



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

Estimulación laboral para docentes del Centro Educativo Fe y Alegría
Número 55 San Mateo Apóstol, San Mateo Ixtatán
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Gloria Alonzo Gómez

Guatemala

2024

FAC-EDU 035 300922

Estimulación laboral para docentes del Centro Educativo Fe y Alegría
Número 55 San Mateo Apóstol, San Mateo Ixtatán
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Gloria Alonzo Gómez (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

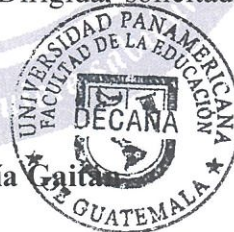
ASUNTO: Gloria Alonzo Gómez
Estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de esta Facultad, solicita autorización para realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida para completar requisitos de graduación.

Dictamen No. 035 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: **Estimulación laboral para docentes del Centro Educativo Fe y Alegría Número 55 San Mateo Apóstol, San Mateo Ixtatán**. 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, **Gloria Alonzo Gómez**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.


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

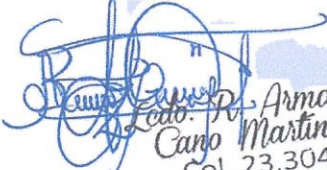


c.c archivo
jherdocia

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN, Guatemala, noviembre 29 de 2023-----

*En virtud del informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema “Estimulación
laboral para docentes del Centro Educativo FE y Alegría Número 55 San Mateo
Apóstol, San Mateo Ixtatán”.*

*Presentado por la estudiante: Gloria Alonzo Gómez 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.*


Armando
Cano Martínez
Col. 23,304

Asesor

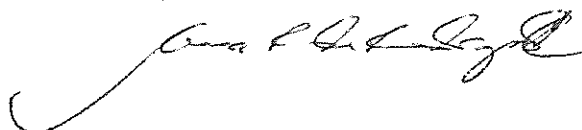
Rosario Armando Cano Martínez

M.Sc. en Docencia Superior con Orientación en Andragogía

Colegiado No. 23,304

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, Guatemala 8 de abril, 2024.


En virtud de que el informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: Estimulación laboral para docentes del Centro Educativo Fe y Alegría Número 55 San Mateo Apóstol, San Mateo Ixtatán. Presentado por la estudiante: Gloria Alonzo Gómez. Previo a optar al Grado Académico de: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.

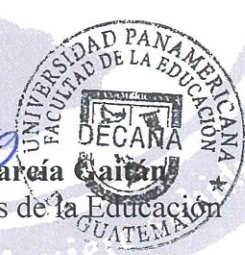


*Revisor (a)
Ana Roxanda Rodríguez Cabrera
Doctora en Ciencias Políticas y Sociología
Número de colegiado 1,375*

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

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Estimulación laboral para docentes del Centro Educativo Fe y Alegría Número 55 San Mateo Apóstol, San Mateo Ixtatán**, presentado por la estudiante **Gloria Alonzo Gómez**, 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.

Contenido

Resumen	i
Capítulo 1	1
Marco contextual	1
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	2
1.3 Visión y misión	2
1.3.1 Visión	2
1.3.2 Misión	2
1.4 Estructura organizativa	3
1.4.1 Organigrama	3
1.4.2 Autoridades	4
1.5 Ubicación Geográfica	4
1.6 Fortalezas de la institución	6
1.7 Limitantes de la institución	6
1.8 Problemática inicial detectada	6
Capítulo 2	8
Diagnóstico institucional	8
2.1 Problemática	8
2.2 FODA	9
2.3 Árbol de problemas	10
2.4 Árbol de objetivos	11
2.5 Metodología	12
2.6 Técnicas	12
2.7 Instrumentos	13
2.8 Informantes	13
2.9 Resultados del diagnóstico institucional	14
Capítulo 3	16
Marco teórico	16
3.1 Estimulación laboral docente	16

3.2	Fundamentos de la estimulación	17
3.3.1.	Dimensión sociocultural	19
3.3.2.	Dimensión metodológica-interactiva	19
3.3.3.	Dimensión personalógica	19
3.4.	La motivación docente para obtener calidad educativa	20
3.5.	Factores intrínsecos de la estimulación y motivación docente	21
3.5.1.	La vocación docente	23
3.5.2.	La transformación de conocimiento	23
3.6.	Condiciones para la estimulación docente	24
3.6.1.	Participación	24
3.6.2.	Precisión del tiempo y los espacios	26
3.7.	Integración de las influencias pedagógicas	26
3.7.1.	Orientación, ejecución y control de la estimulación del aprendizaje	27
Capítulo 4		29
Propuesta		29
4.3.	Nombre de la propuesta	29
4.4.	Introducción	29
4.5.	Justificación	30
4.6.	Planteamiento del problema de la propuesta	31
4.7.	Objetivos	32
4.7.1.	Objetivo general	32
4.7.2.	Específicos	32
4.8.	Estrategia	32
4.9.	Resultados esperados	33
4.10.	Actividades	33
4.11.	Cronograma de actividades	34
4.12.	Metodología	35
4.13.	Implementación y sostenibilidad de la propuesta	36
4.14.	Recursos	37
4.14.1.	Humanos	37
4.14.2.	Materiales	37

4.15.	Presupuesto	37
Capítulo 5		38
Sistematización de la propuesta		38
5.3.	Experiencia vivida	38
5.4.	Reconstrucción histórica	39
5.5.	Objeto de la sistematización de la propuesta	41
5.7.	Principales lecciones aprendidas	42
Conclusiones		43
Referencias		44
Anexos		46

Resumen

La Práctica Profesional Dirigida de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa es un proceso que se realiza durante la preparación de un profesional, se desarrolla por medio de fases, se realizaron procesos donde el docente practicante eligió una institución para realizar el proceso de práctica. Como parte del proceso de preparación y adquisición de conocimiento se realizó una recopilación de todas las experiencias vividas durante el proceso formal de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana con sede en San Mateo Ixtatán.

El fin del proceso es profundizar en las teorías administrativas, métodos, técnicas en el mismo proceso educativo, incluyendo la enseñanza- aprendizaje que se experimentó en un análisis del trabajo de la práctica administrativa con actividades y planificaciones sustentadas en los aprendizajes que se alcanzaron durante esta experiencia. La práctica profesional administrativa tuvo una duración de 200 horas, dando inicio en el mes junio y finalizando en el mes de octubre.

La práctica profesional dirigida y el informe es un ejercicio asesorado y supervisado, en el cual se expresa y se presentan los conocimientos alcanzados durante la etapa de formación académica en la universidad. La ejecución de la práctica profesional dirigida surge desde la necesidad institucional de regular los procesos académicos y administrativos conforme a los requerimientos actuales con las orientaciones para la preparación académica de cada profesional.

Para el desarrollo de la práctica profesional dirigida se cumplieron las fases establecidas con actividades que contribuyeron a los aprendizajes significativos para el proceso profesional. Para este proceso se logró la identificación de la problemática de la institución, la realización del marco teórico, la realización de una propuesta, con el personal docente y administrativo de la institución. El informe contiene cinco capítulos los cuales se presentan a continuación.

En el Capítulo 1, se hace referencia al Marco contextual que básicamente contiene la descripción del tipo de institución donde se realizó la práctica administrativa, la reseña histórica de la institución, su visión y la misión, la estructura organizativa, ubicación geográfica, fortalezas, limitantes y su problemática inicial detectada.

En el Capítulo 2, describe un Diagnóstico institucional que consistió en la elaboración del árbol de problema y el árbol de objetivo, la descripción metodológica aplicada, técnica, instrumentos, informantes, unidad de análisis y resultados del diagnóstico institucional. Se presenta el desarrollo del -FODA-, herramienta que permitió establecer las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la institución, con esta información se construyó el árbol de problemas para establecer las causas y efectos del problema identificado, del que surgió el árbol de objetivos con la finalidad de encontrar la solución a la problemática identificada.

En el Capítulo 3, se describe el Marco teórico en el cual se incluyen y describen temas y subtemas importantes y relacionados con el tema del problema a tratar identificado por medio de técnicas y métodos de la investigación acción, se indagó e investigaron diversas fuentes relacionadas con la estimulación laboral para docentes en los centros educativos.

En el Capítulo 4, se describe la Propuesta, incluye el nombre de la propuesta, introducción, justificación, planteamiento de problema, objetivos, resultados esperados, elaboración de cronograma de actividades, metodología, implementación y sostenibilidad de la propuesta, recursos y presupuesto.

En el Capítulo 5, se describe el Desarrollo de la Sistematización de la propuesta y del desarrollo de la práctica, experiencias vividas, reconstrucción histórica, lecciones aprendidas, propuesta de mejora y la fundamentación teórica de la propuesta, haciendo entrega de un informe final.

Introducción

La Práctica Profesional Dirigida de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa es un proceso que se realiza durante la preparación de un profesional, se desarrolla por medio de fases, se realizaron procesos donde el docente practicante eligió una institución para realizar el proceso de práctica. Como parte del proceso de preparación y adquisición de conocimiento se realizó una recopilación de todas las experiencias vividas durante el proceso formal de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana con sede en San Mateo Ixtatán.

Como producto de la práctica profesional dirigida, el estudiante realizó una observación directa dentro de la institución y con base a ello realizar una propuesta de la problemática detectada, con el propósito de lograr por objetivo la contribución a mejoras del centro educativo. Se consideró y se accionó en la realización de la identificación de una problemática del centro educativo, partiendo desde varias acciones realizadas, tanto un estudio de caso como la observación y realización del FODA, a fin de implementar un taller para los docentes del Centro Educativo Fe y Alegría Número 55 San Mateo Apóstol, San Mateo Ixtatán, Huehuetenango.

El taller consistió en la estimulación laboral para los docentes, la cual se considera como una herramienta que ayudará a la institución a mejorar las relaciones laborales e interpersonales y buena convivencia, de esta forma el personal docente y administrativo tenga conciencia del cuidado de su salud física, mental y psicológica, a fin de lograr una educación de calidad para la superación social y profesional de la comunidad educativa.

El Objetivo de la propuesta es, proporcionar al Centro Educativo Fe y Alegría Número 55, San Mateo Apóstol una herramienta que permita mejorar el desempeño y la motivación del personal docente y administrativo, con la estimulación laboral docente se logra mejorar las funciones y actividades docente. La propuesta surge con base a las necesidades identificadas, se realizaron diversas actividades en el ámbito laboral del centro educativo. Lo que permitió fortalecer la autoestima de los docentes y mejorar las relaciones interpersonales, así como el rendimiento académico de los estudiantes.

Capítulo 1

Marco contextual

3.3. Descripción de la institución

El Centro Educativo Fe y Alegría está ubicado en la cabecera municipal de San Mateo Ixtatán, es un centro educativo privado que funciona en jornada vespertina, está ubicado en el cantón Yawa, del municipio de San Mateo Ixtatán, Huehuetenango. Atiende a estudiantes del nivel medio cíclico básico provenientes de distintas comunidades y algunas aldeas cercanas. Posee en la actualidad personal docente, administrativo y director, quienes están altamente calificados para el puesto que desempeñan, todos poseen una profesión del nivel medio. Dicha institución tiene como finalidad llevar a cabo un proceso de enseñanza- aprendizaje integral y satisfactoria orientada hacia el estudiante.

Cuenta con una norma de convivencia y de trabajo en equipo, disciplinado, íntegro, participativo, con una relación estrecha entre el personal docente y los estudiantes. El mayor anhelo es brindar oportunidades a los jóvenes y señoritas que carecen de recursos y contribuir con los padres de familia para que sus hijos reciban una educación alternativa, con pertinencia cultural, religiosa y con formación para el trabajo productivo.

El centro educativo Fe y Alegría cuenta con salones aceptables y buena ventilación, una oficina para dirección técnico-administrativa cuenta con tres servicios sanitarios, uno para docentes y para estudiantes. El recurso humano está integrado por una secretaria, un director, cuatro docentes, dos colaboradores, un conserje y con una población estudiantil inscrita de 126 alumnos y alumnas, así como, el apoyo de la iglesia católica con el acompañamiento de los sacerdotes, como parte integral de la comunidad educativa madres, padres de familia y autoridades educativas, se organizan para colaborar en diferentes actividades con el propósito de mejorar la calidad educativa y proyección del centro educativo en el contexto.

El centro educativo es católico y por tanto impulsa y favorece la educación en valores y formación religiosa para así formar personas íntegras con respeto y crear una sociedad digna.

3.4. Reseña histórica de la institución

El Centro Educativo Fe y Alegría No. 55 San Mateo Apóstol, San Mateo Ixtatán, Huehuetenango, inició su funcionamiento en el año 2022 bajo la gestión del director Marcos Jacinto Lucas, quién venían fungiendo como director del colegio parroquial. La gestión surgió con el propósito de sufragar un salario digno al personal docente ya que los aportes que dan los padres de familia son insuficientes para el pago del personal docente y administrativo.

El Proyecto Educativo Institucional contempla implementar una educación de calidad, inclusiva, significativa. Ante estas necesidades prioritarias, la gestión se inició en el ciclo escolar 2017 y su autorización fue emitido hasta 17 de marzo de 2022 según la resolución No. 156-2022. Por lo anterior es necesario contribuir a la educación del municipio con la tarea educativa para impulsar la formación en valores e ideales que luego le permitan a los estudiantes desarrollar su vida con relación a la sociedad de manera participativa y corresponsable.

