



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

**Fortalecimiento del trabajo en equipo dirigido al personal docente y  
administrativo del Instituto de Educación Básica y Diversificada de  
Enseñanza "Yinhatil Nab'en" -Semilla de la Sabiduría-, San Mateo Ixtatán,  
Huehuetenango**  
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Magdalena Lucas Pablo Segundo

Guatemala

2024

**FAC-EDU 049 300922**

**Fortalecimiento del trabajo en equipo dirigido al personal docente y administrativo del Instituto de Educación Básica y Diversificada de Enseñanza "Yinhatil Nab'en" -Semilla de la Sabiduría-,  
San Mateo Ixtatán, Huehuetenango**  
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Magdalena Lucas Pablo Segundo (estudiante)

M.Sc. Rosanio Armando Cano Martínez (asesor)  
Doctora Ana Roxanda Rodríguez Cabrera (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:** **Magdalena Lucas Pablo Segundo**  
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. 049 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: **Fortalecimiento del trabajo en equipo dirigido al personal docente y administrativo del Instituto de Educación Básica y Diversificada de Enseñanza "Yinhatil Nab'en" -Semilla de la Sabiduría-, San Mateo Ixtatán, Huehuetenango.** Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
2. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
4. Por lo antes expuesto, la estudiante, **Magdalena Lucas Pablo Segundo**, 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 Garcia Gaitan**  
Decana  
Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN, Guatemala, diciembre 02 de 2023-----

*En virtud del informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema “Fortalecimiento del trabajo en equipo dirigido al personal docente y administrativo del Instituto de Educación Básica y Diversificada de Enseñanza Yinhatil Nab’en (semilla de la sabiduría) San Mateo Ixtatán, Huehuetenango”.*

*Presentado por la estudiante: Magdalena Lucas Pablo Segundo 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.*

  
Cano Martínez  
Asesor Col. 23,304

**Rosanio Armando Cano Martínez**

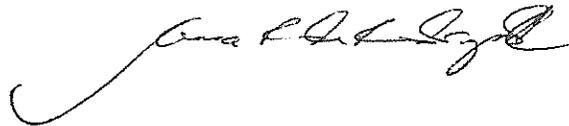
*M.Sc. en Docencia Superior con Orientación en Andragogía*

*Colegiado No. 23,304*

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN, Guatemala, abril, 2024.

*En virtud de que el informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema:  
Fortalecimiento del trabajo en equipo dirigido al personal docente y administrativo  
del Instituto de Educación Básica y Diversificada de Enseñanza "Yinhatil Nab'en"  
-Semilla de la Sabiduría-, San Mateo Ixtatán, Huehuetenango.*

*Presentado por la estudiante: Magdalena Lucas Pablo Segundo. Previo a optar al  
Grado Académico de: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa,  
cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se  
extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso  
correspondiente.*



Revisora  
**Ana Roxanda Rodríguez Cabrera**  
Doctora en Ciencias Políticas y Sociología  
Número de colegiado 1,375

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

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Fortalecimiento del trabajo en equipo dirigido al personal docente y administrativo del Instituto de Educación Básica y Diversificada de Enseñanza "Yinhatil Nab'en" -Semilla de la Sabiduría-, San Mateo Ixtatán, Huehuetenango, Huehuetenango**, presentado por la estudiante **Magdalena Lucas Pablo Segundo**, previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la **impresión** del Informe de Práctica Profesional Dirigida.

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



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

# Contenido

Resumen	i
Introducción	iii
<b>Capítulo 1</b>	<b>1</b>
<b>Marco Contextual</b>	<b>1</b>
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña Histórica de la Institución	2
1.3 Misión y visión	3
1.3.1 Visión	3
1.3.2 Misión	3
1.3.3 Objetivos	3
1.3.4. Perfil de ingreso	3
1.4. Estructura organizativa	5
1.4.1. Organigrama	5
1.4.2. Autoridades	5
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
<b>Capítulo 2</b>	<b>8</b>
<b>Diagnóstico Institucional</b>	<b>8</b>
2.1 Problemática	8
2.2 FODA	9
2.3 Árbol de problemas	10
2.5 Metodología	12
2.6 Técnicas	12
2.6.1 La observación	12

2.6.2 La entrevista	13
2.6.3 El FODA	13
2.7 Instrumentos	14
2.7.1 FODA	14
2.7.2 Encuesta	14
2.8 Informantes	15
2.9 Resultados del diagnóstico institucional	15

## **Capítulo 3** **17**

### **Marco Teórico** **17**

3.1. Trabajo en Equipo	17
3.1.1 Definición	17
3.1.2 ¿Qué es un equipo?	17
3.1.3. Ventajas del trabajo en equipo	18
3.2 La construcción del equipo	18
3.2.1 Pasos previos	19
3.2.2 La gestión por competencias	19
3.2.3 Un objetivo común	20
3.2.4 Cómo facilitar la cohesión de un equipo	21
3.2.5 El equipo como un ente dinámico	21
3.2.6 Factores que dificultan el trabajo en equipo	23
3.3. Liderar y coordinar equipos	23
3.3.1. Estilos de liderazgo	24
3.3.2. Competencias que han de estar presentes en un líder	25
3.4 Roles y Funciones en el Equipo	25
3.4.1 Análisis de los roles en un equipo	25
3.4.2 Conflictos de rol	26
3.5 Motivación	26
3.5.1 Satisfacción y motivación	26
3.6 Factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación	27

3.6.1 Factores extrínsecos a la tarea	27
3.7 La automotivación	27
3.7.1 Perfiles humanos	28
3.7.2 Perfil preservador de la autoestima	28
3.7.3 Perfil revelador de inteligencia emocional	28
3.8 La comunicación	29

## **Capítulo 4** **30**

### **Propuesta** **30**

4.1 Nombre de la propuesta	30
4.2 Introducción	30
4.3 Justificación	31
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta	32
4.5 Objetivos	33
4.5.1 Objetivo general	33
4.5.2. Objetivos específicos	33
4.6 Estrategias	33
4.7 Resultados esperados	33
4.8 Actividades	34
4.9 Cronograma de actividades	35
4.10 Metodología	37
4.10.1 Capacitación	37
4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	38
4.12 Recursos	39
4.12.1 Humanos	39
4.12.2 Materiales	39
4.13 Presupuesto	39

<b>Capítulo 5</b>	<b>40</b>
<b>Sistematización De La Propuesta</b>	<b>40</b>
Proceso de la sistematización	40
5.1 Experiencia vivida	41
5.2 Reconstrucción histórica	42
5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta	44
5.4 Principales lecciones aprendidas	45
<b>Conclusiones</b>	<b>48</b>
<b>Referencias</b>	<b>49</b>
<b>Anexos</b>	<b>51</b>

## **Resumen**

La práctica profesional es una etapa que forma parte importante en la formación integral y académica de los estudiantes de la Universidad Panamericana, como parte fundamental de la carrera, dicho proceso de práctica se llevó a cabo en el Instituto de Educación Básica y Diversificada de Enseñanza “Yinhatil Nab’en” -Semilla de la Sabiduría-.

El proceso administrativo tiene como propósito la trascendencia institucional, mediante la eficiente planificación, organización, dirección y ejecución de actividades, a fin de lograr la misión y visión, con el propósito de propiciar calidad en el servicio que brinda la institución. La experiencia adquirida se enfoca en la metodología investigación acción, que a través del uso de herramientas permite el análisis de la situación actual de la institución y con ello la realización de un proyecto de mejora en su proceso administrativo benéfico en la prestación de sus servicios.

Para alcanzar tal condición, las personas tienen el compromiso de desarrollar el talento humano e integrarlo al trabajo en equipo, este proceso con el propósito de encontrar en la práctica profesional dirigida en las instituciones, un espacio real para la aplicación teórica del conocimiento que se traducen a acciones, que posteriormente vienen a conformar el conjunto experiencial de un administrador. Además, porque permite, mediante la relación y comunicación asertiva del quehacer cotidiano, el conocimiento de la institución en cuanto a sus potencialidades, que es el punto de referencia idóneo para fortalecerlas y que sus debilidades vayan minimizándose por medio de la realización del servicio que se presta.

El informe de la práctica profesional dirigida consta de cinco capítulos los cuales se presentan a continuación.

En el Capítulo 1, se hace referencia al Marco contextual de la institución en la cual se realizó la Práctica Profesional Dirigida constituye la caracterización administrativa, técnica, financiera y académica de la institución. Se identifica la descripción de la institución, reseña histórica, visión y misión, estructura organizativa, ubicación geográfica, fortalezas de la institución, limitantes de la institución y la problemática inicial detectada.

En el Capítulo 2, se presenta el Diagnóstico institución se centró en el análisis de la problemática institucional, la realización de un FODA, para poder conocer las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la institución, el árbol de problemas se utilizó como herramienta para definir los problemas, causas y efectos de manera organizada, árbol de objetivos permite determinar las áreas de intervención con sus respectivas acciones, la metodología, los instrumentos, los informantes y el resultado del diagnóstico institucional.

En el Capítulo 3, se hace referencia la Marco teórico, el cual incluye las ideas principales citadas por autores en los temas relevantes del informe en donde se establecen ideas, conocimientos y teorías que sirven para llevar a cabo una propuesta o un tema determinado.

En el Capítulo 4, se desarrolla la Propuesta de mejora con el objetivo de abordar la problemática identificada, en la institución la cual incluye los objetivos que se deben alcanzar para lograr el éxito de la propuesta. Se detallaron las estrategias que se implementarán en el instituto y los resultados esperados, para llevar a cabo la propuesta de manera efectiva, además, se creó un cronograma de actividades que establece un orden para el proceso y se designaron las personas responsables de dar seguimiento y garantizar la sostenibilidad de la propuesta.

En el Capítulo 5, se presenta la Sistematización de la práctica en el instituto, se enumeran las lecciones aprendidas y las experiencias vividas durante el proceso. Este análisis permitió identificar áreas de mejora y proporcionó valiosas lecciones para el futuro, contribuyendo al crecimiento y desarrollo de la práctica profesional dirigida.

## **Introducción**

La Práctica Profesional Dirigida, es un paso esencial para que los estudiantes puedan desarrollar sus habilidades en el campo laboral y enfrentar la realidad. Esta permite aplicar conocimientos y aprender de forma práctica sobre el área administrativa de un centro educativo. El proceso de Práctica Profesional Dirigida se realizó en el Instituto de Educación básica Diversificada de Enseñanza “Yinhatil Nab’en” -Semilla de la Sabiduría-, en el municipio de San Mateo Ixtatán.

Al realizar la recolección de información se desarrolló el análisis de la información obtenida y se llevó a cabo la realización del FODA, instrumento que permitió detectar el problema principal o debilidad que este centro educativo presenta, dando como resultado la propuesta denominada Fortalecimiento del trabajo en equipo a los docentes y la administración del instituto, debido a que en una institución debe existir el diálogo para poder desarrollar el trabajo administrativo y docente de una manera eficiente y eficaz a fin de garantizar el éxito de la institución educativa. El objetivo principal de esta propuesta es que los docentes y la administración trabajen en equipo en el centro educativo para que estén preparados y logren enfrentar cualquier situación que se pueda suscitar dentro del centro educativo. Asimismo, lograr un servicio de excelente calidad y que responda a las necesidades del contexto y las necesidades que los estudiantes y con ello lograr una buena calidad educativa. Es importante mencionar que, para que una institución sea efectiva que su eje principal sea desarrollar una buena administración e implementar innovaciones para lograr un aprendizaje significativo.

Al implementar el fortalecimiento del trabajo en equipo, se facilitan los procesos, tanto para las autoridades de la institución, docentes, estudiantes y padres de familia, asimismo, es un aporte para la comunidad educativa promoviendo una educación de calidad. Durante la implementación del fortalecimiento del trabajo en equipo con los docentes y la administración, se trata de identificar las funciones que se realiza por cada una de las personas involucradas en el proceso educativo, de esta manera coadyuvar a la aplicación de estrategias que mejoren el desempeño docente y administrativo y por último diseñar una propuesta de reestructuración del funcionamiento de las distintas áreas del establecimiento.

# Capítulo 1

## Marco contextual

### 1.1 Descripción de la institución

El edificio del Instituto de Educación Básica y Diversificada por Cooperativa de Enseñanza “Yinhatil Nab’en” -Semilla de la Sabiduría-, el cual posee un amplio espacio para realizar el trabajo administrativo y atender a la comunidad educativa. Además, en el mismo inmueble el primer nivel cuenta con cinco aulas, el segundo nivel está disponible cinco aulas, baños para los hombres y mujeres, los docentes tienen sus baños propios, una bodega donde se aguarda el equipo o implementos deportivos para educación física.

Respecto al edificio, la infraestructura es muy buena, las paredes son de block, concreto, repelladas, con techo de terraza y las aulas se encuentran divididas por paredes de block. La administración tiene sus propias oficinas, cuenta con un amplio salón que permite realizar reuniones de trabajo con la comunidad educativa. En cuanto al mobiliario y equipo, las oficinas cuentan con computadora que utiliza el contador y la directora con internet seguro.

Nombre del centro educativo Instituto de Educación Básica y Diversificada por Cooperativa de Enseñanza “Yinhatil Nab’en” -Semilla de la Sabiduría-.

- Dirección geográfica Cantón Chakchakk’en, San Mateo Ixtatán, Huehuetenango.
- Dirección de correo electrónico [jacintoperezmagdalena@gmail.com](mailto:jacintoperezmagdalena@gmail.com).
- Datos de la directora técnico y/o administrativo PSE Magdalena Jacinto Pérez de Alonzo
- Área Urbana y Sector Cooperativo
- Modalidad Bilingüe y Modalidad de entrega Presencial.
- Descripción general del nivel Diversificado Magisterio Infantil Bilingüe Intercultural, Bachillerato en Ciencias y Letras y Perito Contador con orientación en Computación.

## 1.2 Reseña Histórica de la Institución

Mientras visitaba San Mateo Ixtatán en marzo del 2001, A Beth Neville Evans, se le hizo evidente que para enfrentar los diversos problemas que impedía el desarrollo de San Mateo Ixtatán, lo fundamental es educar a la niñez y juventud de la comunidad. Posteriormente después de establecer una fundación en Estados Unidos de América y una asociación en San Mateo Ixtatán; el Centro Comunitario de Educación “Yinhatil Nab’en” -Semilla de la Sabiduría-, fue fundado y gestionado por la cooperación entre la Asociación de Desarrollo Integral Inhat -Semilla- y la Fundación Ixtatán en el año 2004 para abrir sus puertas en enero del 2005.

A mediados del año 2013, la Fundación Ixtatán y la Asociación INHAT que financiaba este centro educativo sufren una temporada de problemas financieros por falta de donantes estadounidenses, el director Ambrocio Miguel Domingo Torres, conjuntamente con la Junta Directiva de padres de familia buscan nuevas alternativas para sustentar la escuela, acuden a varias instituciones, las cuales no podían comprometerse con el financiamiento ya que había que llevar a cabo toda una gestión y proceso largo, por lo que no era conveniente trabajarlo con esta alternativa.

A finales del año 2013 se contactó a la Directora Nacional de Educaciones Departamentales para llevar a cabo el proceso de traslado de este centro educativo, de privado a por Cooperativa, proceso que el director Ambrocio Miguel Domingo gestionó ante la dirección departamental de Educación de Huehuetenango con el apoyo de la junta directiva y el gerente de la Fundación Ixtatán Guatemala, este proceso se logró en los últimos días del año 2013 siendo autorizado el Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza Yinhatil Nab’en -Semilla de la Sabiduría- con el número de Resolución 025-2014 emitido por la Dirección Departamental de Educación de Huehuetenango del Ministerio de Educación de Guatemala.

