinación.• Explicación del tema.• La opinión de cada una.		

4.10 Metodología

Método colaborativo: el aprendizaje colaborativo es un proceso social en el que, a partir del trabajo conjunto y el establecimiento de metas comunes, se genera una construcción de comunicaciones; se da una reciprocidad entre un conjunto de individuos que saben diferenciar y contrastar sus puntos de vista, de tal manera que llegan a forjar un proceso de construcción de conocimientos.

De acuerdo al aprendizaje colaborativo el método consiste en desarrollará objetivos para fortalecer la participación y la responsabilidad de los directores que pueden proporcionar dentro de la instituciones educativa, construye una comunicación para que caracteriza en generar resultados significativas, donde puede asumir la responsabilidad proponiendo nuevos conocimientos donde puede innovar y buscar potencializar la coordinación que maneja dentro de la institución siempre adquiriendo nuevos métodos de caracterizar la responsabilidad continua.

4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

La ejecución de la propuesta se realiza a través del estudiante, CTA y directores, se implementará a través de un taller para tomar la responsabilidad, fortalecer una comunicación asertiva hacia los directores de la misma manera logre los objetivos requeridos por la CTA y favorecer el centro educativo que apliquen programas de mejora en una formación adecuada comprometiendo con el desarrollo de la institución de la misma manera se desarrollará con una duración de 2 horas.

4.12 Recursos

4.12.1 Humanos

- Estudiante practicante
- Directores
- Coordinado Administrativo

4.12.2 Materiales

- Pizarrón.
- Sellador.
- Cartel.
- Objetos concretos.
- Hojas de trabajo.
- Fichas pedagógicas.

4.13 Presupuesto

Se describen de manera detallada los rubros en que se va a incurrir para llevar a cabo la propuesta.

Tabla No. 3

Presupuesto

Unidad	Recursos	Precio unitario	Total
1	Cañonera	Q. 50.00	Q.50.00
15	Marcador	Q. 5.00	Q75
1	Sellador	Q. 25.00	Q. 25.00
15	Papel manila	Q.1. 00	Q. 15.00
1	Audio	Q. 100.00	Q. 100.00
1	Papel de apuntes	Q. 10.00	Q.10.00
1	Salón	Q. 200.00	Q. 200.00
			TOTAL. Q. 475.00

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

5.1 Experiencia vivida

Primeramente, la actividad se desarrolló de acuerdo a la propuesta planteada de igual manera todos los directores llegaron para participar en dicho taller, al mismo tiempo las actividades propuestas son muy puntuales de acuerdo las obligaciones que ejerce a los directores al mismo tiempo durante proceso se evidencio las puntualidades del tema tratado es más trabajar con directores se necesita habilidades de manejar la actividad porque ellos ya tienen experiencias de manejar temas administrativas y durante la actividad se generó experiencias al conducir tiempo durante el taller, las estrategias aplicadas ayuda a potencializar el proceso al mismo tiempo se adquirió ideas de cómo fortalecer la actividad.

La metodología ejecutada durante el proceso favorece la vivencia de un verdadero taller sobre la gestión y la comunicación con el Coordinador Técnico Administrativo de organizar la actividad convocar a los directores para llevar a cabo el taller, como los directores fue otra experiencia que fortaleza sus capacidades de organización y coordinar en sus funciones administrativa, en los ámbitos educativos se pudo descubrir que hay directores que necesitan bastante formación para fortalecer sus conocimientos en el área administrativa, es donde ahí el taller se volvió interesante de acuerdo las funciones que ejerce, de acuerdo al taller ejecutado es una experiencia para el practicante porque es necesario desarrollar temas para innovar conocimiento de los directores.

