

Geber Magdiel González Trigueros

Guía administrativa de fortalecimiento de liderazgo dirigida a directores del distrito 22-06-22 del Municipio de Yupiltepeque, Departamento de Jutiapa

Asesor Lic. Allan Paolo Girón Jiménez



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

Guatemala, noviembre de 2020

Este informe fue presentado por el Autor como trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- previo a obtener el grado de Licenciado en Pedagogía y Administración educativa.

INDICE

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo I: Diagnóstico	1
1.1 Contexto	1
1.1.1 Ubicación geográfica	1
1.1.2 Composición social	4
1.1.3 Desarrollo histórico	7
1.1.4 Situación económica	9
1.1.5 Vida política	13
1.1.6 Concepción filosófica	14
1.1.7 Competitividad	15
1.2 Institucional	16
1.2.1 Identidad Institucional	16
1.2.2 Desarrollo histórico	18
1.2.3 Los usuarios	20
1.2.4 Infraestructura	20
1.2.5 Proyección social	21
1.2.6 Finanzas	22
1.2.7 Política laboral	23
1.2.8 Administración	28
1.2.9 Ambiente institucional	30
1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas	31

1.4 Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis-acción	31
1.5 Priorización del problema	34
1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad	34
Capítulo II: Fundamentación teórica	42
2.1 Elementos teóricos	42
Capítulo III: Plan de acción	64
3.1 Título	64
3.2 Problema	64
3.3 Hipótesis-acción	64
3.4 Ubicación	64
3.5 Unidad ejecutora	64
3.6 Justificación	65
3.7 Descripción de la intervención	65
3.8 Objetivos	65
3.9 Metas	65
3.10 Beneficiarios	65
3.11 Actividades	66
3.12 Cronograma	66
3.13 Técnicas metodológicas	67
3.14 Recursos	67
3.15 Presupuesto	68
3.16 Responsables	68
3.17 Evaluación	68
Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención	69
4.1 Descripción de actividades realizadas	69

4.2 Productos y logros	70
4.3 Sistematización	103
4.3.1 Acciones	104
4.3.2 Resultados	104
4.3.3 Implicaciones	104
4.3.4 Lecciones Aprendidas	104
Capítulo V: El voluntariado	105
5.1 Plan de la acción realizada	105
5.2 Sistematización	116
5.3 Evidencias	118
Capítulo VI: Evaluación del proceso	134
6.1 Evaluación del diagnóstico	134
6.2 Evaluación de la fundamentación teórica	134
6.3 Evaluación del plan de acción	134
6.4 De la ejecución y sistematización de la intervención	135
6.5 Evaluación del voluntariado	135
6.6 Del informe final	136
Conclusiones	137
Plan de sostenibilidad	138
Bibliografías o fuentes consultadas	142
Apéndices	144
Anexos	152

Índice de Tablas

Tabla 1 Cronograma	66
Tabla 2 Presupuesto de ejecución	68
Tabla 3 Lista de recaudación de fondos	115
Tabla 4 Total de dinero gestionado	115
Tabla 5 Listado de Epesistas	130
Tabla 6 Cronograma	147
Tabla 7 Solicitud Alcalde Municipal	153
Tabla 8 Solicitud Autorización de EPS	154
Tabla 9 Acta 23-2019	155
Tabla 10 Acta 23-2019	156
Tabla 11 Dictamen Voluntariado	157

Índice de Cuadros

Cuadro 1	Problematización de las carencias y enunciados	31
Cuadro 2	Viabilidad y factibilidad	34
Cuadro 3	Estudio técnico	36
Cuadro 4	Estudio de mercado	37
Cuadro 5	Estudio económico	39
Cuadro 6	Estudio Financiero	40
Cuadro 7	Carencia, problema, hipótesis acción	41
Cuadro 8	Actividades de EPS	70
Cuadro 9	Productos y logros	70
Cuadro 10	Metas	107
Cuadro 11	Cronograma de actividades	109
Cuadro 12	Evaluación	111
Cuadro 13	Fuentes de financiamiento	115

Resumen

Como fase final de la carrera de licenciatura en pedagogía y administración educativa se realizó el ejercicio profesional supervisado (EPS) dividido en cinco capítulos diagnósticos según Jean Piaget sin duda alguna constituye en el principal elemento para la de una investigación, pues sin él sería imposible llevar un buen término y con resultados positivos de una investigación es una fase o momento impredecible en un proyecto. Utiliza los resultados de la investigación relacionado con la mejora de alguna situación aplicada de cara a la acción tiene conocimientos para producir cambios planeados, para resolver problemas. Por lo tanto cabe mencionar que un diagnóstico el cual es asociado en una primera instancia en el campo de investigación nos permite tener acercamiento con la realidad educativa.

Con los factores que inciden en el Marco teórico, plan de acción, ejecución, voluntariado. Se realizaron los capítulos antes mencionados y obtención de carencias mediante el diagnóstico el objetivo darle solución al problema seleccionado mediante la hipótesis acción posteriormente se redactó la guía fortalecimiento del liderazgo dirigida a directores del municipio de Yupiltepeque, Jutiapa. Con las respectivas correcciones y visto bueno del asesor y CTA luego se elaboró el plan de acción donde se describieron las actividades a realizar ¿previo a ejecutar dicho proyecto, se redactó la solicitud para la gestión de las instalaciones del salón municipal dando respuesta positiva el señor alcalde, posteriormente se hizo la cordial invitación a los directores por medio del CTA Lic. Carlos Roberto Contreras Chinchilla a participar en el taller de capacitación con una duración de diez horas abordando el tema el liderazgo entre los principales actores en la intervención del proyecto el coordinador técnico administrativo, capacitador, epesista obteniendo como resultado la socialización y entrega de guía a los presentes agradeciendo a los docentes por su participación en el taller de capacitación y entrega de guía de fortalecimiento de liderazgo dirigida a directores del municipio de Yupiltepeque, Departamento de Jutiapa.

Palabras claves: investigación, participación, socialización, gestión, capacitación.

Introducción

El ejercicio profesional supervisado (EPS) es un proceso final previo a optar al grado de licenciado en pedagogía y administración educativa, con el objetivo de participar y contribuir en la solución de los problemas educativos. El informe final está estructurado en cinco capítulos que visualizan todo lo efectuado durante el proceso con el único fin de llegar a la solución del problema priorizado.

El capítulo I, diagnóstico es fundamental en proceso de investigación permite evidenciar como se encuentra el entorno del área a investigar hace referencia a lo contextual del municipio de Yupiltepeque e institucional de la coordinación técnica administrativa distrito 22-06-22, en la cual se describe la ubicación el aspecto social, económico, Político, Filosófico, permitió detectar carencias y darle solución mediante un proyecto viable y factible donde se elaboró una guía de “fortalecimiento de liderazgo dirigida a directores del municipio de Yupiltepeque, departamento de Jutiapa con autorización y visto bueno del asesor y CTA.

El capítulo II trata de la fundamentación teórica o marco teórico en donde se investiga el tema seleccionado mediante la carencia detectada en el diagnóstico son elementos teóricos que ayudan a la ejecución del proyecto.

El capítulo III plan de acción es la descripción de las actividades así como los productos y resultados obtenidos aparece insertada la “guía de fortalecimiento del liderazgo” dirigida a directores.

El capítulo IV ejecución describe las acciones realizadas en la ejecución del proyecto producto, actividades, resultados, logros evidencias, sistematización de experiencias obtenidas.

El capítulo V voluntariado descripción de la acción se trata del aporte como estudiante humanista y en beneficio de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa a contribuir con esta casa de estudios en el techado del salón de usos múltiples y habilitación del pozo.

Capítulo I

Diagnóstico

Coordinación Técnica Administrativa de Yupiltepeque Distrito 22-06-22

1.1 Contexto

1.1.1 Ubicación geográfica

Según el Plan de desarrollo municipal 22-06-23 (PDM) El municipio de Yupiltepeque, se encuentra localizado al sur-este del departamento de Jutiapa, situado en la latitud $14^{\circ}19'58''$; longitud $89^{\circ}42'34''$ a una altura de 1,439 metros sobre el nivel del mar. Tiene una extensión territorial de 36 kms², a una distancia de la cabecera departamental de 23 kilómetros y a 145 kilómetros de la ciudad capital, Yupiltepeque colinda al norte con Jutiapa; al este con Asunción Mita y Atescatempa; al sur con Jerez; al oeste con Zapotitlán y El Adelanto, todos municipios del departamento de Jutiapa. Yupiltepeque está ubicado sobre la ruta 23, de la cabecera departamental de Jutiapa, cuenta con 22 Kilómetros totalmente asfaltados. De Yupiltepeque a Jerez hay 17 kilómetros, 9 hacia el Adelanto y Zapotitlán, y 15 a Atescatempa, ruta que conduce a San Cristóbal Frontera. El territorio del municipio de Yupiltepeque, está integrado por 17 lugares poblados que incluyen la cabecera municipal, 11 aldeas y 5 caseríos. (SEGEPLAN 2016)

Población

Según el Instituto Nacional de Estadística 2016 El territorio del municipio de Yupiltepeque, está integrado por 17 lugares poblados que incluyen la cabecera municipal, 11 aldeas y 5 caseríos; según el Instituto Nacional de Estadística INE, en el XI Censo de Población y VI de Habitación, cuenta con una población total de 14,933 habitantes (INE, 2010). La distribución de la población por sexo, muestra que para ese mismo periodo el 45.8% de la población pertenece al sexo masculino y el restante 54.2% al sexo

femenino. En el área urbana reside 21.32% de la población, mientras que en el área rural, el 78.68%, como se puede observar en la gráfica 2. Esta situación tiene fuerte incidencia en la prestación de los servicios públicos en el ámbito municipal.

Según el INE 2016 la población asciende a 14,933 habitantes. La pirámide poblacional del municipio, presenta la característica de una base ancha y una cúspide pequeña, propias. El territorio del Municipio de Yupiltepeque, está integrada por 16 lugares poblados que incluyen la cabecera municipal, 11 aldeas y 5 caseríos; según el INE, en el XI Censo de Población y VI de Habitación, cuenta con una población total de 14,562 habitantes, de los cuales el 48.31% son hombres y el 51.69% mujeres, residiendo el 21.32% en el área urbana y el 78.68% en el área rural. La densidad poblacional del municipio es de 404 habitantes por km².

Clima y precipitación pluvial

El municipio está ubicado a una altura máxima sobre el nivel del mar de 1,439 metros, se localiza en zona de bosque tropical seco. Su temperatura oscila entre los 18 y 30 grados centígrados, con una precipitación pluvial media anual de 1,220 mm en un lapso de 5 a 6 meses y con vientos de 16 Km/ h promedio En el lapso de enero a julio se producen vientos de ocho kilómetros por hora promedio, en los meses de enero y febrero se presentan vientos de mayor velocidad hasta 13.6 kilómetros por hora. . (PDM 2016)

Uso actual del suelo

La clasificación de sus suelos es la denominada Mongoy, la cual se define como suelos con declive dominante de 25 a 40 %, con drenajes de suelo regular moderadamente alto con capacidad de abastecimiento de humedad y una capa que limita la penetración de las raíces de 75- 90 cms. El 75%

de los suelos son de topografía quebrada y 25% plano. La textura es 60% franco arcilloso y 40% franca. El 20.9% del suelo en el municipio es de vocación forestal. En el Municipio actualmente están siendo utilizadas, el 90.1% para la agricultura, 8.3% está constituido en matorrales y 1.5% bosque secundario o arbustos.

Esto implica que el uso actual que se le da al suelo en el municipio de Yupiltepeque no está vinculado con la vocación y potencial del mismo, por lo que la capacidad forestal productiva del municipio se ha visto relegada o en el peor de los casos ausente. (PDM 2016)

Según la clasificación de la potencialidad del uso del suelo en el municipio de Yupiltepeque es la siguiente: Clase VII, 51.6%, Clase VI, 21.1%, Clase IV, 14.8% y Clase III, 14.4%. De acuerdo a la cuantificación de los suelos según su clase agrologica, se puede deducir, que la mayor parte de su área debe ser dedicada al uso exclusivo de bosques protectores o áreas silvestres, elemento que requiere de medidas institucionales en las diferentes dimensiones, a fin de que el suelo sea usado según su vocación, brindando otras fuentes de inversión y empleo a la población que vive en el municipio. (PDM 2016)

En el Municipio de Yupiltepeque no se localiza en su jurisdicción geográfica recursos hidrográficos de importancia, solo cuenta con 28 quebradas y 7 ríos y 7 riachuelos. Debido a la topografía irregular del municipio, se tiene un marcado descenso de aproximadamente 300 metros situación que favorece la captación de agua de diversos nacimientos que se originan en sus montañas y cerros. El agua obtenida de los nacimientos es utilizada para el consumo humano en varias de las aldeas del municipio. Según Simons la clasificación de los suelos en el municipio es franco arcillosos, de tipo pedregoso e inclinado, solamente aptos para pastos y bosques. Aunque el área es demasiado seca para producción de granos básicos, el 95% de la población se dedican a la agricultura. (PDM 2016)

1.1.2 Composición social

El idioma predominante es el español. De acuerdo a la información suministrada por el INE, el 21% de la población está catalogada como indígena de descendencia Xinka. Sin embargo no hay evidencia del uso del idioma, traje o costumbres indígenas. La fiesta titular la celebra del 15 al 20 de octubre, en honor al patrón San Lucas. Los pobladores de originarios de Yupiltepeque pertenecen al pueblo Xinka con el tiempo se fue perdiendo esta identidad al extremo según el último censo de población el 86.67% es ladina los descendientes que se denominaban xinkas, actualmente no conservan ningún rasgo de sus tradiciones ancestrales. El proceso de ladinización, ha sido progresivo implicando una pérdida de su cultura, asumiendo todas las características ladinas, tanto en términos de su idioma, vestimenta y costumbres. (PDM 2016).

A continuación se detallan algunas tradiciones del Municipio:

Forma de encarar la muerte Se manifiesta en la solidaridad de los habitantes con la familia doliente, en este pueblo al fallecer un vecino, si profesa la religión católica, una forma de avisar es dar o sonar tres campanadas si es hombre y si es mujer se suenan cuatro veces, al escuchar los repiques de campanas conocidos con el nombre de dobles, las demás personas preguntan quién murió y de inmediato van a dar el pésame con la característica singular de llevar víveres a los dolientes, flores o dinero, en relación con este último lo hacen en cantidades mínimas, con lo que la situación económica le permite, lo que se valora es el gesto que se tiene. Es una práctica cultural única en el oriente de Guatemala.

El Tope Es una práctica cultural que en un mínimo porcentaje se mantiene y que se realiza cuando un hombre pretende conquistar a una señorita como su novia, la forma de conquistarla consiste en controlar cuál es el recorrido que ella realiza, después que conoce los lugares que ella frecuenta, se prepara cuando a lo lejos le ve venir, sale a obstruirle el camino y no la deja

pasar hasta que ella lo escuche, por lo que se le llama tope. Si ella no se detiene, ni platica, significa que no lo acepta, caso contrario platica con él, por lo regular el pretendiente se hace acompañar de un amigo que le sirve para vigilar que los padres de la señorita no los vean.

Semana Santa Para evitar realizar actividades mayores durante esos días las mujeres elaboran los famosos “tamales de viaje” que se hacen del maíz, el cual se pone a coser con ceniza, ésta hace que desprenda la fécula y la cáscara, el maíz sin lavar genera malos olores, después de lavado el maíz se muele, a continuación se forman como una especie de barrilitos envueltos en tusas de maíz, se les echa un poco de sal, luego de cocinados se parten en rodajas y se sirven en lugar de las tortillas y hacen varias porciones para ser consumidos durante los días más importantes de la Semana Santa, considerados días de guardar.