## 1.3 Misión y visión

### 1.3.1 Visión

El Instituto de Educación Básica y Diversificada “Yinhatil Nab’en”, será conocido como un Centro Educativo de excelencia académica que prepara a jóvenes, íntegros y prósperos, con capacidades de liderazgo para el desarrollo social, cultural, política y económica de su comunidad.

### 1.3.2 Misión

La Misión del Yinhatil Nab’en es equipar al estudiante con la mejor educación académica contextualizada para ser un profesional intelectual con moral y ética.

### 1.3.3 Objetivos

- Dar a conocer el trabajo en equipo con la comunidad educativa del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza “Yinhatil Nab’en” -Semilla de la Sabiduría-.
- Contextualizar el trabajo en equipo para lograr el enseñanza-aprendizaje a las necesidades de los educandos, con la aplicación.
- Mejorar la calidad de vida de la población estudiantil en beneficio de su entorno familiar y comunal.

### 1.3.4. Perfil de ingreso

- Reconoce su propio yo, sus potencialidades, diferencias y limitaciones.
- Manifiesta interés por fortalecer su personalidad y ejercer autonomía.
- Se reconoce y se valora a sí mismo(a) y a los demás como personas con los mismos deberes y derechos.
- Acepta que las personas son sujetos de derechos y con responsabilidades.
- Es respetuoso(a) de la identidad personal, cultural, religiosa, lingüística y nacional.
- Manifiesta interés por organizar su tiempo en actividades socioculturales, deportivas, recreativas y artísticas.

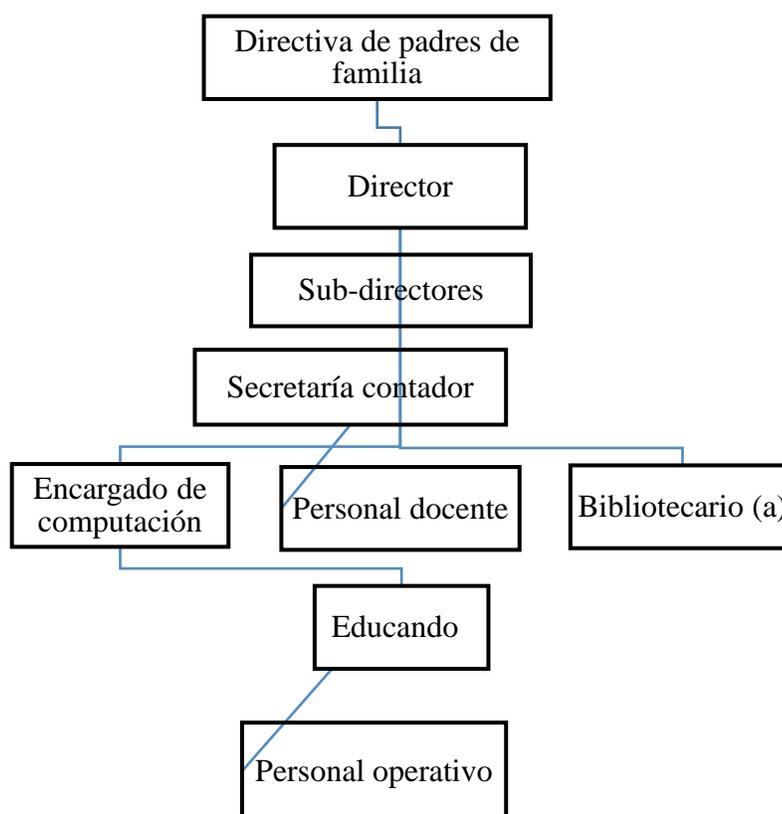
- Cumple con honestidad y capacidad sus responsabilidades.
- Es sensible, sin prejuicios y sin estereotipos, solidaria (o) ante diversas situaciones.
- Valora el legado cultural, histórico, científico, de la comunidad local, regional, nacional e internacional.
- Reconoce su capacidad para aprehender modificar, adoptar, aplicar y producir nuevos conocimientos desde su vivencia en la comunidad, región o país.
- Valora la importancia de la autoformación y la formación permanente como procesos de mejoramiento de su vida y de la de otros.
- Valora la consulta, busca el consejo y es respetuoso(a) de la orientación que le da su familia para la toma de decisiones.
- Tiene dominio de su idioma materno y se interesa por aprender otros idiomas.
- Expresa ideas, emociones y sentimientos con libertad y responsabilidad.
- Resuelve problemas y toma decisiones aplicando sus conocimientos habilidades y valores.
- Desarrolla su trabajo en forma creativa con capacidad, honestidad y responsabilidad.
- Manifiesta habilidad para el trabajo en equipo y para el ejercicio del liderazgo democrático y participativo.
- Respeta y promueve los derechos y apoya actividades que benefician su salud personal y colectiva.
- Conserva y practica valores espirituales, cívicos, éticos y morales y respeta los de los otros(as).

## 1.4. Estructura organizativa

### 1.4.1. Organigrama

#### **Figura 1**

*Organigrama del Instituto de Educación Básica y Diversificada*



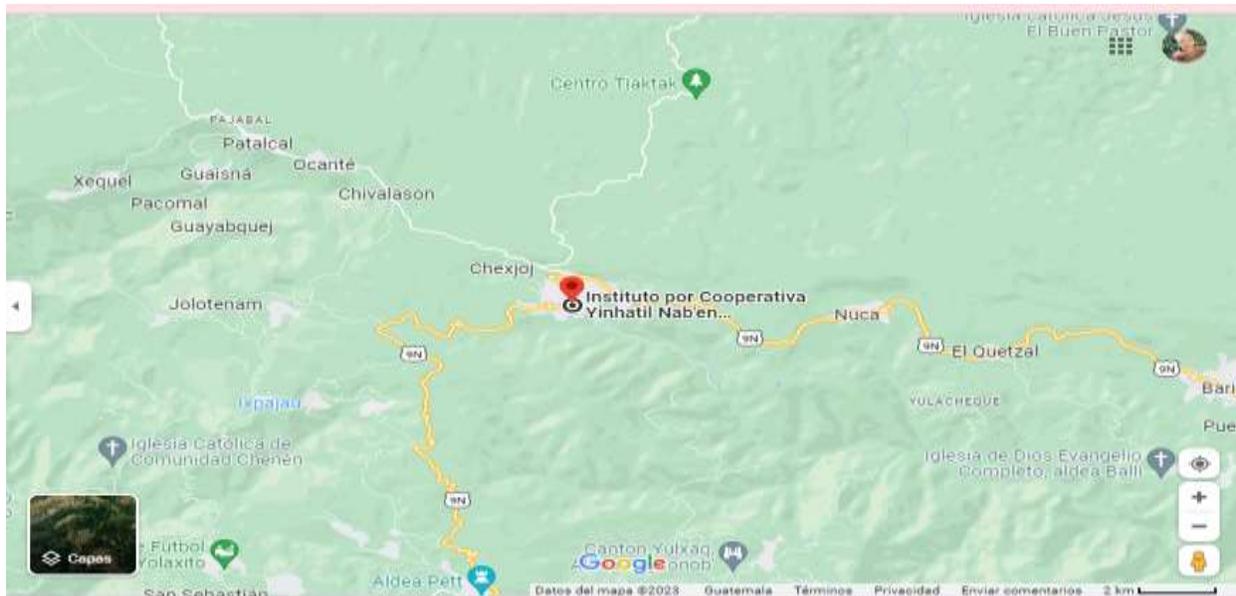
### 1.4.2. Autoridades

- Coordinador Distrital Manuel Andrés Sebastián
- Directora Magdalena Jacinto Pérez de Alonzo
- Presidente del consejo de padres de familia Donato Santizo Alonzo
- Personal docente

## 1.5. Ubicación geográfica

### Figura 2

*Ubicación geográfica del establecimiento cantón Chakchakk'en, municipio de San Mateo Ixtatán, Huehuetenango*



Nota. Google Maps: <https://maps.app.goo.gl/uyyXXN4YYrHB2oBL7>.

## 1.6. Fortalezas de la institución

- Infraestructura adecuada para el desarrollo de actividades.
- Material pedagógico adecuado para el personal docente.
- Laboratorio de computación.
- Equipo de cómputo necesario.

## 1.7.Limitantes de la institución

- Falta de trabajo en equipo.
- Falta de financiamiento suficiente.
- Baja participación de la comunidad educativa en las actividades del centro educativo.
- Falta de material educativo.
- Estudiantes que no cuentan con equipo de las TIC.
- Falta de gestión en procesos administrativos.

## 1.8. Problemática inicial detectada

Debido a la carga de trabajo administrativo que se presenta en el Instituto de Educación Básica y Diversificada por Cooperativa de Enseñanza “Yinhatil Nab’en” -Semilla de la Sabiduría-, entre los problemas más comunes es la falta de trabajo en equipo provocando un clima de insatisfacción personal y de preferencia entre relaciones de autoridad, independientemente de la capacidad o el talento creativo, no son reconocidos los esfuerzos de cada docente por parte de la administración.

## **Capítulo 2**

### **Diagnóstico institucional**

#### **2.1 Problemática**

El manejo de la parte administrativa de un establecimiento requiere de cuidado y responsabilidad; se puede destacar que la problemática encontrada en Instituto de Educación Básica y Diversificada por Cooperativa de Enseñanza “Yinhatil Nab’en” -Semilla de la Sabiduría-, la cual fue identificada a través de entrevistas que se dirigieron a la directora y al personal docente, se realizaron observaciones de la forma de convivencia y se aplicó una encuesta dirigida a los docentes y la directora. Después de la obtención de estos datos, se elaboró un FODA de los diferentes estamentos de investigación, se llegó a la conclusión que el problema del establecimiento se relaciona con la falta del trabajo en equipo, esto es debido a que la administración educativa ha pasado por diferentes procesos de cambio de directores y personal docente.

Esta primera etapa se desarrolló con el fin de conocer cuáles son los problemas que afectan al centro educativo y las personas involucradas, necesario fue analizar la problemática para encontrar posibles alternativas de solución, se elaboró un árbol de problemas en donde se analizó cuáles son las causas de origen y los efectos que producen el problema en el proceso de enseñanza-aprendizaje; luego de analizar dichos aspectos, se elaboró un árbol de objetivos cambiando las causas y consecuencias del árbol de problemas en aspectos positivos y buscar posibles soluciones para atender el problema, que a la larga puede provocar incidencias en el proceso educativo que se lleva a cabo en el establecimiento.

## 2.2 FODA

**Tabla 1**

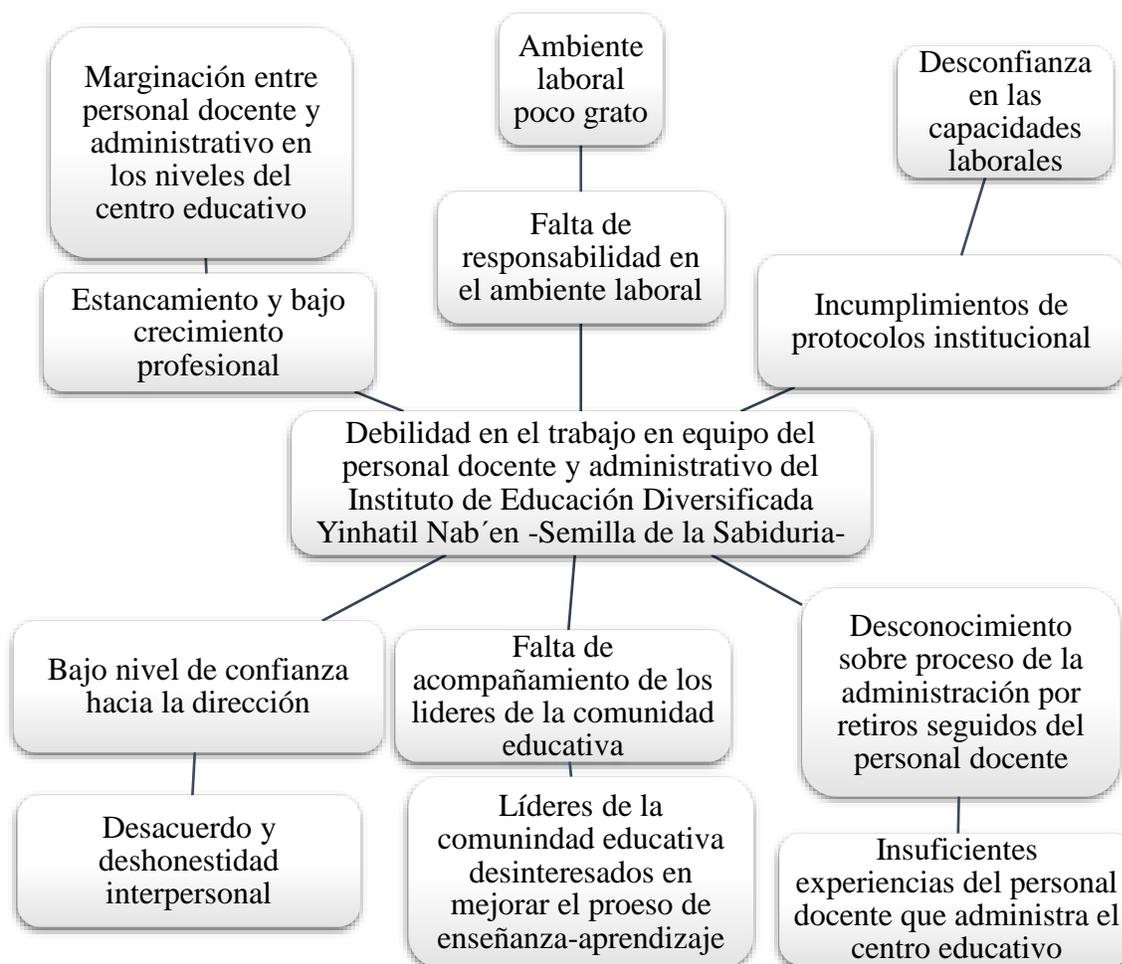
*FODA Instituto de Educación Básica y Diversificada de Enseñanza por Cooperativa “Yinatil Nab'en” -Semilla de la Sabiduría-.*

FODA	Aspectos negativos	Aspectos positivos
<b>Factores Internos</b>	<p><b>Debilidades (-)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de trabajo en equipo del personal docente.</li> <li>• Insuficiente financiamiento para cubrir diferentes gastos.</li> <li>• Baja participación de la comunidad educativa en las actividades del centro educativo.</li> <li>• Escases de material pedagógico para estudiantes.</li> <li>• Estudiantes con deficientes herramientas para el desarrollo de las TIC.</li> <li>• Ausencia de gestiones en procesos administrativos y económicos.</li> </ul>	<p><b>Fortalezas (+)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructura adecuada para el desarrollo de actividades.</li> <li>• Material pedagógico adecuado para el personal docente.</li> <li>• Laboratorio de computación.</li> <li>• Equipo de sonido necesario.</li> <li>• Biblioteca.</li> </ul>
<b>Factores Externos</b>	<p><b>Amenazas (-)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia con otros centros educativos en la cabecera municipal.</li> <li>• Cambios en la política educativa local que pueden afectar la demanda de educación en el centro educativo.</li> <li>• Crisis económica que afecta la disponibilidad de presupuesto educativo.</li> <li>• Migración de parte de estudiantes por situaciones económicas.</li> <li>• Deserción escolar</li> <li>• Los jóvenes no practican los valores, debido a que sus papás se encuentran fuera del país.</li> </ul>	<p><b>Oportunidades (+)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jóvenes que poseen las habilidades de en función de lo que practica o se enseña en cada área.</li> <li>• Organización de Gobierno escolar.</li> <li>• Cuenta con recursos de internet.</li> <li>• Capacitaciones para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.</li> </ul>