De acuerdo a la experiencia vivida fue muy importante porque el mismo practicante preparó actividades para poder desarrollar, ejecutar con ideas relevantes de acuerdo a la propuesta al mismo tiempo se enriqueció de cómo asumir la responsabilidad y estar al tanto de las actividades requeridas por el CTA, es mucho mejor que el estudiante genere preguntas para que los directores responden a su manera para saber las preparaciones que tienen de igual forma poder ir fortaleciendo con los demás, es necesario ser puntual con el desarrollo de la actividad para no quedar mal y lograr algo bueno con la propuesta.

5.2 Reconstrucción histórica

Figura No.4

Reconstrucción histórica

Elaboración de la presentación del taller.	Solicitud del lugar para realizar el taller	Notificación para docentes y directores, para asistir al taller.	Bienvenida a los participantes presentes en el taller.	El desarrollo del taller donde se ejecuta la propuesta.
--	---	--	--	---



Breve explicación del tema	Ver un video de cómo manejar una responsabilidad	Preguntas acerca del video.	Lluvia de ideas de cómo generar una comunicación asertiva
----------------------------	--	-----------------------------	---

Comprobación de los resultados esperados, sobre requerimientos administrativos y observaciones de CTA sobre directores.	Aplicación de obligaciones y las funciones que tiene los directores en el centro educativo.	Observación como manejan una responsabilidad dentro sobre el manejo administrativo entre el director y el CTA.
---	---	--



Asumir una responsabilidad de controlar las actividades durante todo el proceso.		Cooperar y comportarse de un modo responsable en el taller.		Respetar la participación de los directores.

5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta

La implementación de la propuesta dio como resultado la seguridad en las autoridades educativas del distrito, para velar con más confianza el cumplimiento de las obligaciones docentes, tales como la responsabilidad, disciplina y trabajo en equipo al mismo tiempo todo ello con apego a las leyes donde están sus obligaciones, de igual manera fue un espacio oportuno para conocer más de cerca la responsabilidad de los servidores en educación, así como la protección de estos.

La propuesta que se llevó a cabo tiene como fin primordial el fortalecimiento de directores, de acuerdo con sus derechos y obligaciones, para que a través de la misma ellos se empoderen de estos conocimientos para realizar de mejor manera las funciones que desempeñan en las instituciones que laboran, se realizaron actividades que ayudaron a los directores a entrar en confianza en la actividad.

El proceso de la propuesta se desarrolló de acuerdo al taller planificado, seguidamente el planteamiento de los objetivos que se deseaban alcanzar al mismo tiempo poder planificar la metodología que se utilizaría en su ejecución, dejando plasmados los logros que se deseaban alcanzar, las actividades a realizar, un cronograma para ubicar bien las acciones en el tiempo

estipulado, los recursos necesarios y un presupuesto bien definido para no enfrentar inconveniencias en el terreno de las acciones.

5.4 Principales lecciones aprendidas

La fundamentación de la metodología utilizada en el taller, fue un reforzamiento muy favorable que llevó al capacitador a ejecutar la propuesta ejecutiva de una manera agradable para los integrantes que participo al mismo tiempo la formación sobre la sobre el desarrollada, se comprendió bien de qué manera funcionaran los directores en los centros educativos y se permito ver la responsabilidad que asume a los directores.

A través del proceso aplicado se abordó la elaboración y ejecución de actividad donde surgió ideas sobre las fortalezas de los directores participantes, de acuerdo a las metodologías aplicadas surgió las fortalezas positivas que tiene los directores de cómo manejar sus roles laborales, sin embargo, diseñar la propuesta fue de mucho experiencia porque se genera con personas de mucha experiencia y lo importante cumplirá con las cualidades para facilidad ejecutar un proyecto con mucha dedicación.

En el lugar de las acciones se pudo observar que durante al inicio algunos directores no se tomaron en cuenta la actividad, pero con el desarrollo del tema se dieron cuenta con más interés sobre el taller al mismo tiempo se generó un ambiente muy protagonista porque surgió más dinámica con la participación de ellos donde dando saber que debe seguir los talleres con los directores para fortalecer sus conocimientos donde la formación es fundamental en su rol como director.