Los Canshules Se realizan para el día de los Santos, son una especie de tamales que para esta fecha se llaman canshules. Son elaborados por las mujeres durante las horas del día y por la noche grupos de personas mayores acompañados de guitarra pasan por las diferentes viviendas, en cada una se entonan determinadas canciones populares y después el dueño o dueña de la casa les entrega uno o más canshules que reúnen y los consumen al final entre todos.

Fallecimiento Se acostumbra buscar una madrina que guía el entierro hacia el cementerio, ella lleva una candela encendida y flores y durante el rezo de la novena no empiezan el rosario mientras ella no llegue. Además el día que se finalizan los nueve días del fallecido es ella la encargada de invitar a los visitantes a almorzar. Al día siguiente es la encargada de desmontar el altar, se recogen las flores y se las llevan a la tumba. Se tiene la creencia que cuando se retira el ataúd de la casa, el féretro debe salir con los pies hacia adelante, si lo hacen al contrario existe la posibilidad de que otros familiares mueran. En el cementerio colocan el ataúd de forma que el

cadáver lleve la cabeza en dirección al poniente, en espera de la resurrección.

Salud

Según el área de salud de Jutiapa (ADASJ) Los servicios de salud en el municipio de Yupiltepeque son prestados por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social a través de los centros y puestos esta Institución cubre los servicios básicos de salud de la población y con apoyo de la municipalidad con la contratación de auxiliares de enfermería y personal de vectores, inspector de saneamiento ambiental, técnico en laboratorio clínico, técnico en salud rural y personal operativo para lo cual cuentan la siguiente Infraestructura se cuenta con dos edificios un Puesto de Salud y un Centro de Salud e indicadores total de nacimientos 496 en lo que corresponde a tasa de natalidad con 37.92.Total Defunciones 82, porcentaje de mortalidad de 0.63%.

Referencia:

1 NV = Nacidos Vivos

El municipio de yupiltepeque cuenta con un Centro de Atención Permanente (CAP) con el fin de brindar mejor atención a la población en servicios atención primaria en salud priorizando las emergencias y atendiendo maternidad y traslados de pacientes al hospital nacional de Jutiapa según lo ameriten, esto beneficia a la población del municipio principalmente a la de escasos recursos que no pueden sufragar los gastos en un entidad privada el horario de atención del CAP es de 16:00 horas a 8:00 am con excepción los fines de semana atendiendo las 24 horas con turnos rotativos el personal de atención consta de la siguiente manera un médico, dos auxiliares de enfermería un piloto y personal operativo, esto fue creado debido a la gran demanda que presenta la población de dicho municipio antes mencionado.

Fuente: Área de Salud de Jutiapa.

Educación

Según los datos del anuario estadístico del MINEDUC, el total de alumnos inscritos en todos los niveles es de 4,190, distribuidos así: 10.60% en preprimaria, 70.43% en primaria, 16.30% en básico y 2.67% en diversificado. Se dispone de 149 docentes y 37 establecimientos educativos funcionando en jornadas matutina, vespertina. En Yupiltepeque se tiene una tasa de inasistencia de 15.47%, y una tasa de analfabetismo de 35.52%. Según Indicadores de Educación por Nivel de escolaridad del Municipio de Yupiltepeque, en el nivel pre-primario se cuenta con una tasa de cobertura 54.55% en el nivel primario se cuenta con una tasa de cobertura de 108.40% y tasa de aprobación con un 86.53% y tasa de reprobación con un 13.47% en el nivel de educación básica se cuenta con tasa de cobertura de 41.17% y de aprobación de 45.28% y tasa de reprobación con una reprobación de 54.72% en el nivel diversificado la tasa de cobertura es de 7.38%.

Fuente MINEDUC

1.1.3 Desarrollo histórico

Tal como lo señalan varios documentos consultados, su nombre se deriva del dialecto Pipil - Xinka cuyo significado es "Yupil" que significa pueblo de flores y "Tepeq" cerro de la deidad en honor al Rey Tepoc que era el que habitaba en la cima del cerro de los Pipiles, que actualmente es donde se asienta la aldea Pueblo Viejo".¹

Al investigar la historia de los Xincas se encuentra que los estudios sobre éstos son limitados. La lengua nativa se parecía más al quéchua incaico que a las lenguas mayas como el quiché o el cakchiquel. Se ha dado por llamárseles "los vascos de América", en alusión al pueblo español de origen desconocido. (PDM 2016)

El municipio quedó unido al circuito de Mita en el Departamento de Chiquimula por Decreto el 27 de agosto de 1,836 al distribuirse los pueblos de Guatemala para la administración de Justicia. Posteriormente, a través del decreto de gobierno con fecha 23 de febrero 1,846 el Departamento de mita se dividió en tres distritos para su administración, quedando Yupiltepeque dentro de la Jurisdicción de Jutiapa. El 9 de Octubre de 1,850 fueron suprimidos los distritos mencionados supra. El Departamento de Jutiapa fue creado por medio de un Decreto Gubernativo el 18 de mayo donde se incluyó a Yupiltepeque. (PDM 2016)

El municipio de Yupiltepeque se encuentra localizado al sur – este del departamento de Jutiapa, situado en la latitud 14°19' 58"; longitud 89°42' 34" a una altura de 1,439 metros sobre el nivel del mar. Tiene una extensión territorial de 36 km², a una distancia de la cabecera departamental de 23 kilómetros y a 145 kilómetros de la ciudad capital. Colinda al norte con Jutiapa; al este con Asunción mita y Atescatempa; al sur con Jerez al oeste con Zapotitlán y el Adelanto, está ubicado en la ruta 23 de la cabecera departamental de Jutiapa con 22 kilómetros totalmente asfaltados. De Yupiltepeque a Jerez hay 17 kilómetros, 9 hacia el Adelanto y Zapotitlán y 15 hacia Atescatempa ruta que conduce a San Cristóbal Frontera. (PDM 2016)

Otro aspecto histórico relacionado con Yupiltepeque. Lo constituye la Guerra fratricida que tuvo lugar entre El Salvador y Guatemala. Siendo su lugar en el territorio municipal. En el sitio conocido con el nombre de “Los Entrecijos” murió el Presidente de la República de El Salvador. General Tomas Regalado, el 11 de Julio de 1,906 dando fin a dicho conflicto. Etimológicamente el nombre de Yupiltepeque se deriva de las voces mexicanas: YOPI dios TOCTOC de los pipiles y TEPERL= Cerro montaña: de lo que se deduce la montaña del Cerro del dios TOCTOC.

Fuente: Plan de Desarrollo Municipal.

1.1.4 Situación económica

Esto significa que las principales actividades económicas en el municipio de Yupiltepeque son la producción agrícola, pecuaria, la pequeña y la mediana empresa. El municipio cuenta con una superficie cosechada de 3,554 mz. de maíz y 3,348 mz. De frijol. En la producción pecuaria con un total de 266 fincas de ganado, con 1,568 cabezas de ganado bovino y una producción de 58 litros de leche; también con 7 fincas de ganado porcino, con 159 cabezas de ganado porcino y con 39 fincas de aves con 2,013 aves; asimismo en 1,699 viviendas cuentan con animales de traspatio, con un total de 25,925 aves. (PDM 2016) pag. 20

Según el INE, la Población Económicamente Activa (PEA) del Municipio de Yupiltepeque es de 3,744 personas de las cuales el 86.70% es de sexo masculino y el 13.30% de sexo femenino INE, en el territorio del Municipio, existe un 80.72% de pobreza general y un 31.05% de pobreza extrema, siendo considerable el porcentaje de pobreza en el territorio.

Actividades económicas del municipio

Agrícola: Los productos principales son granos básicos, destacándose la producción de maíz, el frijol y el sorgo; mientras que el cultivo del café, arroz y otros granos se siembra en menor escala. Existen otros tipos de cultivos como: caña de azúcar, hortalizas y frutales, los cuales no generan ingresos representativos para la economía del municipio. La producción agrícola se destina en parte para el consumo local y el resto para venta en la cabecera departamental. Uno de los problemas más significativos que enfrentan los productores, es la existencia de una fuerte demanda de los intermediarios, al extremo que el 89% de la producción local, se comercializa con los intermediarios en las propias aldeas, un 11% vende a intermediarios de la cabecera municipal o departamental. Esta situación requiere el desarrollo de canales de comercialización propios de los productores municipales, a fin de obtener precios más favorables que incidan en el mejoramiento de

las condiciones de vida y el bienestar de la población. En el municipio se dan diferentes clases de cultivos, tales como el frijol, maíz, maicillo, tomate, chile, cebolla, café, jocote, mango, chile, y caña de azúcar. (PDM 2016)

Según el PDM 2016 La producción agrícola se destina en parte para el consumo local y el resto para venta en la cabecera departamental. Uno de los problemas más significativos que enfrentan los productores, es la existencia de una fuerte demanda de los intermediarios, al extremo que el 89% de la producción local, se comercializa con los intermediarios en las propias aldeas, un 11% vende a intermediarios de la cabecera municipal o departamental. Esta situación requiere el desarrollo de canales de comercialización propios de los productores municipales, a fin de obtener precios más favorables que incidan en el mejoramiento de las condiciones de vida y el bienestar de la población. En el municipio se dan diferentes clases de cultivos, tales como el frijol, maíz, maicillo, tomate, chile, cebolla, café, jocote, mango, chile, y caña de azúcar.

La producción pecuaria principal es ganado vacuno, el 40% lechero y sus derivados son consumidos a nivel local, tales como: leche, queso, crema, requesón etc., y un 60% para carne y uso doméstico. También puede observarse que el municipio cuenta con producción de ganado porcino y caprino. La producción lechera mensual es de 450 botellas por animal, y el tiempo de producción por animal, se mantiene normalmente durante 8 meses, total de botellas en 8 meses 3,600 cada botella tiene un valor de Q 3.00, total del valor de la producción de leche por animal: Q10,800.00 por familia. (PDM 2016)

Producción

Esto significa que El Municipio cuenta con dos áreas forestales, una en Pinal I y la otra en el Pinal II, que son explotadas por la comunidad de la cual se extrae madera para construcción de viviendas u otra clase de infraestructura local. Las especies más frecuentes son sauce, conacaste, ceibo, madre

cacao, palo jiote y cedro, En el municipio no se desarrollan actividades industriales Fabricación de algunos adornos, como: llaveros, ceniceros, estos de los subproductos de la madera; aparejos, redes, hamacas, lazos, etc. que da empleo a algunas personas. En cuanto al volumen de la producción de aparejos, es mínima debido a la falta de tecnología, sin embargo, se producen 90 aparejos mensuales, a un precio de Q. 175.00 c/u, Yupiltepeque representa uno de los municipios de Jutiapa que produce la mejor calidad de aparejos, tanto en los materiales como en la fabricación. (PDM 2016) pag.22.

Motores económicos actuales

En el municipio se identificaron como motores económicos a la producción agrícola como lo es el maíz y café. La producción de maíz se considera un motor económico porque ocupa un área cultivada de 899 hectáreas, siendo su principal producción en grano; actualmente un aproximado de 899 familias se dedican a esta actividad la cual es mayormente para el autoconsumo, sin embargo una gran parte de la producción sale del municipio más o menos 30,000 quintales de maíz, lo que genera empleo e ingresos para las familias. En La producción de café se considera como un motor económico porque más de 150 familias se dedican a esta actividad. Actualmente se cuenta con un área cultivada de 76 hectáreas. La producción que genera este producto al mes es de 4,000 quintales en uva, de los cuales un 90% sale del municipio generando ingresos a las familias, el resto del producto se utiliza para el consumo diario. (PDM 2016)

Producción de Frijol es significativa en el municipio, actualmente se cuenta con un área cultivada de 899 hectáreas, dedicándose a esta actividad un promedio de 899 familias. La producción que genera este producto al año es de 16,000 quintales en grano, de los cuales un 40% sale del municipio generando ingresos a las familias, el resto del producto se utiliza para el

consumo diario. Actualmente en estos motores la producción y comercialización se realiza individualmente, sin embargo los productores están interesados en organizarse y poder establecer una cadena de valor. (PDM 2016)

Descripción y caracterización de cadenas productivas

Con la participación y asistencia de actores claves del municipio, se establecieron las siguientes descripciones y caracterizaciones de las cadenas productivas de los

motores económicos actuales, siendo las siguientes: Los recursos con los que principalmente cuenta el municipio son Infraestructura, Recursos Humano, Gestión Empresarial y Recursos Naturales, a continuación se describe cada uno de ellos:

Infraestructura: La red vial existente para el municipio se encuentra en buenas condiciones, con acceso a todas las comunidades y municipios colindantes, así como al país de El Salvador, de tal manera que la conectividad vial con otros municipios permite competitividad comercial que facilita la comercialización de los productos que forman parte de los motores económicos del municipio; los servicios públicos son aceptables para la actividad que el municipio presenta. El uso del internet se ha ampliado a través de los móviles de las diferentes empresas telefónicas lo que hace accesible la comunicación. (PDM 2016)

Recurso: Para todas las cadenas productivas que se describen anteriormente, se cuenta con el recurso humano suficiente, sin embargo es necesaria la capacitación y asistencia técnica para que este recurso humano sea calificado. La población en edad de trabajar (14 a 60 años). En el municipio de Yupiltepeque se ha incrementado la tasa de matriculación

en el nivel básico, diversificado y universitario, ello permite que exista mano de obra joven para insertarse en el ámbito laboral. (PDM 2016)

1.1.5 Vida política

Organigrama de la Municipalidad de Yupiltepeque

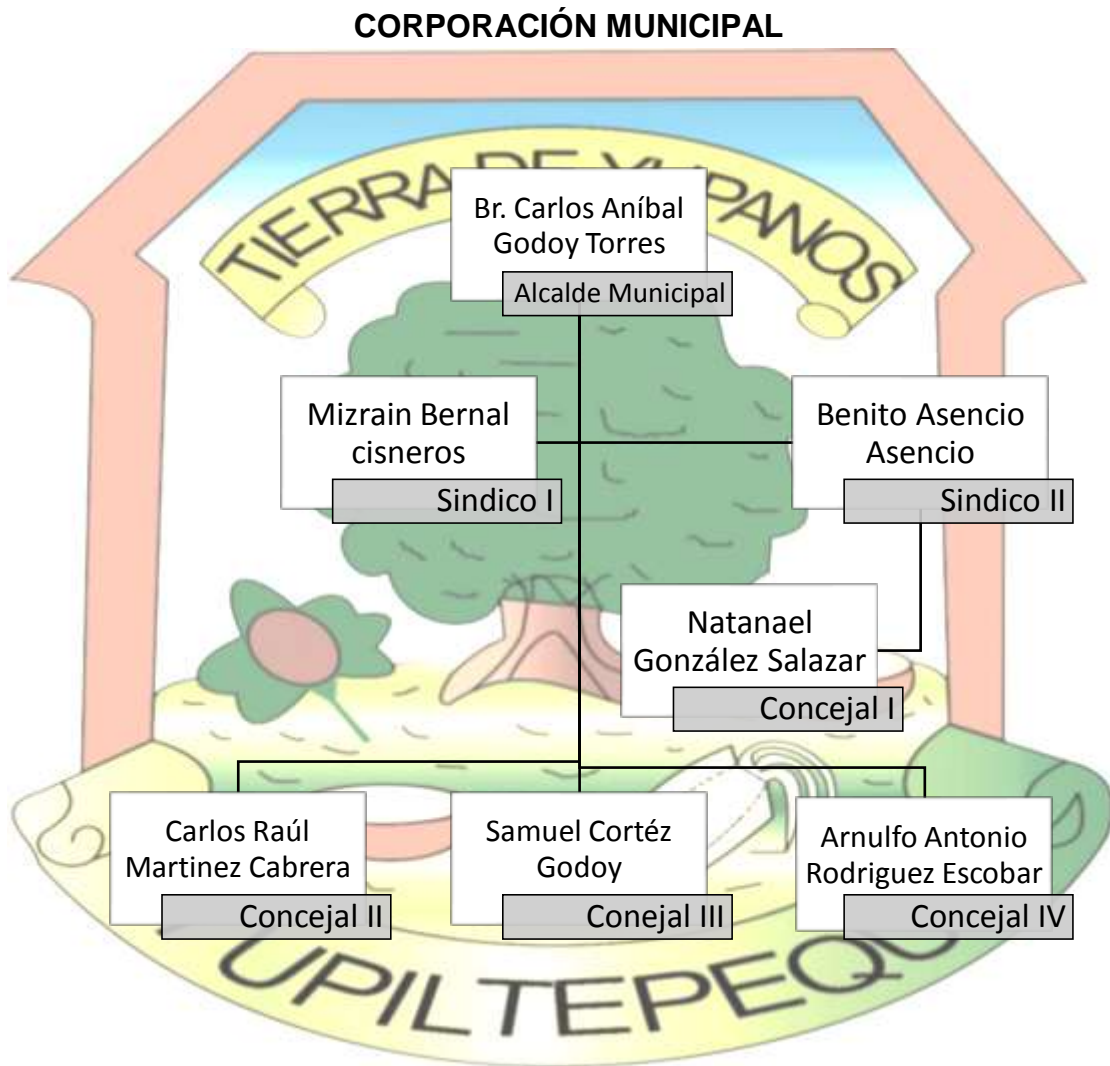


Ilustración 1 Organigrama Municipalidad

Fuente PDM 22-06 Yupiltepeque

Según el Plan de Desarrollo Municipal 22-06, El municipio funcionan diferentes Instituciones del gobierno central que son responsables de apoyar el desarrollo económico social cultural, ambiental político Institucional, aunque en su mayoría no tienen presencia directa con una oficina en el municipio, sino que, la atienden desde las oficinas centrales que se encuentran en la cabecera departamental de Jutiapa. Las únicas que tienen presencia directa son: el Área de Salud que se atiende en el centro de salud, el Ministerio de Educación que tiene un supervisor de educación, Ministerio de Gobernación con una subestación de la Policía Nacional Civil.