## 2.3 Árbol de problemas

**Figura 3**

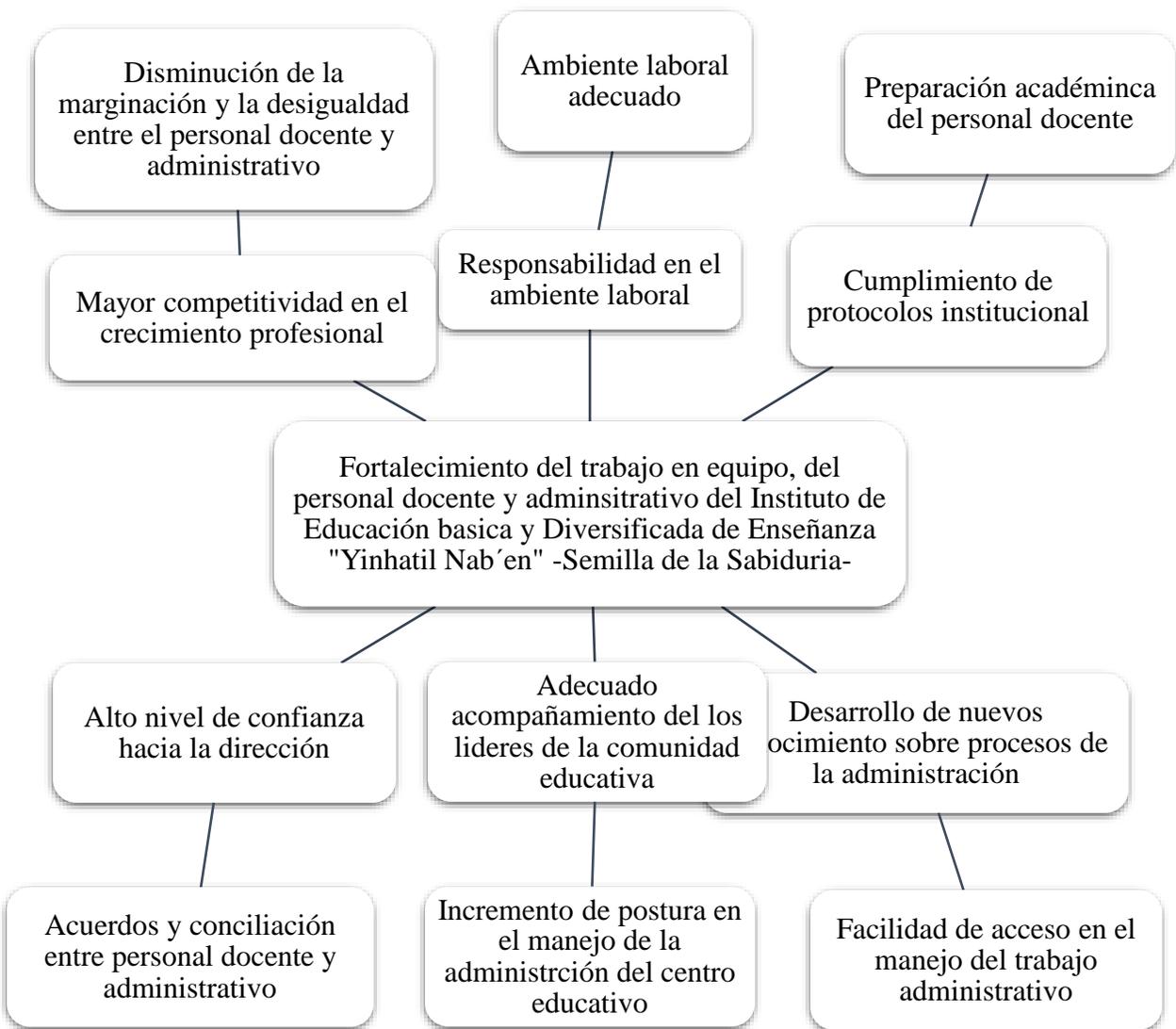
*Instituto de Educación Básica y Diversificada por Cooperativa de Enseñanza “Yinhatil Nab’en”  
-Semilla de la Sabiduría-*



## 2.4 Árbol de objetivos

**Figura 4**

*Árbol de Objetivos (Instituto de Educación Básica y Diversificada por Cooperativa de Enseñanza "Yinhatil Nab'en" -Semilla de la Sabiduría-*



## 2.4 Metodología

Tamayo, (2007) define que, científicamente la metodología es un procedimiento general para lograr de manera precisa el objetivo de la investigación, por lo cual presenta los métodos y técnicas para la realización de la investigación. La metodología fue utilizada en un orden fundamental para la realización del diagnóstico de la institución educativa, con la misma se obtuvo la información que se requería, para poder tomar las decisiones sobre el proyecto en la práctica profesional administrativa, para esta investigación se utilizaron técnicas e instrumentos para recabar la información necesaria. La metodología es el proceso que se realizó durante un lapso y espacio, la cual fue generalmente diseñada con el único fin de lograr el objetivo establecido.

## 2.5 Técnicas

En opinión de Rodríguez Peñuelas, (2008, p.10). Las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, entrevistas y encuestas.

La técnica es una serie de procedimientos o pasos que se siguen para alcanzar un objetivo determinado o realizar una tarea que suele ser repetitiva. Es decir, la técnica se refiere a una forma de alcanzar un objetivo de manera eficiente. Las técnicas se utilizan para realizar desde tareas simples hasta procedimientos complejos.

### 2.5.1 La observación

Pardinas, (2005, p.89), indica que la observación es la acción de observar, de mirar detenidamente, en el sentido del investigador es la experiencia, es el proceso de mirar detenidamente, o sea, en sentido amplio, el experimento, el proceso de someter conductas de algunas cosas o condiciones manipuladas de acuerdo con ciertos principios para llevar a cabo la observación. Observación significa también el conjunto de cosas observadas, el conjunto de datos y conjunto de fenómenos. En este sentido, que se puede llamar objetivo, observación equivale a dato a fenómeno y a hechos. Esta técnica fue aplicada con el personal del establecimiento, teniendo en cuenta al personal docente y administrativo, en el cual se redactaron

preguntas dirigidas para recabar información más detallada sobre las siguientes áreas: área pedagógica, docente, área administrativa y área de infraestructura.

### 2.5.2 La entrevista

Sabino, (1992, p.116), comenta que la entrevista, desde el punto de vista del método es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación. El investigador formula preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones. Por razones obvias sólo se emplea, salvo raras excepciones, en las ciencias humanas.

La ventaja esencial de la entrevista reside en que son los mismos actores sociales quienes proporcionan los datos relativos a sus conductas, opiniones, deseos, actitudes y expectativas, cosa que por su misma naturaleza es casi imposible de observar desde afuera. Esta técnica fue fundamental para determinar aspectos relevantes de la institución, debido a que permitió llegar a docentes y directoras del centro educativo para proveer datos, anécdotas importantes que han acontecido dentro de dicho establecimiento.

### 2.5.3 El FODA

Según Olmos, (2007, p.81), tanto individuos como organizaciones necesitan recibir retroalimentación regularmente para hacer ajustes necesarios en su camino hacia su visión, misión y objetivos. Para ello hay una técnica llamada análisis FODA, que es un acrónimo de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas...es una técnica para evaluar las fortalezas y debilidades internas de una compañía, así como sus oportunidades y amenazas externas. Esta técnica es muy común en las compañías, pero también es muy útil tanto para individuos como para organizaciones no lucrativas.

## 2.6 Instrumentos

Según Chávez (2001), los instrumentos de investigación son los medios que utiliza el investigador para medir el comportamiento o atributos de las variables. Entre estos se pueden mencionar: entrevistas, FODA y observación directa. Es el proceso de vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos, el cual se realiza mediante un plan explícito y organizado para clasificar los datos disponibles -indicadores-, en términos del concepto que el investigador tiene en mente. El o los instrumentos de recolección de información deben estar vinculados y alineados con la selección del diseño de investigación y la muestra apropiados al problema de investigación propuesto. La selección de estos instrumentos presenta un plan detallado del procedimiento que conduce al investigador a cumplir con los objetivos específicos.

### 2.7.1 FODA

La aplicación de este instrumento permitió conocer las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas del centro educativo, permitiendo determinar la necesidad con mayor incidencia siendo este en el área pedagógica lo cual fue la motivación para plantear una propuesta de mejora cuyo objetivo es el de encontrar una solución, ejecutarla a fin de poder mejorar el área antes mencionada. Como pilares que dan contexto a la situación de la empresa, a nivel interno se valoran las fortalezas y debilidades; a nivel externo, se considera el posible impacto de las amenazas y oportunidades.

### 2.7.2 Encuesta

Fue un medio eficaz porque creó la facilidad de expresión en cada profesional encuestado (a) lo que significa el haber obtenido respuestas veraces y de mucha importancia. Una encuesta es un procedimiento de investigación cuantitativa en la que el investigador recopila información mediante el cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica, tabla o escrita. Todas las encuestas tienen como función recabar y proporcionar datos verídicos a partir de los cuales es posible tomar decisiones, ya sea para mantener la preferencia de los consumidores o para atraer a otros, en el caso de estudios sobre productos o servicios mercantiles.

## 2.8 Informantes

Martín, (2009, p.273), concreta que, la selección de informantes puede definirse, por tanto, como una tarea continuada en la que se ponen en juego diferentes estrategias conducentes a determinar cuáles son las personas o grupos que, en cada momento del trabajo de campo, pueden aportar la información más relevante a los propósitos de la investigación. Los informantes considerados en una investigación cualitativa se eligen porque cumplen ciertos requisitos que, en el mismo contexto educativo o en la misma población, no cumplen otros miembros del grupo o comunidad.

Lo que se cuestiona, por tanto, es la idea misma de población, de grupo indiferenciado de personas con unas características definitorias comunes. Para esta investigación fueron las siguientes personas: directora Magdalena Jacinto Pérez de Alonzo y el personal docente: Julia Gómez Santizo, Magdalena Gómez Silvestre, Andrés Gómez Martín y el contador Diego Alejandro Pérez Gómez de manera directa e indirecta proporcionaron los datos a través de encuestas y comentarios personales para obtener informaciones importantes de la investigación.

## 2.9 Resultados del diagnóstico institucional

Antes de hacer un proyecto o determinar cuál es el factor que afecta la situación donde se enfoca el estudio, se realiza un diagnóstico, este requiere auxiliarse en un conjunto de técnicas, métodos e instrumentos para recolectar informaciones que sean verdaderas y que a su vez se obtiene de fuentes primarias y secundarias de autores o investigadores que han realizado estudios relacionados con la situación del entorno donde se centra el proyecto u otra actividad de campo. Para ello, en esta oportunidad se utilizaron varias herramientas y técnicas como apoyo para llegar a lo que se requiere y buscar alternativas de solución que beneficie a la comunidad educativa.

De acuerdo con el resultado obtenido de la investigación de la dirección del Instituto de Educación Básica y Diversificada por Cooperativa de Enseñanza “Yinhatil Nab’en” -Semilla de la Sabiduría-, realizado a través de encuestas, entrevistas, observaciones, FODA y comentarios, se tomó el criterio de compartir con la directora y del personal docente, tratando de enfocar a un

mejoramiento con el fin de alcanzar un modelo de administración diferente dentro del sistema educativo. Se determinó que esta situación no solo afecta a los docentes, sino que también a los estudiantes, provocando dificultades en su proceso de enseñanza-aprendizaje.

Después de haber recabado estas informaciones, y por medio de los instrumentos y técnicas, se clasificaron los resultados obtenidos, entre ellos: cuáles son los factores negativos y positivos existentes en el centro educativo, en este proceso de diagnóstico se obtuvo varios problemas que han venido afectando la situación escolar durante el transcurso de los años y que no ha habido alguna organización o institución, como el MINEDUC, que busque la manera de enmendar ciertas incidencias en los diferentes centros educativos para mejorar la calidad educativa con el propósito de lograr mejoras en el desarrollo educativo y de la comunidad.

Tomando como base los datos obtenidos, se llegó a la conclusión de que existe la escases de trabajo en equipo entre el personal docente y administrativo del centro educativo, asimismo, la desconfianza hacia la dirección, insuficiente comunicación entre la comunidad educativa y sobre el manejo inadecuado de los documentos administrativos, el cual perjudica tener información relacionada a las acciones administrativas que se realizan dentro de la dirección del Instituto de Educación básica y Diversificada por Cooperativa de Enseñanza “Yinhatil Nab’en” -Semilla de la Sabiduría-. Uno de los casos más importante de esta investigación es proponer una posible solución al problema detectado en la investigación realizada por medio de talleres de capacitación y de esa manera apoyar la dirección en su quehacer en la administración con el personal.

De acuerdo con el estudio que se realizó se puede identificar que los docentes no tienen buena comunicación, por tal razón, carecen de actitud al desempeñar sus funciones dentro de la institución, tanto dentro y fuera de las aulas. Se analizaron los resultados con enfoque teórico práctico y crítico sobre los hallazgos relevantes de este estudio, en los resultados se pretende alcanzar los objetivos establecidos: fomentar la importancia del trabajo en equipo, contribuir en la preparación del personal docente y fortalecer la formación de los hábitos de compromiso y unidad. Todo ello para lograr por medio de capacitaciones y talleres, efectividad y eficiencia en el trabajo en equipo.

## **Capítulo 3**

### **Marco teórico**

#### **3.1. Trabajo en Equipo**

##### **3.1.1 Definición**

Fritz (2010), afirma que las organizaciones están compuestas por un grupo de personas, las cuales, deben trabajar en pro de un objetivo final previamente planificado. Por lo tanto, el trabajo en equipo es un conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general. En los equipos de trabajo, se establecen una serie de reglas que permiten tener claros los comportamientos y roles de los miembros, estas permiten a cada individuo integrarse con los demás y responder apropiadamente causando una fuerza que integra al grupo y su cohesión se traduce en la colaboración y el sentido de pertenencia al interior y exterior del mismo compartiendo valores, actitudes y normas de conducta.

El beneficio entonces es favorable no solo para la organización sino para el equipo, pues se genera un ambiente de confianza, respeto y colaboración apropiado a cada ámbito bien sea laboral o personal. Un equipo funciona sobre la base objetiva de unas demandas que recibe y unos servicios que ofrece y sobre una base subjetiva: la interdependencia y confianza entre sus miembros. Un equipo funciona mal si cualquier de esos dos pilares falla. Se debe tener en cuenta que un equipo de alto rendimiento no se mide exclusivamente por el producto final económico de su actividad, aunque desde luego sea el más importante. Buenos profesionales hacen buenos equipos, pero también buenos equipos hacen buenos profesionales, lo que a la larga supone un enriquecimiento social. (Borrell, 2004).