Conclusiones

La Práctica Profesional Dirigida se llevó a cabo en la Coordinación Técnica Administrativa CTA se cumplió con las normativas propuestos, se desarrolló con una duración de doscientos horas de ejecución con la intención que el estudiante practicante tenga el propósito de vincular en su campo real de trabajo donde ayuda a mejorar sus capacidades de manejar y que incrementa sus fortalezas de ejecutar las acciones en su desempeño laboral por eso ayuda a desarrollar su formación profesional en los niveles de competencia al mismo tiempo experimenta una área para poder adaptar y poder manejar una habilidad donde puede alcanzar el producto laboral.

La realización de la práctica se generó nuevas experiencias donde se pudo observar la coordinación que aplica el Coordinador Administrativo con los directores sobre las gestiones que ejecutan, proporcionan estrategias para poder realizar un cambio en el centro educativo donde demuestra una capacidad de generar un comportamiento para conducir y acompañar el equipo de trabajo al mismo tiempo donde hace referencia la asertividad, tener empatía, capacidad de escucha activa y las responsabilidades de cumplir en su cargo siempre estando activo para poder informar los cambios y aplicar un mejoramiento en la educación, donde innova las cualidades en la formación educativa.

El buen manejo de la administración educativa hace facilitar procesos e informaciones beneficia a la formación docente de la misma manera trata de innovar una educación de calidad y todo se maneja de acuerdo a las normas rige el ministerio de educación al mismo tiempo el Coordinación Administrativo proporciona una buena educación llama la atención de los estudiantes y de la comunidad educativa porque hace saber el trabajo que realiza los docentes, ya que al aplicar buenos comportamientos genera oportunidades de aprender.

En esta etapa de practica adquiere una orientación que enriquecen y complementan el proyecto del pensar al hacer, facilitando la obtención de información necesaria y objetiva teniendo en cuenta una buena participación de los estudiantes practicantes, durante la ejecución de la práctica se experimenta nuevos conocimientos, aunque antes habían ejecutado, pero en diferentes ámbitos educativos por tal razón la participación en la práctica es de mucha importancia porque adapta

cómo manejar un grupo y las gestiones que debe manejar para comprender las necesidades de los centros educativos.

La práctica docente es la parte fundamental en el proceso de enseñanza porque se puede ver las fortalezas del área, y es necesario saber las funciones educativas por la misma aprende las normas que se manejan dentro de la institución porque todo está regido por la ley de igual forma un buen docente debe estar preparado para asumir su rol el cual implica mucho, ser capaz de plantear, solucionar problemas y avanzar al cambio, cumpliendo de formar y coordinar en los centros educativos porque asume el rol de gestionar, coordinar y liderar.

Referencias

Calle, P. (2012) un análisis del proceso de comunicación en la empresa.

<http://www.vanguardia.com.mx/comunicacionnoverbalgestosquenosdelatan-1119406.html>

García A. (2013) Área de investigación: Teoría de la Organización. Universidad Autónoma del Estado de Morelos México. agg67@hotmail.com

Olmedo, N, y Farrerons, O. (2017) Modelos constructivistas de aprendizaje en programas de formación. Universitat Politècnica de Catalunya, España. <https://doi.org/10.3926/oms.367>

Rico, R, y Sánchez M. (2011) procesos de coordinación en equipos de trabajo
<http://www.cop.es/papeles>

Anexos 1 autorización de solicitud en la CTA



Nebaj, Quiche 23 de junio de 2023

PEM. Jacinto Gómez Cedillo
Coordinación Técnico Administrativo
Distrito 14-13-20

Estimado Coordinador: Jacinto Gómez Cedillo



Respetuosamente le saludo deseándole bendiciones del Señor en cada una de sus actividades.

Por este medio yo José Brito Raymundo, estudiante de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la sede de Nebaj de la Facultad de Ciencias de la Educación de esta Universidad, me permito dirigirme a usted para solicitar que autorice la realización de mi Práctica Profesional Dirigida en la Coordinación Técnica Administrativa ubicada en Cantón Vitzal Nebaj.