Existen organizaciones de la Sociedad Civil, que se involucran en el proceso integral, específicamente dentro del sector agropecuario, industrial, educativo, social y de servicio público. Se cuenta con una Dirección Municipal de Planificación bien integrada y una oficina de la Mujer, quienes apoyan a la corporación en la ejecución de todos los programas y proyectos de desarrollo integral Actualmente se cuenta con 17 COCOCES y el COMUDE que está integrado por los 17 presidentes de los COCODES, los Jefes de Instituciones presentes en el municipio y la sociedad civil organizada. (PDM 2016)

1.1.6 Concepción filosófica

Religión y espiritualidad

Según el catolicismo, Lucas es el autor del tercer Evangelio y de los Hechos de los Apóstoles, libro en el que se narran los orígenes de la Iglesia, este santo se destaca como evangelista y como historiador. Otra característica de San Lucas es que nunca conoció a Jesús durante su vida en la tierra, sin embargo eso no le impidió ser guiado por el Espíritu Santo para escribir. Su Evangelio muestra una atención especial hacia los pobres, se le considera

patrono de artistas y encuadernadores. Las religiones que prevalecen en el municipio son Católica 60% Cristiana Evangélica 30% y un 10% que no profesan ninguna religión. (PDM 2016)

1.1.7 Competitividad

La municipalidad por la naturaleza de sus funciones son específicas encargada de darles servicios sociales a las comunidades y usuarios es la única institución en el municipio en atender las demandas que la población requiera como parte de su administración y contribuir al desarrollo de la misma es el único ente encargado de velar por el bienestar y desarrollo de las comunidades de yupiltepeque no tiene competitividad con ninguna institución local en el desarrollo de sus actividades administrativas que lo confiere por ser la única institución

1.2 Institucional

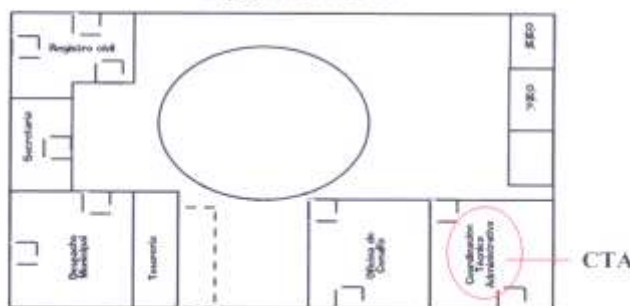
1.2.1 Identidad Institucional

La Coordinación Técnica Administrativa Distrito 22-06-22 se encuentra ubicada en el nivel segundo nivel de la municipalidad de Yupiltepeque

Imagen 2 ubicación la Coordinación Técnica Administrativa
Primer Nivel, Planta Baja



Segundo Nivel



Tomado de la Coordinación Técnica Administrativa

Ilustración 2 Ubicación de la Coordinación Técnica Administrativa

Visión

Que todos los niños y niñas tengan acceso a la educación de calidad, que les permita ser personas con conocimientos, carácter, identidad y valores cívicos; y puedan desenvolverse con éxito en su vida personal y ciudadana.

Misión

Construir un ministerio eficiente y eficaz que satisfaga las necesidades educativas, apoye la construcción de una mejor Guatemala y la coloque a la altura de las demandas del siglo XXI

Fuente: Tomado de la Coordinación Técnica Administrativa.

Organigrama.

Se cuenta con un organigrama de tipo lineal

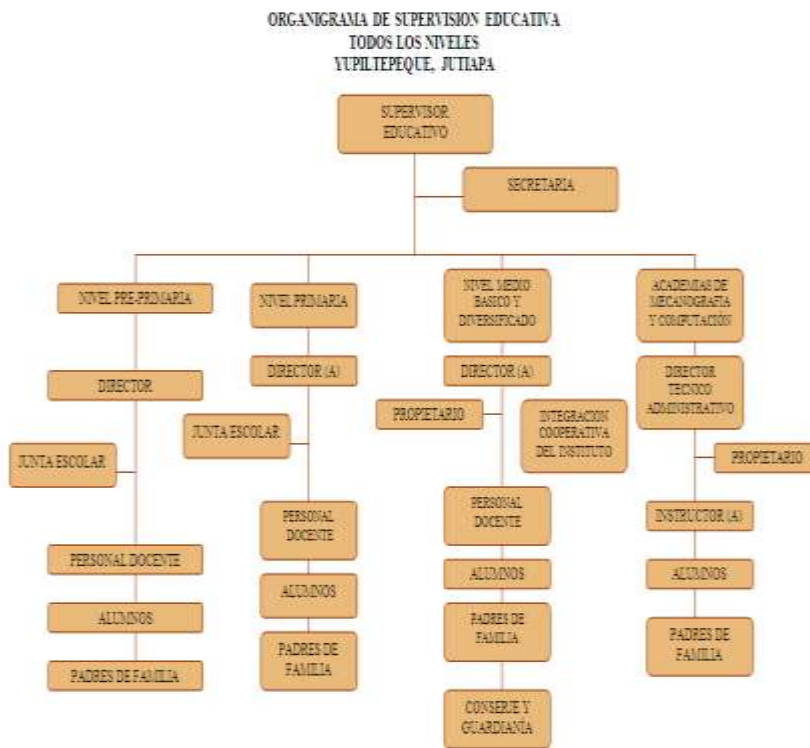


Ilustración 3 Organigrama de la Supervisión Educativa

Fuente: tomado de la Coordinación Técnica Administrativa.

Jornada de atención al público

Las personas que requieren del servicio de la Coordinación Técnica Administrativa son atendidas de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. Respectivamente.

Personal

Personal administrativo presupuestado

El Licenciado Carlos Roberto Contreras Chinchilla, se encuentra presupuestado en el renglón 011 como Director Profesor Titulado en la Escuela Oficial Rural Mixta Barrio Agua, Yupiltepeque Jutiapa.

Personal administrativo por contrato

La PEM Marlen Analy Barillas Escobar, labora como secretaria por contrato municipal en el renglón 029.

1.2.2 Desarrollo histórico

La historia de la Supervisión Educativa da inicio después de la Revolución de 1871, en el gobierno de Miguel García Granados, creándose conjuntamente con el Ministerio de Educación en 1872.

En 1875 aparece la primera ley Orgánica del Instrucción Pública, creándose la Inspección General y se hace a nivel departamental, con un consejo de Instructivo Pública en cada cabecera departamental. A partir de ese momento ha habido leyes y reglamentasen cada uno de los gobiernos de Guatemala donde existe la figura del ahora Supervisor Educativo con funciones similares con las que fue creada esta figura dentro del Ministerio de Educación, el 11 de mayo de 1965 aparece el Reglamento de Supervisión Técnica Escolar. Acuerdo 123 A de la Jefatura de Gobierno de Peralta Azurdia, al analizar este viejo reglamento comprobamos que hay conceptos que yo no están vigentes, pero otros si lo está, lo que crea confusión a las nuevas generaciones que estudian la legislación educativa Guatemalteca.

En el año 1974, el Municipio de Yupiltepeque pertenecía al Distrito 48 siendo su sede, el municipio de Asunción Mita del departamento de Jutiapa. Para entonces la jornada de trabajo era doble (mañana y tarde) En 1976 la

sede de la Supervisión fue en el municipio de Atescatempa que se denominaba USE (Unidad Servicio Educativo) perteneciente al distrito 48 incluyendo los municipios de Atescatempa, Yupiltepeque, Zapotitlán, El Adelanto, Jerez, y Asunción Mita. Siendo su supervisor el profesor Plinio Donald Ramos González. Posteriormente funge como supervisor por dos años el profesor: Mauricio Monroy.

Un 30 de octubre de 1992 se inicia la Supervisión Educativa 94-08 con sede en el municipio de Yupiltepeque del departamento de Jutiapa, siendo Supervisor, el profesor Mario Roberto Blas Rivera. Según acta Numero 46-97 Supervisión Educativa Municipal de Yupiltepeque, funge el profesor Manuel de Jesús Hernández González el 15 de enero de 1997. En el año 2005 la Licenciada Alba Yolanda García de Salguero toma posesión Como Coordinadora Técnica Administrativa. De acuerdo al Acta 034-2006, toma posesión el Licenciado Víctor Manuel Hernández y Hernández como Supervisor Educativo de este municipio y luego según Acta No. 1 del 2008 con fecha 25 de febrero del 2008, toma posesión la profesora de Educación Media, Mara Aleida Quiñónez y Quiñónez originaria de municipio de Zapotitlán como Coordinadora Técnica Administrativa,

Que luego fue sucedida por Licenciado Alfonzo Godoy Najarro según acta 003-2009, de fecha jueves 15 de enero del 2009, luego según Acta 05-2013 de fecha 29 de mayo del 2013 toma posesión el Lic. Jaime William Godoy Quiñónez, así mismo según acta No 15-2014 de fecha 13 de marzo del 2014 toma posesión el Lic. Carlos Roberto Contreras Chinchilla luego el PEM Arturo Cardona Chinchilla toma posesión según acta No 01-2016 de fecha cinco de enero 2016, seguidamente toma posesión el PEM. Inmer Wilfredo Velásquez Domínguez según acta 10-2017 de fecha 02 de mayo del 2017 según acta transcrita en la Dirección Departamental de Educación de Jutiapa, El Lic. Carlos Roberto Contreras Toma Posesión Como

Coordinador Técnico Administrativo quien actualmente es Coordinador Técnico Administrativo Todos los niveles del distrito escolar 22-06-22.

1.2.3 Los usuarios

Afirmativamente los servicios técnico-administrativos son prestados a los directores, docentes, estudiantes padres de familia, e instituciones gubernamentales y no gubernamentales. Con el objetivo de solventar las necesidades y resolver la problemática de la comunidad educativa brindar los servicios y contribuir al desarrollo de la educación en el municipio de Yupiltepeque.

1.2.4 Infraestructura

Tipo de instalaciones

Las instalaciones están construidas con paredes de block repelladas y pintadas debidamente, techo de terraza, piso cerámico, posee una puerta de acceso como también ventanales de vidrio, además un sanitario y un lavamos para quien lo requiera.

Área para reuniones de trabajo

No se cuenta las instalaciones específicas para sostener reuniones generales con el personal docente y administrativo, de los distintos establecimientos educativos; por lo que es necesario utilizar la escuela urbana y el salón municipal, para ese fin.

Área de atención al público

La atención al público se da en la oficina administrativa y los pasillos de esta.

Área de servicio

Para el personal: Se cuenta con un sanitario y área de parqueo.

Para el público: Solo se cuenta con un área de parqueo.

Archivo.

Se cuenta con un archivo debidamente ordenado e identificado que consta de: libros de actas, expedientes, formularios del IGSS, resoluciones, licencias, hojas de servicios, estadísticas, base de datos etc.

1.2.5 Proyección social

Existe relación con otras instituciones

En efecto se tiene relación con distintas instituciones gubernamentales y no gubernamentales, que forman parte del proceso educativo, entre ellas:

Municipalidad: Apoyo con contratos en todos los niveles educativos, transporte, implementación de mobiliario y ejecución de proyectos en distintos establecimientos.

Juzgado de Paz: Realiza el programa un día con la justicia, juez por un día nivel primaria, básico y diversificado.

Centro de Salud: Desarrolla el programa de desparasitación, VHI, charlas y deschatarrización

Comunidad Indígena: Programa rescatando el idioma Xinka

Seguridad Alimentaria (SESAM): Es un programa dedicado a velar por el grado de desnutrición de alumnos y promover raciones alimentarias para familias de escasos recursos.

Programa de Desarrollo Rural (PRORURAL): Ejecuta programas de huertos escolares en distintos establecimientos.

Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE) Apoyan el proceso educativo en las diferentes comunidades, gestionando distintos proyectos a beneficio de la comunidad educativa.

Se da supervisión, control y evaluación.

La supervisión se da frecuentemente, visitando a los distintos centros educativos de todos los niveles de la jurisdicción, utilizando un cronograma mensual de visitas. El Control se realiza determinando si las actividades se están realizando de acuerdo a lo programada y de esta manera comprobar de manera sistemática, a través de la evaluación el logro de los objetivos propuestos. Por lo que se concluye que efectivamente se ejecutan las fases de la administración.

1.2.6 Finanzas

La institución no cuenta con presupuesto, los gastos los cubre el Coordinador con el apoyo del magisterio del municipio para solventar las actividades Técnico Administrativo, solo dan insumos de limpieza e insumos para la oficina. La

Administración es eficiente; por que se realiza la tarea, a pesar de los pocos recursos con los que se cuenta.

Se cuenta con equipo de oficina adecuado

El equipo de oficina es adecuado para algunas necesidades que se presentan, no así para todas las solicitadas por los usuarios, pues no se cuenta con el mantenimiento respectivo.

Se cuenta con los recursos necesarios

Lamentablemente no se cuenta con los recursos necesarios para prestar el servicio de la mejor manera a toda aquel que lo requiera, pues se carece de abastecimiento

De hojas de papel bond, folders, tinta para impresora, grapas y otros recursos indispensables.

Se cuenta con el mobiliario adecuado.