##### **3.1.2 ¿Qué es un equipo?**

Hellriegel y Slocum, (2004), indican que un equipo es un conjunto de personas organizadas que tienen un objetivo común. Esta situación se asemeja al mundo laboral si pensamos en la cantidad de tareas sin resolver, en papeles que pasan de un despacho a otro, en proyectos que fracasan por problemas de coordinación entre sus miembros, además el hecho de tener una misma finalidad es

lo que cohesiona y proporciona un rumbo al equipo. Lograr una meta determinada es el motor que mueve la actividad del grupo. Todos los miembros deben tener muy claro cuál es el objetivo, compartirlo y sentirse partícipes de todo el proceso que desemboca en su logro.

### 3.1.3. Ventajas del trabajo en equipo

Estas son las principales ventajas de trabajar en equipo. Según Aljure, (2010) indica acerca de los pecados capitales de la comunicación en las organizaciones.

- Amplitud de conocimientos: un equipo dispone de más información que cualquiera de sus miembros aisladamente.
- Diversidad de enfoques: el trabajo en grupo posibilita la existencia de distintos puntos de vista a la hora de tomar una decisión, de plantear un proyecto. Indiscutiblemente esto favorece el enriquecimiento tanto del proceso de trabajo como el crecimiento personal.
- Mayor eficacia: un equipo que funcione logra mejores resultados que los que podrían obtenerse del trabajo individual.
- Motivación: el hecho de sentirse integrado en un equipo es un instrumento que favorece la motivación hacia el trabajo.
- La participación hace aumentar la aceptación. Las decisiones que se toman con la participación de todos los miembros de un grupo tienen mayor aceptación que las decisiones tomadas por un solo individuo.

## 3.2 La construcción del equipo

Construir un equipo no es reunir a un grupo de individuos y someterlo a reflexiones y discusiones sobre lo que son y lo que deberían ser. Si bien es cierto que la reflexión sobre el rol individual y el proyecto común de grupo son aspectos que deben abordarse, no comprenden en ningún caso el eje fundamental que da esencia al grupo siendo una herramienta que permite consolidar las relaciones interpersonales en base a ciertas actividades. Cuando los miembros de cualquier equipo están divididos y su relación se desenvuelve en conflictos, afecta la productividad empresarial. Fernández (1998).

### 3.2.1 Pasos previos

Clarificar el objetivo de trabajo: según Carlos Sabino (2016), ante todo, debemos tener muy claro un objetivo de trabajo común que será el que dará sentido al equipo como tal y guiará todas las funciones y tareas. Son los logros o la finalidad que se desean alcanzar durante el desarrollo de una investigación, o alguna asignación que requiere de muchas actividades por parte de un conjunto de personas o de una de ellas. Se caracterizan por ser la parte fundamental de todo proyecto investigativo, es decir, que sin estos no es posible la existencia de una tesis. La razón por la cual, los objetivos en un trabajo escrito juegan un papel principal, es porque ellos plantean la visión que quiere transmitir el investigador. En otras palabras, marcan el camino de toda la investigación, es una introducción que determina la meta final que se quiere alcanzar.

Definir los perfiles profesionales: el perfil laboral o profesional es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo. Cuando intentamos conseguir un puesto laboral es importante que podamos transmitir a través de nuestra presentación todo nuestro conocimiento y experiencia para que la persona encargada de la selección de personal se interese por nosotros y nos ofrezca la oportunidad de acceder a la entrevista de trabajo. En el perfil profesional debe reflejarse también la forma de ser. Es importante destacar las características que genuinamente cada persona cree que posee y que pueden establecer una diferencia en el momento de la selección. Por ejemplo: activo, proactivo, puntilloso, afable, con sentido del humor, puntual, autocrítico, abierto al aprendizaje.

### 3.2.2 La gestión por competencias

Según Spencer y Spencer (1993), explica que la gestión por competencias permite identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo, facilitando la implementación de un nuevo estilo de dirección que gestione el talento humano de forma integral y más efectiva. Es por ello por lo que algunos autores afirman que el concepto de competencia surgió como una nueva forma de resolver las demandas de una organización, buscando maximizar sus ventajas competitivas a través de sus colaboradores (Mertens, 1996). Asimismo, el modelo de competencias surge como una nueva modalidad de gestión, cuyo

objetivo primordial es garantizar que las personas asignadas a las diferentes actividades sean las más adecuadas para esa función.

### 3.2.3 Un objetivo común

Es importante que los miembros se lleguen a identificar con el tipo de proyecto que se lleva a cabo, que lo sientan propio y que, a la vez, perciban que es un trabajo compartido. El trabajo en equipo permite esa dualidad. Debemos ser capaces de compartir los resultados de una forma ecuánime, huyendo de los personalismos y de la disolución de responsabilidades. El trabajo en equipo facilita el cumplimiento de objetivos, incrementa la motivación y la creatividad, y favorece las habilidades sociales de cada uno. El trabajo en equipo es una capacidad altamente valorada en el mercado laboral, y es una de las características más demandadas por las empresas.

El trabajo colaborativo: el trabajo colaborativo o en equipo, es una metodología fundamental de los enfoques actuales de desarrollo profesional docente y su esencia es que profesoras y profesores estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas pedagógicas, en un contexto institucional y social determinado. (Vaillant, 2016, p. 11). En experiencias de carácter colaborativo, los docentes tienen la oportunidad de dialogar y reflexionar entre ellos y/o con otros miembros de la comunidad educativa, detectando necesidades, pensando la mejor manera de abordarlas, compartiendo experiencias y tomando decisiones con el fin último de apoyar el aprendizaje de los estudiantes.

Interrelación positiva entre los miembros: el equipo está formado por personas individuales. El equipo es un todo, pero la esencia de ese todo son sus miembros y el tipo de relaciones que se dan entre ellos. Es importante crear un clima emocional y de trabajo adecuado, de manera que se favorezca la comunicación, el respeto y la ayuda mutua. Una buena relación con las personas del equipo es fundamental para su buen funcionamiento. Cuando se establecen buenas relaciones, la colaboración, el compromiso, la motivación, la satisfacción y la productividad aumentan, lo que permite tanto disfrutar del trabajo como alcanzar los objetivos y resultados esperados. Estimular, como líder, el desarrollo de relaciones positivas y sólidas con las personas y dentro del equipo proporcionará satisfacción y logros.

Comunicación: una buena comunicación en el equipo de trabajo es esencial para generar un entorno que impulse un rendimiento excelente. De hecho, un factor clave del éxito de un equipo de trabajo es la calidad con la que sus miembros intercambian la información. Y no solo eso, para calibrar el papel básico de la comunicación eficaz en el equipo de trabajo, hay que atender a los que se denomina proceso del equipo. Este se refiere a cómo trabaja el equipo para alcanzar resultados y desarrollar las competencias de sus componentes. En este proceso, la comunicación tiene un papel esencial. De hecho, constituye un prerequisite para alcanzar buenas realizaciones, de forma que una comunicación pobre impedirá un buen rendimiento. (Dickinson, 1997).

Motivación: según Abraham Maslow la motivación es un aspecto fundamental en la vida de las personas, es el motor que nos mueve a actuar. Por tanto, es un factor que hay que cuidar dentro del equipo de trabajo. Aspectos como el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, el crecimiento personal, el contenido atractivo de la tarea, compensación económica deben tenerse muy en cuenta. Motivación para tu equipo de trabajo es el objetivo del área de recursos humanos en toda organización. De hecho, lograr que todo integrante del equipo de trabajo tenga una participación en alcanzar el propósito y objetivo de la empresa es la situación ideal para quienes gestionan la dirección corporativa.

### 3.2.4 Cómo facilitar la cohesión de un equipo

Es importante que un equipo se sienta cohesionado. Si no existe cohesión, se pueden malgastar muchas energías en tensiones internas y elementos tan importantes del trabajo en equipo como compartir ideas, opiniones, apoyo mutuo no se harán efectivos. Borrell, F (2004). Como Trabajar en equipo y crear relaciones de calidad con jefes y compañeros. La cohesión es una propiedad del discurso en la que intervienen tanto las reglas morfosintácticas de una lengua como las relaciones de tipo semántico que se establecen entre las diferentes oraciones que constituyen un texto. La finalidad de la cohesión es asegurar la progresión temática, con el menor esfuerzo de procesamiento, en el proceso de engarzar las diferentes oraciones que componen un discurso.

### 3.2.5 El equipo como un ente dinámico

Según Drucker (2000), el equipo es un sistema abierto en evolución que se ve influido por multitud de factores. Podríamos hacer un símil entre el periodo evolutivo de un individuo y la

evolución de un equipo de trabajo. Las dinámicas de trabajo en grupo son una serie de actividades interactivas que permiten reforzar determinados aspectos del trabajo en equipo. Cada dinámica incluye diferentes procedimientos sistematizados que se adaptan a las necesidades de las empresas. Para los trabajadores, se trata de una forma amena de interiorizar aspectos relevantes en su día a día. No hay que olvidar, por último, que el trabajo colaborativo es también un proceso de aprendizaje. Al poner en común las habilidades y los conocimientos de cada trabajador, es posible que esto provoque cierto efecto de imitación por parte del grupo. El resultado es una plantilla más competente.

Creación del equipo: en un equipo recientemente creado, los individuos inician relaciones interpersonales de cooperación, jerarquía y afecto en su primer nivel. El comportamiento de las personas es generalmente cauto, respetuoso y cada miembro se interpela a sí mismo sobre el efecto que presumiblemente pueda causar en el otro, es un momento muy importante para que se inicie de forma positiva el proceso de identificación grupal, básica para lograr la cohesión de grupo, se fijan objetivos y metas, Se distribuyen funciones y el papel del coordinador es vital en la conducción de esta fase inicial del grupo.

Crecimiento: en esta fase, los miembros del equipo tienen una ubicación clara en el equipo. Se construyen relaciones más profundas de colaboración, subordinación y liderazgo. Las normas formales: funcionamiento, responsabilidades concretas, acuerdos básicos, ya están claramente diferenciadas. Es un momento en el que el grupo invierte mucha energía en la tarea a llevar a cabo. Los equipos de educadores probablemente estarán compuestos de personas que no han trabajado juntamente con anterioridad. Puede que anteriormente hayan colaborado, pero seguramente vendrán de diferentes organizaciones o entornos. Como podemos ver es importante trabajar intensamente desde el principio.

Maduración: los equipos maduran, y lo hacen hacia la consecución de tareas. Mía habla de un tiempo presente en el que el grupo ya ha iniciado un proceso de maduración. En nuestro caso este proceso se capta desde la perspectiva del tipo de relaciones que se establecen entre los miembros. El equipo reconoce una historia en común, los éxitos se consiguen gracias al esfuerzo del equipo en general y se asumen los fracasos en conjunto. El equipo cobra mayor

protagonismo cuando tiene una identidad propia y un rodaje importante. En los equipos maduros, aludiendo a que ya se conoce, a veces se olvidan de cuidar las relaciones con los demás, y son frecuentes comentarios, actitudes que en una etapa menos relajada nadie se atrevería a expresar, es fundamental que cuando se encuentren dentro de un equipo en fase de madurez, no olviden cuidar las relaciones interpersonales.

### 3.2.6 Factores que dificultan el trabajo en equipo

Según Redalyc (2007), una de las competencias más demandadas por el mercado laboral es la capacidad y habilidad de trabajar en equipo, considerándose un factor diferencial en las empresas para conseguir o no los objetivos estratégicos marcados. Sin embargo, no siempre en éste se desarrolla de la manera deseada, esto es, existen una serie de factores o elementos que dificultan el trabajo en equipo. A partir de nuestra experiencia laboral en departamentos de gestión de personas -recursos humanos-, en empleorecursos.es somos conscientes que la presencia de estos elementos impide que el trabajo en equipo fluya de la manera deseada.

### 3.3. Liderar y coordinar equipos

El liderazgo transformacional se sitúa dentro de los nuevos enfoques sobre el liderazgo, con una connotación orientada a la participación y flexibilidad en la organización. Abandonando las teorías del súper hombre y su fuente de influencia, se centra más en dar significado a la tarea. De este modo, la visión, la cultura y el compromiso pasan a ser sus dimensiones teóricas más esenciales. Los verdaderos líderes se identifican por motivar a sus equipos de trabajo en forma constante además de transmitir su entusiasmo al equipo en pro a la consecución de los objetivos organizacionales buscando incentivar la creatividad, innovación en la labor que desempeñan tendientes a generar de forma personal y grupal un valor agregado.

Cabe mencionar que un líder transformador cuenta con unas características específicas como: educación amplia haciendo referencia a los conocimientos que ha adquirido durante su formación profesional y experiencial, generando la curiosidad ilimitada y constante con entusiasmo sin límites, teniendo fe en la gente y en su equipo de trabajo; llevando al líder a tener

una voluntad de arriesgarse a apoyar las ideas y proyectos que se plantean al interior de la organización orientado siempre a la misión y visión de la entidad.

El liderazgo transaccional, por su parte, se define por dos componentes: hacer concesiones a los intereses personales mediante recompensas contingentes en función de consecución de resultados. Ralph Stogdill (2002), encontró que diversos investigadores han identificado rasgos específicos relacionados con la capacidad de liderazgo: cinco rasgos físicos como energía, apariencia y altura, cuatro rasgos de inteligencia y capacidad, dieciséis rasgos de personalidad como adaptabilidad, agresividad, entusiasmo y seguridad en uno mismo características relativas al desempeño de tareas como impulso de realización, persistencia, e iniciativa y nueve características sociales como sentido de cooperación, habilidades para las relaciones interpersonales, y capacidad administrativa.

Indicó que todo líder posee fundamentalmente inteligencia, personalidad, confiabilidad, sabiduría, condición social y experiencia, lo que los hace diferentes a los que no son líderes. Deepak Chopra, (2005) afirma que se aprende a ser un líder siendo catalizador del cambio y la transformación. Los grandes líderes responden con creatividad, visión y sentido de la unidad, sin importar la magnitud del problema. La inspiración y la unidad del grupo se logran al comprender las jerarquías de necesidades. Los grandes líderes están en contacto con todos los niveles de la experiencia humana. Los ingredientes esenciales del liderazgo, aunque el liderazgo es complejo.

### 3.3.1. Estilos de liderazgo

De acuerdo con John Gardner, (1999) sobre liderazgo, el liderazgo es el proceso de persuasión o de ejemplo por medio del que un individuo o equipo de liderazgo induce a un grupo a alcanzar objetivos planteados por el líder o compartidos por el líder y sus seguidores. Si aceptamos esa definición, entonces el estilo de liderazgo es la manera en que ese proceso se lleva a cabo. Los estilos de liderazgo abarcan desde cómo se relacionan los líderes con otros dentro y fuera de la organización, cómo se ven a sí mismos y su posición, y - en gran medida- si son o no exitosos como líderes. Si una tarea necesita ser realizada, ¿cómo puede un líder particular definir una solución? Si surge una emergencia, ¿cómo puede un líder manejarla? Si la organización necesita el apoyo de la comunidad, ¿cómo un líder puede movilizarlo? Todos estos dependen del estilo de liderazgo.

### 3.3.2. Competencias que han de estar presentes en un líder

Según Knootz (2012), las decisiones pueden referirse a aspectos del propio proceso de trabajo. Por ejemplo, cuándo poner en marcha lo que previamente se ha planificado. También deberá solucionar imprevistos y conflictos. La implicación del directivo en esta fase estará determinada por su estilo de dirección. Antes de tomar cualquier decisión hay que asegurarse de contar con suficiente información. Las posibilidades de tomar una buena decisión son directamente proporcionales a la cantidad de información de la que disponemos. Dirigir un grupo de trabajo, un proyecto, una empresa, una organización... es una actividad compleja. Se puede identificar una serie de funciones directivas que deberían estar siempre presentes en cualquier proceso de dirección.