Atentamente,

f) 

José Brito Raymundo
Estudiante Practicante

f)  UNIVERSIDAD PANAMERICANA
SEDE NEBAJ - QUICHE 

Vo. Bo. Vassil Pablo García Merida

Coordinador de Sede



Anexo 2 número de resolución

LA COORDINACIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA CANTON VITZAL, NEBAJ, QUICHE
23 DE JUNIO DE 2023

RESOLUCIÓN No. 1

CONSIDERANDO:

Que el fin constitucional de las universidades privadas es contribuir a la formación profesional, a la investigación científica, a la difusión de la cultura y al estudio y solución de los problemas nacionales, siendo estos obstáculos para que nuestro país progrese;

CONSIDERANDO:

Que el estudiante José Brito Raymundo participante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana, sede Nebaj solicita que se le autorice realizar el ejercicio de la Práctica Profesional Dirigida en la Coordinación Técnica Administrativa, en el período comprendido del 3 de julio al 25 de agosto de 2023 inclusive; y que la petición llena los requisitos legales correspondientes;

POR TANTO:

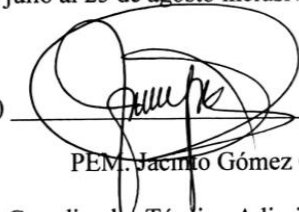
En el ejercicio de las facultades que le confiere el Artículo 42 de la Ley de Educación Nacional, normas y organización interna del establecimiento.

RESUELVE:

Artículo 1. Autorizar al estudiante Jose Brito Raymundo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana, sede Nebaj, realice el ejercicio de su Práctica Profesional Dirigida en la Coordinación Técnica Administrativa, en el periodo comprendido del 3 de julio al 25 de agosto inclusive.

Artículo 2. Notifíquese.

f)



PEM. Jacinto Gómez Cedillo

Coordinador Técnico Administrativo



Distrito 14-13-48

Anexo 3 solicitud por parte del Coordinador

Guatemala, 23 de junio de 2023

Coordinador administrativa

Jacinto gomez cedillo

Distrito 14-13-48

Respetable Señor Director:

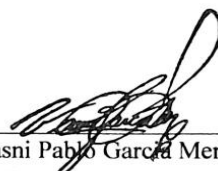
Reciba un cordial saludo de la coordinacion del Campus Central de la Facultad de Ciencias de la Educacion.

El motivo de la presente es solicitar su colaboracion con esta Casa de Estudios para que el estudiante Jose Brito Raymundo, de la carrera de licenciatura en pedagogia y Administracion Educativa, pueda realizar la Practica Profesional Dirigida (PPD) en la institucion que usted dignemente dirige.

Dicha practica se encuentra contemplada para iniciar el 3 de julio y termina el 25 de agosto del presente y sera coordinada por Licenciada Angelica Maria Hernandez Sanchez, quien oportunamente estara realizando visitas de monitoreo y supervison.

Agradezco su atencion y buenos oficios, al permitir que el estudiante pueda cumplir con un requisito academico y proyectar la filosofia y labor social de Universidad Panamericana.

Atentamente,



Lic. Vasni Pablo Garcia Merida
Coordinador de Sede Nebaj
Facultad de Ciencias de la Educacion
Solola Quiche
Tel. 55122968

UNIVERSIDAD
PANAMERICANA
SEDE NEBAJ - QUICHÉ



Anexo 4 constancia donde cumple 200 horas



MINISTERIO DE
GOBERNACIÓN

COORDINACIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA

CONSTANCIA

A: Licda: Angélica Mariana Hernández Sánchez
Catedrático de Práctica Profesional Dirigida
Universidad Panamericana
Su Sede

El infrascrito coordinador técnico administrativo **HACE CONSTAR:** que el estudiante José Brito Raymundo Carné No. 000095817 finalizó satisfactoriamente su Práctica Profesional Dirigida en el la Coordinación Técnica Administrativa, habiendo completado las 200 horas correspondientes.