El mobiliario es adecuado para las necesidades que se presentan, sin embargo la mayor parte no es propiedad de la institución sino que está en calidad de préstamo. Actualmente se cuenta con 10 sillas de plástico, 4 sillas de estructura de metal, 2 escritorios tipo ejecutivo, 2 archivos, 2 estantes, lo cual se encuentra en buenas condiciones

1.2.7 Política laboral

ARTICULO 36. Obligaciones de los Educadores. Son obligaciones de los educadores que participan en el proceso educativo, las siguientes:

- a) Ser orientador para la educación con base en el proceso histórico, social y cultural de Guatemala.
- b) Respetar y fomentar el respeto para con su comunidad en torno a los valores éticos y morales de ésta última.
- c) Participar activamente en el proceso educativo.
- d) Actualizar los contenidos de la materia que enseña y la metodología educativa que utiliza.
- e) Conocer su entorno ecológico, la realidad económica, histórica, social, política y cultural guatemalteca, para lograr congruencia entre el proceso de enseñanza-aprendizaje y las necesidades del desarrollo nacional.
- f) Elaborar una periódica y eficiente planificación de su trabajo.

- g) Participar en actividades de actualización y capacitación pedagógica.
- h) Cumplir con los calendarios y horarios de trabajo docente.
- i) Colaborar en la organización y realización de actividades educativas y culturales de la comunidad en general.
- j) Promover en el educando el conocimiento de la Constitución Política de la República de Guatemala, la Declaración de Derechos Humanos y la Convención Universal de los Derechos del Niño.
- k) Integrar comisiones internas en su establecimiento.
- l) Propiciar en la conciencia de los educandos y la propia, una actitud favorable a las transformaciones y la crítica en el proceso educativo.
- m) Propiciar una conciencia cívica nacionalista en los educandos.

Artículo 37. Obligaciones de los Directores. Son obligaciones de los Directores de centros educativos las siguientes:

Tener conocimiento y pleno dominio del proceso administrativo de los aspectos técnico pedagógicos y de la legislación educativa vigente relacionada con su cargo y centro educativo que dirige. Planificar, organizar, orientar, coordinar, supervisar y evaluar todas las acciones administrativas del centro educativo en forma eficiente.

Asumir conjuntamente con el personal a su cargo la responsabilidad de que el proceso de enseñanza-aprendizaje se realice en el marco de los principios y fines de la educación. Responsabilizarse por el cuidado y buen uso de los muebles e inmuebles del centro educativo, Mantener informado al personal de las disposiciones emitidas por las autoridades ministeriales

Representar al centro educativo en todos aquellos actos oficiales o extraoficiales que son de su competencia.

Realizar reuniones de trabajo periódicas con el personal docente técnico, administrativo, educandos y padres de familia de su centro educativo.

h) Propiciar y apoyar la organización de asociaciones estudiantiles en su centro educativo.

i) Apoyar y contribuir a la realización de las actividades culturales, sociales y deportivas de su establecimiento.

j) Propiciar las buenas relaciones entre los miembros de los centros educativos e interpersonales de la comunidad en general.

k) Respetar y hacer respetar la dignidad de los miembros de la comunidad educativa.

l) Promover acciones de actualización y capacitación técnico-pedagógicas y administrativas en coordinación con el personal docente.

m) Apoyar la organización de los trabajadores educativos a su cargo.

Artículo 38. Obligaciones de los Subdirectores. Son obligaciones de los Subdirectores del establecimiento, las siguientes:

a) Las comprendidas en los incisos a, b, c, d, i, j, k, y l, del Artículo 37 de la presente ley.

b) Las comprendidas en los incisos b, e, f, g, h, y m del Artículo 37 de la presente ley, en ausencia del Director del establecimiento.

Según Frederick W. Taylor tenía la convicción de que los empleados podrían aplicar un mayor esfuerzo si se les pagaba un incentivo financiero basado en el número de unidades que producían.

Para motivar al personal introdujo el sistema de incentivos de trabajo diferencial que consistía en crear dos tipos de tarifas. Si un trabajador obtenía una producción estándar se le pagaba una primera tarifa, independientemente de su salario normal. Si este mismo trabajador rebaza el estándar se le remunera con una segunda tarifa y esta es mucho mayor que la primera.

Según la Ley de Servicio Civil.

En la administración pública los incentivos son los beneficios complementarios al sueldo que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores por disposición de la ley, pudiendo ser éstas de carácter económico y sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales en relación de dependencia.

- Vacaciones

Se define vacaciones como la cesación de actividades por varios días consecutivos, semanas o lapso mayor con fines de descanso. Constituyen el derecho y la obligación que la ley reconoce e impone a todos los servidores públicos, de no trabajar durante un número determinado de días cada año, sin dejar de percibir su salario íntegro durante el descanso.

De conformidad con el artículo 61 numeral 2 de la Ley de Servicio Civil; 51 del Reglamento, es el derecho que tienen los servidores públicos del Organismo Ejecutivo a gozar de un período anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles después de cada año de servicios continuos, entre los meses de noviembre, diciembre y enero de cada año. De no tener un año de servicios continuos gozarán vacaciones proporcionales al tiempo laborado, dentro de los meses señalados.

- **Aguinaldo**

Es el sueldo anual complementario que se otorga a los trabajadores que consiste en el equivalente a un sueldo ordinario mensual, o la parte proporcional que corresponda, y que en el caso de los servidores públicos debe pagarse el 50% durante los primeros quince días del mes de diciembre y el 50% restante en el mes de enero del año siguiente. Disposiciones legales aplicables El artículo 102 de la Constitución Política de la República establece que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo: entre otros, la Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento.

- **Bono Vacacional**

Es el derecho a percibir una bonificación anual de doscientos quetzales cuando el servidor público ha prestado sus servicios durante un año; o a la cantidad proporcional que corresponda si no hubiere laborado el año completo. El bono vacacional debe pagarse en el mes de diciembre de cada año; con excepción de los miembros del magisterio nacional y del personal administrativo del Ministerio de Educación, a quienes debe pagárseles en el mes de noviembre de cada año.

El bono vacacional está regulado en el Acuerdo Gubernativo 642-89 de fecha 23 de agosto de 1989, específicamente los artículos siguientes:
Artículo 1. Bono vacacional.

- **Bonificación Anual**

Comúnmente conocida como Bono 14, es la prestación laboral que consiste en el pago de la cantidad equivalente a un mes de sueldo que

adicional e independientemente del aguinaldo y sin descuentos se paga a todo servidor público que ha laborado ininterrumpidamente del 01 de julio de un año al 30 de junio del año siguiente (1 año); si no ha laborado el período completo, se le pagará en la forma proporcional que corresponda. El bono 14 se pagará dentro de los primeros 15 días del mes de julio de cada año. La bonificación anual está regulada en el Decreto 42-92 del Congreso de la República.

- Bono por Antigüedad

Prestación adicional al salario, que se otorga mensualmente a los trabajadores del Estado que han cumplido 5 años de servicios ininterrumpidos. La cantidad a pagar se determina de acuerdo con la escala establecida en el Acuerdo Gubernativo 838-92.

- Indemnización

Es el derecho que tiene todo trabajador del Estado, que consiste en el pago equivalente a un mes de salario por cada año laborado, siempre que haya sido despedido sin causa justificada. En ningún caso excederá del equivalente a diez meses desueldo, salvo lo establecido en pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Fuente Ley de Educación Nacional.

1.2.8 Administración

Se cuenta con manual de funciones de los puestos existentes en la institución Puede conceptuarse al manual como un cuerpo sistemático que indica las Funciones y actividades a ser cumplidas por los miembros de la Organización y la forma en que las mismas deberán ser realizadas ya sea, conjunta o separadamente.

No están determinadas las responsabilidades y tareas para cada puesto por la razón que se ejecutan voluntariamente. Se respeta el orden jerárquico

La mayoría de los empleados cumple con los lineamientos establecidos en los procedimientos administrativos, en forma oportuna. Se da planeación, organización, coordinación y control.

La administración puede verse también como un proceso. Según Fayol, dicho proceso está compuesto por funciones básicas: planificación, organización, dirección, coordinación, control

Planificación: Es el procedimiento para establecer objetivos y un curso de acción adecuado para lograrlos. En la Coordinación Técnica Administrativa se ejecuta esta fase a través de la visión y la misión, así como las acciones para desarrollar y cumplir todo lo que se requiere para tomar decisiones.

Organización: Proceso para comprometer a dos o más personas que trabajan juntas de manera estructurada, con el propósito de alcanzar una meta o una serie de metas específicas. Para dar cumplimiento a esta etapa la Institución cuenta con un organigrama donde estructura las funciones de cada miembro a desempeñar.

Dirección: Función que consiste en dirigir e influir en las actividades de los miembros de un grupo o una organización entera, con respecto a una tarea. Se influye positivamente en los individuos para que contribuyan a favor del cumplimiento de las metas organizacionales y grupales

Coordinación: Integración de las actividades de partes independientes de una organización con el objetivo de alcanzar las metas seleccionadas. Se ponen en práctica todas las estrategias para lograr alcanzar los objetivos.

Control: Proceso para asegurar que las actividades reales se ajusten a las planificadas. Se evalúa y corrige el desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se apeguen a los planes.

Si se ejecutan estas etapas de la administración para alcanzar los objetivos en dicha institución.

Se han hecho cambios actualmente en los procedimientos administrativos

Los cambios en los procedimientos administrativos que se ha dado son la sustitución de la matrícula estudiantil por el código personal, la integración de los consejos de padres de familia para el apoyo de los programas escolares y el envío de conteo rápido de todos los centros educativos por internet.

- Se aplica la legislación educativa
- Si se aplica la legislación educativa, cuando la situación lo requiere
- Se da una comunicación de doble vía con el personal
- Si existe comunicación de doble vía entre autoridades y personal, las cuales se consideran muy buenas.
- Existen incentivos para el personal.

Para incentivar laboralmente al personal de la institución, se le reconoce los días de asueto reglamentarios, se otorgan permisos por casos especiales, reconocimiento especial al docente distinguido en las actividades del día del maestro, participación en convivios de maestros jubilados y encuentros deportivos con otros gremios.

Se cuenta con una administración eficiente.

La administración es eficiente; por que se realiza la tarea, a pesar de los pocos recursos con los que se cuenta.

1.2.9 Ambiente institucional

Posee el personal idóneo para realizar las funciones Técnico-Administrativas. Existen buenas relaciones humanas entre el personal de la

institución. La atención a la comunidad educativa es adecuada. Con el objetivo de brindar un servicio adecuado y resolver la problemática que existe en su entorno Utilización racional de los recursos Capacidad para resolver problemas educativos disponibles. Se tiene un archivo ordenado Se posee base de datos actualizada.

1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas

1. Deficiencia de liderazgo en los Directores de Centros Educativos
2. No se cuenta con instalaciones propias
3. Inestabilidad del personal de secretaria, que labora por contrato municipal en el renglón 029.
4. La institución no cuenta con presupuesto, los gastos los cubre el Coordinador Técnico Administrativo, solo dan insumos de limpieza e insumos para la oficina.
5. Insuficiencia de espacio en la institución para las diferentes actividades Técnico- Administrativas.
6. Falta de mantenimiento al equipo de cómputo.
7. Inexistencia de Medios de comunicación en la institución.
8. No se cuenta con un mapa de ubicación de los centros educativos.

1.4 Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis-acción

Cuadro 1 Problematización de las carencias y enunciados

Carencia	Problema	Hipótesis acción
Deficiencia en capacitación en tema de liderazgo en los Directores de Centros Educativos.	¿Cómo mejorar el liderazgo en los Directores de Centros Educativos?	Si se capacita en el tema de liderazgo entonces se mejorará el desempeño en los Directores de Centros Educativos.

No se cuenta con Instalaciones propias	¿Cómo lograr la construcción de un edificio propio?	Si se gestiona un proyecto municipal entonces se construirá un edificio propio
Inestabilidad del personal de secretaria, que labora por contrato municipal en el renglón 029.	¿Cómo lograr la estabilidad del personal de secretaria?	Si se solicita un(a) asistente permanente entonces se mejorara el servicio a la comunidad educativa.
La institución no cuenta con presupuesto, los gastos los cubre el Coordinador Técnico Administrativo, solo le proporcionan insumos de limpieza e insumos para la oficina.	¿Cómo lograr un presupuesto para la institución?	Si se gestiona el presupuesto con la municipalidad entonces se obtendrá un presupuesto para la institución.
Insuficiencia de espacio en la institución para las diferentes actividades Técnico- Administrativas.	¿ Qué se puede hacer para que haya espacio suficiente para desarrollar las diferentes actividades Técnico -Administrativas?	Si se gestiona la ampliación de las instalaciones entonces abra espacio suficiente para desarrollar las actividades Técnico-Administrativas.
Falta de mantenimiento al equipo de cómputo.	¿Cómo solucionar la Falta de mantenimiento al equipo de cómputo	Si propicia el de mantenimiento al equipo de cómputo entonces se brindara el servicio de manera eficiente.

<p>Inexistencia de Medios de comunicación en la institución.</p>	<p>¿Cómo lograr la obtención de medios de comunicación en la institución?</p>	<p>Si se gestiona con la Municipalidad mediante la obtención de medios de comunicación entonces se dará un servicio de calidad a la comunidad educativa.</p>
<p>No se cuenta con un mapa de ubicación de los centros educativos en la institución</p>	<p>¿Qué se puede hacer para la obtención de un mapa de ubicación de los centros educativos?</p>	<p>Si se propicia un mapa entonces se obtendrá ubicación de los centros educativos en la Institución.</p>

1.5 Priorización del problema

Se priorizo el problema que afecta a la institución, determinando a este: ¿Cómo mejorar el liderazgo en los Directores de Centros Educativos? Es indispensable efectuar actividades de iniciativa propia para para fortalecer el liderazgo en el municipio y aumentar la intervención de las personas, y motivando para que participen en las acciones para darle solución a la problemática esto no fuese posible sin el apoyo de la coordinación técnico administrativa del distrito 22-06-22 y docentes con el compromiso de practicar las actividades para tener un liderazgo de calidad en los centros educativos.

1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad

Viabilidad

Indicador		Si	No	Evidencia
¿Se tiene, por parte de la Institución, el permiso para hacer el proyecto?		X		Se cuenta con la autorización por el Jefe de la institución.
¿Se cumplen los requisitos necesarios para la autorización del proyecto?		X		Se cuenta con el apoyo del CTA en distintas acciones.
¿Existe alguna oposición para la realización del proyecto?			x	Los docentes están en la disposición de apoyar en las acciones necesarias.

Cuadro 2 Viabilidad y factibilidad

Fuente elaboración del epesista

Factibilidad

Estudio técnico

Indicador	Si	No	Evidencia
¿Está bien definida la ubicación de la realización del proyecto?	X		Se tiene establecida la dirección para la ejecución del proyecto.
¿Se tiene exacta idea de la magnitud del proyecto?	X		Se espera la asistencia de 60 directores.
¿El tiempo calculado para la ejecución del proyecto es el adecuado?	X		Se tiene planificado realizar un taller de tres horas y otro de dos horas.
¿Se tiene claridad de las actividades a realizar?	X		En plan de acción se tienen plasmadas las actividades a realizar.
¿Existe disponibilidad de los talentos humanos requeridos?	X		Se gestionara un profesional en el tema a desarrollar.
¿Se cuenta con los recursos físicos y técnicos necesarios?	X		Se gestionó los recursos para la ejecución del proyecto.

¿Está claramente definido el proceso a seguir con el proyecto?	X		Se ha trabajado as distintas etapas con la asesoría de profesionales.
¿Se ha previsto la organización de los participantes en la ejecución del proyecto?	X		Se cuenta con el apoyo de la institución para convocar a los participantes a que asistan.
¿Se tiene la certeza jurídica del proyecto realizar?	X		Se cuenta con la autorización del jefe de la institución para la ejecución.