3.5. Visión y misión

1.1.1 Visión

Fe y Alegría es un Movimiento Internacional de Educación Popular y Promoción Social que impulsa desde, por y para las comunidades en las que trabaja, procesos educativos integrales, inclusivos y de calidad, comprometiéndose en la transformación de las personas para construir sistemas sociales justos y democráticos.

1.1.2 Misión

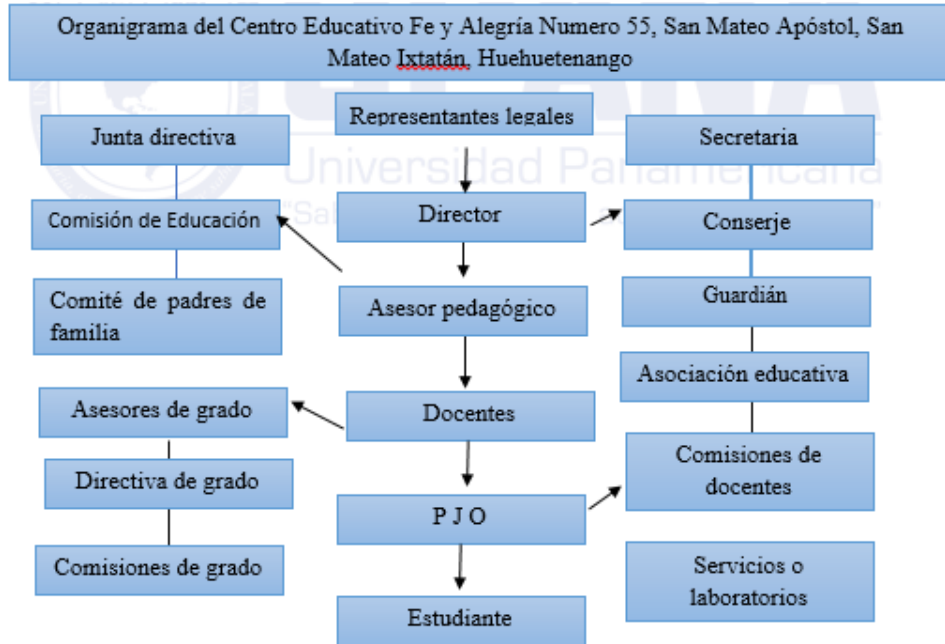
Fe y Alegría es un referente de educación popular integral, inclusiva y de calidad que trabaja en las fronteras de mayor exclusión, incide en políticas nacionales e internacionales, es sostenible y desarrolla junto a las comunidades, propuestas que aportan a la construcción de sociedades equitativas, solidarias, libres de violencia y respetuosas de la diversidad donde las personas viven dignamente.

3.6.Estructura organizativa

1.1.3 Organigrama

Figura 1

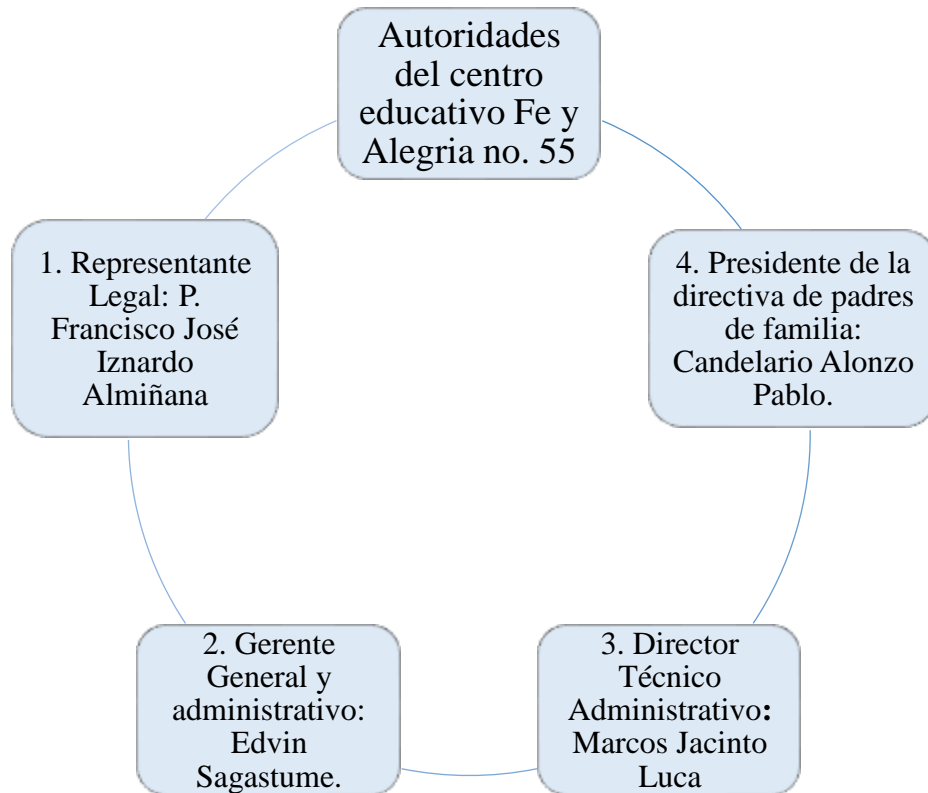
Organigrama del Centro Educativo Fe y Alegría Número 55



1.1.4 Autoridades

Figura 2

Autoridades del centro educativo Fe y Alegría No. 55



3.7. Ubicación Geográfica

El centro educativo Fe y Alegría se encuentra en el municipio de San Mateo Ixtatán, del departamento de Huehuetenango de la región noroccidente de la República de Guatemala. Se encuentra a 2540 metros (8.330 pies) sobre el nivel del mar en la cordillera de los Cuchumatanes y cubre 560 kilómetros cuadrados (220 millas cuadradas) de terreno. Su clima es frío y está situado en un bosque de nubes. La temperatura fluctúa entre 0,5 y 20 °C (33 y 68 °F). Los meses más fríos son de noviembre a enero y los meses más calurosos son abril y mayo.

El municipio tiene una población de alrededor de dieciséis mil habitantes, y es el centro municipal de más de treinta mil personas que viven en las aldeas de montaña de los alrededores. Cuenta con un mercado semanal los jueves y domingos. La fiesta del municipio anual se lleva a cabo desde el 17 de septiembre hasta el 21 de septiembre en honor a su patrón San Mateo. Los residentes de San Mateo pertenecen al grupo étnico maya chuj y hablan el idioma chuj, que no debe confundirse con baños Chuj, o salas de vapor de leña que son comunes en todo el altiplano central y occidental. Se encuentra a una distancia de 125 km de la cabecera departamental de Huehuetenango y a 385 km de la ciudad capital Guatemala. Está rodeado por municipios del departamento de Huehuetenango, excepto al norte, en donde se encuentran los municipios Las Margaritas y La Independencia, del estado de Chiapas de la República de México.

Figura 3

Ubicación Centro Educativo Fe y Alegría No. 55, San Mateo Apóstol



Nota. Vista satelital de la ubicación del Centro Educativo Fe y Alegría No. 55 San Mateo Apóstol (2023).

3.8. Fortalezas de la institución

- Cuentan con documentos que respaldan su funcionamiento. (resolución).
- Los documentos administrativos están completos y están al día. (acta administrativa, asistencia, conocimiento, acta de registro de diplomas, entre otros,)
- El personal directivo cuenta con un nombramiento emitido por el MINEDUC para dirigir el centro educativo.
- La dirección cuenta con una norma de convivencia que garantiza la armonía entre el personal y estudiantes.
- El directivo realiza círculo de diálogo con el personal docente para ver los obstáculos que se encuentran durante el desarrollo de la actividad educativo.
- La comunicación de la dirección y la directiva de padres de familia están es sólida.
- Desde la dirección lo tiene organizado a los estudiantes.

3.9. Limitantes de la institución

- Incumplimiento laboral docente y administrativa.
- Falta de voluntad para perseguir la misión y visión del centro educativo.
- Estrés laboral
- Desmotivación docente.
- Recursos financieros escasos
- Falta de compromiso y de liderazgo con los docentes.
- Limitantes de recursos humanos (docentes)

3.10. Problemática inicial detectada

En el Centro Educativo Fe y Alegría Numero 55 parroquia San Mateo Apóstol, San Mateo Ixtatán Huehuetenango se han identificado algunos problemas y dentro de ellos se detectó el estrés laboral hacia manifestado por docentes del centro educativo, teniendo en cuenta que este tema es uno de los problemas actuales del ser humano y se ha desarrollado a raíz de la carga

laboral y de las necesidades que las personas adquieren a lo largo de su vida profesional, familiar, social entre otros. Se han realizado varios estudios al respecto, sin embargo, se presentan estudios relacionados a la temática que se aborda, este problema ha sido una de las debilidades de los docentes y eso afecta desde la parte administrativa, porque no se sienten motivados por ellos mismos.

El estrés laboral se ha identificado que es uno de los factores que provocan variedad de síntomas, no solamente cansancio físico, también se debe al consumo de las energías de la persona, como el cansancio emocional y motivacional, esto se debe a la tensión provocada por todas las cargas en el trabajo, esto provoca en el personal docente y administrativo sentir agotamiento para el desarrollo de sus actividades, lo que ocasiona las causas que genera este tipo de problemática, así como, contraer ciertos daños a la salud, ya que los horarios son cargados y eso incluye en el cansancio y falta de motivación del personal que labora en el centro educativo.

El problema detectado en el centro educativo Fe y Alegría, es el estrés laboral en el personal administrativo y docentes, debido a ello, su capacidad hacía la labor docente se ve afectada, afectando directamente su desempeño para planificar, ser creativo y estratégico. La incidencia del estrés laboral afecta directamente al docente, desarrollando cansancio físico o mental, lo que se evidencia por la falta de interés en lo social o afección psicológica que generan problemas emocionales, por esto es importante crear en los docentes motivaciones para evitar la derivación de disfuncionalidades en las docentes, ya que la segregación de adrenalina podría tener efectos en su cerebro, afectando su memoria, capacidad de organización y de concentración hacía sus responsabilidades administrativas y docentes.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

3.11. Problemática

En el Centro Educativo Fe y Alegría Número Cincuenta y Cinco, San Mateo Apóstol, San Mateo Ixtatán, Huehuetenango se observó la problemática siendo el estrés laboral, teniendo en cuenta que es una de las limitantes que los docentes manifiestan, ello debido a algunos factores detectados durante la observación y las encuestas realizadas, lo cual permitió la construcción del FODA desde la parte administrativa, en este proceso participaron los docentes quienes indicaron sentirse desmotivados, cansados y estresados durante su horario laboral.

Se logró observar que el estrés es uno de los factores que provocan variedad de síntomas, no solamente cansancio físico, por lo tanto, es importante conocerlo y para obtener conocimientos sobre el abordaje y sus consecuencias que se pueden presentar, en el ámbito laboral, se realizó una FODA, además, de analizar el problema por ese medio, se logró identificar las causas y consecuencias del problema en el centro educativo y las opciones de solución con el propósito de resolverlo.

El estrés puede llegar a considerarse como una enfermedad, ya que afecta el desenvolvimiento de los docentes en su contexto laboral y social, por lo que en el centro educativo Fe y Alegría Número 55, se hizo énfasis en atender la problemática, analizando las causas y consecuencias que provoca el estrés, teniendo en cuenta que con frecuencia las tensiones afectan el ambiente laboral y las relaciones interpersonales con el personal del centro y los estudiantes.