A solicitud de la parte interesada se extiende, firma y sella la presente en una hoja de papel bond tamaño carta, en el municipio de Nebaj, departamento de Quiché, a los cuatro días del mes de septiembre del año 2023.

f) 
PEM Jacinto Gómez Cedillo
CTA



Anexo 5 ficha informativa del estudiante
Ficha informativa



1. Datos personales

- a. Nombre completo del estudiante practicante: José Brito Raymundo
- b. Dirección: Cantón Jactzal
- c. Números de teléfonos: 37242785
- d. Dirección electrónica: 201901114@upana.edu.gt

2. Datos del centro educativo en donde realizó la Práctica Profesional Dirigida

- a. Nombre del centro educativo: Coordinador Técnico Administrativo
- b. Nivel: _____ Ciclo: _____ Sector: _____ Modalidad: _____
- c. Nombre del/la Director/a: Jacinto Gómez Cedillo
- d. Dirección: Cantón Jactzal
- e. Números de teléfonos: 37242785
- f. Dirección electrónica: _____
- g. Grado. _____ Sección _____ Jornada _____

3. Fechas de Práctica Profesional Dirigida

- a. Etapa 1: _____
- b. Etapa 2: _____
- c. Etapa 3: _____

4. Nombre de los participantes del proceso:

- a. Por el centro educativo (nombre del director) Jacinto Gómez Cedillo
- b. Por la Universidad Panamericana (nombre asesor): Licda María Angélica Hernández Sánchez.

Anexo 6 control de asistencia

Control de asistencia

1. Nombre del centro educativo: Coordinación Técnica Administrativa
2. Practicante: José Brito Raymundo

No.	Fecha	Cantidad de horas	Observaciones
1	4/07/2023	5 horas	
2	5/07/2023	5 horas	
3	6/07/2023	5 horas	
4	7/07/2023	5 horas	
5	10/07/2023	5 horas	
6	11/07/2023	5 horas	
7	12/07/2023	5 horas	
8	13/07/2023	5 horas	
9	14/07/2023	5 horas	
10	17/07/2023	5 horas	
11	18/07/2023	5 horas	
12	19/07/2023	5 horas	
13	20/07/2023	5 horas	
14	21/07/2023	5 horas	
15	24/07/2023	5 horas	
16	25/07/2023	5 horas	
17	26/07/2023	5 horas	

No.	Fecha	Cantidad de horas	Observaciones
18	27/07/2023	5 horas	
19	31/07/2023	5 horas	
20	1/07/2023	5 horas	
21	2/08/2023	5 horas	
22	3/08/2023	5 horas	
23	4/08/2023	5 horas	
24	7/08/2023	5 horas	
25	8/08/2023	5 horas	
26	9/08/2023	5 horas	
27	14/08/2023	5 horas	
28	15/08/2023	5 horas	
29	16/08/2023	5 horas	
30	17/08/2023	5 horas	
31	18/08/2023	5 horas	
32	21/08/2023	5 horas	
33	22/08/2023	5 horas	
34	23/08/2023	5 horas	
35	24/08/2023	5 horas	
36	28/08/2023	5 horas	
37	29/08/2023	5 horas	
38	30/08/2023	5 horas	
39	31/08/2023	5 horas	

No.	Fecha	Cantidad de horas	Observaciones
40	01/09/2023	5 horas	

f) 
 Jacinto Gómez Cedillo
 CTA



f) 

Vo. Bo. Angélica Mariana Hernández Sánchez
 Catedrático de Práctica Profesional Dirigida

Anexos 7 fotografías



Adorno sobre la velada de señorita magisterial



Implementación de la propuesta con los directores



Revisión de los seguros médicos escolares



Repartiendo libros para los centros educativos