Cuadro 3 Estudio técnico

Fuente: elaboración del epesista

Mercado

Indicador	Si	No	Evidencia
¿Están bien identificados los beneficiarios del proyecto?	X		Se identificó en la investigación las personas afectadas por esta problemática
¿Los beneficiarios realmente requieren la ejecución del proyecto?	X		Se observó que necesitan resolver el problema para efectuar las

			actividades con eficiencia,
¿Los beneficiarios están dispuestos a la ejecución y continuidad del proyecto?	X		Por medio de la CTA están dispuestos a llevar un proceso continuo.
¿Los beneficiarios identifican ventajas de la ejecución del proyecto?	X		Por medio del proyecto ellos pueden realizar con eficiencia las actividades que la institución les solicite.

Cuadro 4 Estudio de mercado

Fuente: elaboración del epesista

Económico

Indicadores	Si	No	Evidencia
¿Se tiene calculado el valor en plaza de todos los recursos requeridos para el proyecto?	X		Con la elaboración del plan de acción se tiene un presupuesto asignado.
¿Será necesario el pago de servicios profesionales?		X	Se hace gestión para solicitar la colaboración de profesionales en el tema.
¿Es necesario contabilizar gastos administrativos?	X		Para llevar un control de los gastos a realizar en la intervención
¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?	X		Para eso se realiza un presupuesto para cubrir los gastos que se presenten en la actividad.

¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?	X		Dentro de un presupuesto siempre se debe de tomar en cuenta los imprevistos.
¿Se ha definido el flujo de pagos con una periodicidad establecida?		X	En la organización del proceso es necesario establecer los pagos con anterioridad
¿Los gastos se harán en efectivo?		X	En el presupuesto se establecen precios para llevar un registro.

Cuadro 5 Estudio económico

Fuente: elaboración del epesista

Financiero

Indicador	Si	No	Evidencia
¿Se tiene claridad de cómo obtener los fondos económicos para el proyecto?	X		Se hace gestión para la obtención de los recursos.
¿El proyecto se pagará con fondos de la institución/comunidad intervenida?		X	Se gestiona los recursos con personas particulares.
¿Se obtendrán donaciones monetarias de otras instituciones?	X		Se hace gestión a intuiciones y personas particulares para realizar la intervención
¿Se obtendrán donaciones de personas particulares?	X		Se cuenta con el apoyo económico de personas particulares para efectuar el proyecto.
¿Se realizarán actividades de recaudación de fondos?		X	Se realizó mediante el proceso de gestión

Cuadro 6 Estudio Financiero

Después de haber analizado la viabilidad y factibilidad y de contar con la respectiva autorización por el jefe de la institución y el financiamiento para realizar dicha ejecución y de terminar, la opción 1 como 100% viable y factible para la ejecución del proyecto posteriormente de la investigación se establece el problema a tratar con su respectiva hipótesis-acción siendo prioridad el Distrito 22-06-22 del municipio de Yupiltepeque con resultados positivos y aceptación por los participantes y compromiso de darle seguimiento al proyecto poniendo en práctica las actividades realizadas durante el proceso de la ejecución.

En el siguiente cuadro se presentan criterios para darle solución a la problemática.

Carencia	Problema	Hipótesis acción
Deficiencia en capacitación en tema de liderazgo en los Directores de Centros Educativos.	¿Cómo mejorar el liderazgo en los Directores de Centros Educativos?	Si se capacita en el tema de liderazgo entonces se mejorará el desempeño en los Directores de Centros Educativos.

Cuadro 7 Carencia, problema, hipótesis acción

Capítulo II

Fundamentación teórica

2.1 Elementos teóricos

Liderazgo

Liderazgo es la cualidad de una persona para estar en la situación de líder. Un líder no es impuesto pero *escogido*. *Para ser líder se necesita del apoyo de sus seguidores y son ellos que notando las aptitudes y actitudes de una persona líder lo escogen para guiarlos. Ser líder no significa necesariamente un reconocimiento formal, por lo tanto, 'estar en la situación de líder' es la facultad de motivar a un grupo de personas para conseguir un objetivo.*

Una actitud de liderazgo puede surgir cuando se trabaja con un equipo de personas, atrayendo seguidores, influenciando positivamente las actitudes y los comportamientos de estos, e incentivándolos para trabajar por un objetivo común. El liderazgo es lo que caracteriza a un líder. Un líder, por su parte, es una persona que dirige o funda, crea o junta un grupo, gestiona, toma la iniciativa, promueve, motiva, convoca, incentiva y evalúa a un grupo, ya sea en cualquier contexto, aunque básicamente puede aparecer en cualquier contexto de interacción social. El liderazgo puede surgir de forma natural, cuando una persona se destaca con el papel de líder, sin necesidad de poseer una posición o un cargo que lo faculten como tal. Este es un tipo de liderazgo informal. Cuando un líder es elegido por una organización y comienza a asumir una posición de autoridad, ejerce un liderazgo formal.

Sin embargo, no hay solo un tipo de líder, sino varios, dependiendo de las características del grupo (unidad de combate, equipo de trabajo, grupo de adolescentes). De hecho, existen líderes situacionales, que surgen para conducir momentos puntuales de una crisis o decisión. El líder proporciona la cohesión necesaria para lograr los objetivos del grupo. Un líder efectivo o eficaz sabe cómo motivar a los elementos de su grupo o equipo. Hoy en día, se considera que el

liderazgo es un comportamiento que se puede ejercitar y perfeccionar. Las habilidades de un líder implican carisma, paciencia, respeto, integridad, conocimiento, inteligencia, disciplina y, sobre todo, capacidad de influir en los subordinados. Un líder también debe ser visionario y tener una buena capacidad de comunicación para conseguir guiar al equipo.

Para John Maxwell, autor de obras sobre management como *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo* y *Las 21 cualidades indispensables de un líder: conviértase en la persona que otros querrán seguir*, los líderes excepcionales son aquellos que consiguen que los grupos que dirigen desarrollen un rendimiento superior.

En el mismo sentido, Raymond B. Cattell, creador de la Teoría del rasgo, recoge el concepto de liderazgo como la generación de un cambio efectivo en el rendimiento del grupo.

Peter Senge, amplía esta definición y concibe el liderazgo como la “creación de un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades”.

Liderazgo y consecución de objetivos

Junto a Maxwell y Cattell, otros autores destacan del concepto de liderazgo su impacto en el logro de las metas empresariales marcadas.

En este grupo de autores se sitúa Idalberto Chiavenato, que lo define como “la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana, a la consecución de uno o diversos objetivos específicos».

De igual modo, para Gibb “los líderes en un grupo son aquellas personas a quienes se las percibe más frecuentemente desempeñando papeles o funciones que impulsan o controlan el comportamiento de otros hacia el objetivo del grupo”.

En este sentido, John Kotter, profesor de la Harvard Business School, aporta la siguiente definición de liderazgo: “no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo”.

Para David Archer, el liderazgo es la “habilidad humana que logra la unión de un grupo y lo motiva para la consecución de ciertas metas”.

Liderazgo e influencia en las personas

Para otros investigadores, el concepto de liderazgo está vinculado a la capacidad de influir en los demás, en ser un ejemplo, una inspiración o una referencia para el grupo.

El alemán Konrad Fiedler, autor de la Teoría de la Consistencia, pone el énfasis en la habilidad para inspirar a los demás, definiendo el liderazgo como “la capacidad de persuadir a otro para que busque entusiastamente objetivos definidos. Es el factor humano que mantiene unido a un grupo y los motiva hacia sus objetivos”.

Siguiendo en esta línea, José Alberto Santos concibe el liderazgo como “el proceso de influir sobre sí mismo, el grupo o la organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones y despliegue del potencial para obtener un resultado útil”.

Keith Davis, por su parte, define el liderazgo como “la habilidad de convencer a otros para que busquen con entusiasmo el logro de objetivos definidos”.

Las características personales de los líderes son atributos relativamente estables que hacen única a cada persona, incluyendo sus rasgos físicos, sociales y psicológicos. Una persona puede cambiar algunas de sus características personales pero no es fácil hacerlo. Tomados en conjunto, las características personales, pero no es fácil hacerlo. Tomadas en conjunto, las características

personales, por lo general, producen un comportamiento bastante predecible a lo largo del tiempo y en varias situaciones. Las características personales también crean imágenes en las mentes de otras personas y algunas de estas imágenes concuerdan con el estereotipo de un líder efectivo.

En años recientes, el término inteligencia emocional ha recibido mucha atención para describir las características personales de los individuos efectivos, en especial los que asumen papeles de liderazgo. La inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que permite a las personas entender sus propios sentimientos y emociones, así como los de otros, y utilizar ese entendimiento para guiar el pensamiento y las acciones. Como las capacidades cognitivas, la inteligencia emocional puede ser afectada por algunos aspectos de nuestra fisiología. No todos son capaces de ser un genio matemático, y no todos pueden alcanzar los niveles más altos de inteligencia emocional. Por otra parte, la inteligencia emocional no se fija al nacer. Se desarrolla a lo largo de muchos años conforme una persona encuentra varias experiencias y madura. Debido a que la inteligencia emocional toma tanto tiempo en desarrollarse, no es fácil para los adultos cambiar este aspecto de su estructura personal.

La inteligencia emocional tiene cuatro componentes, dos que se refieren a la conciencia y dos que abordan la acción. El modelo también reconoce dos referentes de la conciencia y la acción: el yo de uno (por el ejemplo, el líder) y otros (por ejemplo, los seguidores).

Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización). El liderazgo es un conjunto

de habilidades que sirven para influenciar en la manera de pensar o de actuar de otras personas.

Sin embargo, este término tampoco debe enfocarse nada más que en el hacer cambiar de parecer a las personas. Porque un líder también tiene la capacidad de tomar la iniciativa y proporcionar ideas innovadoras, y no solo de dar órdenes. El liderazgo tampoco equivale a una distribución desigual de poder. Y aunque sea el líder el que tenga la última palabra, es el trabajo en equipo el que da los mejores resultados. “Si quieres ir rápido, camina solo. Si quieres llegar lejos, camina acompañado” (proverbio africano)

Todo se levanta o se viene abajo a causa del liderazgo y que los líderes no nacen sino que se hacen las habilidades que estamos hablando incluye conectarse con los demás el verdadero líder también necesita tener conocimiento de lo que es liderazgo tanto como conciencia clara de sus virtudes y sus defectos, algunos líderes tienen conocimientos y un buen carácter pero aun así no son líderes efectivos que necesitan ser terminara de crear y fijar metas y administrar bien su tiempo, entender los diferentes tipos de personas, preparar a otros y darles la oportunidad de desarrollarse, tener habilidades administrativas y comunicación y poder efectuar varias funciones también podemos denominar a estos componentes como la cabeza, el corazón y las manos

No importa si estás en la cúspide de una gran empresa o si tienes por el contrario un grupo pequeño de personas a tu cargo. Existen ciertas habilidades de un líder que no pueden ser desestimadas. Son estas habilidades las responsables de potenciar y producir los mejores cambios en una organización.

Es así como estas son las cualidades que todo gran líder debería demostrar para llevar su cargo al máximo nivel de rendimiento:

- Tener un pensamiento positivo: De todas las características de un líder quizás el ser positivo es una de las más primordiales. Esto porque al comprender el

potencial de la psicología positiva, se entenderá la mejor forma de implementar un aprendizaje en cualquier situación que se presente.

- Ser honesto: La verdad siempre debe ser la mayor arma de un líder. Si bien la realidad puede ser muchas veces dolorosa o molesta, esconder ciertas cosas puede complicar muchas situaciones.
- Saber delegar: Un líder no puede hacer todo solo. Pensar esto, es algo irrealista. Por lo que un buen líder necesita dejar solos y confiar en sus colaboradores para que el trabajo en equipo sea eficiente.
- Incentivar una buena comunicación: La falta de comunicación es la responsable del fracaso de muchas operaciones en las empresas. Así que incentivar una de utilidad es una de las maneras más sensatas de cultivar el éxito.
- Inspirar al grupo: Un grupo estará desanimado si se encuentra frente a la falta de motivación. El rol del líder está diseñado en parte, para inspirar y transmitir pasión a sus colaboradores.
- Establecer estrategias para una vida equilibrada: Una persona que vive solo para trabajar, nunca dará el 100% de lo que es capaz en el trabajo. Esto porque carecerá de energía. En cambio, aquellas personas que logran un correcto equilibrio pueden aumentar su productividad a grandes niveles. Es así como un líder debe asegurarse de que su equipo sea capaz de vivir un buen equilibrio entre su trabajo, vida personal o social. Puedes aprender a hacerlo poniendo en práctica.
- Alinear al equipo: Un equipo debe estar enfocado en una meta a largo plazo (misión), pero marcando objetivos realizables a corto plazo. Es el líder nuevamente el encargado de esta tarea.
- Dar créditos cuando corresponda: Las personas que hacen bien su trabajo o que alcanzan metas deben ser recompensadas, darles crédito para que se sientan motivadas y su confianza aumente.

- **Apreciar los logros:** Para que un líder aprecie un logro no tiene que ser uno colosal, sino que también aquellos logros pequeños deben ser reconocidos. Aunque sea pequeños o modestos es bueno hacer esto.
- **Fomentar el crecimiento:** Un buen líder debe fomentar el crecimiento y desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. Como resultado conseguirá aumentar la productividad del trabajo.
- **Ser el guía:** Un líder nunca deberá actuar como un jefe, mucho menos ejercer influencia usando el poder y la intimidación como herramientas principales. Hay que saber diferenciar entre guiar e imponer.
- **Fomentar los buenos hábitos:** Para que un proyecto sea exitoso, hace falta que sus colaboradores también sean felices y productivos, y la clave está en el fomento de los buenos hábitos de vida. Ayudarlos a que tengan una vida más sana y estable siempre.
- **Mantener una posición neutral:** Los favoritismos no deben existir en un ambiente sano de trabajo, mucho menos por parte del líder. Es por esto que uno debe enfocarse siempre en demostrar que a todos los colaboradores se les trata por igual, sin ninguna clase de distinción.
- **Seis mitos sobre el liderazgo**

Existe mucha información acerca de lo que está o no está bien en materia de liderazgo. No obstante, este exceso de información ha sido el responsable de la creación de muchos mitos con respecto a la forma correcta de establecer una posición de líder.

Es por eso, que conocer cuáles son los mitos más difundidos sobre el liderazgo es una buena forma de evitar caer en los mismos. Estos son los más populares:

- **“Todos los manager son líderes”:** Esto es falso debido a que el management es más bien una subcategoría del liderazgo, y para nada su equivalente. Los managers están capacitados para monitorear y mantener sistemas. Un gran

manager debe convertirse en un verdadero líder, que impulse el mejor desarrollo de tu equipo.