## 3.3 Roles y Funciones en el Equipo

Según Drucker (2000), todos hemos sentido en alguna ocasión algo similar por no habernos comportado coherentemente con nuestra manera de ser, condicionados por una situación, un contexto determinado, consecuentemente, nuestro comportamiento marca la percepción que los demás se hacen de nosotros y les ayuda a establecerse un concepto sobre nuestra persona. Es importante que seamos conscientes del papel que desempeñamos en nuestro equipo de trabajo, que sepamos reconocer cómo nos perciben los demás, qué expectativas tienen sobre nuestra persona y ver cómo nuestro comportamiento a medida que asumimos un rol determinado se va acomodando al de las demás personas ligadas a nosotros.

### 3.4.1 Análisis de los roles en un equipo

Imaginemos que el mundo es un gran teatro y que cada uno de nosotros tiene asignado un papel que le toca representar. Pero ese papel ¿nos ha sido asignado o lo hemos ido creando nosotros paso a paso? Posiblemente ambas cosas son ciertas. Peña, (2011). Este teatro especial está formado por una diversidad de escenarios y en no pocas ocasiones el papel que representamos en cada uno de ellos es distinto, aunque habrá una parte esencial de nosotros mismos que se mantendrá siempre presente. Vamos a comprender cómo cada uno de nosotros asumimos y elaboramos nuestro rol, entre ellos: rol e identidad, el rol guía nuestra actuación, rol y creación, el doble rol, rol formal y rol informal, reconocer roles, proximidad, dar y recibir.

### 3.4.2 Conflictos de rol

Los conflictos de equipo surgen cuando hay desacuerdos sobre los objetivos, métodos o necesidades del equipo. Los conflictos también pueden ocurrir cuando hay diferentes personalidades, al principio, estos conflictos pueden parecer un lugar común, pero no resolverlos podría dañar la productividad y la moral en general. Cuando surgen conflictos entre los miembros del equipo, abordar estos desacuerdos y llegar a un entendimiento mutuo permite que todos colaboren de manera armoniosa y productiva. La resolución de conflictos es una valiosa habilidad de liderazgo. Las personas con la capacidad de reconocer conflictos, reconocer las diferencias y encontrar una solución rápida y pacífica son esenciales para cualquier organización

## 3.5 Motivación

Es la energía direccionada al logro de un objetivo, que cuando es alcanzado habrá de satisfacer una necesidad insatisfecha, que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o por lo menos origina una propensión hacia un comportamiento específico. Ese impulso a actuar puede provenir del ambiente -estímulo externo- o puede ser generado por los procesos mentales internos del individuo. Skinner (2012), menciona la teoría de la modificación de la conducta, se especifica lo suficientemente el medio ambiente, se puede predecir con exactitud las acciones de los individuos, permitiendo estar un paso adelante y de esta manera planificar entorno a los posibles cambios que se presentan, por esta razón es imprescindible la participación de todos los integrantes del equipo de trabajo para la realización de lluvia de ideas con el fin de una toma de decisiones al tener en cuenta acciones externas que afectan el funcionamiento interno.

### 3.5.1 Satisfacción y motivación

La empresa de hoy ha dejado de percibir al trabajador como un simple instrumento dentro del proceso de producción para centrarse en él como sujeto activo. El éxito o el fracaso de un proyecto descansan sobre cada uno de los individuos que participan en él. Según Piaget (2015). La Modificación de Conducta. Sin embargo, todos sabemos que el resultado de nuestra actividad en cualquier campo está condicionado por la ilusión, el empeño, las ganas que pongamos. ¿De dónde surge esa fuerza que nos impulsa a actuar? A continuación, vamos a identificar los componentes de la motivación.

### 3.6 Factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación

La motivación intrínseca es el medio para encontrar la satisfacción dentro de uno mismo. Los motivadores intrínsecos pueden ser la curiosidad o la aceptación de un desafío nuevo. La motivación extrínseca implica evitar el castigo externo o buscar recompensas. Los factores externos que motivan a los miembros del equipo pueden incluir recompensas extrínsecas, como los incentivos de ventas o los méritos de desempeño. La motivación humana es inherentemente diferente de una persona a otra, lo que significa que los tipos de motivación efectiva también variarán de un equipo a otro. Mientras que una persona puede responder mejor a los factores intrínsecos, otra puede responder mejor a los factores extrínsecos. Stogdill, (2011) Liderazgo y gestión.

#### 3.6.1 Factores extrínsecos a la tarea

Denominados también factores de higiene. Ocasionan gran insatisfacción cuando percibimos que no están cubiertos. Si están cubiertos, no provocan ningún efecto. Se relacionan con las condiciones en las que se realiza el trabajo: estilo de dirección, relaciones con los compañeros, ambiente laboral, salario, seguridad, condiciones laborales, política de la empresa. Toda empresa debe asegurarse de cuidar debidamente estos aspectos. Este tipo de motivación se da cuando las razones que impulsan a alguien a realizar ciertas tareas y aprender nuevas habilidades se deben a recompensas externas o para evitar algún tipo de castigo.

### 3.7 La automotivación

Se puede hablar de motivación auténtica cuando el individuo tiene su propio generador, cuando ya no necesita de estímulos externos porque es él mismo quien quiere hacerlo. Decimos que estamos realmente motivados cuando realizamos una tarea porque estamos convencidos de que es lo más adecuado y lo hacemos con tenacidad, optimismo y ganas. Hay personas que con idéntica preparación técnica que otras no se sienten motivadas porque piensan que van a fracasar en el intento, creen que no están a la altura. Sin duda, este tipo de reacciones viene condicionado

por experiencias negativas anteriores. Reflejo de esto es la justificación que ellas mismas aportan para explicar la razón del fracaso de su comportamiento.

### 3.7.1 Perfiles humanos

Se puede admitir que existen distintos perfiles humanos en función de dónde sitúan los factores que han influido en el éxito o en el fracaso de su acción. Estas explicaciones están ligadas a su autoestima y fundamentarán en alto grado su automotivación. Una misma persona puede utilizar distintos perfiles según sea la situación, la cual vendrá marcada por experiencias de éxitos y fracasos anteriores. Además, esta persona debe actuar como líder de la organización para guiar a su equipo a unos objetivos concretos, motivarles cuando estén de bajón, escucharlos activamente cuando tengan un problema, aconsejarles y transmitirles energía positiva y mucha fuerza para llegar a la meta.

### 3.7.2 Perfil preservador de la autoestima

El individuo con este perfil atribuye el éxito a causas relacionadas con su propia persona: lo he conseguido gracias a mi inteligencia, y el fracaso a causas externas, como el azar, los otros...: me han suspendido. Dispuesto a echar las horas que hagan falta para que el proyecto sea exitoso. Es meticuloso, se exige mucho consigo mismo, a veces de forma exagerada, y es una persona inquieta. Esa obsesión por tener todo perfecto hace que la persona no quiera delegar sus funciones a otras personas del equipo cuando sea necesario. Les cuesta confiar en los demás. es una pieza clave sobre todo cuando los miembros del equipo no cumplen con los plazos fijados o no profundizan demasiado en sus tareas.

### 3.7.3 Perfil revelador de inteligencia emocional

El perfil de un individuo que revela inteligencia emocional es conocedor de sus posibilidades y de sus limitaciones; cuando influyen causa. Tanto el éxito como el fracaso son atribuidos a causas internas percibidas como controlables. Si no es seleccionado para el puesto al que aspiraba, las respuestas que ilustrarían este patrón serían: había un candidato mejor preparado que yo o realmente me he esforzado mucho para conseguir este puesto. La inteligencia emocional en el trabajo es la capacidad de identificar, gestionar y comunicar las emociones o reacciones que puedan ocurrir en un entorno laboral y más manejar la empatía antes de actuar

pregúntate cómo tus acciones o comentarios pueden afectar al resto de personas de tu entorno laboral. Ponte en el lugar del otro para intentar comprender cómo se siente. Si necesitas hacer una crítica, intenta expresarte de manera constructiva.

### 3.8 La comunicación

La comunicación tiene muchos aspectos, para comprender su importancia y mejorar la habilidad de comunicar en cualquier clase de actividad que desempeñemos, debemos comprender el proceso, los factores que determinan la comunicación y los efectos que produce. Estos planteamientos permiten inferir la importancia de establecer unos adecuados canales de comunicación que redunde en tener relaciones comunicacionales de doble vía. La comunicación aparece en el instante mismo en que la estructura social empieza a configurarse justo como su esencial ingrediente estructural, y que donde no hay comunicación no puede formarse ninguna estructura social, para este autor el término debe reservarse a la interrelación humana, al intercambio de mensajes entre hombres.

## **Capítulo 4**

### **Propuesta**

#### 4.1 Nombre de la propuesta

Fortalecimiento del trabajo en equipo dirigido al personal docente y administrativo del Instituto de Educación Básica y Diversificada de Enseñanza "Yinhatil Nab´en" -Semilla de la Sabiduría-, San Mateo Ixtatán, Huehuetenango.

#### 4.2 Introducción

La presente propuesta titulada Fortalecimiento del trabajo en equipo del personal docente y administrativo del Instituto de Educación Básica y Diversificada de Enseñanza “Yinhatil Nab´en” -Semilla de la Sabiduría-, San Mateo Ixtatán, Huehuetenango, se desarrolló en las instalaciones del centro educativo en mención, dirigido hacia el personal docente y administrativo, instalación en la que también se llevó a cabo el proceso de práctica administrativa. El objetivo de la propuesta es el de concientizar al personal docente y administrativo sobre la necesidad de trabajar en equipo, sea en el aula o en cualquier otro espacio del centro educativo.

El trabajo en equipo permitirá que cada uno de los profesionales puedan adquirir nuevas habilidades, destrezas, ideas, compromiso y buenas relaciones humanas, con el fin de que puedan alcanzar juntamente las metas, propósitos, éxitos, y puedan reflejar todo lo adquirido para con sus alumnos y lograr resultados positivos en los mismos. El desempeño de profesionales en el campo de la educación para desenvolverse en este ambiente, se requiere de una buena preparación para llevar a cabo cada uno de los fines de la educación, la formación integral de los educandos que son el centro y sujetos de la misma, la visión del docente debe ser la de desarrollar en cada estudiante cada una de sus facultades ya sea física, mental y espiritual y para ello debe involucrarse en todos los factores que intervengan en la educación para alcanzar ese desarrollo.

Cada persona que se integre a la formación de estudiantes debe prepararse, estar capacitado para cualquier situación que se presente en su labor diaria, y aplicar las técnicas y didácticas actualizadas en la transmisión de información, experiencias y de esa manera los estudiantes adquieran una formación integral. De la misma manera también las personas que están en la función de ser administradores, deben tener una preparación constante para poder liderar e instruir a cada uno de los profesionales a hacer bien su trabajo para obtener consecuencias positivas en el centro educativo donde se desempeñan, especialmente el de fomentar el trabajo en equipo en su personal para que juntos puedan ir a una sola dirección por medio del apoyo entre sí, la cooperación así como la unidad y perseguir propósitos comunes.

### 4.3 Justificación

El proyecto de la propuesta de mejora se planificó como resultado del análisis interno y externo en el Instituto de Educación Básica y Diversificada de Enseñanza “Yinhatil Nab’en” -Semilla de la Sabiduría-, San Mateo Ixtatán, Huehuetenango. Durante el proceso de la práctica administrativa ha sido necesario hacer de un análisis de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas -FODA-, así como entrevistas y encuestas al personal del centro educativo, lo cual ha permitido identificar que la necesidad más urgente es la de una capacitación sobre el tema de fortalecimiento del trabajo en equipo del personal docente y administrativo en las instalaciones del centro educativo, ya que existen aspectos de debilidades de la institución especialmente la deserción de estudiantes, teniendo en cuenta que el estudiante es el centro y sujeto de la educación.

La propuesta del fortalecimiento del trabajo en equipo del personal docente y administrativo ayudará a todo el personal docente y administrativo a comprender que es necesario ayudar a los estudiantes para evitar el fracaso escolar, esto mediante el trabajo en equipo, es decir, todo el personal adquiere un compromiso consigo mismo, tanto de manera colectiva también para que de esa forma establezcan objetivos comunes, cooperación, compartir recursos, en algún momento compartir ideas y las cargas que conlleva el ser docente para abrir camino a la innovación y al cambio.

#### 4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

El análisis del FODA, y la utilización de diferentes instrumentos ha permitido conocer que en el Instituto de Educación Básica y Diversificada de Enseñanza “Yinhatil Nab´en” -Semilla de la Sabiduría-. En ocasiones surge una gran dificultad al momento de relacionarse con todos los miembros de los equipos ya que se encuentran en distintas áreas, la comunicación varía y únicamente es transmitida por una persona, por lo que es de suma importancia integrar el trabajo en equipo, para que el personal docente y administrativo, no solo busque que cada quien realice sus tareas, si no busque integrar a toda la comunidad educativa, fortaleciendo la comunicación entre ellos para poder formar un equipo y de esta manera puedan alcanzar los objetivos y mantener un estado de satisfacción alto hacia su trabajo individual y colectivo.

Dentro del contexto es importante determinar el papel de la estructuración y de la satisfacción laboral como parte del desarrollo social de los colaboradores. En las áreas de trabajo donde las actividades son llevadas a cabo como un equipo, las personas se encuentran comprometidas con una causa y metas definidas, que los hace integrar las habilidades y complementos que cada uno de ellos posee, parte importante de esta integración es el desarrollo personal que se desenvuelve en base a la relación de los colaboradores y los superiores, puesto que en la actualidad los directores deben buscar la satisfacción de los docentes dentro del centro educativo.

Es importante para el ser humano poder conocer y poner en práctica las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, debido a que el trabajo es una faceta de la humanidad, la cual es parte fundamental en la vida social y en el desarrollo de las personas, por lo cual en base a las consideraciones anteriores se busca conocer e identificar ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral dentro Instituto de Educación Básica y Diversificada de Enseñanza “Yinhatil Nab´en” -Semilla de la Sabiduría-.

## 4.5 Objetivos

### 4.5.1 Objetivo general

Fortalecer la preparación de los docentes y administradores educativos para que contribuyan a la calidad de la educación en San Mateo Ixtatán, por medio del trabajo en equipo.

### 4.5.2. Objetivos específicos

- Fomentar la importancia y aplicación del trabajo en equipo en el ámbito educativo al personal docente y administrativo.
- Contribuir en la preparación del personal docente y administrativo para ejercer sus funciones de manera eficaz.
- Fortalecer la formación de los hábitos de compromiso, unidad, trabajo en equipo, cooperación y espíritu de servicio en el personal docente y administrativo.

## 4.6 Estrategias

- Describir con claridad las funciones y responsabilidades del director y los docentes a través de una charla.
- Concientizar al personal administrativo para que permitan que los docentes participen en la toma de decisiones.
- Concientizar a los docentes para promover la comunicación continua.
- Capacitar a directores y docentes sobre el trabajo en equipo.
- Involucrar a los docentes en el taller para que conozcan cuales son las ventajas de trabajar en equipo.