3.12. FODA

Tabla 1

FODA Centro Educativo Fe y Alegría No. 55, San Mateo Apóstol

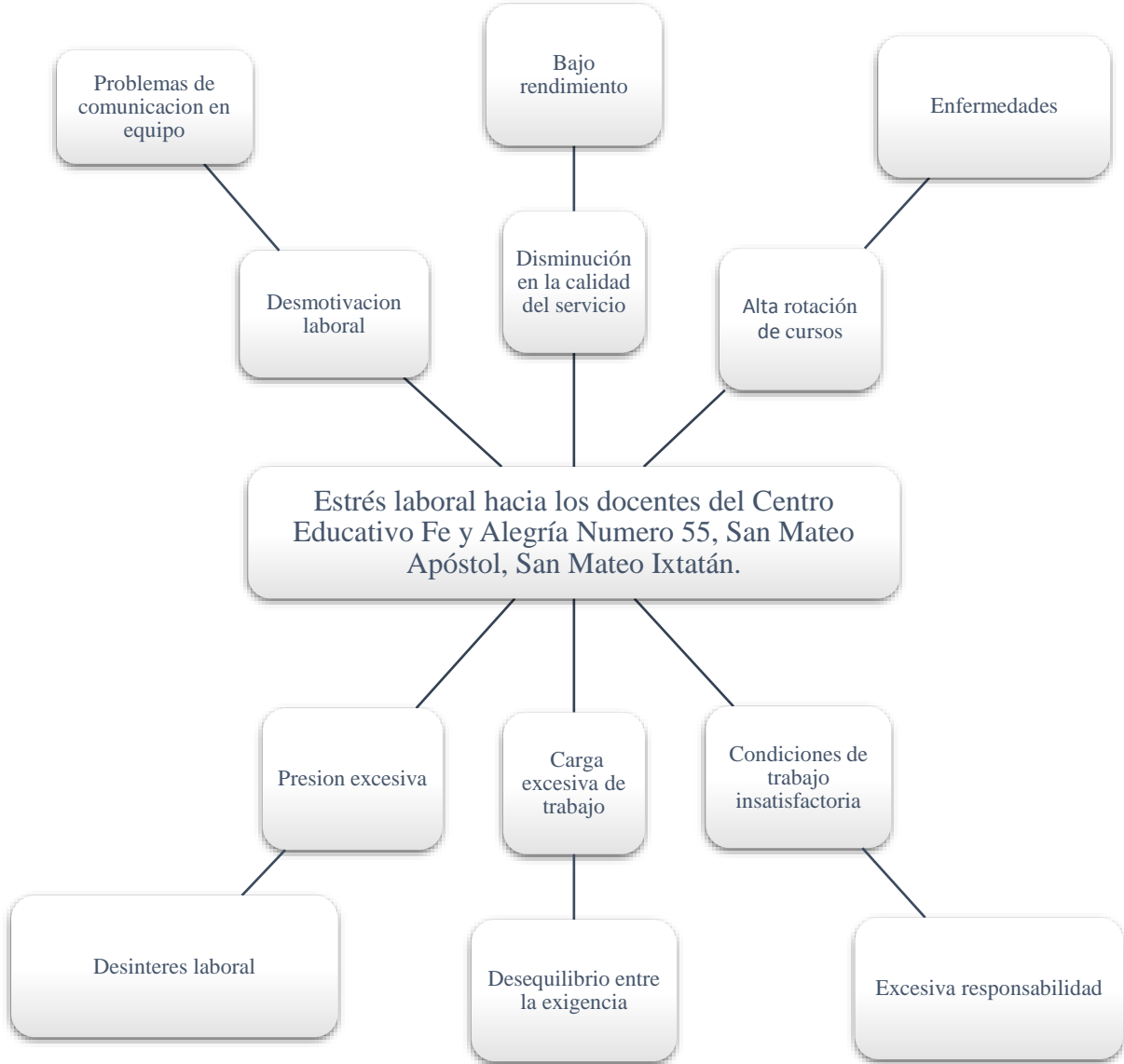
FODA	Aspectos negativos	Aspectos positivos
Factores Internos	<p>Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento laboral docente y administrativa. • Falta de voluntad para perseguir la misión y visión del centro educativo. • Estrés laboral • Desmotivación docente. • Recursos financieros escasos • Falta de compromiso y de liderazgo con los docentes. • Limitantes de recursos humanos (docentes) 	<p>Fortalezas (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuentan con documentos que respaldan su funcionamiento. (resolución). • Los documentos administrativos están completos y están al día. (acta administrativa, asistencia, conocimiento, acta de registro de diplomas, etc.) • El personal directivo cuenta con un nombramiento emitido por el MINEDUC para dirigir el centro educativo. • La dirección cuenta con una norma de convivencia que garantiza la armonía entre el personal y estudiantes. • El directivo realiza círculo de diálogo con el personal docente para ver los obstáculos que se encuentran durante el desarrollo de la actividad educativa. • La comunicación de la dirección y la directiva de padres de familia es sólida. • Desde la dirección tiene organizado a los estudiantes.
Factores Externos	<p>Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • La falta de voluntad al trabajo puede atrasar proceso administrativo ante el MINEDUC ya que es ente rector de la educación. • Exceso de periodos. • Las obligaciones no respondidas por los padres de familia. • Carencia de responsabilidad de los padres de familia. 	<p>Oportunidades (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • La autorización del centro educativo por parte del MINEDUC garantiza y da validez la acreditación de los estudiantes que egresan del centro educativo para que los mismos pueden continuar en su formación en otro centro educativo. • El personal directivo da acompañamiento al personal. • El personal docente está calificado para desempeñar su labor docente. • El servicio de la directiva de padres de familia es beneficioso a la comunidad educativa.

FODA	Aspectos negativos	Aspectos positivos
		<ul style="list-style-type: none"> La organización de los estudiantes es sólida para mantener la armonía entre el estudiantado.

3.13. Árbol de problemas

Figura 4

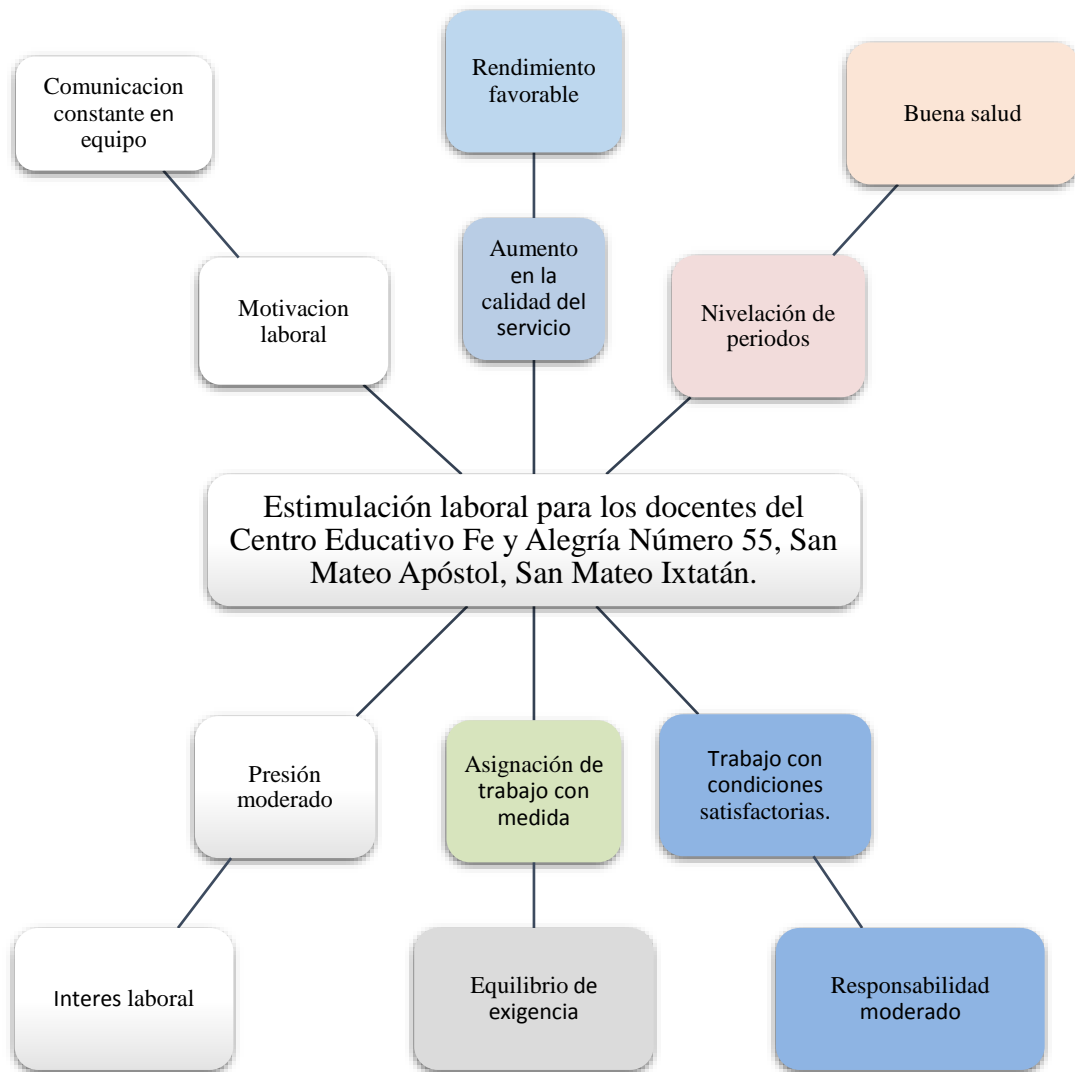
Árbol de Problemas del Centro Educativo Fe y Alegría No. 55, San Mateo Apóstol



3.14. Árbol de objetivos

Figura 5

Árbol de Objetivos del Centro Educativo Fe y Alegría No. 55, San Mateo Apóstol



3.15. Metodología

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología es la ruta cuantitativa, cualitativa y mixta, considerada como una obra nueva (primera edición) que ha venido a sustituir al texto Metodología de la investigación. Se trata de un texto completamente actualizado e innovador, mucho más gráfico, didáctico, personalizado y multidisciplinario. Su contenido se refiere a la investigación científica y a la investigación aplicada al desarrollo profesional; y es producto de las ideas, aportaciones y experiencias que han proporcionado centenas de docentes e investigadores en Iberoamérica y diversos científicos y profesionales del mundo.

En el contexto que engloba el Centro Educativo Fe y Alegría se utilizó la investigación y acción para identificar la problemática, con estas acciones se realizó una investigación por medio de la cual se pudo consignar el problema existente en el centro educativo Fe y Alegría, la cual se trata del estrés laboral en los docentes de la institución, esto se da por diferentes factores, fue por ello que se implementó una orientación de método entre persona a persona y la institución. La observación permitió analizar la situación y poder orientar al personal docente en la práctica de hábitos y equilibrio de tiempo para motivarse en el trabajo.

2.6 Técnicas

Según Osep M. Esquirol, (2013). El contraste de los distintos planteamientos ayuda a comprender más a fondo el alcance del problema, sirve, también, para apreciar mejor la intención filosófica, supone una crítica encubierta a una forma suya de ver el mundo, caracterizada por despreciar el pasado: el nuevo aparato, más eficiente, más rápido, más económico, parece cancelar los anteriores, convirtiéndolos en obsoletos. Revisitar la filosofía de la técnica en pensadores clave supone siempre un refrescante ejercicio para recobrar un recurso escaso. Expresan que la observación directa consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conducta manifestada. Esto fue lo que se implementó al personal docente y administrativo del centro educativo para ir determinando la problemática y darle atención primordialmente.

2.7 Instrumentos

A través de la entrevista, la cual fue aplicada al personal docente y administrativo con el fin de conocer las demandas de la institución. Según Uri Torruco-García, (2013). La entrevista se define como una conversación que se propone con un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico de utilidad en la investigación cualitativa, para recabar datos. La entrevista es un conjunto de reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y sus informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que los informantes tienen respecto a sus vidas, experiencias o situaciones y vivencias que se quieran conocer y resolver.

La realización de la FODA facilitó determinar las limitantes, fortalezas de la institución, amenazas y sobre todo aquellas oportunidades que hacen valer los trabajos de cada institución, por ello según Od. Silvia Inés González, (2015). Consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que, en su conjunto, diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa, es decir, las oportunidades y amenazas, factores tienen mayor preponderancia que otros: mientras que los aspectos considerados fuertes de una organización son los activos competitivos, los débiles son los pasivos también competitivos.

2.8 Informantes

Para obtener el resultado de lo que se requiere investigar, se llevó a cabo a través de la colaboración del personal docente y el director del centro educativo con el instrumento de la entrevista para facilitar la recolección de la información. Asimismo, en la realización del FODA se tuvo la participación de los docentes y el director. Según Osorio A, (2012). El informante al comienzo del estudio puede ayudar al indagador a tener una idea clara de los temas pertinentes. Luego, el investigador puede desarrollar preguntas para discutir las en grupo o individual, identificar temas, captar algunas observaciones, y así sucesivamente.

2.9 Resultados del diagnóstico institucional

El Centro Educativo Fe y Alegría número cincuenta y cinco, San Mateo Apóstol, San Mateo Ixtatán, es una institución con solida modalidad que educa y enseña a estudiantes que requieran ser formados con valores, por ende han existido también algunas problemáticas y que en el transcurso de su historia se han ido solucionando y otras que se siguen presentando, pero que también se les busca solución de manera correcta para poder seguir brindando oportunidades para el desarrollo social, individual y colectivo con una educación integral para el beneficio de la persona humana, con el fin de ser personas capaces de ver la vida de la forma más viable.

Es necesario resaltar que en el centro educativo se realizó un diagnóstico para poder identificar la problemática existente y las necesidades, con el propósito de poder determinar posibles soluciones de forma eficaz y así poder seguir brindando atención a la educación y que la misma institución se siga fortaleciendo en sus procesos de trabajo. Para ello, importante y fundamental fue consignar las necesidades desde la parte administrativa, como pilar fundamental para poder solucionar la problemática y con ello brindar atención al personal y contribuir a mantener un ambiente de trabajo eficiente.

Para identificar la problemática y las necesidades se llevó a cabo el diagnóstico, se utilizaron métodos, estrategias, técnicas de campo como: la observación directa y la entrevista al encargado de atender el buen funcionamiento de la institución siendo el director PSE Marcos Jacinto Lucas encargado del centro educativo.

Asimismo, se utilizó el instrumento del FODA para ir determinando varios factores de necesidades de la institución, lo que facilitó la elaboración del árbol de problemas y el árbol de objetivos que permitió ver más a profundidad las debilidades y fortalezas de la institución. Además, permitió el análisis de las necesidades y la problemática del centro educativo, lo que identificó la problemática del estrés laboral, debido a varios factores, el docente se ve obligado a desarrollar cursos con periodos extensos, lo que causa un desgastante laboral. Con el árbol de objetivos se encontraron las formas positivas de atender el problema.

Ante tal situación y analizando los resultados que se obtuvieron por medio del FODA y el árbol de problemas se consideró la ideas de realizar talleres formativos con el personal docente del centro educativo, con el fin de motivarlos en todas la tareas y actividades docentes. Lo que permitió fortalecer los conocimientos de los docentes en actividades y estrategias que les permita sentirse motivados con las tareas que realizan. Asimismo, se realizaron orientaciones desde la administración, con el fin de crear un ambiente de trabajo favorable. Es importante que la institución y su personal docente tengan espacios para ser capacitados en temas que les permita motivarse por sí mismo en su perspectiva de trabajo.