- “Para ser líder, tienes que nacer líder”: Otra gran falsedad porque para ser un líder hace falta mucho más que tener una habilidad innata para el liderazgo, más bien debe colocar en práctica esta habilidad para ser un líder ejemplar. Por ejemplo, no porque alguien tenga una buena estatura lo hará una estrella de baloncesto, para ello necesita practicar y practicar.
- “Los líderes siempre tienen las respuestas correctas”: Cierto, en realidad esta afirmación es cierta porque los líderes están capacitados para hacer siempre las preguntas correctas, y saben dónde encontrar las respuestas indicadas. Al notar que tu equipo te entrega en constancia respuestas, estás impulsando su capacidad de pensar.
- “Un líder siempre debe mandar”: Falso, para que un equipo pueda funcionar hace falta de la cooperación y confianza de todos, algo que se puede dar si se tiene a la cabeza un líder y no un jefe que se dedica solo a dar órdenes.
- “El liderazgo es sobre ambición”: Falso, si bien la ambición no es mala, llega a serlo cuando las acciones que se realizan, solo lo hacen en favor a ti. Al hacer esto en definitiva no se está liderando. Más bien ocurre cuando por medio de esa ambición todos se benefician. En esta situación sí se está logrando un buen liderazgo.
- “Todos pueden liderar”: Y para finalizar esta lista, una gran verdad, es cierto que todos pueden liderar siempre y cuando tengan el deseo de hacerlo. También hay que entender que no se puede obligar a nadie a liderar porque es la voluntad un factor clave para esta acción

Importancia del liderazgo

La importancia del liderazgo es más que evidente en muchos ámbitos de la vida, incluso más allá del Puesto que el líder es el responsable de la consecución de los objetivos de una manera mucho más efectiva y rápida. El liderazgo no es plano, y dependiendo del contexto en donde se desarrolle puede determinar la clase de

transformación social de la que es capaz. Tiene, por tanto, una función dentro de la organización, comunidad o sociedad que destaca por su relevancia e influencia. Así como las organizaciones dependen para crecer y perdurar del liderazgo, he allí donde recae su gran importancia. Un líder será capaz de establecer una buena comunicación y mejorar la capacidad de integración de los miembros, todo con el fin de lograr un objetivo en común

El liderazgo también puede ser interpretado como una forma de ser, una manera de dirigir y ver cómo las cosas que se van moldeando con el paso de los años. Es un proceso de interacción entre los miembros de un grupo interesado en el progreso de la organización para la que se trabaja. En pocas palabras, la importancia del liderazgo recae en que es la pieza clave para la supervivencia de cualquier organización. Más si se toma en cuenta que la capacidad para saber guiar y dirigir es el centro de la misma. Por ejemplo, una organización puede que tenga un control óptimo, una planeación adecuada, los recursos de primera calidad, no podrá sobrevivir a la falta de un líder que sea apropiado para sus metas.

Las 5 funciones principales de un líder

1- Hacer la planificación. A través de la planificación se definirá la forma en la cual se llegará a la meta.

2- Tomar decisiones.

3- Delegar.

4- Alcanzar metas u objetivos.

5- Dar soporte y evaluación.

Qué es el carácter

Es el conjunto de habilidades o rasgos que hacen a una persona. Es el centro de su ser, el corazón de lo que usted es. Reputación es la opinión que otros tienen de usted; carácter es lo que usted realmente es. La importancia del carácter

Desarrollo del carácter

Ya que el carácter es indispensable en la vida de un líder, usted debería pensar seriamente en cómo se está desarrollando el suyo. El desarrollo del carácter es un proceso que dura toda la vida y requiere trabajo continuo. Desafortunadamente, leer libros o asistir a clases no desarrollan el carácter el desarrollo de su carácter está en sus manos y demanda un trabajo duro. James Froude el historiador británico, dijo: <<No basta con que desee tener un buen carácter; tiene que auto forjarlo a martillazos>>. Vale la pena revisar las diferentes vías que existen para su desarrollo.

- **Los seguidores buscan carácter**

También los seguidores buscan esta cualidad en quienes los guían en todo el mundo las personas claman por líderes con un buen carácter. El panorama mundial está contaminado con líderes que sean dedicados a acumular poder y riqueza para ellos al costo que sea día a día la integridad dispuesto a es sacrificada en el altar de la convivencia personal Henry Clay dijo:” De todas las cualidades que pudiera desear el hombre ninguno más apreciado que el carácter”. El carácter de un líder hace que sus seguidores le tengan confianza para seguirlo en su visión. Myles Munroe escribió: <<la única manera para que los demás te tengan confianza es que vean que eres confiable en las cosas pequeñas que eres alguien comprometido con tus propósitos y que estás dispuesto a dar la vida por su causa>> sin esta seguridad y confianza, es imposible un liderazgo efectivo. Maxwell se refiere a la confianza como la cualidad indispensable del liderazgo y dice: el liderazgo solo funciona sobre la

base de la confianza cuando sus seguidores lo observan ¿ven en usted a una persona de carácter, alguien en quien confiar?

- **El Carácter determina nuestro éxito en el liderazgo**

El carácter es la base de un liderazgo exitoso liderazgo es influencia y la capacidad de influir a otros está íntimamente relacionada con el carácter Rick Renner ha dicho Tu influencia no es más fuerte que tu vida personal Sin un carácter solido es imposible pretender un éxito perdurable. Con carisma y encanto es posible lograr pequeños éxitos pero sin carácter solido no se puede mantener por largo tiempo. La cualidad de su carácter es la medida de la efectividad de su liderazgo. El verdadero liderazgo no puede estar divorciado de las cualidades básicas que producen un carácter bueno y sano. Hay líderes que sean elevados en las alas del éxito solo para caer estrepitosamente debido a un carácter defectuoso para unos la caída ha sido a causa de la avaricia

- **El carácter de desarrolla a través de las decisiones diarias**

Maxwell dice: “El talento es un don, pero el carácter es una elección” .usted se enfrenta a cientos de decisiones diariamente. Hay miles de diarias que determinan su destino y perfilan su carácter se decide a decir la verdad o mentira reaccionar enojado o pacientemente perdonar o amargarse la vida. Usted tiene la capacidad si se va a someter con obediencia creciente a su voz o si va a ignorar sus sugerencias y tomar su propio camino. Los verdaderos líderes deben imponerse autodisciplina que permitirá moldear su carácter los verdaderos líderes cultivan su carácter con el fertilizante de la autodisciplina.

- **El carácter se desarrolla a través de las dificultades**

Reconozcámoslo: cuando todo va bien es fácil adoptar las actitudes correctas y hacer las cosas bien pero el carácter se desarrolla cuando vamos a través de tiempos difíciles de sufrimiento y dificultades y pruebas. De hecho nada revela el carácter como los tiempos de pruebas. Cuando las presiones se apliquen en su vida usted sabrá exactamente quién es. Como el limón, que

solo entrega su jugo cuando se lo oprime, usted expondrá su verdadera naturaleza cuando tiempos duros lo quieran estrujar los tiempos difíciles no solo revelan lo que usted realmente es sino que además le proveen oportunidades para crecer en carácter. El carácter solido no es un fruto del momento sino de toda una vida el carácter no se recibe por la imposición de manos se desarrolla a través del tiempo.

El líder y el servicio

En el mundo existen una gran variedad de líderes que ejercen diferentes formas de liderazgo. Algunos tratan de complacer a los demás para lo cual cambian de filosofía cada vez que los vientos de la política soplan en una dirección diferente otros buscan su beneficio personal enriquecerse o hacerse famosos sin preocuparse mayormente de lo que los demás piensan hay los que verdaderamente se preocupan por las personas que están bajo su responsabilidad en tanto que otros fallan lamentablemente en esto algunos líderes hablan y se comunican; otros dan ordenes algunos están dispuestos a ensuciarse las manos en el trabajo mientras otros se limitan a observar como otros lo hacen.

- **Obstáculos para ser un líder- siervo**

Todos queremos tener alguien que nos sirva pero nadie quiere ser un servidor ¿qué nos impide nos impide dirigir a otros como siervo?

El orgullo impide ser líderes-siervos

Probablemente sea el orgullo el mayor impedimento para que un líder actúe como siervo. Es fácil despreciar las disposiciones de bajo nivel. Todos queremos ser Jefes. Nos gusta el reconocimiento el poder nos hace sentir bien los títulos alimentan nuestro ego. Nos encanta cuando hay personas que nos sirven pero el orgullo en la vida del líder no puede funcionar, no hay duda que los líderes son más tentados que sus seguidores y están más expuestos a caer

victimas del orgullo cuando se esfuerzan por llegar a altas posiciones y son ayudados por las personas.

- **La inseguridad impide ser líderes-siervos**

La inseguridad emocional es una sensación de nerviosismo o temeridad asociado a multitud de contextos, que puede ser desencadenada por la percepción de que uno mismo es vulnerable. La inseguridad es uno de los más grandes impedimentos del líder una persona insegura no puede recibir críticas no puede inclinarse demasiado por temor a que dirán los demás no puede permitir que lo llamen sin mencionar sus títulos debido a que no está seguro de su habilidad de liderazgo y se afirma en el título para reforzar su posición Cree que mostrarse como servidor va a rebajar su autoridad pero si usted encuentra difícil ser un servidor, revise las señales de inseguridad en su vida.

Líder Y las Motivaciones

El liderazgo debe asumirse con un corazón sincero. Que se debe servir no por fuerza, sino voluntariamente que es la forma correcta. El liderazgo conlleva grandes responsabilidades por lo que no pueden ejercerlo quienes no están dispuestos a asumirlas. El liderazgo nunca debería forzarse u obligarse ningún líder debe aceptar las responsabilidades si no está seguro.

La motivación del líder es servir

Ser jefes sirviendo aunque podría considerarse un paradoja es el estilo en el mundo entre más alto llegue la persona en su liderazgo más personal tiene que le sirva sin embargo es exactamente lo opuesto lo opuesto. Los líderes son los que sirven. A medida que usted asciende en cuanto a sus responsabilidades aumentan. A mayor altura, mayores serán las demandas que los demás hagan. Su tiempo llega a ser el tiempo de ellos; su vida llega a ser un libro abierto. Si usted

no está dispuesto a servir, renuncie a su liderazgo examine sus motivaciones. ¿Es un líder para servir a los demás o para que los demás le sirvan? Servir también implica dar en lugar de recibir.

Si usted no está dispuesto a servir renuncie a su liderazgo es posible que aunque usted reciba retribución monetaria en su posición de liderazgo pueda que sea tentado a servir por lo que pudiera recibir en forma indirecta. Puede ganar prestigio, un asiento especial, un título un reconocimiento público tener autoridad y poder hace sentirse tan bien que muchos buscan liderazgo precisamente por eso. Para ser un servidor de los demás se requiere un amor genuino el amor se preocupa por los demás. El amor es generoso anhela ver como otros prosperan y crecen. ¿Cuánto ama usted a las personas de las que es líder.

Todos los líderes están motivados ya sea para recibir o para dar como líder yo estoy llamado a dar mi tiempo, y mi dinero ¿Dirige usted para dar o para recibir, para servir o para que le sirvan?

¿Les hemos dicho alguna vez a otros que hagan lo que yo digo más que lo que yo hago? Decirles lo que tienen que hacer es más fácil que ser un ejemplo vivo de lo que debería de hacerse. Cuando les dice que lleguen a la hora, usted debe estar allí antes de la hora. Pregúntese si alguien la Institución me está imitando, ¿Qué está imitando?

Es muy fácil que los líderes se transforman en dictadores que dicen a los demás que tienen que hacer sin que ellos se muestren como ejemplos vivientes. No se enseñoreen sobre aquellos que a quienes dirigen. Enseñorearse implica implica abusar de la autoridad, usar la posición para forzar la obediencia o usar el poder para tener beneficios personales.

El abuso se manifiesta cuando:

- Rechazamos ser rebatidos

- Abusamos verbalmente de las personas
- Exigimos compensación o privilegios
- Manipulamos a los demás.

El líder y la autoridad

La autoridad es la capacidad de un líder de poder influenciar en su equipo de trabajo y lograr que ellos desarrollen voluntariamente sus labores bajo los parámetros (misión y visión) que les has señalado. La autoridad y el liderazgo no se imponen, se ganan. Son el resultado de tus cualidades, tus capacidades y tus valores como líder. La autoridad se construye en el día a día de la empresa y se fortalece en los momentos de crisis.

Poder y autoridad

Como hemos señalado la autoridad es la cualidad de un líder de influenciar positivamente en sus trabajadores. De esta forma, puede construir un equipo de trabajo motivado y consistente, de larga duración en el tiempo y con pocas deserciones. En la otra vereda de la autoridad se encuentra el poder, que es la capacidad de forzar o coaccionar a alguien para que te obedezca, aunque preferiría no hacerlo. El poder debe ser usado solo en ocasiones esporádicas con el fin de hacer frente a situaciones críticas en el negocio. Recuerda que cuando ejerzas el poder, el líder debe dejar claro porque se ha visto obligado a ello. No obstante, Si te has visto obligado a ejercer el poder significa que en algún momento ha fallado tu autoridad o, en el peor de los casos, realmente no tienes autoridad.

Tal como hemos definido, el liderazgo tiene que ver con lograr la adaptación del sistema social (y nosotros como parte de él) en situación de incertidumbre, para restaurar el equilibrio o llevarlo hacia uno mejor. Es decir, ocurre cuando las respuestas, y a veces también los problemas, son desconocidos y requieren aprendizaje. De la autoridad, en cambio, las personas esperan dirección,

protección y orden: dirección hacia un objetivo concreto y conocido; protección de las amenazas y orden en cuanto a normas que definan las alternativas de acción frente a los escenarios posibles. Y las respuestas correctas, por definición, sólo pueden venir de quien las conoce, ya sea por su experiencia o competencia y ocurre en escenarios conocidos o dentro de nuestra zona de confianza.

Liderando con autoridad

Si el liderazgo tiene que ver con hacer preguntas antes que dar respuestas, desproteger al sistema para que perciba las amenazas, exponer el conflicto o permitir que emerja, ¿qué tiene que ver con autoridad? Nada y todo. Pues la autoridad permite que el liderazgo ocurra, pues tiene el poder para concentrar y dirigir la atención sobre los asuntos que deben abordarse, evitando así que diverjan hacia cosas adjetivas e irrelevantes. En lugar de acaparar la atención y el trabajo, la autoridad debe dejar de hablar y así dar la oportunidad para que los supuestos sobre los que descansa la organización o un equipo de trabajo puedan salir a flote y ser desafiados.

La mayoría de las veces operamos en equilibrios relativamente estables y ejercemos autoridad más que liderazgo. Si conocemos la respuesta, debemos darla de manera clara, rápida y precisa a quien corresponda. Asimismo, es fundamental reconocer cuándo estamos frente a situaciones nuevas o desafíos desconocidos. En estos casos debemos dejar de ejercer el rol ordenador que se espera de nosotros y abrir espacios para que el liderazgo ocurra. En otras palabras, dejar el rol de controlar lo conocido y abrir paso a la orquestación de lo incierto.

Lo anterior suena fácil, pero no lo es. Tal como lo dijera Maquiavelo hace 500 años, “no hay materia más delicada ni peligrosa de conducir, ni más incierta de lograr, que liderar el cambio. El que innova, tendrá como enemigos a todos aquellos que están cómodos con el orden establecido y sólo un tibio soporte de aquellos que podrían estar mejor. Tibio por el temor a adversarios que tienen el poder de su lado y por la incredulidad humana que nunca aceptará nada nuevos hasta verlo demostrado por los hechos”.

Liderando sin autoridad

El, sin ostentar ningún puesto de autoridad, produjeron cambios importantes. Su estrategia implicó desafiar el statu quo y sus normas implícitas, generar cercanía, mostrar las contradicciones de la sociedad y atreverse a generar la tensión que el sistema necesitaba.

Las ventajas del liderazgo sin autoridad están muy relacionadas con las desventajas del liderazgo con autoridad. Esto, porque el primero no tiene tantas expectativas que satisfacer: puede desviarse de la norma con más facilidad, presionar con fuerza sobre un problema en particular, despreocupándose del resto, y puede gozar de mayor cercanía con quienes deben hacer el trabajo adaptativo.

Las organizaciones deben proteger las voces de liderazgo sin autoridad. Las personas que se vean expuestas a generar cambios hacia arriba, deberán desafiar la autoridad y la forma en que se hacen las cosas. En la nueva economía hay que abrirle espacio a la disrupción y al pensamiento crítico. De otra forma no se puede innovar. Quien no lo entienda así, pierde perspectiva y visión de contexto.

El líder y la veracidad

Es bueno recordar, que la confianza basada en la veracidad es un elemento esencial de liderazgo. Nadie se adhiere a un proyecto si no se confía en la persona que lo propone.

Hay personas, jefes que no le dan importancia, a esas “mentiras” que en ocasiones se dicen por mil razones. El liderazgo eficaz, que es aquel que, consigue sus objetivos tomando en cuenta a la gente que trabaja con él, requiere de una persona con fortaleza moral.