## 4.7 Resultados esperados

- Organización positiva entre el personal docente y la administración para alcanzar metas u objetivos propuestos con la intención de beneficiar a la comunidad educativa.
- Fortalecimiento de la comunicación e interacción entre el personal docente y administrativo del instituto.

- Ambiente agradable en el centro educativo, implementando el cooperativismo y la solidaridad entre el personal docente.
- Liderazgo efectivo para el desarrollo competente de cada uno de los docentes para la resolución de conflictos que surgen en el instituto.
- Se observa un equipo comprometido y motivado, ya que es esencial para el éxito del Instituto de Educación Básica y Diversificada de Enseñanza “Yinhatil Nab´en” -Semilla de la Sabiduría-.

#### 4.8 Actividades

- Realización de una charla en donde se desarrollará la temática de la organización positiva entre los docentes y la administración, dando a conocer las funciones y responsabilidades del director y los docentes.
- Utilización de materiales lúdicos como apoyo para generar la participación del personal docente y administrativo.
- Concientización por medio de una capacitación hacia el personal docente y administrativo sobre la importancia del trabajo en equipo y el ambiente laboral donde se desenvuelven.
- Desarrollar ejercicios que ayudan a mejorar las habilidades de liderazgo entre el personal docente y administrativo a través de una capacitación.
- Desarrollar un taller basado en la motivación del trabajo en equipo y sus beneficios en la administración educativa.

## 4.9 Cronograma de actividades

**Tabla 6**

*Cronograma de la ejecución de la propuesta de mejora*

<b>Estrategias</b>	<b>Resultados esperados</b>	<b>Actividades</b>	<b>Mes 1</b>	<b>Mes 2</b>	<b>Mes 3</b>	<b>Observaciones</b>
Describir con claridad las funciones y responsabilidades del director y los docentes a través de una charla.	Organización positiva entre el personal docente y la administración para alcanzar metas u objetivos propuestos con la intención de beneficiar a la comunidad educativa.	Realización de una charla en donde se desarrollará la temática de la organización positiva entre los docentes y la administración, dando a conocer las funciones y responsabilidades del director y los docentes.	X			
Concientizar al personal administrativo para que permitan que los docentes participen en la toma de decisiones.	Fortalecimiento de la comunicación e interacción entre el personal docente y administrativo del instituto.	Utilización de materiales lúdicos como apoyo para generar la participación del personal docente y administrativo.	X			

<b>Estrategias</b>	<b>Resultados esperados</b>	<b>Actividades</b>	<b>Mes 1</b>	<b>Mes 2</b>	<b>Mes 3</b>	<b>Observaciones</b>
Concientizar a los docentes para promover la comunicación continua.	Ambiente agradable en el centro educativo, implementando el cooperativismo y la solidaridad entre el personal docente.	Concientización por medio de una capacitación hacia el personal docente y administrativo sobre la importancia del trabajo en equipo y el ambiente laboral donde se desenvuelven.		X		
Capacitar a directores y docentes sobre el trabajo en equipo.	Liderazgo efectivo para el desarrollo competente de cada uno de los docentes para la resolución de conflictos que surgen en el instituto.	Ejercicios que ayudan a desarrollar y mejorar las habilidades de liderazgo entre el personal docente y administrativo a través de una capacitación.			X	
Involucrar a los docentes en el taller para que conozcan cuales son las ventajas de trabajar en equipo.	Se observa un equipo comprometido y motivado, ya que es esencial para el éxito del Instituto de Educación Diversificada de Enseñanza "Yinhatil Nab'en" -Semilla de la Sabiduría-	Taller basado en la motivación del trabajo en equipo y sus beneficios en la administración educativa.			X	

## 4.10 Metodología

La propuesta al tema fortalecimiento del trabajo en equipo del Instituto de Educación Básica y Diversificada por Cooperativa de Enseñanza “Yinhatil Nab´en” -Semilla de la Sabiduría-, de San Mateo Ixtatán, Huehuetenango. Para la ejecución del proyecto, se desarrollarán capacitaciones, charlas, talleres e implementación de materiales lúdicos, los cuales serán realizado por un asesor pedagógico de la coordinación distrital del municipio, ya que de esa forma los docentes conocerán la importancia de trabajar en equipo en el ámbito de la educación, por medio del cual se desarrollará las siguientes metodologías: método analítico, inductivo y deductivo.

### 4.10.1 Capacitación

Según Idalberto (2019, p. 330). La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. Proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen.

#### 4.10.2 Charlas

Según Florencia Ucha (2009, p. 89). La charla es una herramienta en la que varias personas se pueden comunicar a la vez. Dicha comunicación se realiza a través de frases que cada persona va escribiendo y que todos pueden ir viendo en el orden en que se hayan enviado, diálogo oral, escrito, o mediante lengua de señas, entre dos o más personas que intervienen alternativamente, expresando sus ideas o afectos sin necesidad de una planificación. Se establece una comunicación a través del lenguaje verbal o corporal.

#### 4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

Las actividades determinadas según las necesidades observadas, el tema principal de la propuesta fue el fortalecimiento del trabajo en equipo, la cual fue ejecutada por un asesor pedagógico, implementándose capacitaciones, charlas, talleres y la utilización de materiales lúdicos. En las actividades se desarrollaron temas importantes estrechamente relacionados con el problema encontrado en el instituto, lo cual se considera que es una propuesta sostenible porque beneficiará en un futuro a la comunidad educativa, asimismo, se crearon materiales de apoyo para que el personal docente y administrativo interactúen para crear un ambiente agradable y participación activa, esperando un logro exitoso de los objetivos y metas que se establecieron desde el inicio.

La sostenibilidad que tendrá el proyecto es a través del personal docente y administrativo quienes formaron parte de la capacitación, identificando las debilidades que existe entre ellos, teniendo en cuenta que el trabajo en equipo consiste, en que los equipos se crean para aportar conocimiento, compartir información, criterios, y para conseguir un objetivo común gracias a las tareas que desarrolla cada miembro. La pretensión que se intenta conseguir a la hora de trabajar en equipo es unir esfuerzos y aptitudes, maximizar estos, y disminuir el tiempo de ejecución de las tareas. Cuanto mayor sea el entendimiento y la cohesión entre todos los miembros del equipo, mejores resultados se obtendrán con la puesta en práctica de sus trabajos.

## 4.12 Recursos

### 4.12.1 Humanos

Estudiante del tercer trimestre del segundo año de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Universidad Panamericana sede en san Mateo Ixtatán, directora, docentes del Instituto de Educación Básico y Diversificado por Cooperativa de Enseñanza “Yinhatil Nab´en” -Semilla de la Sabiduría-. Asesor pedagógico, quien impartirá la capacitación.

### 4.12.2 Materiales

- Computadora, impresora, dispositivo USB, cámara fotográfica, fotocopidora.
- Papel bond, lapiceros, hojas.
- Mesas y sillas.

## 4.13 Presupuesto

<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio unitario</b>	<b>Precio total</b>
Internet	Una semana	Q60.00	Q60.00
Impresiones	30 copias	Q, 1.00	Q30.00
Papel bond	Una resma	Q.85.00	Q.85.00
Proyector	Alquiler 7 horas	Q. 200.00	Q. 200.00
Incentivo capacitador	2 horas en cada semana	Q.200.00	Q.600.00
Fotocopias	10	Q,10.00	Q,10.00
Lapiceros	17	Q. 34.00	Q. 34.00
Mesas	3	Q.20.00	Q.60.00
Sillas	17	Q.5.00	Q.85.00
Total			Q.1,164.00

## **Capítulo 5**

### **Sistematización de la propuesta**

#### **Proceso de la sistematización**

El presente informe deja evidencia de lo más relevante e importante que aconteció en lo que fue el proceso de la Práctica Profesional Dirigida en el Instituto de Educación Básica y Diversificada de Enseñanza "Yinhatil Nab´en" -Semilla de la Sabiduría-, y para ello se debe dejar sistematizado dicho proceso, debido a que es parte fundamental dentro de la programación curricular que tiene la Universidad Panamericana. El proceso de la Práctica Administrativa se realizó con la intención de adquirir una diversidad de conocimientos y nuevas experiencias, no sólo en el aspecto teórico sino también práctico. En el contexto administrativo se desarrollaron competencias que benefician grandemente la formación laboral.

La práctica se llevó por medio de diálogos, entrevistas, observaciones, indagaciones, reuniones de trabajo con personal que labora en el Instituto de Educación Básica y Diversificada por Cooperativa de Enseñanza "Yinhatil Nab´en" -Semilla de la Sabiduría- y realizando diversas actividades para ampliar conocimientos del rol administrativo en el centro de formación. Dentro de la Supervisión Educativa se detectó diferentes causales, en el proceso de observación y a través de la técnica del FODA, se evidenció la falta de trabajo en equipo con el personal del instituto, por lo tanto, se tomó la iniciativa, de realizar una propuesta con el fin de que se puedan mejorar los procesos del trabajo en equipo con el personal administrativo y docente.

Con la presente propuesta se pretende lograr cambios positivos en la administración y en el personal docente, ya que al trabajar en equipo se facilita el desarrollar conocimientos teóricos, pero también las habilidades como: la comunicación, la cohesión y la resolución de conflictos. Además, permite preparar a los docentes para afrontar la realidad de un mundo laboral, el cual será productivo dentro de la educación del municipio. Al realizar el presente estudio se puede referir que el trabajo en equipo en el instituto, una vez fortalecido, contribuirá a que los docentes

tengan un mismo objetivo, enfocado en cambiar las estrategias o metodologías que se utilizan para la innovación en la educación tradicional.

## 5.1 Experiencia vivida

En la práctica se trabajó el área administrativa, pedagógica y técnica, constituyendo cada una de ellas un eje importante en el quehacer de un administrador educativo. El propósito fue el de conocer ampliamente el desempeño de la labor administrativa en las actividades que se deben realizar de forma eficiente y eficazmente para lograr una labor educativa y administrativa de calidad, proyectando actividades técnico-administrativas con los registros y controles que se manejan dentro de la institución, para lograr un desempeño amplio y preciso en las diferentes funciones que un buen administrador debe poseer para lograr las metas propuestas.

En el desarrollo de la práctica administrativa se adquirieron diversos aprendizajes, contribuyendo con ello a mejorar y ampliar los conocimientos administrativos teniendo una idea clara de las obligaciones que conlleva ser un administrador. Se trabajó el área administrativa del Instituto de Educación Básica y Diversificada por Cooperativa de Enseñanza “Yinhatil Nab’én” -Semilla de la Sabiduría-, gracias a lo cual se conocieron las funciones del puesto, para fortalecer las acciones encaminadas al control y fortalecimiento del quehacer educativo, cumpliendo con los lineamientos y funciones establecidas por el Ministerio de Educación y llevando a la práctica los principios administrativos de planeación, organización, coordinación y control.

Se desarrollaron actividades propias de la administración entre ellas las siguientes: redacción de actas, certificaciones de actas de docentes, revisión de planes de señalización, revisión de documentación quincenales y anuales, revisión de expedientes de estudiantes de sexto Perito, sexto Magisterio Infantil y Quinto bachillerato, rotulación de expedientes de los estudiantes graduandos, revisión de libros de inventario, libros de almacén y se apoyó al secretario en la transcripción de actas y elaboración de certificaciones de las mismas, de la misma manera se elaboró el proyecto educativo institucional -PEI-, impresión y fotocopias de diferentes documentos. La experiencia vivida durante el proceso de la práctica facilitó la ejecución de la

propuesta, permitiendo la interpretación de las debilidades de la administración, por la mala relación y el individualismo del personal administrativo y su personal docente.

La utilización del FODA sistémico fue un instrumento fundamental para los hallazgos de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, permitiendo evidenciar una de las debilidades que es una necesidad para poder promover el trabajo en equipo con el personal administrativo a fin de mejorar la relación laboral, con el objetivo de buscar nuevos métodos estratégicos para una educación de calidad. El tema principal que se llevó a cabo para la propuesta fue el fortalecimiento del trabajo en equipo para el personal administrativo y docente.

## 5.2 Reconstrucción histórica

Al inicio del trimestre el asesor de la práctica hizo entrega de una guía en donde están establecidos los lineamientos que se deben cumplir durante el proceso de la práctica profesional dirigida, la cual, se debe desarrollar para su aprobación, está dividida en cinco capítulos; el desarrollo del marco contextual, diagnóstico institucional, marco teórico, diseño e implementación de la propuesta y sistematización de la propuesta. En estos capítulos se describe el proceso de la práctica y se elabora el informe teniendo en cuenta la participación de los agentes involucrados en este proceso educativo.

La institución seleccionada, fue el Instituto de Educación Básica y Diversificada por Cooperativa de Enseñanza “Yinhatil Nab´en” -Semilla de la Sabiduría-, que tiene el compromiso de verificar los logros en la educación y guiar a la juventud de este municipio hacia el camino de saber, implementando nuevos métodos estratégicos y brindando acompañamiento a cada uno de los docentes que laboran en el instituto, se fortalece también la identidad cultural de la comunidad educativa. Asimismo, se promueve la práctica de los valores morales en función del desarrollo equitativo y del bienestar personal y colectivo, buscando mejorar la calidad educativa para impulsar un mejor desarrollo en el municipio.

Antes de iniciar la práctica en los distintos establecimientos, el primer fue solicitar la autorización con el fin de iniciar el trabajo con una base legal. Para ello, se presentó una solicitud

dirigida a la directora del instituto en la cual se establece la aprobación y realización de la práctica profesional dirigida en la administración del centro educativo.

Durante el proceso de la práctica profesional dirigida, se llevó a cabo un diagnóstico, utilizando distintos instrumentos y recursos para la recolección de datos; la observación y el FODA sistémico para identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución, detectando los factores que afectan desde el exterior e interior la situación educativa, tanto como la infraestructura y el proceso de enseñanza-aprendizaje que se lleva a cabo en el instituto, de esta manera se identificaron varios problemas y a su vez se priorizó una de ellas para diseñar la propuesta, con el fin de fortalecer el proceso educativo que se realiza en el instituto Yinhatil Nab'en.

La problemática detectada fue escases del trabajo en equipo con el personal administrativo y docentes, durante el diagnóstico se detectó que los docentes no tienen una buena comunicación y la insuficiente organización entre ellos para la realización del trabajo en conjunto, por ello, esta problemática genera un trabajo inadecuado y que afecta el proceso de enseñanza-aprendizaje de la comunidad educativa, sin embargo, la parte administrativa no se ha interesado en mejorar esta situación. De esta manera se diseñó la propuesta, para poder llevarla a cabo con el personal docente y administrativo, buscando fortalecer la buena relación personal y profesional para realizar un buen trabajo en equipo.

Para sustentar dicho problema, se inició una investigación en diferentes fuentes de información para tener argumentos específicos y llevar a cabo el proyecto. Se aprovecharon los recursos tecnológicos para buscar antecedentes, información de distintos autores que fundamentan los beneficios y las ventajas del trabajo en equipo, se recolectó información internacional, nacional y local, destacando también información que ya han obtenido anteriormente docentes practicantes relacionados a la temática, debido a que este problema ha sucedido en otros contextos educativos y es de vital importancia erradicarlo en el campo laboral en donde se desenvuelve cada docente, ya sea con sus estudiantes o compañeros de trabajo.