Capítulo 3

Marco teórico

3.1. Estimulación laboral docente

Según, Mitjás, (1989). y Bozhovich, (2016). El estudio de la motivación tiene una rica historia y tradición a partir de la unidad dialéctica de la teoría con la práctica, lo cual desempeña un papel decisivo en la forma de penetrar en la esencia de la realidad, y orientar la investigación hacia la solución de los problemas humanos, desde la ciencia aplicada hasta la vida social. Estimular la motivación permite crear condiciones para fortalecer los fundamentos profundos de la ciencia. La misma garantiza la estimulación de la actividad cognoscitiva del hombre, a partir de necesidades de la actividad práctica, relacionadas con la producción y la vida social, a la vez que experimenta sin cesar un flujo estimulante de la actividad del hombre, así como la influencia que se ejerce sobre él en el transcurso del desarrollo social.

De acuerdo con González, (2013). El término motivación se refiere a un viejo problema de la pedagogía, aunque es una categoría psicológica. Ella expresa todo lo relacionado con los factores determinantes del comportamiento o con su causalidad: ¿Por qué laboramos?, ¿Por qué estamos activos o inactivos? De acuerdo con la concepción que se tenga, así se entenderá el proceso docente educativo, de ahí el papel importantísimo que desempeña está en la optimización de los resultados, en el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes y esto apoya a la creación y visualización de las diferentes actitudes y actividades desempeñadas por la misma persona.

Para Mendoza, (2012). La motivación laboral para estimular la educación profesional y para el trabajo es analizado también a partir de los eslabones del proceso; dentro de los cuales se encuentra el eslabón motivación del contenido estadio donde se produce la apertura y disponibilidad para aprender. El mismo tiene como primera premisa y condición necesaria, aunque no suficiente, para la construcción de cualquier contenido, la relación entre lo afectivo y lo cognitivo. Esta relación se produce en el plano individual, pero trasciende al contexto en que se desarrolla el aprendizaje en la medida en que la comunicación, base esencial del sistema de

relaciones que dentro del proceso se establecen, favorezca el surgimiento de un clima socio afectivo que promueva la disposición del sujeto para aprender.

Para Mendoza, (2012). Al recontextualizar la teoría holística, es posible caracterizarla a través de múltiples configuraciones, que permiten explicar y distinguir totalmente el proceso. Una configuración, es una síntesis y sistema dinámico que expresa una cualidad nueva y superior, pero que simultáneamente se articula con otras configuraciones. Asumir que el eslabón de la motivación es posible configurarlo para analizar la motivación laboral y estimular la educación profesional, tecnológica y para el trabajo desde la dinámica del proceso, es reconocer para su análisis, que constituye un complejo sistema de procesos de naturaleza consciente, y holístico, que incluye en franca interacción dialéctica, de motivación. Por su naturaleza interactiva, vivencial y contradictoria ejerce una influencia determinante en los resultados del proceso, en especial en el desarrollo de modos de actuación, de rasgos de la personalidad.

Para Mendoza, (2012). Estimular la motivación laboral que conduce a la educación profesional, y para el trabajo, resuelve problemas pedagógicos con elementos artesanales, técnicos, tecnológicos y agrícolas, con la presencia de procedimientos, técnicas, herramientas, instrumentos, medios y métodos propios de la profesión. El problema de la preparación didáctica del profesor para estimular la motivación a partir de diferentes manifestaciones del objeto visto desde lo pedagógico, lo artesanal y lo tecnológico para desarrollar una educación profesional, tecnológica y para el trabajo, constituyen expresiones dinámicas de la totalidad, favorecen el interés de los sujetos involucrados en el proceso formativo al tomarse en consideración los contenidos asociados a la movilización para actuar; supone la responsabilidad de concebir y ejecutar un proceso docente y que garantice potenciar su desarrollo individual.

3.2. Fundamentos de la estimulación

Estimular la motivación laboral, que conduzca a una educación profesional, para el trabajo, permite revelar aquellas regularidades particulares que tienen su expresión en un eslabón del proceso docente educativo (la motivación del contenido). En el mismo se evidencian contradicciones que permiten precisar las configuraciones de la motivación y las dimensiones del

proceso docente educativo reveladas desde la motivación para fomentar la educación profesional, tecnológica y para el trabajo. Con las regularidades contenidas en la estimulación laboral no se intenta reducir la complejidad de la misma en la dinámica del proceso docente educativo a un conjunto de relaciones. Todo lo contrario, a partir del reconocimiento de los referentes de carácter psicológico implicados en dicho eslabón, además de su carácter participativo y su naturaleza holística y dialéctica.

La modelación didáctica de la motivación en la formación laboral y profesional en la dinámica del proceso docente educativo, implica una forma diferente de acercarse al objeto, por lo que constituye una mirada epistemológica, también diferente desde nuestro marco teórico; todo lo cual es el resultado científico que se sustenta en saberes referentes a los presupuestos teóricos de la motivación que son analizados en la dinámica del proceso docente educativo desde sus eslabones, los cuales han permitido incorporar nuevas consideraciones referidas a la motivación en dicha dinámica, a partir del reconocimiento y comprensión de sus regularidades particulares. Articulando las mismas, en tanto desde las creencias, saberes y experiencias se establecen las interacciones en los planos internos y externos del proceso y sus participantes.

3.3. Dimensiones de la estipulación y motivación docente

Según JAF López, (2021). Desde este enfoque analizamos los niveles o procesos esenciales en el desarrollo humano, dados en lo interactivo, lo subjetivo y lo sociocultural. Por lo que llevando ese análisis a un plano didáctico desde el modelo holístico configuraciones, analizamos que la modelación didáctica de la configuración de la motivación se sintetiza en los aspectos personológicos, socioculturales y metodológico-interactivos, de los cuales son expresión. Las dimensiones expresan los niveles de la formación de lo psíquico, donde la motivación es un aspecto esencial; en tanto, la dimensión personológica, sociocultural y metodológica-interactivas son dimensiones del todo, del proceso docente educativo, reveladas desde la motivación y explicadas en un eslabón de la dinámica.

3.3.1. Dimensión sociocultural

Taylor, (2015). Indica que, es la expresión del movimiento que se refleja en el proceso a través de las relaciones dialécticas que cuando se produce se revelan determinadas cualidades que manifiesta la valoración de la intencionalidad educativa del contenido como una síntesis entre las configuraciones argumentación del contenido y el establecimiento de nexos afectivos.

Dimensión relacionada con el conocimiento asociado a la cultura universal, de la producción ideocosmovisiva, a partir de establecer nexos entre el sistema de conocimientos con lo cotidiano de la vida, la comunidad, y el entorno. Dimensión relacionada con los aspectos pedagógicos, aspectos tecnológicos y artesanales como manifestación pedagógica del proceso formativo.

3.3.2. Dimensión metodológica-interactiva

Según F. Cecilia, (2015). Es la expresión del movimiento que se da en el proceso a través de las relaciones dialécticas, que cuando se produce se revelan determinadas cualidades que manifiestan la significación del objeto como síntesis entre las configuraciones valoración de la intencionalidad educativa del objeto y la identificación de necesidades e intereses. Dimensión relacionada con las situaciones reales bajo la cual se desarrolla el proceso docente educativo, con las exigencias sociales y los modos más concretos de hacer, sentir, pensar e interactuar por medio de elaboraciones didáctico-metodológicas adaptativas para insertarlas en estructuras funcionales autónomas y conscientes en las relaciones: alumno-alumno, profesor-alumno, grupo-alumno, profesor-profesor. Dimensión relacionada con los aspectos pedagógicos, tecnológicos y artesanales como manifestación pedagógica del proceso formativo.

3.3.3. Dimensión personológica

Raymond Cattell, (2018). Indica que, es la expresión del movimiento que se da en el proceso a través de las relaciones dialécticas, y que cuando se produce, se revelan determinadas cualidades que manifiestan la identificación de necesidades e intereses como síntesis entre las configuraciones argumentación del contenido y el establecimiento de nexos afectivos. Es una dimensión vinculada con los modelos relacionales cotidianos, a partir de los aspectos socio-comportamentales en el que se desarrolla lo cotidiano de la vida de los educandos, desde el proceso docente educativo y de los modos de actuación establecidos en los sujetos para regular su incidencia de los componentes intrapsíquicos.

3.4. La motivación docente para obtener calidad educativa

Según Franco, (2021). La educación representa para todas las sociedades uno de los aspectos más relevantes para obtener niveles de crecimiento, desarrollo social y económico, “cuando se observan las razones centrales que han permitido a los países no quedarse estancados y adheridos sólo al crecimiento, sino que también vislumbran, logran y disfrutan del desarrollo; aparece un elemento central, el factor educación” y para (Ganga et al., 2018); considera que , la educación es una fuente vital para obtener bienestar, especialmente para aquellas sociedades que logran tener procesos formativos, sin embargo, se destacan dos aspectos: cobertura y calidad.

R. Martínez et al., (2020). Indica que, la cobertura, es tratar de llegar a la mayor cantidad de personas de la población; de hecho, la educación debe ser un compromiso, no solo de interés para el Gobierno, a través de la propuesta pública, sino, además, para el mercado, con la gestión privada. El otro aspecto para detallar es la calidad en la educación, que debe ser un compromiso de todos los actores involucrados en el proceso; sin embargo, “los docentes son los grandes pilares de la educación de calidad”, y es precisamente en esta última parte donde se quiere ahondar en la propuesta de investigación. Actualmente se buscan obtener reconocimiento gubernamental y de la comunidad académica, a través de procesos de acreditación, que la destaquen por tener calidad en los programas y en el desarrollo organizacional.

Para Asencio et, (2019). El tema de la calidad hay múltiples definiciones, una de ellas “es cuando satisface las necesidades y expectativas del cliente o usuario, en función de parámetros como: seguridad, fiabilidad y servicios” para el caso de la calidad en la educación, “puede ser entendida como el valor que se le atribuye a un proceso educativo según parámetros establecidos por la sociedad o entidades rectoras en educación, que permiten una calificación como mejor, igual o menor que las de sus pares. Para ese cumplimiento efectúa una serie de factores, y cada uno de ellos con las debidas características, los cuales deben reunirse para otorgar la acreditación de programas y de las instituciones. “Transformar el sistema educativo, permitiendo el acceso a la educación y ofertando una formación de calidad, es uno de los ideales más importantes presentes en la última década.”

Según Loaiza-Aguirre, (2021). Los docentes son pieza vital en la acreditación. Se quiere establecer al docente como uno de los factores de calidad en el proceso de capacitación y formación; no el único, obviamente, pero sí condición básica que determina la ruta de aprendizaje a seguir por parte de los docentes, “un profesor realiza día tras día, la defensa de la veracidad, y la objetividad a la hora de explicar las ideas, mostrar respeto ante la diversidad cultural y social, el compromiso con su formación permanente”. El docente juega un papel importante en los procesos formativos, no solo por ser transmisor de conocimiento, sino porque alberga el carácter sensible de la ciencia y la estimulación que debe tener una persona desde la estructura de valores. Las relaciones basadas en la confianza, el respeto, el afecto, y la cooperación pueden fomentar el logro, y desarrollo de la identidad de pertenencia estudiantil.

3.5. Factores intrínsecos de la estimulación y motivación docente

Para A. Ibrahim & Zaatari, (2020). Los factores intrínsecos mueven al docente desde su interior; eso que es difícil de precisar, porque está en la parte psíquica. Donovan, (2012). Indica que hay motivaciones o aspiraciones internas (intrínsecas) que mueven o llevan a ejecutar una tarea en espacios de presión e incertidumbre. “Los valores intrínsecos poseen una mayor influencia sobre el individuo y la persona humana que las gratificaciones externas que lleva a la persona a sentirse satisfecho tanto como las recompensas, remuneraciones, reconocimientos y, en general, incentivos externos que comúnmente conocemos como estímulos.”

Para Franco, López et. (2020). En Mujica y Orellana, (2018). Se presenta un aspecto importante frente a la vocación docente, como categoría intrínseca, y es que bajo el escenario que mueve a los docentes a efectuar las actividades laborales, existe un abuso político-institucional que afecta la dignidad de los docentes, porque no hay una respuesta adecuada en términos salariales por parte del mercado privado o del Estado, es decir, los salarios recibidos por parte de los docentes, no compensan esa incondicionalidad de la vocación docente en el desarrollo de las actividades y afecta al desarrollo emocional y motivacional para su desempeño laboral y tiende a no ejercerlo con exactitud.

Cegarra, (2012). Indica que, de la transformación de conocimiento o generador de investigación; uno de los compromisos del cuerpo docente, es lograr que el cumplimiento del eje articulador de la investigación sea la desarrolladora de mejores condiciones de vida social, y se convierta en un compromiso con toda la comunidad académica. Del papel del docente de una, que él tiene una doble función, ser docente e investigador; sin embargo, la realidad indica que el grado motivacional que tienen los docentes para abordar la investigación, como parte de sus actividades cotidianas, no es el común de todo el cuerpo docente.

Según Torche, (2015). como se citó en C. Rodríguez, (2020). De la calidad en la educación como categoría, se puede argumentar que es un eje transversal para aquellos docentes e instituciones que la adoptan como un estilo fundamental en la práctica del hacer cotidiano; la calidad en la educación es la garantía a una real transformación del contexto social. Hay una discusión que abre el trabajo de investigación de Vera y González, (2018). cuando cuestionan la medición de la calidad en la educación, con indicadores establecidos por la política educativa gubernamental; aspectos como el número de académicos de tiempo completo con estudios de posgrado, número de estudiantes titulados, programas e instituciones acreditados, lo anterior apunta a un mejoramiento; sin embargo, la calidad en la educación es una simbiosis de múltiples factores que parten de la voluntad del docente, de la institución.