Cuando creamos en alguien, suponemos que actuará confiada y honestamente. También suponemos que no tomara ventaja de nuestra confianza.

Parte de las tareas de líder han sido y continúan siendo trabajar con gente para encontrar y resolver problemas. La gente no le gusta seguir a alguien al que percibe deshonesto o que pretende tomar ventaja de ellos.

En la mayoría de las encuestas de clima laboral, la confianza en el líder aparece siempre en los primeros lugares.

En estos tiempos de inestabilidad y cambios, que caracterizan la época en que estamos viviendo, la gente busca relaciones que le ayuden a encontrar cierta estabilidad, y la calidad de estas relaciones está fuertemente determinada por el nivel de confianza. Para ser efectivos en el trabajo, se requiere confiar en los seguidores y estos en su líder.

A continuación, se repasan algunas actitudes que se deben tener para crecer en confianza con nuestra gente. Aclaro, que desgraciadamente, cuando se pierde la credibilidad, es muy difícil recomponerla.

Decir la verdad: la verdad es una parte esencial de la integridad. Cuando se miente y ser es descubierto la habilidad para ganar y mantener la confianza disminuye. En general, se tolera poco la mentira, en el fondo porque es un insulto a la inteligencia.

Dígase la verdad, aunque ésta sea motivo de escándalo, afirmaba San Jerónimo. Habrá ocasiones que creamos tener razón para mentir, pero hay que aclarar, que nunca hay una razón suficiente, para engañar.

Cumple lo que prometes: piensa un poco, antes de hacer una promesa. Si la haces, haz todo lo que está en tus manos para cumplirla. La frustración que se sufre cuando se espera algo, y no se cumple es grande, recuerda las veces que eso te ha pasado. Si no puedes cumplir lo prometido, se honesto y explica por qué no lo hiciste.

Demuestra consistencia: normalmente nos gusta la predictibilidad; la desconfianza surge cuando no se sabe que esperar. Deja que tus valores y creencias te guíen, si éstas son pocas, no importa, úsalas.

Guarda las confidencias: las personas valoramos mucho la virtud de la discreción, tu gente necesita asegurarse de que no discutirás sus confidencias con otras personas o que traicionarás esa confianza. Si se requiere usar alguna información que te han dicho confidencialmente, pide permiso al interesado.

Comparte lo que sientes: la gente sabe que eres humano, que tiene sentimientos, que en esta vida no todos son hechos. Cuando compartes tus sentimientos la gente te ve más humano y accesible.

Desafortunadamente muy poco se puede hacer cuando un grupo pierde la confianza en su líder. Pero como todo en esta vida, es bueno recomenzar a recuperarla con hechos concretos. Será difícil, pero hay que intentarlo.

La dificultad de ser veraz

Digámoslo de una vez a veces mentir es más fácil que decir la verdad. La mentira esta entretejida en nuestra naturaleza pensemos porque mentimos y luego veamos ¿cómo mentimos? Porque mentimos? la persona miente por diferentes razones pero todas caen dentro de unas cuantas categorías de tipo general.

Mentir parece ser una solución fácil a su dilema a menudo mentimos en situaciones difíciles. Usted pudo haber realizado algo mal o no lo hizo lo que esperaba que hiciera. Se siente por tanto acorralado. La mentira le provee una salida que no le causa dolor supongamos que una mañana cualquiera se queda dormido y llega tarde al trabajo. Su jefe no está nada feliz le pregunta porque viene tarde, usted tiene dos alternativas. Puede decirle la verdad y enfrentar las dolorosas

consecuencias o puede decir una mentira y esperar que con ella se libere de las consecuencias de su llegada tarde, la mentira tiene su atractivo porque parece ofrecer una vía de escape, La mentira hace que los demás piensen bien de usted a menudo, mentimos para que le da miedo que si se sabe la verdad acerca de lo que ha hecho le va a afectar negativamente en su liderazgo.

Falsas impresiones

También se miente cuando se da una impresión falsa allí estaré y no tiene intención de estar allí usted está dando a alguien una impresión falsa otras veces una impresión falsa es quedarse callado con lo cual se hace que los demás creen algo que uno sabe que no es verdad, decir una parte de la verdad es engaño. A menudo solo decimos la parte positiva de algo y luego se da cuenta que lo que dijo no es toda la verdad, o que ha pasado por alto algo importante, debe volver atrás y contar la historia completa. Ser veraz significa dar a sus jefes una información totalmente correcta. Eso implica negarse a acomodar los informes para que proyecten sobre usted una buena imagen. Como empleado honesto debe dar las razones verdaderas por sus llegadas tardías o por su necesidad de permiso debe ser honesto en cuanto a sus ingresos para los efectos del impuesto debe ser exacto en la información

Diaria que todos debemos desarrollar. Si con nuestras palabras no vamos a edificar, consolar, exhortar, enseñar, animar; sino, por el contrario, criticar, ofender, calumniar, maldecir, murmurar, chismear o agredir, es preferible guardar silencio y enmudecer. Líderes están llamados a ejercer funciones sus funciones, en todas las áreas, en los más altos niveles de confiabilidad y veracidad no es una excepción. Lo que el líder dice siempre tiene un impacto especial en las vidas de quienes le escuchan. Por eso si quieren ser líderes efectivos deben ser extremadamente cuidadosos en comunicar la verdad de manera positiva.

A continuación hay tres declaraciones de verdad relacionadas con el liderazgo que pueden guiarnos como líderes a hablar con la verdad a quienes nos dirigimos.

1. siempre doy a las personas información confiable

Usted tendrá que hacer uso de un buen discernimiento para saber que necesidades compartir con otros pero lo que sea siempre tiene que ser la verdad tomando un ejemplo si debido a circunstancias ineludibles, nos hemos visto en la necesidad de cancelar la reunión no debe usar excusas engañosas. Si no hizo planes apropiados, reconózcalo. De alguna manera, quienes lo escuchan llegaran a saber con confianza que todo lo que usted les ha dicho es completamente la verdad.

2. No voy a retener información innecesaria

A menudo, los líderes los ocultan a las personas que dirigen convirtiendo el liderazgo en disfraz que excluye a todos excepto a los líderes superiores. Usted dice el personal no está capacitado para manejar esa información o no son aun suficiente maduros ¿Qué tipo de madurez necesita alguien para saber la verdad? Cuando los líderes están discutiendo un asunto delicado necesitan tener cuidado sobre cuánta información se puede hacer pública y cuando. Pero muchas de las cosas que tienen que manejar los líderes no son tan delicadas como para no poder compartirlas con el personal que sepa

Lo que usted está haciendo e incluso pídale ayuda cuando existe demasiada información restringida el personal inicia a perder la confianza en el líder y surgen los comentarios y rumores las suposiciones que empiezan a circular causan más daño que si se dijera la verdad. En ocasiones se comete el error que el personal está totalmente ignorante de determinada situación cuando en realidad saben bastante más de lo que se cree. Quizá el corazón del líder está orgulloso como la raíz del problema tenga cuidado de no retener demasiada información con la idea de aumentar su propia sensación de auto importancia.

3. admitir mis errores en lugar de culpar a los demás

Esto no significa que usted no tenga que señalar las faltas de otros sino que hasta donde sea posible tiene que admitir sus propios errores, en especial cuando afectan a quienes están bajo un liderazgo. Cuando usted, en su condición de líder comete alguna falta no hay razón, salvo el orgullo, para no admitir la verdad y pedir perdón. Aunque dar este paso resulta difícil, es vital si usted quiere cosechar los beneficios de su actitud veraz.

Los beneficios de ser veraz

Ser veraz luce como algo difícil; sin embargo, el esfuerzo vale la pena sino que también es algo indispensable en el liderazgo: confianza la confianza es el beneficio de la veracidad. Cuando usted es coherente en su autenticidad, su beneficio es que los demás tengan confianza no se compara, solo se consigue siendo un líder autentico. Sin la confianza un líder no puede dirigir, el personal no seguirá de buen agrado a un líder en el cual no tienen confianza. Maxwell dice: los seguidores no confían en un líder cuyo carácter para ellos es dudoso En cuestión de tiempo antes de que el personal se aleje de un líder en quien no pueden confiar. Trabaje en su carácter intente ser una persona confiable y ser un mejor líder. Pregúntese: ¿Me ven las personas de las que soy guía como alguien en quien se puede confiar?

Capítulo III

Plan de acción

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Licenciatura en Pedagogía y Administración educativa
Carné: 201608698
Epesista: Geber Magdiel González Trigueros

3.1 Título

Guía de fortalecimiento de liderazgo dirigida a directores del distrito 22-06-22 del municipio de Yupiltepeque, Departamento de Jutiapa.

3.2 Problema

¿Cómo mejorar el liderazgo en los Directores de Centros Educativos?

3.3 Hipótesis-acción

Si se aplica una guía entonces se mejorará el. Liderazgo en los Directores de Centros Educativos

3.4 Ubicación

Calle principal, Barrio el Centro de Yupiltepeque, Jutiapa, primer nivel de la Municipalidad a un costado de la Nevería

3.5 Unidad ejecutora

Facultad de Humanidades, Coordinación Técnica Administrativa CTA Distrito 22-06-22 Yupiltepeque.

3.6 Justificación

La intervención se realizará porque, acorde al diagnóstico realizado en las instalaciones de la CTA se detectó que existe deficiencia de liderazgo en los Directores esto trae consecuencia para los docentes y comunidad educativa en general en la administración de los establecimientos del municipio

3.7 Descripción de la intervención

El proceso de ejecución consistirá en un proceso participativo y de socialización entre los directores de los establecimientos y la coordinación del epesista para fortalecer el liderazgo con base a la guía realizada, una serie de actividades que visualice acerca del tema abordado por el facilitador.

3.8 Objetivos

- **General**

Orientar en el tema de liderazgo a directores del sector 22-06-22 del municipio de Yupiltepeque.

- **Específicos**

1. Diseñar la guía para facilitar la comprensión de los participantes.
2. Socializar la guía para orientar a los directores sobre el tema.
3. Entrega de guía administrativa a sesenta directores del distrito.

3.9 Metas

- Autorización
- Guía de liderazgo para Directores del Distrito 22-06-22
- Sesenta guías de liderazgo, Capacitación para la ejecución del proyecto.

3.10 Beneficiarios

- Directos: CTA, sesenta directores.
- Indirectos: comunidad educativa

3.11 Actividades

Para ejecutar la intervención del proyecto se realizaron diferentes actividades las cuales se obtuvieron los siguientes resultados.

- Solicitar autorización del CTA
- Realización de diagnostico
- Plan de acción
- Ejecución de la intervención
- Evaluación de la intervención
- Obtener comprobante
- Redacción de informe

3.12 Cronograma

Tabla 1 Cronograma

No.	Actividades	Julio		Agosto septiembre octubre							Noviembre	
		Semana 5	Semana 1	Semana 4	Semana 5	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Semana 1	Semana 2
1	Solicitar autorización del CTA											
2	Realización de diagnostico											
3	Plan de acción											
4	Ejecución de la intervención											

5	Evaluación de la intervención												
6	Obtener comprobante												
7	Redacción de informe												

3.13 Técnicas metodológicas

Análisis documental, observación, entrevistas, encuesta, aprendizaje colaborativo.

3.14 Recursos

- **Humanos**

Personal Administrativo y operativo de la CTA, directores de los niveles del distrito 22-06-22, capacitador.

- **Materiales**

Computadora, impresora, tinta, papel bond carta

3.15 Presupuesto

Tabla 2 Presupuesto de ejecución

Materiales	Costo Q	Proporcionado
Salón	ninguno	Municipalidad
Mobiliario y equipo	ninguno	Municipalidad
Capacitador	ninguno	Gestión del epesista
Impresión de sesenta guías	900.00	Gestión del epesista
Refacción	300.00	Municipalidad
Informe	100.00	Gestión del epesista
TOTAL	Q. 1300.00	

3.16 Responsables

- Facultad de Humanidades
- Capacitador
- Coordinador Técnico Administrativo
- Epesista

3.17 Evaluación

Se utilizara una lista de cotejo para evaluar el impacto del proyecto en los directores

Capítulo IV

Ejecución y sistematización de la intervención

4.1 Descripción de actividades realizadas

Durante la ejecución se realizaron distintas actividades para el logro de los objetivos requeridos durante la intervención con su respectivo logro de forma detallada.

Cuadro No.1

No.	Actividades	Resultado
1.	Autorización por el CTA para ejercer el eps.	Respuesta positiva por parte del jefe de la institución.
2	Requerir autorización para obtener información, por medio de la utilización de técnicas e instrumentos.	La autorización fue positiva brindando el apoyo para utilizar las técnicas de investigación.
3	Autorización por el CTA para su intervención	Autorización por el jefe de la institución.
4	Redacción de la guía	Guía administrativa de fortalecimiento del liderazgo dirigida a directores del distrito 22-06-22 del municipio de Yupiltepeque Departamento de Jutiapa
5	Revisión de la guía por el asesor	El asesor realizó las respectivas correcciones para su mejor presentación.
6	Autorización de la guía por parte del asesor	Validez de la guía para su intervención
7	Acercamiento con el capacitador	Respuesta positiva del profesional para el desarrollo de la capacitación.

8	Elaboración de solicitud para autorización del salón municipal, mobiliario y equipo refacción	Autorización por el señor alcalde Carlos Aníbal Godoy Torres.
---	---	---

Cuadro 8 Actividades de EPS

Fuente: Elaboración del epesista

4.2 Productos y logros

En las actividades en el proceso de la intervención se obtuvieron productos logros que fueron fundamentales para la ejecución e incentivar y motivar a la participación de los directores de los centros educativos y elaboración de la guía.

En el siguiente cuadro se describen los productos y logros en la intervención

Cuadro N.2 productos y logros

No.	Producto	Logros
1	Guía de fortalecimiento del liderazgo Guía de fortalecimiento de liderazgo dirigida a directores del distrito 22-06-22 del municipio de Yupiltepeque, departamento de Jutiapa.	<ul style="list-style-type: none"> • Socialización de la guía por parte de los directores de los centros educativos. • Motivación por el tema abordado. • Orientación para que tengan un aprendizaje significativo.

Cuadro 9 Productos y logros

Fuente: Elaboración del epesista



Guía administrativa de fortalecimiento del liderazgo dirigida a directores del distrito 22-06-22 del municipio de Yupiltepeque Departamento de Jutiapa

Geber Magdiel González Trigueros

Compilador

“El talento es un don, pero el carácter es una opción”

INDICE

Presentación.....	i
Objetivo de la Guía.....	ii
1.1 El liderazgo (definición).....	1
Asignación para la acción	5
1.3 El líder y el servicio.....	7
Asignación para la acción.....	9
1.4 Líder y las Motivaciones	11
Asignación para la acción.....	14
1.5 El líder y la veracidad.....	16
Asignación para la acción	20
1.6 El líder y la autoridad	22
Asignación para la acción	23
Bibliografía	24

Presentación

En este contexto, se ha elaborado esta Guía en la que, a través de contenidos teóricos y de experiencias y diferentes actividades a desarrollar por los lectores, se establecen los aspectos clave para el liderazgo de los directores del Distrito 22-06-22. Del municipio de Yupiltepeque, Jon Byler, autor de la parte teórica de la guía. Por supuesto, deseo que la “Guía del Liderazgo” proporcione respuestas a las inquietudes de los lectores a cerca del liderazgo “todo se levanta o se viene abajo a causa del liderazgo” Maxwell, tres componentes esenciales del liderazgo son el carácter conocimiento y habilidades que caracteriza a un buen líder.