La propuesta establecida se llevó a cabo a través de capacitaciones, socializando la importancia del trabajo en equipo en la institución educativa, generando el bienestar y formación de los docentes que laboran en el instituto. Al iniciar la capacitación, se observó que algunos de los docentes involucrados no demostraron interés sobre la importancia del tema, sin embargo, en el momento de desarrollar temas puntuales e impactantes, demostraron la debilidad que tenía cada uno de ellos, de esa manera se logró concientizar a los docentes, sumándole valor a la propuesta que se estaba desarrollando. Esta actividad fue realizada a cargo de los asesores pedagógicos de la coordinación distrital, debido a que cuentan con métodos estratégicos para promover el trabajo en equipo.

Se dio a conocer qué; para realizar un buen trabajo en equipo se deben conocer diversos puntos de vista para lograrlo, los miembros de una organización u otra entidad, tienen la obligación de realizar un trabajo de calidad en donde se desenvuelven, en el momento de realizar una actividad en equipo se logra un buen trabajo, porque, cada persona piensa muy diferente y esto a su vez genera nuevos conocimientos a los involucrados en la actividad, asimismo, se crea un mejor trabajo aportando ideas y opiniones que surgen durante el proceso.

Después de la actividad planificada, para verificar si la propuesta dio un resultado en base a los objetivos, se aplicó una evaluación por medio de una actividad en equipos de trabajo; se utilizaron materiales lúdicos como apoyo para generar la participación interactiva del personal docente y administrativo, la actividad fue un trabajo que logró los objetivos. Durante esta evaluación se conoció el resultado, se obtuvieron logros positivos y beneficiosos para cada uno de los docentes, ya que se cumplió lo establecido de acuerdo con la propuesta elaborada, se logró el trabajo en equipo en los docentes del centro educativo y demostraron una comunicación efectiva a beneficio de la comunidad educativa.

### 5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta

El objeto de la propuesta es promover el trabajo en equipo logrando una confianza mutua para mejorar la relación con el personal administrativo, con el propósito de que conjuntamente trabajen para lograr un solo objetivo, evaluando los resultados de aprendizaje de los estudiantes,

detectando así el problema que afecta el aprendizaje, buscando métodos estratégicos para dar solución.

Durante la práctica profesional dirigida realizada en el Instituto de Educación Básica y Diversificada por Cooperativa de Enseñanza “Yinhatil Nab’en” -Semilla de la Sabiduría-, en base al análisis del FODA realizado, se evidenció la falta de trabajo en equipo y mala comunicación que hay entre la administración y el personal docente que laboran en el centro educativo, con base a esta problemática detectada durante la evaluación se describieron los objetivos.

El trabajo en equipo es un factor importante que se debe practicar y manejar en las instituciones educativas, para evitar que la falta de ello afecte el ambiente laboral, la institución es la responsable de cerciorarse porque todo marche de una manera agradable donde todos se sientan motivados para trabajar y obtener logros y así sentirse satisfechos de lo que realizan. La capacidad para administrar equipos de trabajo se reconoce en aquellas personas comprensibles y que manejan de manera adecuada el arte de llevarse bien con todas las personas, es decir no todas las personas son capaces de trabajar en equipo y las que son capaces entienden la riqueza de entablar relaciones humanas adecuadas en los diferentes campos de la vida.

De acuerdo con los objetivos descritos en el árbol de objetivos se puede afirmar la importancia que tiene el trabajo en equipo porque a través de ello se logran las metas y objetivos que tiene el personal docente y de la administración, es por ello, que la persona indicada para mejorar el ambiente laboral es la administración quien es la responsable de que el personal sea tratado de la mejor manera posible y así salir adelante. Un buen trato a los trabajadores se logra con estrategias que el encargado debe buscar para mejorar el trabajo en equipo en la institución.

#### 5.4 Principales lecciones aprendidas

Al inicio de la práctica administrativa se realizó la primera actividad la cual fue trabajar el orden de la papelería de los expedientes de cada estudiante registrado en el Instituto de Educación Básica y Diversificada por Cooperativa de Enseñanza “Yinhatil Nab’en”, esto consistía en

verificar si la papelería se encontraba en orden, entre ella: certificado de nacimiento de los padres y del estudiante, código personal, diplomas, certificaciones sellas y firmadas por la dirección. Con esta experiencia se obtuvieron nuevos conocimientos, aprendizajes y experiencias de la forma cómo funciona la administración de un centro educativo.

En el Instituto de Educación Básica y Diversificada por Cooperativa de Enseñanza “Yinhatil Nab’en”. No cuentan con el PEI del nivel diversificado, fue importante en este proceso de trabajo contribuir con la elaboración del PEI como uno de los procesos de la práctica, el desarrollo del PEI contribuyó al logro de nuevos conocimientos, experiencias y el desarrollo de habilidades, debido a que este proceso se realiza con base a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación.

El Proyecto Educativo Institucional es un instrumento que ordena y da sentido a la gestión del establecimiento educativo, considerando todos los niveles que imparte, como un proceso que facilita y promueve la investigación, aumenta las oportunidades para la apropiación de saberes y conocimientos sobre lo que ocurre en la escuela y en la sociedad, mejora la interacción comunicativa.

De la misma manera, en este proceso se busca la manera de mejorar la proyección del centro educativo y el desempeño laboral, por ello, cada docente aporta desde su formación y preparación, por medio del trabajo en comisiones a fin de fortalecer el trabajo en equipo, lo cual genera comunicación, confianza y otros factores que benefician a cada uno, ya sea de manera personal o profesional.

La presentación de la propuesta fue tomada de forma positiva por el personal administrativo, proporcionando la atención requerida para llevar a cabo las actividades planificadas las cuales aportaron ideas sobre cómo promoverla con los compañeros de trabajo, para mejorar la relación laboral y trabajar en equipo con el fin de mejorar las habilidades en la toma de decisiones.

El personal administrativo se interesó sobre el tema, reconociendo que es una debilidad grupal que les ha venido afectando y que ellos no le habían brindado prioridad, gracias al proyecto se

consideró importante promover el trabajo para lograr un clima laboral agradable y conjuntamente alcanzar los objetivos propuestos para la calidad educativa.

## **Conclusiones**

La práctica docente abarca la formación profesional y personal de los estudiantes de la Universidad Panamericana, nutriendo el proceso integral de enseñanza y aprendizaje.

En la práctica, se llevan a cabo distintas tareas administrativas que exigen resolver problemas dentro de los límites legales.

Se emplearon herramientas y métodos para realizar el diagnóstico y reconocer la problemática que afecta a la comunidad educativa.

Durante el proceso, se identificó una de las carencias del personal docente y administrativo, corregida mediante un proyecto específico.

La consecución de metas depende crucialmente del trabajo en equipo, por ello, se formó al personal docente y administrativo, con el propósito de mejorar y enriquecer las estrategias para lograr el trabajo en equipo con el personal del centro educativo.

## Referencias

- Aljores, A. (2010). *El diario Pedagógico como herramienta para la investigación*. Colombia: Editorial: Universidad de San Buenaventura.
- Arias. (1978). *Problemas y alternativas*. Venezuela, Caracas: 2da edición.
- Chávez, J. (2001). *La investigación-acción en educación*. Madrid: S.L.
- David, K. (2014). *Formación de equipos*. Bolivia.
- Davis, K. (2006). *El comportamiento humano en el trabajo*. México.
- Drucker, A. (2000). *Desarrollo de grupos efectivos en el aula*. Mexico.
- Fernandez, H. (2004). *proyecto Teoría clásica de la administración* . México: Continental.
- Fritz. (2010). *Aula Fácil de ventas de trabajo en equipo* . México.
- Knootz. (2012). *Material dee estudio del curso: Formando el equipo perfecto*. España, Bilbao.
- Lamas, D. (2010). *Liderazgo y Comunicación en la Organización Social*. Guatemala.
- Martín, M. (2009). *Las necesidades de formación permanente docente en la administracion educativa* . México.
- Martínez, A. (2018). *Legislación Básica Educativa, Leyes Educativas*. Decima Octava Edición Corregida y Aumentada. SIMGRA: Huehuetenango. Guatemala. CA.
- Olmos, Q. (2013). *La entrevista, recurso flexible y diámico*. México.
- Pardinas, A. (2015). *proyecto del buelo de trabo por aula* . Guatemala.
- R., R. (2007). *Formando el equipo perfecto*. España, Barcelona: Material de estudio.
- R., T. J. (2007). *Observación participante: Informantes Claves y Rol del Investigador* . El Salvador.

Sabino, H. (2006). *Capítulo 7: Medios, Instrumentos, Técnicas y Métodos en la Recolección de Datos e Información*. El Salvador.

Slocum, H. y. (2004). *Técnicas de enseñanza en la administración de empresa y gestiones* . E.E.U.U. Texas: Limusa.

Stognill, R. (2011). *Dirección de Educación a Distancia* . Santiago de Chile.

## Anexos

### Anexo 1

### Figura 5

#### Forma 5 Ficha informativa



##### 1. Datos personales

- a. Nombre completo del/la estudiante practicante: Magdalena Lucas Pablo Segundo
- b. Dirección: Cantón Niwan Amak' San Mateo Ixtatán, Huehuetenango
- c. Números de teléfonos: \_\_\_\_\_ móvil: 31427252
- d. Correo electrónica lenapablo12@gmail.com

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

- a. Nombre del centro educativo: Instituto de Educación Diversificada de Enseñanza "Yinhatil Nab'en" (Semilla de la Sabiduría)  
Nivel: Diversificada Ciclo: 2023 Sector: Cooperativo Modalidad: Presencial
- b. Nombre del/la Director/a: Magdalena Jacinto Pérez de Alonzo
- c. Dirección: Cantón Chackchack'en, San Mateo Ixtatán, Huehuetenango
- d. Números de teléfonos: 40102281
- e. Dirección electrónica: magdalenajaconto15@gmail.com
- f. Jornada: Matutina

##### 3. Fechas de Práctica Profesional Dirigida

- a. Etapa 1: 04 al 21 de julio del 2023
- b. Etapa 2: 24 al 11 de agosto del 2023
- c. Etapa 3: 14 al 31 de agosto del 2023

##### 4. Nombre de los participantes del proceso:

- a. Por el centro educativo (nombre del director) Magdalena Jacinto Pérez de Alonzo
- b. Por la Universidad Panamericana (nombre asesor): M.Sc. Rosanio Armando Cano Martínez.

Anexo 2

**Forma 1**

San Mateo Ixtatán, junio 20 de 2023

A:

PSE Magdalena Jacinto Pérez de Alonzo  
Directora Técnico Administrativo  
Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza Yinhatil Nab'en

Estimada Directora:

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

Por este medio yo **Magdalena Lucas Pablo Segundo** con ID 0000131422 estudiante de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la sede San Mateo Ixtatán, de la Facultad de Ciencias de la Educación de Universidad Panamericana; actualmente curso el V Trimestre de la carrera y dentro del pensum se contempla realizar la Práctica Profesional Dirigida, como proceso de egreso con una duración de doscientas horas. Por tal motivo SOLICITO que autorice la realización de dicha práctica comprendida del 22 de junio al 31 octubre de 2023 en la institución educativa que usted dirige.

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
Magdalena Lucas Pablo Segundo  
Estudiante Practicante

  
\_\_\_\_\_  
Vo. Bo. M.Sc. Rosanio Armando Cano Martínez.  
Asesor del curso

Recibida  
20/06/23  

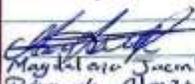



Figura 7

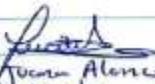
Acta de inicio de la Práctica Administrativa.

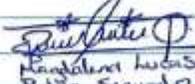
 Acta No. 5 - 2023

En las instalaciones del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativas de Enseñanza Yinkat'el Nabien, (Semilla de la Subdivisa), Municipio de San Mateo Ixcotelco departamento de Huehuetenango suado las siete treinta horas del día martes cuatro de julio de dos mil veintidós. Reunidos en la dirección del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativas de Enseñanza Yinkat'el Nabien, los suscritos: Magdalena Jacinto Pérez, directora del Centro Educativo; Personales docentes y las profesoras Magdalena Lucas Pablo Segunda y Juana Alonzo y Alonzo en la dirección con el propósito para dejar constancia de lo siguiente: PRIMERO: la directora del Centro Educativo Magdalena Jacinto Pérez de Alonzo toma la palabra para dar la bienvenida a los presentes e informa el motivo de la reunión que en esta se presentó las profesoras Magdalena Lucas Pablo Segunda y Juana Alonzo y Alonzo, en la dirección con el propósito de iniciar su práctica según solicitudes por las profesoras estudiantes en la Universidad Panamericana de Guatemala, en la fecha 20 de junio del presente año dos mil veintidós. SEGUNDO: las profesoras en mérito informan que en esta fecha cuatro de julio inician su práctica en la parte administrativa del Centro Educativo. TERCERO: se procede a dar formalmente la toma de posesión a las profesoras Magdalena Lucas Pablo Segunda y Juana Alonzo y Alonzo para iniciar su práctica ya que su solicitud fue aceptada por parte de la dirección del Centro Educativo en las fechas antes mencionadas el personal administrativo ofrece su apoyo a las referidas profesoras a facilitar informaciones de lo que necesitan durante su permanencia en el Centro Educativo. CUARTO: Las profesoras practicante Magdalena Lucas Pablo Segunda y Juana Alonzo y Alonzo manifiesta su conformidad del apoyo dado, comprometiéndose a cumplir las normas y el horario establecido en la solicitud durante la ejecución de la práctica en el Instituto de Educación Diversificada por Cooperativas de Enseñanza Yinkat'el Nabien (Semilla de la Subdivisa). QUINTO: Se finaliza la present a una hora después de su inicio, en el mismo lugar y fecha firmando para constancia los que en ella intervinimos, previa lectura y ratificados.

  
Magdalena Jacinto Pérez de Alonzo



  
Juana Alonzo  
Estudiante Practicante

  
Magdalena Lucas Pablo Segunda  
Practicante

## Figura 8

Constancia remitida por la directora hacia el catedrático de Practica Profesional Dirigida.

Región

Forma 4



### CONSTANCIA

A:  
Catedrático de Práctica Profesional Dirigida  
Universidad Panamericana  
Su Sede en San Mateo Ixtatán, Huehuetenango

La infrascrita directora del Instituto de Educación Diversificada de Enseñanza “Yinhatil Nab’en” (Semilla de la Sabiduría), **HACE CONSTAR:** que la estudiante: Magdalena Lucas Pablo Segundo, con Carné No.000131422, finalizó satisfactoriamente su Práctica Profesional Dirigida en el Instituto de Educación Diversificada de Enseñanza “Yinhatil Nab’en” (Semilla de la Sabiduría). 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 San Mateo Ixtatán, departamento de Huehuetenango, a los 31 días del mes agosto del año 2023.

f)   
Directora del plantel 

## Figura 9

*Certificación del acta de cierre de la practica administrativa.*

LA INFRASCRIPTA DIRECTORA TÉCNICO ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO DE LA EDUCACIÓN DIVERSIFICADA POR COOPERATIVO DE ENSEÑANZA YINHATIL NAB'EN, (SEMILLA DE LA SABIDURIA), SAN MATEO IXTAT'AN, DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO: CERTIFICA QUE TUVO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTA ADMINISTRATIVO NÚMERO UNO EN EL FOLIO 127 Y 128 EN DONDE APARECE EL ACTA NO. 06 2023 LA QUE FUE COPIADA LITERALMENTE.....