Según Asprelli, (2012). En relación con la formación permanente, que enseñar es una actividad que se hace con la intención de dar lugar al aprendizaje, y es claro que la enseñanza requiere formación permanente por parte del docente; ahora, ¿en qué se debe formar para lograr enseñar? Es condición básica para generar y reproducir conocimiento y actitudes tener motivación al aprendizaje, el docente debe formarse en el discurso de la ciencia que irá a impartir, pero, además, debe saber aplicar la pedagogía y la didáctica. Docente que adolezca de tener una identidad al aprendizaje, estará condenado a repetir una y otra vez lo que alguna vez logró aprender.

Fernandes, (2019). Describe que la docencia como generadora de status social, hay que reconocerle la importancia que tiene en la actividad docente, en cualquier tipo de contexto social. Es innegable que el docente es un agente transformador de la sociedad; además, tiene un estatus

reconocido, dependiendo del contexto situacional e histórico en el cual desarrolle su actividad. Sin embargo, el trabajo, en el contexto, los desafíos que viven los docentes en términos de sus condiciones de trabajo, estatus social y seguridad. De lo anterior, surge el interrogante: ¿hasta qué punto la profesión docente motiva, dependiendo del contexto situacional e histórico, a obtener estatus social?

3.5.1. La vocación docente

Según, Rossi Et, (2020). El docente, como agente transformador del conocimiento, requiere tener capacidades y habilidades particulares que lo hacen creador y multiplicador, alrededor de las ideas expuestas frente a los estudiantes; ahora, ¿Qué lo mueve a desarrollar todo esto? Una de las respuestas es el grado motivacional que debe tener y la disponibilidad para enfrentar el día a día que le permita tener calidad en el proceso. La motivación docente va dirigida alrededor de seis categorías o variables estratégicas: factores extrínsecos, donde en ambas rondas de expertos obtuvo el mayor reconocimiento, y serían todos esos aspectos externos los que mejoran las condiciones de vida de los docentes; esos mayores ingresos que permiten escalar la estructura social, y así tener, a la manera capitalista, un estatus, porque el ingreso le permite una diferenciación en el consumo; un hallazgo lleno de pragmatismo.

3.5.2. La transformación de conocimiento

Para Martín, (2017). Solo la pueden adquirir los docentes que tienen como vocación una actividad compleja, pero gratificante. La transformación del conocimiento es posible para esos docentes que buscan verdaderas transformaciones; solo es posible convertirse en un docente investigador a través de la motivación al cambio, los que no buscan repetir semestre tras semestre el mismo discurso. Es importante profundizar más en la propuesta; el tema de la motivación docente debe ahondar más, porque los causales históricos vienen cambiando en gran manera; el desarrollo tecnológico está haciendo cambiar la forma comportamental de los distintos agentes del aprendizaje; las aulas de clase presenciales ya vienen cambiando por espacios virtuales de aprendizaje; y el control de la información, que antes era exclusividad del docente.

3.6. Condiciones para la estimulación docente

3.6.1. Participación

Según Moreno, (2014). Es un proceso de carácter permanente y continuo, el cual se distingue por responder a las necesidades que surgen de las complejidades del proceso formativo que en estos centros se lleva a cabo y por la heterogeneidad de sus claustros. En este sentido, se connota la estimulación del aprendizaje como determinante en la apropiación de los contenidos que facilitan la satisfacción de estas necesidades; luego, para lograrlo, se deben establecer precisiones que direccionen los procedimientos metodológicos, organizativos y prácticos, en función de estimular el aprendizaje de los docentes en la actividad de superación.

Estas consideraciones tienen como sustento teorías desarrolladas por autores, tales como: Añorga, (2014). Castro, (2016). En las que se exponen la idea de que las actividades específicas de superación deben caracterizarse por el desarrollo de acciones que el profesor encargado del proceso de enseñanza aprendizaje, realiza para incentivar la activa participación de los docentes en el aprendizaje. En los estudios de Huber, (2016). Se destacan como posibles soluciones la elaboración y ejecución de acciones, actividades, herramientas/recursos que contribuyan a despertar el interés por el aprendizaje. En correspondencia con ello surge la necesidad de una estructura organizativa que interrelacione las influencias estimuladoras con los componentes, de entre sí y con el sistema de superación, así con el medio en que desempeña la profesión el docente.

Esta idea parte, de que la estimulación del aprendizaje, en sí misma, está conformada por un conjunto de influencias que se concretan en el proceso de superación profesional, en el que confluyen objetivos, contenidos, métodos, procedimientos, medios, formas organizativas y la evaluación; por lo que se debe considerar los múltiples nexos, relaciones de dependencia y condicionamiento existentes entre los elementos que lo componen, en los que cada uno de ellos se integra dialécticamente a los otros. Esto implica la asunción de los postulados de la Teoría General de Sistema y, en consecuencia, recorrer una secuencia lógica que parte del diagnóstico, transita por la planificación, la ejecución y concluye en la evaluación.

La posición que se asuma tendrá que ir desde lo que se quiere desarrollar hasta el impacto que tiene en su desempeño profesional. A partir del diagnóstico, el proceso adquiere su peculiaridad, e incluso la influencia a emplear, de ahí que este debe ser flexible, contextualizado según las necesidades y abierto, pues puede incluir otras influencias. Todo ello, está determinado por el carácter rector del objetivo: orientar al docente de las escuelas pedagógicas hacia su desarrollo profesional. En tanto, la selección de los contenidos está regida por la naturaleza de las funciones profesionales del docente en las escuelas pedagógicas, en ellos se declaran tres dimensiones:

- Gnoseológica se identifica con los aspectos de la cultura que caracteriza el proceso docente educativo en estos centros y que constituyen contenido imprescindible para ejercer su labor.
- Profesional se relaciona con los contenidos esenciales para solucionar los problemas de desempeño como docente, a partir del perfil del profesional con el que trabaja.
- Metodológica informa de los saberes relacionados con la planificación, organización y distribución del contenido que deben apropiarse los docentes para desarrollar su intervención, posterior, en el proceso formativo de las escuelas pedagógicas.

Autores como Moreno, (2014). Martín, (2017). Consideran esencial la creación de condiciones. El concepto condiciones en este trabajo se asume como situación o circunstancia indispensable para la existencia de la otra, circunstancia que afecta a un proceso o al estado de una persona, categoría filosófica que expresa la relación del objeto con los fenómenos que le rodean, sin los cuales no puede existir. La condición constituye el medio, la situación en que los fenómenos y los procesos surgen, existen y se desarrollan. Las condiciones influyen sobre los fenómenos y procesos; pero ellas mismas sufren la acción de unos y otros. De ahí la necesidad de su consideración para estimular el aprendizaje sobre todo si se parte de que esta constituye actividades complejas y sutiles en cualquier proceso de enseñanza aprendizaje.

Según estos autores la esencia de la estimulación reside en crear las circunstancias para que pueda concretarse en un contexto determinado de actuación; en el caso particular de la presente investigación, establecer las condiciones organizativas, metodológicas y prácticas necesarias para estimular el aprendizaje de los docentes en el proceso de superación profesional en las escuelas pedagógicas. Las condiciones organizativas, son todas a aquellas circunstancias que

aseguran la proyección y concreción de las influencias pedagógicas dirigidas a incentivar el aprendizaje de los docentes. Estas se refieren al tiempo, los climas de aprendizajes, los recursos humanos y materiales, así como a los espacios; todo ello en función de asegurar la organización que conllevará a la posterior concreción de la estimulación del aprendizaje.

3.6.2. Precisión del tiempo y los espacios

Para MIC Bustos, (2018). Para poder incorporar la estimulación del aprendizaje en las actividades de superación profesional se precisa determinar el tiempo y los espacios en que esta se concreta. En este sentido la planificación del tiempo y el espacio condicionan los procesos de aprendizajes. En su organización, se debe asumir la estimulación como una actividad que ocurre en un cierto intervalo de tiempo, en correspondencia con el contenido a asimilar y el objetivo a alcanzar; lo que precisa su ubicación temporal-espacial en la planificación de las actividades de superación, a partir de su carácter concreto, así como de las posibilidades y disponibilidades existentes en cuanto a recursos humanos y materiales. En este sentido, se determinarán -por una parte- los contextos en que se ejercerán las influencias pedagógicas para promover el aprendizaje y por otra su organización también en el tiempo, al precisar la duración o el período en que estas se concretan.

3.7. Integración de las influencias pedagógicas

El hombre ejerce influencia educativa, mediatizada por el contexto, educa a través de su propia personalidad. Esta influencia se manifiesta como proceso, no se impone, se recibe o asimila consciente o inconscientemente y contribuye a propiciar cambios, transformaciones, de diferente naturaleza en el sujeto que la recibe. Las influencias educativas constituyen las acciones que se ejercen con el objetivo de asegurar la asimilación y reproducción de toda la cultura anterior, así como, de las relaciones sociales existentes. Generalmente, actúan como procesos de cooperación y comunicación social que pueden clasificarse en: intencionales y no intencionales, sistematizadas como influencias especializadas. En cuanto al significado que encierra el término integrar influencias educativas; si se analiza por separado, integrar presupone la medida en la que las actividades o funciones de las diferentes instituciones se complementan unas a otras.

En cambio, se considera como influencia al proceso que origina y/o conforma en el individuo sus expresiones conductuales y predisposiciones para actuar. Esta condición es básica para que se concrete la estimulación, pues su existencia y desarrollo, está determinada por su manifestación como aspiración en los objetivos de la superación, en las tareas docentes que se proyectan para dar tratamiento al contenido, en los pasos, acciones o procedimientos metodológicos que se emplean, en los medios y sus potencialidades para incitar el aprendizaje, en las formas organizativas en las que se concretizan y materializan las influencias pedagógicas y en la evaluación que se debe realizar del proceso seguido y de los resultados alcanzados con la estimulación del aprendizaje.

3.7.1. Orientación, ejecución y control de la estimulación del aprendizaje

Castellanos D (2003) y colaboradores realizaron un estudio y concluyeron que el aprendizaje humano es “el proceso dialéctico de apropiación de los contenidos y las formas de conocer, hacer, convivir y ser construidos en la experiencia socio histórica, en el cual se producen, como resultado de la actividad del individuo y de la interacción con otras personas, cambios relativamente duraderos y generalizables, que le permiten adaptarse a la realidad, transformarla y crecer como personalidad”. La participación de los sujetos en cualquier actividad requiere de una guía externa que los ayude a conocer el camino a emprender. Es así que, para estimular el aprendizaje en el ámbito de la superación, se necesita que el docente esté orientado acerca de las formas, vías y procedimientos que deberá utilizar para aprender.

Para asegurar la ejecución se define, como condición indispensable, la estructuración metodológica de las actividades dirigidas a estimular el aprendizaje de los docentes. El control a la aplicación y resultados, permiten la orientación de la actividad y determinar su comportamiento, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque este preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser, con el fin de servir de guía para decidir qué hacer para alcanzar el éxito y solucionar los problemas que se presentan como parte del aprendizaje. En la medida en que se conozcan y valoren los resultados que se alcanzan se logrará redireccionar la estimulación del aprendizaje en cada una de las etapas por la que transita.

Las condiciones metodológicas, aquí tratadas, toman en consideración el carácter planificado, diferenciado y mediador de la estimulación del aprendizaje. En ellas se perfila las circunstancias que hacen posible el modo de obrar, de hacer de los implicados, en función de promover el tránsito de lo conocido a lo desconocido y, a su vez potenciar el desarrollo humano y profesional de los docentes en el proceso de superación profesional. Las condiciones prácticas son aquellas que se establecen en función de la aplicación de la estimulación del aprendizaje en el proceso de superación profesional. Estas aseguran la interacción de los sujetos como parte de la concreción de las influencias pedagógicas, así como, la elaboración de recursos para que pueda ponerse en práctica durante este proceso dirigido a los docentes en las escuelas pedagógicas.

Capítulo 4

Propuesta

4.1. Nombre de la propuesta

Estimulación laboral para los docentes del Centro Educativo Fe y Alegría Número 55 San Mateo Apóstol, San Mateo Ixtatán, Huehuetenango.

4.2. Introducción

La estimulación laboral docente consiste en crear condiciones para fortalecer los fundamentos profundos de la persona humana, asimismo, la ciencia garantiza la estimulación de la actividad cognoscitiva del hombre, a partir de necesidades de la actividad práctica, relacionadas con la producción y la vida social, a la vez que experimenta sin cesar un flujo estimulante del ser humano. En este sentido, los docentes tienen un rol principal, brindar una enseñanza de calidad y efectiva donde los estudiantes se sientan atraídos por nuevos conocimientos, y se sientan motivados a querer seguir aprendiendo. La motivación en los profesores también influye en los estudiantes al momento de recibir las lecciones correspondientes.

El presente estudio busca identificar la relación entre la estimulación, motivación y bienestar laboral de los docentes del Centro Educativo Fe y Alegría número 55, con la finalidad de establecer nuevos indicadores y métodos para la mejora en la formación de los docentes de la institución educativa. Se tiene como objetivo incrementar las variables estudiadas con un efecto positivo y contar con maestros que se sientan reconocidos y fortalecidos socialmente, individualmente ante su trabajo que desempeña para la sociedad. Tanto al fortalecimiento intelectual y la capacidad de ser personas del bien, asimismo, competentes para ejercer su labor docente.

Es primordial conocer e identificar los elementos entre los que destacan por parte de la variable motivación: logro, poder y afiliación, por otro lado, bienestar laboral: los efectos colaterales y bienestar psicosocial, ya que permitirá analizar la relación e importancia de estos aspectos y al mismo tiempo la oportunidad de proponer nuevas alternativas en relación con los resultados obtenidos en la institución educativa y se asume que la estimulación es proporcionar asistencia, apoyos para que una persona avance en la realización de sus actividades y se apropie así de los contenidos que exige el marco sociocultural al que pertenece y en que esta desarrolla su actividad.

En este marco se promueven las posiciones que avalan la estimulación del aprendizaje como clave para lograr los objetivos de las actividades de superación. En este caso, el proceso de superación profesional se identifica con todas aquellas influencias que favorecen un cambio en la actuación con respecto al aprendizaje; estas se presentan como actividades, acciones que pueden tener un papel influyente en la asimilación de los contenidos; por lo que se relacionan, de manera directa, con las decisiones didácticas que tienen lugar en el proceso de enseñanza en la superación profesional de los docentes de las escuelas pedagógicas.

4.3. Justificación

El estrés laboral es uno de los factores que afectan la salud de las personas, debido a la evidente exigencia por parte de las instituciones, quienes promueven la competitividad laboral, desempeño profesional o cargas excesivas de trabajo, generando resultados desfavorables en la vida cotidiana, dando, derivando consecuencias, tanto en lo familiar y en lo social, por lo tanto, afectando directamente el desempeño laboral, el estrés también puede contener diversos factores que provocan variedad de síntomas, no solamente cansancio físico, por lo tanto, es importante su indagación para obtener conocimientos sobre el abordaje y las consecuencias que se pueden presentar cuando se obtiene un estrés laboral. Esto permite contraer ciertos daños a la salud y por consecuencia un mal desarrollo laboral.

La incidencia del estrés laboral afecta directamente en el ser humano, desarrollando cansancio físico o mental, entre los que se ha evidenciado dolor general del cuerpo, falta de interés en lo social o afección psicológica que generan problemas emocionales, por lo que se hace sumamente importante abordar este tema, reconociendo que el estrés laboral deriva disfuncionalidades en las personas que lo padecen, por lo tanto, el trabajo psicológico es necesario. De esta forma es importante considerar y se sugiere la motivación hacia la labor docente, por lo tanto, realizar acciones encausadas a la prevención, para que los docentes no entren en una situación estresante ya que esto puede provocar falta de motivación en su trabajo, cansancio, agotamiento, problemas emocionales, familiares y laborales entre otros aspectos.

La motivación es de mucha importancia para cualquier área, así también, para la persona misma; si se aplica en el ámbito laboral, se puede lograr que los docentes motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Los docentes necesitan ser motivados, ya que día a día se consume su energía física, emocional y psicológica durante su desempeño laboral, una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta de atender a sus clientes; si eso no es posible, al menos lo intentará. La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, en tal forma que favorezca tanto los intereses de quien lidera y administra un centro educativo. Hay que motivar a los empleados, "para que quieran" y "para que puedan" desempeñar satisfactoriamente su trabajo.

4.4. Planteamiento del problema de la propuesta

En la administración del Centro Educativo Fe y Alegría, el punto de partida es el encargado de velar, administrar estrategias que propicien el desarrollo sustentable de centro educativo a un nivel de satisfacción. Para su logro, uno de los objetivos de la institución la constituye que todo el personal de la institución brinde una buena atención y preste un servicio de calidad a cada uno de los estudiantes, padres de familia y a toda la comunidad educativa en general. Sin embargo, para que éste y cada uno de los objetivos establecidos se cumplan, es necesario que exista un ambiente y un clima organizacional adecuado y cordial y que de igual manera los docentes se sientan motivados y satisfechos.

En el Centro Educativo Fe y Alegría se sugiere que la motivación docente sea una clave principal para la incrementación del fortalecimiento pedagógico de los docentes y un logro satisfactorio de la educación y enseñanza pedagógica de los estudiantes de dicha institución. Esto se debe cumplir y realizarse desde la conciencia de los docentes para poder mejorar su calidad de servicio educativo, para esto se necesita motivar desde la parte administrativa y juntamente con el personal, esto ayudará a mejorar una calidad de convivencia educativa, social y familiar. En el marco de un buen ambiente laboral, es importante la sana y buena comunicación así también, implica las buenas relaciones y tratos con toda la comunidad educativa, esto promueve en el estudiante una atención de su aprendizaje.

4.5. Objetivos

4.5.1. Objetivo general

Determinar la incidencia de la estimulación laboral en docentes del Centro Educativo Fe y Alegría fortaleciendo en ellos con claridad un eficiente y favorable desarrollo de la institución.

4.5.2. Específicos

- Aumentar el nivel de la estimulación y satisfacción laboral de los docentes que laboran en el Centro Educativo Fe y Alegría Numero 55, San Mateo Apóstol.
- Aplicar los elementos de la estimulación laboral a los docentes que laboran en el Centro Educativo Fe y Alegría Numero 55, San Mateo Apóstol.
- Mejorar en el Centro Educativo Fe y Alegría Numero 55, San Mateo Apóstol, la comprensión que los docentes necesitan satisfacer necesidades básicas que los estimulen a cumplir con su trabajo eficientemente y a la vez que los trabajos sean equitativos para satisfacer las demandas de trabajo de la organización.

4.6. Estrategia

- La observación desde la parte administrativa para poder determinar la problemática de la institución.

- Estudio de caso partiendo desde la realización de la FODA de la institución.
- Realización de una investigación interna y teórica para la verificación de las necesidades del centro educativo.
- Realizar en el Centro educativo talleres para la motivación laboral hacia los docentes del Centro Educativo Fe y Alegría número 55.
- Orientación hacia el personal docente sobre la importancia de la motivación laboral fundamentando en ello estrategias para lograr una calidad educativa.

4.7.Resultados esperados

- Que los docentes se sientan satisfechos en las orientaciones recibidas a través de los talleres y capacitaciones, fomentando en ellos una armonía laboral, satisfaciendo la educación de los estudiantes del centro educativo.
- Los docentes estén motivados y actualizados a través de las capacitaciones recibidas para que entre ellos haya una mejor comunicación laboral desde la parte administrativa.
- El personal docente y administrativo forma parte de una buena preparación profesional y personal para la actitud positiva hacia su servicio docente.
- La orientación hacia los docentes sea una ayuda para poder crear en ellos un ambiente laboral motivado y sano.
- La comunicación sana sea un beneficio para aprovechar y promover en ellos y en los estudiantes un aprendizaje significativo.

4.8.Actividades

- Observación y análisis de la problemática en el contexto.
- Encuesta para el personal docente y administrativo.
- Entrevista para personal docente y administrativo.
- Capacitación hacia el personal docente y administrativo.
- Charla sobre la motivación.
- Orientación hacia el personal docente y personal administrativo.

4.9. Cronograma de actividades

Tabla. 2

Cronograma de actividades del Centro Educativo Fe y Alegría Numero 55, San Mateo Apóstol

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
Realización de una investigación interna y teórica para la verificación de las necesidades del centro educativo.	<ul style="list-style-type: none"> Que los docentes se sientan satisfechos en las orientaciones recibidas a través de los talleres y capacitaciones recibidas, fomentando en ellos una armonía laboral, satisfaciendo la educación de los estudiantes del Centro Educativo. 	<ul style="list-style-type: none"> Observación y análisis de la problemática en el contexto Encuesta para el personal docentes y administrativo 	X			
Realizar en el Centro educativo talleres para la motivación laboral hacia los docentes del Centro Educativo Fe y Alegría número 55, logrando en ello.	<ul style="list-style-type: none"> Los docentes estén motivados y actualizados a través de las capacitaciones recibidas para que en permitir entre ellos una mejor comunicación laboral desde la parte administrativa. 	<ul style="list-style-type: none"> Entrevista para personal docente y administrativo Capacitación hacia el personal docente y administrativo 		X		
Orientación hacia el personal docente sobre la importancia de la	<ul style="list-style-type: none"> El personal docente y administrativo forma parte de una buena preparación 	<ul style="list-style-type: none"> Charla sobre la estimulación. Orientación hacia el 			X	

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
motivación laboral fundamentando en ello estrategias para lograr una calidad educativa.	profesional y personal para la implementación de actitud positiva hacia su servicio docente.	personal docente y personal administrativo				

4.10. Metodología

En la Observación y análisis de la problemática en el contexto se realizó a través de un tiempo estipulado para la observación de la situación que vive la institución, esto sirvió para detectar la necesidad con el fin de resolverla, de esta forma se identifica entre las actividades la realización de una encuesta para el personal docente y administrativo, así poder determinar la problemática que se vive en el centro educativo. De esta forma se realizó una entrevista para personal docente y administrativo, debido a que cada uno de ellos tiene su punto de vista de responder a las necesidades que vive. Asimismo, se realizó una capacitación hacia el personal docente y administrativo con relación a la motivación laboral docente.

Con la investigación por medio del FODA, se logró determinar esta problemática, para la elaboración del FODA, participó el personal de la administración y docentes de la institución con el propósito de determinar las debilidades de la misma, por lo tanto, se logró realizar el árbol de problema para poder identificar las causas y consecuencias de la situación que se vive, de la misma forma para poder darle un resultado favorable y posible solución a la problemática se determinó el árbol de objetivo, esto sirvió para crear actividades que motiven a los docentes. Por otra parte, se realizó una charla sobre la motivación y orientación hacia el personal docente y personal administrativo, con el objetivo de concientizar la importancia de mantener una buena relación hacia la labor docente en el centro educativo.

En la realización de las diversas actividades se aplicó el método inductivo, Suárez, (2014). expresa que, es un enfoque que se utiliza en la investigación y el razonamiento científico, que busca inferir conclusiones generales a partir de observaciones específicas. Es decir, este método parte de hechos concretos y particulares para llegar a una conclusión general. Una de las principales características del método inductivo es que se basa en la observación y la recolección de datos empíricos para generar patrones y generalizaciones. En este proceso, el investigador recopila información a través de sus sentidos y la organiza de manera sistemática para encontrar regularidades y patrones. A partir de estos patrones, se puede formular una hipótesis o una teoría que explique los fenómenos observados.

Lemus, (2010). Plantean que, el método deductivo es un proceso lógico en el que se parte de una premisa general y se aplica la lógica para llegar a una conclusión específica. Este enfoque se utiliza comúnmente en las matemáticas y en otras disciplinas formales, y se considera un enfoque más riguroso y estructurado que el método inductivo. En lugar de comenzar con observaciones específicas y luego hacer generalizaciones, el método deductivo comienza con teorías generales y luego aplica la lógica para llegar a una conclusión específica. El proceso de razonamiento deductivo implica dos etapas. La lógica deductiva se basa en reglas formales y definidas.

4.11. Implementación y sostenibilidad de la propuesta

La capacitación ha sido creada con el propósito de mejorar la relación interpersonal docente y administrativo del Centro Educativo Fe y Alegría número 55, con el diagnóstico institucional se determinó que dicha institución carece de un programa motivacional hacia el personal docente. Para implementar la capacitación, charla y orientaciones, se requirió la intervención del director del centro educativo y el personal docente de la institución para mejorar las relaciones interpersonales, y laborales. Las actividades se ejecutaron a través de personas expertas y capacitadas en administración, con el propósito de darle un mejor acompañamiento a las orientaciones en su labor, para mantener al personal docente y administrativo motivado. Teniendo en cuenta que la motivación es el lazo que lleva esa acción a satisfacer la necesidad.

4.12. Recursos

4.12.1. Humanos

Para la realización de la propuesta participaron los docentes, el director, la estudiante de la Universidad Panamericana y la persona capacitada para realizar la capacitación de la motivación docente.

4.12.2. Materiales

Para la implementación de esta propuesta fue necesario la utilización de equipo de cómputo, cañonera, suministros y de útiles de oficina; como tóner para impresora, marcadores para pizarra, pliegos de papel periódico, marcadores permanentes, hojas de papel bond, documentos impresos para formar una guía, estos materiales permitieron fortalecer la actividad de motivación y que el taller fuera eficiente.

4.13. Presupuesto

Tabla. 3

Tabla de Presupuesto del Centro Educativo Fe y Alegría Numero 55, San Mateo Apóstol

Cantidad	Descripción	Valor unitario	Total
1	Alquiler de Computadora	Q 450. 00	Q 450. 00
1	Alquiler de Cañonera	Q 300.00	Q 300.00
1	Tóner para impresora	Q 125. 00	Q 125. 00
2	Hojas papel bond	Q 65.00	Q 130
7	Impresiones	Q 5.00	Q 35.00
15	Pliegos de papal periódico	Q 1.50	Q 22.50
3	Marcadores para pizarra, marca sakura	Q 15.00	Q 45.00
6	Marcadores permanentes, marca fabik	Q 5.00	Q 30. 00
1	Honorario para especialista en capacitación	Q 500. 00	Q. 500.00
9	Refacción	Q 30. 00	Q 270.00
1	Salón para la capacitación	Q 250. 00	Q 250.00
		TOTAL	Q 2, 157.50

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

El proceso de práctica profesional se realizó en el Centro Educativo Fe y Alegría número 55, San Mateo Apóstol, San Mateo Ixtatán, Huehuetenango, con el apoyo del personal administrativo, en el cual se involucraron los docentes, para que a través de ellos se pudiera obtener nuevos conocimientos en la temática de la administración. La práctica profesional supervisada consistió en varias fases vinculadas a los conocimientos en el ámbito de la administración, es una experiencia efectiva para el practicante ya que le permite interactuar de una manera positiva, durante el desarrollo de cada fase, a fin de conocer la realidad administrativa y problemática de la institución, por medio de diferentes actividades aplicando los conocimientos, las experiencias, la capacidad, las habilidades y destrezas adquiridas durante el proceso de formación.