Acta No. 26-2023. En las instalaciones del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de "Enseñanza "Yinhatil Nab'en" (Semilla de la Sabiduría). Ubicado en el Cantón chakchak'en del municipio de San Mateo Ixtatán departamento de Huehuetenango, siendo las ocho horas del día jueves treinta y uno de agosto de dos mil veintitrés. Reunidos en la dirección del Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza "Yinhatil Nab'en" (Semilla de la Sabiduría), los suscritos: La directora del instituto, Magdalena Jacinto Pérez de Alonzo; personal docente y las estudiantes de la **UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA, Magdalena Lucas Pablo Segundo y Juana Alonzo y Alonzo**, para dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** la directora del Centro Educativo Madalena Jacinto Pérez de Alonzo, expresa que las estudiantes en la licenciatura en Pedagogía de la Educación y Administración Educativa Magdalena Lucas Pablo Segundo y Juana Alonzo y Alonzo, que en esta fecha culminan su práctica que contempla en la solicitud presentada, comprendida en la fecha del cuatro de julio al treinta y uno de agosto del presenta año dos mil veintitrés; para lo cual se cumplió satisfactoriamente las doscientas horas, que se presentó en la solicitud, habiendo cumplida favorablemente. **SEGUNDO:** La directora y su personal docente agradece a las estudiante de dicha carrera por haber concluido satisfactoriamente la práctica y por los buenos servicios prestadas a este centro educativo, al mismo tiempo las estudiantes practicantes Magdalena Lucas Pablo Segundo y Juana Alonzo y Alonzo, agradece al personal administrativo y personal docente por su amplia colaboración cedido durante la ejecución de la práctica, por lo que esta fecha se concluye **TERCERO:** las estudiantes presentaron un proyecto para el beneficio de la institución incluyendo: material didáctico, escritorio ejecutivo facilitando el desarrollo de las actividades del mismo. **CUARTO:** Se finaliza la presente a una hora después de su inicio, en el mismo lugar y fecha firmando para constancia los que en ella intervenimos, previa lectura y aceptado en contenido.....

Y PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDE SE EXTIENDE, SE FIRMA Y SE SELLA LA PRESENTE EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO OFICIO, EN EL MUNICIPIO DE SAN MATEO IXTATÁN, A LOS TREINTA Y UNO DÍAS DEL MES DE AGOSTO DELAÑO DOS MIL VEINTITRÉS.....

f.



Magdalena Jacinto Pérez de Alonzo  
Directora Técnico Administrativo  
Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de  
Enseñanza "Yinhatil Nab'en" (Semilla de la Sabiduría)  
San Mateo Ixtatán, Huehuetenango.

Anexo 3

Figura

Control de asistencia de la práctica profesional dirigida.

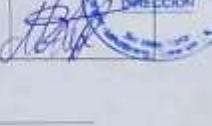


**Forma 6**

UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA  
 Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa  
 Sede: Campus Nacional  
 Asignatura: ED-SE3016 y ED-SE3017 Práctica Dirigida  
 Asesor: M.Sc. Rosanjo Armando Cano Martínez.

**CONTROL DE ASISTENCIA  
 PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA**

Nombre del Practicante: Magdalena Lucas Pablo Segundo  
 Dependencia de aplicación: Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza Yinhatil Nab'en  
 Dirección: Cantón Chakehak' en, San Mateo Ixtatán, Huehuetenango  
 Jornada y horario de ejecución de la práctica: de lunes a viernes de 07:30 a 12:30 horas  
 Mes y año al que corresponde la ejecución de la práctica: julio de 2023

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Total, de asistencias	Total, de ausencias	Total, de horas de práctica	Firma y sello del jefe de la dependencia
3	4	5	6	7	4	0	20	
<i>Día de asueto por el Día del ejército</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				
10	11	12	13	14	5	0	25	
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				
17	18	19	20	21	5	0	25	
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				
24	25	26	27	28	5	0	25	
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				
31					5	0	5	

Si hubiese inasistencias del practicante, describir las razones:  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Figura 11**

*Control de asistencia de la práctica profesional dirigida.*



**Forma 6**

UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA  
 Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa  
 Sede: Campus Nacional  
 Asignatura: ED-SE3016 y ED-SE3017 Práctica Dirigida  
 Asesor: M.Sc. Rosanio Armando Cano Martínez

**CONTROL DE ASISTENCIA  
 PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA**

Nombre del Practicante: Magdalena Lucas Pablo Segundo  
 Dependencia de aplicación: Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza Yinhatil Nab'en  
 Dirección: Cantón Chakchak K'en, San Mateo Ixtatán, Huehuetenango  
 Jornada y horario de ejecución de la práctica: De lunes a viernes de 07:30 a 12:30 horas  
 Mes y año al que corresponde la ejecución de la práctica: agosto de 2023

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Total, de asistencias	Total, de ausencias	Total, de horas de práctica	Firma y sello del jefe de la dependencia
	1 <i>[Signature]</i>	2 <i>[Signature]</i>	3 <i>[Signature]</i>	4 <i>[Signature]</i>	4	0	20	<i>[Signature]</i> DIRECCIÓN
7 <i>[Signature]</i>	8 <i>[Signature]</i>	9 <i>[Signature]</i>	10 <i>[Signature]</i>	11 <i>[Signature]</i>	5	0	25	<i>[Signature]</i> DIRECCIÓN
14 <i>[Signature]</i>	15 <i>[Signature]</i>	16 <i>[Signature]</i>	17 <i>[Signature]</i>	18 <i>[Signature]</i>	5	0	25	<i>[Signature]</i> DIRECCIÓN
21 <i>[Signature]</i>	22 <i>[Signature]</i>	23 <i>[Signature]</i>	24 <i>[Signature]</i>	25 <i>[Signature]</i>	5	0	25	<i>[Signature]</i> DIRECCIÓN
28 <i>[Signature]</i>	29 <i>[Signature]</i>	30 <i>[Signature]</i>	31 <i>[Signature]</i>		4	0	20	<i>[Signature]</i> DIRECCIÓN

Si hubiese inasistencias del practicante, describir las razones:  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Anexo 4

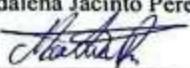
Figura 12

Diario de trabajo semanal donde se describen actividades realizadas.

<b>Diario de trabajo semanal</b>		
Mes de julio		
No.	Indicadores	Descripción
1	Nombre del participante	Magdalena Lucas Pablo Segundo
2	Fecha	Del 04 al 07 de julio 2023
3	Lugar	Instituto de Educación Diversificada de Educación Yinhatil Nab'en.
4	Actividades desempeñadas durante la semana	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante esta semana, dedique tiempo para elaborar el PEI del instituto donde discutimos con la directora cuales son los valores primordiales que se debe implementar con los estudiantes.</li> <li>• Se estuvo viendo también que tipo de métodos y estrategias de aprendizaje debe manejar en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</li> <li>• Estuve actualizando la reseña histórica del instituto juntamente con el apoyo de la directora y el contador.</li> </ul>
5	Atención de situaciones imprevistas y/o conflictos en el área de práctica.	Ninguna, todas las actividades asignadas se llevaron con normalidad según instrucciones del coordinador distrital.
6	Aprendizajes obtenidos (mínimo 3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtuve una experiencia positiva y significativa para realizar el PEI</li> <li>• Adquirí nuevos conocimientos sobre la estructura y las características necesarias que contempla el PEI.</li> <li>• Reconocí de la misma manera cuales son los valores fundamentales que deben ser practicados en el centro educativo para convivir de manera pacífica y mejorar la calidad de vida de la sociedad.</li> <li>• En el campo de la educación se aplican una gran diversidad de técnicas y estrategias para fortalecer y mejorar la calidad educativa.</li> <li>• Cada centro educativo tiene un principio de como fue su creación y mejoramiento durante el transcurso de los años. La cual, dicha reseña describe el trayecto de la institución.</li> </ul>
7	Evidencias (incluir fotografías de respaldo de las actividades desempeñadas durante la semana, según lo descrito en el numeral 4)	
8	Nombre, firma y sello del supervisor o jefe inmediato de práctica.	P.S.E: Magdalena Jacinto Pérez de Alonzo .  

**Figura 13**

*Diario de trabajo semanal donde se describen actividades realizadas.*

<b>Diario de trabajo semanal</b>																		
<b>Mes de agosto</b>																		
<b>No.</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Descripción</b>																
1	Nombre del participante	Magdalena Lucas Pablo Segundo																
2	Fecha	Del 01 al 04 de agosto 2023																
3	Lugar	Instituto de Educación Diversificada de Educación Yinhatil Nab'En .																
4	Actividades desempeñadas durante la semana	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante esta semana, dedique tiempo para elaborar un plan de mejora, en el cual se identificaron áreas en las que se desea mejorar y establecer objetivos para lograrlo.</li> <li>• Realice la rotulación de fólderes para organizar y clasificar documentos de manera más eficiente.</li> </ul>																
5	Atención de situaciones imprevistas y/o conflictos en el área de práctica.	Ninguna, todas las actividades asignadas se llevaron con normalidad según instrucciones del coordinador distrital.																
6	Aprendizajes obtenidos (mínimo 3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se pudo fortalecer el conocimiento como elaborar un plan de mejora y que se pretende lograr y establecer objetivos en el año.</li> <li>• Esta actividad ayuda a mantener un ambiente de trabajo ordenado y facilitar el acceso a la información que se necesita.</li> <li>• Se fortaleció el conocimiento como elaborar objetivos, metas de aprendizaje y las acciones a desarrollar en el centro educativo.</li> <li>• Identifique cuales son las causas que provocan las debilidades detectadas en un plan de mejora</li> </ul>																
7	Evidencias (incluir fotografías de respaldo de las actividades desempeñadas durante la semana, según lo descrito en el numeral 4)	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center;"><b>PLAN DE MEJORA 2023</b></p> <p><b>Objetivo:</b> Entregar el plan de mejora...</p> <p><b>Propósito:</b> Propiciar el uso de herramientas tecnológicas, por medio del uso de plataformas en el aula con sus docentes.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Actividad/tema</th> <th>Acciones</th> <th>Fecha de ejecución</th> <th>Responsables</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Elaborar el plan de mejora</td> <td>Elaborar el plan de mejora</td> <td>01/08/2023</td> <td>Magdalena Lucas Pablo Segundo</td> </tr> <tr> <td>Rotular los fólderes</td> <td>Rotular los fólderes</td> <td>02/08/2023</td> <td>Magdalena Lucas Pablo Segundo</td> </tr> <tr> <td>Organizar y clasificar los documentos</td> <td>Organizar y clasificar los documentos</td> <td>03/08/2023</td> <td>Magdalena Lucas Pablo Segundo</td> </tr> </tbody> </table> </div> <div style="width: 50%;">  </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;">   </div>	Actividad/tema	Acciones	Fecha de ejecución	Responsables	Elaborar el plan de mejora	Elaborar el plan de mejora	01/08/2023	Magdalena Lucas Pablo Segundo	Rotular los fólderes	Rotular los fólderes	02/08/2023	Magdalena Lucas Pablo Segundo	Organizar y clasificar los documentos	Organizar y clasificar los documentos	03/08/2023	Magdalena Lucas Pablo Segundo
Actividad/tema	Acciones	Fecha de ejecución	Responsables															
Elaborar el plan de mejora	Elaborar el plan de mejora	01/08/2023	Magdalena Lucas Pablo Segundo															
Rotular los fólderes	Rotular los fólderes	02/08/2023	Magdalena Lucas Pablo Segundo															
Organizar y clasificar los documentos	Organizar y clasificar los documentos	03/08/2023	Magdalena Lucas Pablo Segundo															
8	Nombre, firma y sello del supervisor o jefe inmediato de práctica.	PS: Magdalena Jacinto Pérez de Alonzo  																

**Figura 14**

Diario de trabajo semanal donde se describen actividades realizadas.

<b>Diario de trabajo semanal</b>		
Mes de agosto		
No.	Indicadores	Descripción
1	Nombre del participante	Magdalena Lucas Pablo Segundo
2	Fecha	Del 28 al 31 de agosto 2023
3	Lugar	Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa de Enseñanza Yinhatil Nab'en
4	Actividades desempeñadas durante la semana	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suscripción de un acta sobre una reunión que se realizó con los padres y madres de familia.</li> <li>• Llenado de formularios que se enviaron a la dirección departamental.</li> <li>• Llenado de recibos sobre el pago de colegiaturas mensuales.</li> <li>• Revisión del PEI para verificar lo que hace falta.</li> </ul>
5	Atención de situaciones imprevistas y/o conflictos en el área de práctica.	Ninguna, todas las actividades asignadas se llevaron con normalidad según instrucciones del coordinador distrital.
6	Aprendizajes obtenidos (mínimo 3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencias sobre cómo se realizan las reuniones con padres y madres de familia en un centro educativo y como llegar en un acuerdo.</li> <li>• Experimenté como se llenan los formularios que se requieren para un trámite.</li> <li>• El llenado de recibos es muy común hacerlo en los centros educativos privados y cooperativos, por eso es muy necesario saber elaborarlos.</li> <li>• La revisión del PEI es muy necesario porque en ocasión se descuidan unas partes y en ese caso requiere de mucha atención.</li> </ul>
7	Evidencias (incluir fotografías de respaldo de las actividades desempeñadas durante la semana, según lo descrito en el numeral 4)	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;">  </div> <div style="width: 50%;"> <p>Acta No. 02-2023, en las ciudades de Al Centro Educativa Fe. 2 Meses de agosto, reunión y con la Señora Aprilia Amunátegui de San Rafael del departamento de Nariño, donde las dos horas de la tarde de reunión de junta de los docentes docentes en la Sección del Centro Educativo Fe y Magda Pérez Jacinto y con la Señora Aprilia Amunátegui de San Rafael del departamento de Nariño, donde las dos horas de la tarde de reunión y la profesora Gloria Rosa Gómez para dar la presentación de la siguiente PRIMERO: El director del Centro Educativo Fe Jacinto Pérez Jacinto hacia la palabra para dar la bienvenida a los presentes y informa el motivo de la reunión, que en esta se presentó la profesora Gloria Rosa Gómez en la reunión con el propósito de que se practica según actividad.</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="width: 45%;"> <p>Centros de atención y desarrollo integral de educación alternativa de la institución educativa de atención en los niveles de educación primaria, secundaria y no gubernamentales.</p> <p>Centros de atención con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para la atención de programas y programas educativos en su práctica.</p> <p>Programar, organizar, ejecutar, evaluar y controlar la formación y supervisión de programas de educación según necesidad.</p> <p><b>Funciones Específicas del Departamento Administrativo de Formación, Subsección Administrativa SENA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar, organizar, dirigir y controlar las acciones educativas y de formación en Subsección.</li> <li>• Ejecutar, controlar y hacer cumplir conjuntamente con el Director Departamental las políticas, planes y procedimientos administrativos y técnicos de conformidad con la ley.</li> <li>• Participar con el Director Departamental y las oficinas de las dependencias en la elaboración del Plan Operativo Anual POA, Presupuesto y Plan Anual de Contorno, así como en la implementación, seguimiento y evaluación.</li> <li>• Controlar el registro y estado de las horas de conformidad con el procedimiento establecido.</li> <li>• Supervisar, evaluar y controlar el uso adecuado del fondo común. Una hora y cinco en adelante de la Dirección Departamental de Educación de acuerdo a las normas técnicas, leyes y otros.</li> </ul> </div> <div style="width: 50%;">  </div> </div>
8	Nombre, firma y sello del supervisor o jefe inmediato de práctica.	<p>PSE: Magdalena Jacinto Pérez de Alonzo</p> 

**Anexo 5**

**Galería de fotografías**