En los procesos de la práctica se logró identificar la problemática de la institución, se requirió la participación del personal administrativo y el personal docente para buscar soluciones en cuanto a la necesidad encontrada. Se realizó una FODA para determinar las acciones y las medidas para la institución. Esto fue realizado con el apoyo del personal, se aplicaron encuestas de forma individual y poder realizar la propuesta en el centro educativo. Se elaboró un árbol de objetivo para poner en marcha la propuesta en la institución, la cual fue realizada con éxito, tratándose de la motivación laboral docente, se desarrolló un taller para el personal administrativo y el personal docente, así poder apoyarlos en su servicio docente.

5.1. Experiencia vivida

La práctica profesional dirigida consistió en la búsqueda de un centro educativo, para poder conocer las actividades y trabajos que se realizan desde la parte administrativa. La práctica profesional dirigida se realizó en el Centro Educativo Fe y Alegría número 55, San Mateo Apóstol, San Mateo Ixtatán Departamento de Huehuetenango, se desarrolló un diagnóstico institucional para verificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución, y de esta manera poder detectar cual es el problema que afecta a la institución. Al

haber terminado la realización del FODA sistémico con el fin de detectar el principal problema que afecta a la institución; el cual es estrés laboral del personal docente.

Durante este proceso se realizó una encuesta para los docentes y el personal administrativo, quienes manifestaron varias necesidades administrativas y pedagógicas mismas a las que se requerían buscar soluciones. De esta forma se realizó el árbol de objetivo en donde surgió la propuesta para dar una respuesta a la problemática de la institución, la propuesta se basó en realizar un taller de motivación laboral al personal administrativo y personal docente, esto surge desde la perspectiva observada en el centro educativo, donde se atendió a la institución para mejorar la motivación de los docentes. Ya identificado el problema se diseñó la propuesta que mejorará la convivencia laboral y personal del área administrativa y docente por medio del taller para promover la motivación en los docentes.

Para ejecutar la propuesta fue necesaria la autorización del director de la institución a fin de desarrollar el taller que beneficia al establecimiento y al personal docente. El objetivo de la propuesta es crear en la persona humana conciencia de la importancia del autocuidado para sentirse bien en su labor y su vida cotidiana. La implementación de esta propuesta fue enriquecedora para el personal administrativo y personal docente del centro educativo Fe y Alegría número 55, San Mateo Apóstol.

5.2. Reconstrucción histórica

La Universidad Panamericana tiene establecido en el pensum de estudio realizar la práctica profesional dirigida con los lineamientos definidos para poder realizar el proceso, dentro de ello establece que se debe dar cumplimiento con una duración de 200 horas presenciales como mínimo. Se recibió una orientación para poder seleccionar un centro educativo para ejecutar la práctica. Este proceso inició en el mes de junio, en el centro educativo Fe y Alegría número 55, San Mateo Apóstol, San Mateo Ixtatán, para ello se envió una solicitud al director del plantel, de esta forma fue como inició este proceso con el propósito de conocer las tareas administrativas, la práctica profesional tiene una estructura amplia donde se realizaron varias actividades.

Al iniciar con el proceso de práctica en el Centro Educativo Fe y Alegría número 55, se comenzó con la recolección de datos fundamentales para la elaboración del marco contextual, en el cual se detalla la descripción de la institución, esta parte es de mucha importancia para poder ir conociendo el servicio y como está organizado y estructurado el centro educativo, con reseña histórica, misión, visión, ubicación geográfica, estructura organizativa, valores, entre otras.

A principios del mes de julio se realizó otra fase consistente en el desarrollo de un estudio de caso, por medio de la observación directa enfocada a las necesidades de la institución y determinar una problemática inicial a la que se le busca dar una solución viable, además, se elaboró un FODA estratégico que permitió definir las debilidades puntuales que posee la institución, la elaboración de un árbol de problemas donde se reflejan las consecuencias de las debilidades que resaltan en el FODA, también fue necesario la elaboración de un árbol de objetivos donde se busca la mejora para la institución educativa.

En el mes de agosto las actividades desarrolladas consistieron en realizar un diagnóstico de la institución con el propósito de seleccionar el problema vinculado a la administración educativa, con base al problema se buscó las opciones de mejora. Se elaboró un proyecto que tuvo como mínimo lo especificado en la guía respectiva, teniendo como producto de las actividades anteriores una propuesta de solución, la cual cumplió con los requerimientos técnicos administrativos, Asimismo, se implementó y validó la propuesta de mejora, esta validación se realizó mediante una encuesta a docentes, estudiantes de la institución y a través de un cuadro de viabilidad y factibilidad realizado por la profesora practicante.

Se determinó la metodología, estrategias, técnicas y herramientas a utilizar en la búsqueda de soluciones en donde se propone a la autoridad de la institución la implementación de un taller sobre la motivación laboral docente, desde la parte administrativa y del personal docente, debido a que esta fue la problemática detectada en la institución. Para esta fase fue importante un diálogo con el director, y socializar el diagnóstico a fin de dar una solución pronta a esta situación, requiriendo ayudar al personal en cuanto a determinar estrategias adecuadas de mejorar el rendimiento en su labor docente y ser personas dedicadas al servicio en el aprendizaje de los estudiantes.

Para el mes de septiembre se logró ejecutar la propuesta teniendo en cuenta que en los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas, ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad. Para ello, se realizó el taller con los docentes y personal administrativo, se dio a conocer que la motivación es de importancia para cualquier área de desarrollo humano. Al ser aplicada en el ámbito laboral, se puede lograr que los docentes motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo, esperando incidencia favorable en el aprendizaje de los estudiantes, por ello, se requirió la participación de todo el personal.

5.3. Objeto de la sistematización de la propuesta

Con la implementación y realización del taller de motivación laboral docente, el objetivo fue mejorar las relaciones del personal administrativo y el personal docente, obteniendo como resultado una relación satisfactoria y un rendimiento laboral satisfactorio, tanto en la salud física y mental del docente como también proceso de aprendizaje de los estudiantes, esto con el objetivo de tener en el centro educativo un ambiente sano y una buena convivencia entre ambas partes, para así tener un buen reflejo ante la sociedad. De esta forma las actividades realizadas fueron las siguientes; la realización del árbol de objetivos para poder hacer y crear opciones de alternativas para mejorar el rendimiento de los docentes, con el fin de orientar al personal docente y superar de forma positiva la problemática que vive la institución.

Con la implementación del taller motivacional se logró brindarle al personal docente y administrativo una inducción sobre la motivación laboral docente, poniendo en práctica los lineamientos que se impartieron en el taller al personal a fin de lograr resultados satisfactorios para ambos. Se espera que con la información proporcionada adecuadamente sobre la motivación laboral se mejore la labor docente, comunicación y la socialización de los docentes con la aplicación de las nuevas técnicas para motivarse en su servicio como docente.

5.4. Principales lecciones aprendidas

El proceso administrativo requiere de un estricto control, en el caso de la suspensión de las clases deben ser autorizadas por la autoridad competente, debido a que todas las instituciones educativas están sujetas a un jefe inmediato, y para la toma de decisiones el director debe llegar a acuerdos con los docentes a fin de atender todas las actividades en el centro educativo siguiendo los lineamientos establecidos.

El orden de los documentos administrativos debe estar obligatoriamente al día, como: actas, libro de caja y bancos, de visitas, constancias, reconocimientos, entre otras, forman parte del proceso administrativo y deben estar fundamentados para actuar con base legal. La redacción de cualquier tipo de documento administrativo es importante realizarla de la forma como lo requieren los procedimientos, debido a que, para su efecto deben estar en orden.

La organización de la realización de las actividades pedagógicas, administrativas y extracurriculares deben ser de manera activa, cumpliendo las tareas de cada comisión y deben centrar la atención en el objetivo propuesto con la participación del personal docente y administrativo, importante en estas actividades es considerar la participación de los padres de familia y la organización de comisiones, las cuales deberán tener un plan y una agenda para hacer cumplir los horarios correspondidos y el logro de los objetivos.

Importante es manejar la disciplina con la participación del personal docente y administrativo, enfocada en el desarrollo de valores en los estudiantes, seguir lo establecido en las normas de convivencia del centro educativo, y de ser necesario, en algunos casos, hacer partícipes a los padres de familia, a fin de contribuir con la formación de los estudiantes de forma integral y adecuada.

La organización y realización de talleres de actualización en el centro educativo es importante, ya que se considera como una estrategia de formación permanente que tiene como propósito el logro de la visión y misión de la institución y la mejora educativa por medio del personal docente y administrativo.

Conclusiones

La práctica brinda la oportunidad de adquirir conocimientos sobre hechos administrativos en las diferentes instituciones educativas, con la finalidad de fortalecer a los futuros profesionales en vivencias y experiencias que fortalecen su formación académica.

Los procesos administrativos son esenciales y deben realizarse siguiendo los lineamientos establecidos de acuerdo con el marco legal, asimismo, considerar que se manejan informaciones confidenciales por lo que, se debe guardar la discreción y considerar a las personas.

En los procesos de la práctica existen fases que al desarrollarse facilitan conocer la institución y por medio de diversas técnicas e instrumentos se determinan problemas, situaciones y necesidades que, al ser visualizadas en el árbol de problemas, se comprenden y analizan de manera significativa y fundamental para encontrar soluciones.

La aplicación de las técnicas para identificar la problemática de la institución es importante partiendo desde un árbol de objetivo ya que ello, fundamenta encontrar la solución a la problemática y necesidad detectada.

El desarrollo de la propuesta permitió concientizar al personal administrativo y docente, acerca de cuál es su rol como docente y cómo estimularse desde su perseverancia, para poder brindar una educación de calidad y un autocuidado para su persona.

El resultado que se obtiene desde el planteamiento y aplicación de la propuesta evidencian los logros que se obtienen al cambio y mejora del personal de la institución y su estimulación laboral.

Referencias

- Alfonso, M. y. (2017). Estimulación del Aprendizaje en la superación Profesional del docente de Escuelas Pedagógicas.
- Añora, J. (2014). Científico Metodológico.
- Cerero, B. (2012). Desempeño Docente. México S.A. de C.V.
- Esquirol, J. M. (2013). Reproducción de documentos de técnicas.
- García, U. T. (2013). Instrumentos de investigación. México.
- Gutiérrez, M. (2018). Estimulación. Asunción Paraguay.
- Huber, L. (2016). Metodologías Educativas. Revista de Educación.
- Martín, A. (2017). la Estimulación del Aprendizaje. Barcelona : Cátedra.
- Mendoza, I. y. (2018). La autogestión del conocimiento en la superación.
- Mendoza, J. (2015). La estimulación y motivación en el proceso docente. Santiago de Cuba.

Moreno, M. (2014). La estimulación y la didáctica en el proceso de Enseñanza- Aprendizaje.
Revista Iberoamericano.

Pérez, N. (2017). La formación Continua de los docentes.

Pozo, J. (2011). Teorías cognitivas del Aprendizaje . Madrid: Morata.

R. Hernández-Sampieri, C. M. (2020). Metodología de la investigación, las rutas cualitativas cuantitativas y mixtas. Punta Santa Fe.

R. Hernández-Sanpieri, C. M. (2020). Metodología de la investigación. Punta Santa Fe.

Sánchez, J. (2017). El desarrollo Profesional Docente . Madrid.

Sousa, J. (2017). Estimular el Aprendizaje . Rio de Janeiro Revinter.

Velasquez, F. y. (2017). Sistema de Superacion didactico de formacion. Buenos Aires.

Zamora, O. (2016). La superacion y sus relaciones de estimulación.

Anexos

Anexo 1

Ficha informativa del estudiante



Datos personales

Nombre completo del/la estudiante practicante: Gloria Alonzo Gómez

Dirección: San Mateo Ixtatán, Huehuetenango

Números de teléfonos: _____ móvil: 31209048

Dirección electrónica: gloria36a@gmail.com

Datos de la institución educativa en dónde realizó la Práctica Profesional Dirigida

Nombre del centro educativo: Centro Educativo Fe y Alegría Numero 55, San Mateo Apóstol

Nivel: Medio Ciclo: Básico Sector: Privado Modalidad: Bilingüe

Nombre del/la Director/a: Marcos Jacinto Lucas

Dirección: Cantón Yawa, San Mateo Ixtatán, Huehuetenango

Números de teléfonos: 31113900

Dirección electrónica: Ninguna

Grado: 1ero, 2do y 3ero Básico Sección: A Y B Jornada: Vespertina

Fechas de Práctica Profesional Dirigida

Etapa 1: 20 de junio al 31 de julio

Etapa 2: 01 de agosto al 22 de agosto

Etapa 3: 23 de agosto al 25 de noviembre

Nombre de los participantes del proceso:

Por la institución educativa: Marcos Jacinto Lucas

Por la Universidad Panamericana: M.Sc. Rosanio Armando Cano Martinez

Anexo 2

Solicitud de autorización de la Práctica Profesional Dirigida

Forma 1

San Mateo Ixtatán, junio 06 de 2023.

A:
PSE. Marcos Jacinto Lucas
Director del Centro Educativo Fe y Alegría No. 55, San Mateo Apóstol

Estimado Director:


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

Por este medio yo **Gloria Alonzo Gómez** con ID 000073515 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 19 de junio al 31 octubre de 2023 en la institución educativa que usted dirige.

Atentamente,


Gloria Alonzo Gómez
Estudiante Practicante


M.Sc. Rosanio Armando Cano Martínez
Asesor Práctica Profesional Dirigida



Anexo 3

Acta de inicio de inicio de la PPD

misma tiempo la estudiante practicante Wendy Heredia Alonzo Gómez, agradece al personal administrativo y personal docente por su amplia colaboración recibida durante la ejecución de la práctica, por lo que esta fecha se constituye dicha práctica según solicitado. --

TERCERO: Se finalizó la presente a una hora después de su inicio, en el mismo lugar y fecha firmaron para constancia los que en esta intervención, previa lectura y aceptado en contenido.

Wendy Heredia Alonzo Gómez
Estudiante Practicante
Wendy Heredia Alonzo Gómez
Practicante

Marco Jacinto Lucas
Director


43


DIRECCION DE MAESTROS


Acta No. 12-2023. En las instalaciones del Centro Educativo Fe y Alegria número cincuenta y cinco San Mateo Apóstol, municipio de San Mateo Caticán departamento de Huehuetenango, siendo las doce horas del día lunes diecinueve de junio de dos mil veintitrés. Reunidos en la dirección del Centro Educativo Fe y Alegria número cincuenta y cinco, San Mateo Apóstol, los suscritos: Marcos Jacinto Lucas, director del centro educativo personal docente y la profesora Glaua Alonzo Gómez para dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** El director del Centro Educativo Marcos Jacinto Lucas toma la palabra para dar la bienvenida a los presentes e informa el motivo de la reunión, que en esta se presentó la profesora Glaua Alonzo Gómez en la dirección con el propósito de iniciar su práctica según solicitada por la profesora estudiante en la universidad PANAMERICANA DE GUATEMALA en la fecha seis de junio del presente año dos mil veintitrés. **SEGUNDO:** La profesora en mención informa que en esta fecha diecinueve de junio inicia su práctica y termina el treinta y uno de octubre del presente año dos mil veintitrés en este --

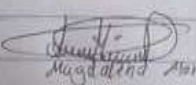
Anexo 4


Acta de inicio de la PPD


 Centro Educativo. La profesora practicante deberá sacar sesenta horas en la parte administrativa del centro educativo. TERCERO: Se procede a dar formalmente la toma de posesión a la profesora Gloria Alonso Gómez para iniciar su practica 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 la referida profesora a facilitar información lo que necesita durante su permanencia en el centro educativo. CUARTO: La profesora practicante Gloria Alonso Gómez manifiesta su conformidad del apoyo dado, comprometiéndose a cumplir las normas y el horario establecido en la solicitud durante la ejecución de la practica en el centro educativo Fe y Alegria número cincuenta y cinco San Mateo Apóstol. QUINTO: Se finaliza la presente a una hora después de su inicio, en el mismo lugar y fecha firmando para constancia los que en ella intervinimos, previa lectura ratificada. - - - - -

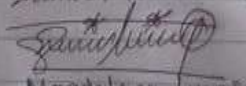

Gloria Alonso Gómez
Profesora Practicante.

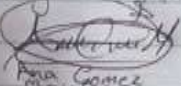

Marco Camilo Mendoza

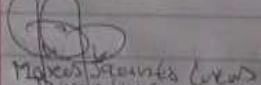

Magdalena Abito Domingo



Nelly Girel


Nicolás López Silvestre


Magdalena Lucas Pablo



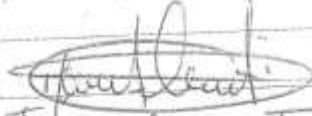

Ana Gómez


Magdalena Lucas
Directora



Anexo 5

Acta de cierre de la PPD

del Currículum Nacional Base (CNB) nivel básico,
b) ley de educación nacional, c) proceso de práctica docente,
d) planificación, e) fichas de observación.
SEGUNDO: El director Jacinto Lucas, agradece al e
diente Juan Alonzo Torres por su buena voluntad
facilitar las informaciones que contiene el portafolio
relacionado a su práctica docente supervisada y
ejecutó en el grado de segundo básico sección "A"
TERCERO: se finaliza la presente a una hora y
pues de su inicio, en el mismo lugar y fecha firmo
los que en ella intervinimos, previo lectura y
entendido.
Director 

Juan Alonzo Torres 
Acta No. 76-2023. En las instalaciones del Centro Educativo Fe y Alegria número cincuenta y cinco, ubicado en el Cantón Yauca en el municipio de San Mateo Lititán, departamento de Huachupán, siendo las diecisiete horas del día viernes seis de octubre dos mil veintitrés. Realizado en la dirección del Centro Educativo Fe y Alegria número



Cincuenta y cinco San Mateo Apóstol, los suscritos director del Centro Educativo, Marcos Jacinto Lucas; personal docentes y la estudiante de la UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA, Gloria Alonzo Gómez, para dejar constancia de lo siguiente: PRIMERO: El director del Centro Educativo Marcos Jacinto, expresa que la estudiante en la Licenciatura en Pedagogía de la Educación y Administración Educativa Gloria Alonzo Gómez, que en esta fecha culmina su práctica que contempla en la solicitud presentada, comprendida en la fecha del diecinueve de junio al treinta y uno de octubre del presente año dos mil veintitrés; para lo cual se cumplió satisfactoriamente, se presentó, habiendo cumplida favorablemente, SEGUNDO: El director y su personal docente agradece a la estudiante de dicha carrera por haber concluido satisfactoriamente la práctica y por los buenos servicios prestadas a este Centro educativo, al mismo tiempo la estudiante practicante Gloria Alonzo Gómez, agradece al personal administrativo y Personal docente por su amplia colaboración cedida durante la ejecución de la práctica, por lo que esta fecha se concluye. TERCERO: Se finaliza la presente a una hora después de su inicio, en el mismo lugar y fecha firmando para constancia los que en ella intervinimos, previa lectura y aceptado su contenido.


Director




Gloria Alonzo Gómez
Discente practicante


Alonzo D.


Materio C. ...





Anexo 6

Asistencia de la PPD en el Centro Educativo del mes de junio de 2023

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: Gloria Alonzo Gómez
 Dependencia de aplicación: Centro Educativo Fe y Alegria No. 55, San Mateo Apóstol
 Dirección: San Mateo Ixtatán, Huehuetenango
 Jornada y horario de ejecución de la práctica: de lunes a viernes de 14:00 a 17:00 horas
 Mes y año al que corresponde la ejecución de la práctica: junio 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	2				
5	6	7	8	10				
12	13	14	15	16				
19	20	21	22	23	5	0	15	
26	27	28	29	30				
<small>Del 26 de junio al 01 de julio. Feriado de medio año, según calendario escolar 2023 MENEK'</small>	<small>Del 26 de junio al 01 de julio. Feriado de medio año, según calendario escolar 2023 MENEK'</small>	<small>Del 26 de junio al 01 de julio. Feriado de medio año, según calendario escolar 2023 MENEK'</small>	<small>Del 26 de junio al 01 de julio. Feriado de medio año, según calendario escolar 2023 MENEK'</small>	<small>Del 26 de junio al 01 de julio. Feriado de medio año, según calendario escolar 2023 MENEK'</small>				

Si hubiese inasistencias del practicante, describir las razones:

15

Anexo 7

Asistencia de la PPD en el Centro Educativo del mes de julio de 2023

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: Gloria Alonzo Gómez
 Dependencia de aplicación: Centro Educativo Fe y Alegría No. 55, San Mateo Apóstol
 Dirección: San Mateo Ixtatán, Huehuetenango
 Jornada y horario de ejecución de la práctica: de lunes a viernes de 14:00 a 17:00 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 <small>Del 26 de junio al 01 de julio. Bases de medio año, según calendario escolar 2022-2023.</small>	4 	5 	6 	7 	4		12	
10 	11 	12 	13 	14 	5	0	15	
17 	18 	19 	20 	21 	5	0	15	
24 	25 	26 	27 	28 	5	0	15	
31 					1	0	3	

Si hubiese inasistencias del practicante, describir las razones:

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: Gloria Alonzo Gómez
 Dependencia de aplicación: Centro Educativo Fe y Alegría No. 55, San Mateo Apóstol
 Dirección: San Mateo Ixtatán, Huehuetenango
 Jornada y horario de ejecución de la práctica: de lunes a viernes de 14:00 a 17:00 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	2	3	4	5	0	15	
7	8	9	10	11	5	0	15	
14	15	16	17	18	5	0	15	
21	22	23	24	25	5	0	15	
28	29	30	31		4	0	12	

Si hubiese inasistencias del practicante, describir las razones:

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**


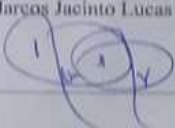

Nombre del Practicante: Gloria Alonzo Gómez
 Dependencia de aplicación: Centro Educativo Fe y Alegría No. 55, San Mateo Apóstol
 Dirección: San Mateo Ixtatán, Huehuetenango
 Jornada y horario de ejecución de la práctica: de lunes a viernes de 14:00 a 17:00 horas
 Mes y año al que corresponde la ejecución de la práctica: septiembre 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 	1		3	
4 	5 	6 	7 	8 	5	0	15	
11 	12 	13 	14 	15 Día de la Independencia	4		15	
18 	19 	20 	21 	22 	5	0	15	
25 	26 	27 	28 	29 	5	0	15	

Si hubiese inasistencias del practicante, describir las razones:

Anexo 8

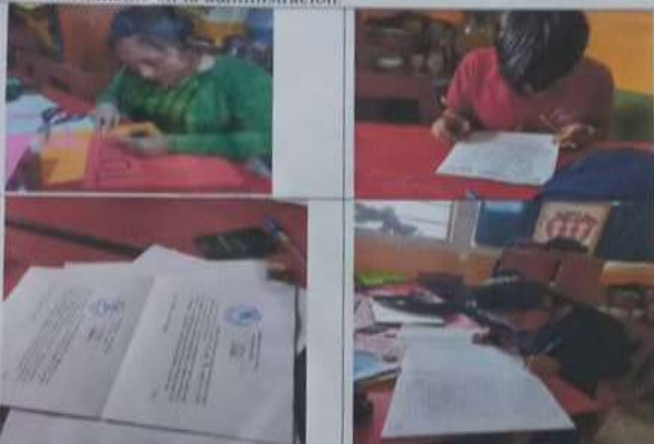
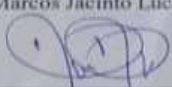

Diario de trabajo semana de la PPD en el Centro Educativo Fe y Alegría Número 55, San Mateo Apóstol

Diario de trabajo semanal		
Mes de agosto		
No.	Indicadores	Descripción
1	Nombre del participante	Gloria Alonzo Gómez
2	Fecha	Del 31 de julio al 04 de agosto de 2023
3	Lugar	Centro Educativo Fe y Alegría No. 55
4	Actividades desempeñadas durante la semana	<ul style="list-style-type: none"> Recepción de Firmas en las planillas para la entrega de alimentación Entrega de recibos para padres de familia por pago de colaboración de la escuela. Redacción de acta por entrega de alimentos Revisión de formulario y planilla por entrega de alimentos. Apoyo para la coordinación por clasificación de alimentos que se entregaran en el municipio de varillas.
5	Atención de situaciones imprevistas y/o conflictos en el área de práctica.	Ninguna, todas las actividades se llevaron a cabo con normalidad.
6	Aprendizajes obtenidos (mínimo 3)	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento desde la socialización con padres de familia. Conocimiento de extender recibos. Fortalecimiento de ordenar y revisar documentos, tales como planillas, actas y facturas.
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: Marcos Jacinto Lucas  

Scanned by TapScanner

Diario de trabajo semanal

Mes de agosto

No.	Indicadores	Descripción
1	Nombre del participante	Gloria Alonzo Gómez
2	Fecha	Del 21 al 25 de agosto de 2023
3	Lugar	Centro Educativo Fe y Alegría No. 55
4	Actividades desempeñadas durante la semana	<ul style="list-style-type: none"> • Redacción de acta para la V entrega de alimentación • Apoyo a docentes a evaluar a estudiantes • Apoyo al director en recortar y entregar cartas de permiso a padres de familia • Elaboración de mural de transparencia.
5	Atención de situaciones imprevistas y/o conflictos en el área de práctica.	El apoyo hacia docentes para evaluar a los estudiantes.
6	Aprendizajes obtenidos <i>(mínimo 3)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • La redacción de actas para el cuidado y mejora de la ortografía. • La elaboración del mural, donde se refleja la cantidad y la opción que se presenta a los padres de familia. • La comunicación y socialización de actividades que se realizan diariamente en la administración.
7	Evidencias <i>(incluir fotografías de respaldo de las actividades desempeñadas durante la semana, según lo descrito en el numeral 4)</i>	
8	Nombre, firma y sello del supervisor o jefe inmediato de práctica.	P.S.E. Marcos Jacinto Lucas  

Anexo 9

Galería de fotografías de la práctica