Esta guía pretende contribuir como un instrumento para su utilización por el Coordinador Técnico Administrativo los directores en base a su administración en los diferentes establecimientos del sector público y privado tomando en cuenta que si existe un buen liderazgo se obtendrá una educación de calidad y mejor servicio a la comunidad educativa, se incluyen actividades las cuales fueron elaboradas de manera sencilla, para adaptarlas a los diferentes procedimientos técnico-Administrativos que se realicen, para asegurar la correcta aplicación en el liderazgo de la institución educativa.

Objetivo de la Guía

General

Orientar en el tema de liderazgo a directores del sector 22-06-22 del municipio de Yupiltepeque

Específico

- Describir el liderazgo
- Organización de grupos para trabajo colaborativo
- Exponer rasgos específicos de un líder

El liderazgo



emprendedores.com

1.1 El liderazgo (definición)

Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización). El liderazgo es un conjunto de habilidades que sirven para influenciar en la manera de pensar o de actuar de otras personas.

Imagen 1

Liderazgo



Fuente: link.informabti.com

1.2 Qué es el carácter (definición) Es el conjunto de habilidades o rasgos que hacen a una persona. Es el centro de su ser, el corazón de lo que usted es. Reputación es la opinión que otros tienen de usted; carácter es lo que usted realmente es. La importancia del carácter.

Esto significa que el carácter es indispensable en la vida de un líder, usted debería pensar seriamente en cómo se está desarrollando el suyo. El desarrollo del carácter es un proceso que dura toda la vida y requiere trabajo continuo. Desafortunadamente, leer libros o asistir a clases no desarrollan el carácter el desarrollo de su carácter está en sus manos y demanda un trabajo duro. James Froude el historiador británico, dijo: <<No basta con que desee tener un buen carácter; tiene que auto forjarlo a martillazos>>. Vale la pena revisar las diferentes vías que existen para su desarrollo. El corazón de un líder 1997. Pag. 30

- **Los seguidores buscan carácter**

Los seguidores buscan esta cualidad en quienes los guían en todo el mundo las personas claman por líderes con un buen carácter. El panorama mundial está contaminado con líderes que sean dedicados a acumular poder y riqueza para ellos al costo que sea día a día la integridad dispuesto a es sacrificada en el altar de la convivencia personal Henry Clay dijo:” De todas las cualidades que pudiera desear el hombre ninguno más apreciado que el carácter”. El carácter de un líder hace que sus seguidores le tengan confianza para seguirlo en su visión.

Myles Munroe escribió: <<la única manera para que los demás te tengan confianza es que vean que eres confiable en las cosas pequeñas que eres alguien comprometido con tus propósitos y que estás dispuesto a dar la vida por su causa>> sin esta seguridad y confianza, es imposible un liderazgo efectivo. Maxwell en su libro el desarrollo del líder está en usted Grupo Nelson 1996. Se refiere a la confianza como la cualidad indispensable del liderazgo y dice: el liderazgo solo funciona sobre la base de la confianza cuando sus seguidores lo observan ¿ven en usted a una persona de carácter, alguien en quien confiar?

El Carácter determina el éxito en el liderazgo

El carácter es la base de un liderazgo exitoso liderazgo es influencia y la capacidad de influir a otros está íntimamente relacionada con el carácter Rick Renner ha dicho “Tu influencia no es más fuerte que tu vida personal Sin un carácter solido es imposible pretender un éxito perdurable. Con carisma y encanto es posible lograr pequeños éxitos pero sin carácter solido no se puede mantener por largo tiempo”. (p.5). La cualidad de su carácter es la medida de la efectividad de su liderazgo. El verdadero liderazgo no puede estar divorciado de las cualidades básicas que producen un carácter bueno y sano. Hay líderes que sean elevados en las alas del éxito solo para caer estrepitosamente debido a un carácter defectuoso para unos la caída ha sido a causa de la avaricia

- **El carácter se desarrolla a través de las decisiones diarias**

Maxwell dice: "El talento es un don, pero el carácter es una elección" usted se enfrenta a cientos de decisiones diariamente. Hay miles de diarias que determinan su destino y perfilan su carácter se decide a decir la verdad o mentira reaccionar enojado o pacientemente perdonar o amargarse la vida. Usted tiene la capacidad si se va a someter con obediencia creciente a su voz o si va a ignorar sus sugerencias y tomar su propio camino. Los verdaderos líderes deben imponerse autodisciplina que permitirá moldear su carácter los verdaderos líderes cultivan su carácter con el fertilizante de la autodisciplina.

- **El carácter se desarrolla a través de las dificultades**

Reconozcámoslo: cuando todo va bien es fácil adoptar las actitudes correctas y hacer las cosas bien pero el carácter se desarrolla cuando vamos a través de tiempos difíciles de sufrimiento y dificultades y pruebas. De hecho nada revela el carácter como los tiempos de pruebas. Cuando las presiones se apliquen en su vida usted sabrá exactamente quién es. Como el limón, que solo entrega su jugo cuando se lo oprime, usted exhibirá su verdadera naturaleza cuando tiempos duros lo quieran estrujar los tiempos difíciles no solo revelan lo que usted realmente es sino que además le proveen oportunidades para crecer en carácter. El carácter sólido no es un fruto del momento sino de toda una vida el carácter no se recibe por la imposición de manos se desarrolla a través del tiempo.

Asignación para la acción

1. Tómese un tiempo para evaluar su vida ¿Qué fallas en su carácter puede identificar
2. ¿Qué decisiones necesita hacer para mejorar su carácter? Realice una lista y propóngase Trabajar en ellas.
3. ¿Qué decisiones necesita hacer ahora mismo que robustezcan su carácter?

Ocúpese de su carácter y su reputación se cuidara sola”

“

El líder y el servicio



Marcodeliderazgo.blogspot.com

1.3 El líder y el servicio

En el mundo existen una gran variedad de líderes que ejercen diferentes formas de liderazgo. Algunos tratan de complacer a los demás para lo cual cambian de filosofía cada vez que los vientos de la política soplan en una dirección diferente otros buscan su beneficio personal enriquecerse o hacerse famosos sin preocuparse mayormente de lo que los demás piensan hay los que verdaderamente se preocupan por las personas que están bajo su responsabilidad en tanto que otros fallan lamentablemente en esto algunos líderes hablan y se comunican; otros dan ordenes algunos están dispuestos a ensuciarse las manos en el trabajo mientras otros se limitan a observar como otros lo hacen.

Imagen 2
Servicio



Liderazgo.blogspot.com

- **Obstáculos para ser un líder- siervo**

Todos queremos tener alguien que nos sirva pero nadie quiere ser un servidor ¿qué nos impide nos impide dirigir a otros como siervo?

- **El orgullo impide ser líderes-siervos**

Probablemente sea el orgullo el mayor impedimento para que un líder actúe como siervo. Es fácil despreciar las disposiciones de bajo nivel. Todos queremos ser Jefes. Nos gusta el reconocimiento el poder nos hace sentir bien los títulos alimentan nuestro ego. Nos encanta cuando hay personas que nos sirven pero el orgullo en la vida del líder no puede funcionar, no hay duda que los líderes son más tentados que sus seguidores y están más expuestos a caer victimas del orgullo cuando se esfuerzan por llegar a altas posiciones y son ayudados por las personas.

- **La inseguridad impide ser líderes-siervos**

La inseguridad emocional es una sensación de nerviosismo o temeridad asociado a multitud de contextos, que puede ser desencadenada por la percepción de que uno mismo es vulnerable. La inseguridad es uno de los más grandes impedimentos del líder una persona insegura no puede recibir críticas no puede inclinarse demasiado por temor a que dirán los demás no puede permitir que lo llamen sin mencionar sus títulos debido a que no está seguro de su habilidad de liderazgo y se afirma en el titulo para reforzar su posición Cree que mostrarse como servidor va a rebajar su autoridad pero si usted encuentra difícil ser un servidor, revise las señales de inseguridad en su vida.

Asignación para la acción

Conteste las siguientes preguntas lo más sinceramente que pueda

Califíquese en el área del servicio. Ponga una X en el espacio la afirmación que mejor lo describa a usted.

1. _____ Nunca dirijo como un siervo
2. _____ De vez en cuando dirijo como un siervo
3. _____ siempre dirijo como un siervo

“Ser un líder que se preocupe por servir a los demás cambiara la forma en que dirigirá a otros”

Líder y las motivaciones



1.4 Líder y las Motivaciones

El liderazgo debe asumirse con un corazón sincero. Que se debe servir no por fuerza, sino voluntariamente que es la forma correcta. El liderazgo conlleva grandes responsabilidades por lo que no pueden ejercerlo quienes no están dispuestos a asumirlas. El liderazgo nunca debería forzarse u obligarse ningún líder debe aceptar las responsabilidades si no está seguro.

Imagen 3

La motivación



Fuente: [link nación.com](#)

La motivación del líder es servir

Ser jefes sirviendo aunque podría considerarse un paradoja es el estilo en el mundo entre más alto llegue la persona en su liderazgo más personal tiene que le sirva sin embargo es exactamente lo opuesto lo opuesto. Los líderes son los que sirven. A medida que usted asciende en cuanto a sus responsabilidades aumentan. A mayor altura, mayores serán las demandas que los demás hagan. Su tiempo llega a ser el tiempo de ellos; su vida llega a ser un libro abierto. Si usted no está dispuesto a servir, renuncie a su liderazgo examine sus motivaciones. ¿Es un líder para servir a los demás o para que los demás le sirvan? Servir también implica dar en lugar de recibir.

Si usted no está dispuesto a servir renuncie a su liderazgo es posible que aunque usted reciba retribución monetaria en su posición de liderazgo pueda que sea tentado a servir por lo que pudiera recibir en forma indirecta. Puede ganar prestigio, un asiento especial, un título un reconocimiento público tener autoridad y poder hace sentirse tan bien que muchos buscan liderazgo precisamente por eso. Para ser un servidor de los demás se requiere un amor genuino el amor se preocupa por los demás. El amor es generoso anhela ver como otros prosperan y crecen. ¿Cuánto ama usted a las personas de las que es líder.

Todos los líderes están motivados ya sea para recibir o para dar como líder yo estoy llamado a dar mi tiempo, y mi dinero ¿Dirige usted para dar o para recibir, para servir o para que le sirvan?

Imagen 4 Motivación



Fuente link Monografias.com

¿Les hemos dicho alguna vez a otros que hagan lo que yo digo más que lo que yo hago? Decirles lo que tienen que hacer es más fácil que ser un ejemplo vivo de lo que debería de hacerse. Cuando les dice que lleguen a la hora, usted debe estar

Allí antes de la hora. Pregúntese si alguien la Institución me está imitando, ¿Qué está imitando?

Es muy fácil que los líderes se transforman en dictadores que dicen a los demás que tienen que hacer sin que ellos se muestren como ejemplos vivientes. No se enseñoreen sobre aquellos que a quienes dirigen. Enseñorearse implica abusar de la autoridad, usar la posición para forzar la obediencia o usar el poder para tener beneficios personales.

El abuso se manifiesta cuando

- Rechazamos ser rebatidos
- Abusamos verbalmente de las personas
- Exigimos compensación o privilegios
- Manipulamos a los demás.

Imagen 5



Fuente link. Motivación.org

Asignación para la acción

Realice un inventario de su liderazgo dando una respuesta sincera a las siguientes preguntas marcando con una "X" en escala de 1 a 4.

1= excelente 2= muy bueno 3= bueno 4= requiere mejoría

Área evaluada	1	2	3	4
1. Tengo claro conocimiento del liderazgo				
2. Tengo la actitud de servicio				
3. Dirijo para dar no para que me den.				
4. Soy un buen ejemplo para los que me siguen.				
5. No me enseño de aquellos que dirijo.				
6. Soy líder para agradar a las personas.				
7. Estoy sometido a la autoridad.				
8. Me someto a la autoridad que otros tienen sobre mí.				
9. No uso mi posición para beneficio personal.				
10. Tengo amor genuino hacia quienes están bajo mi autoridad				

“un líder es alguien que conoce el camino, recorre el camino y muestra el camino”

El líder y la veracidad



Monografias.com

1.5 El líder y la veracidad

Imagen 6

La dificultad de ser veraz



Fuente: [Link. Peticiones y prevencion.net](http://Link.Peticiones.y.prevencion.net)

Digámoslo de una vez a veces mentir es más fácil que decir la verdad. La mentira esta entrelazada en nuestra naturaleza pensemos porque mentimos y luego veamos ¿cómo mentimos? ¿Porque mentimos? la persona miente por diferentes razones pero todas caen dentro de unas cuantas categorías de tipo general.

Mentir parece ser una solución fácil a su dilema a menudo mentimos en situaciones difíciles. Usted pudo haber realizado algo mal o no lo hizo lo que esperaba que hiciera. Se siente por tanto acorralado. La mentira le provee una salida que no le causa dolor supongamos que una mañana cualquiera se queda dormido y llega tarde al trabajo. Su jefe no está nada feliz le pregunta porque viene tarde, usted tiene dos alternativas. Puede decirle la verdad y enfrentar las dolorosas consecuencias o puede decir una mentira y esperar que con ella se libere de las consecuencias de su llegada tarde, la mentira tiene su atractivo porque parece ofrecer una vía de escape, La mentira hace que los demás piensen bien de usted a menudo, mentimos para que le da miedo que si se sabe la verdad acerca de lo que ha hecho le va a afectar negativamente en su liderazgo

Falsas impresiones

También se miente cuando se da una impresión falsa allí estaré y no tiene intención de estar allí usted está dando a alguien una impresión falsa otras veces una impresión falsa es quedarse callado con lo cual se hace que los demás creen algo que uno sabe que no es verdad, decir una parte de la verdad es engaño. A menudo solo decimos la parte positiva de algo y luego se da cuenta que lo que dijo no es toda la verdad, o que ha pasado por alto algo importante, debe volver atrás y contar la historia completa. Ser veraz significa dar a sus jefes una información totalmente correcta. Eso implica negarse acomodar los informes para que proyecten sobre usted una buena imagen. Como empleado honesto debe dar las razones verdaderas por sus llegadas tardías o por su necesidad de permiso debe ser honesto en cuanto a sus ingresos para los efectos del impuesto debe ser exacto en la información.

Diaria que todos debemos desarrollar. Si con nuestras palabras no vamos a edificar, consolar, exhortar, enseñar, animar; sino, por el contrario, criticar, ofender, calumniar, maldecir, murmurar, chismear o agredir, es preferible guardar silencio y enmudecer. Líderes están llamados a ejercer funciones sus funciones, en todas las áreas, en los más altos niveles de confiabilidad y veracidad no es una excepción. Lo que el líder dice siempre tiene un impacto especial en las vidas de quienes le escuchan. Por eso si quieren ser líderes efectivos deben ser extremadamente cuidadosos en comunicar la verdad de manera Los positiva.

A continuación hay tres declaraciones de verdad relacionadas con el liderazgo que pueden guiarnos como líderes a hablar con la verdad a quienes nos dirigimos.

4 siempre doy a las personas información confiable

Usted tendrá que hacer uso de un buen discernimiento para saber que necesidades compartir con otros pero lo que sea siempre tiene que ser la verdad tomando un ejemplo si debido a circunstancias ineludibles, nos hemos visto en la necesidad de cancelar la reunión no debe usar excusas engañosas. Si no hizo planes apropiados, reconózcalo. De alguna manera, quienes lo escuchan llegaran a saber con confianza que todo lo que usted les ha dicho es completamente la verdad.

5 No voy a retener información innecesaria

A menudo, los líderes los ocultan a las personas que dirigen convirtiendo el liderazgo en disfraz que excluye a todos excepto a los líderes superiores. Usted dice el personal no está capacitado para manejar esa información o no son aun suficiente maduros ¿Qué tipo de madurez necesita alguien para saber la verdad? Cuando los líderes están discutiendo un asunto delicado necesitan tener cuidado sobre cuánta información se puede hacer pública y cuando. Pero muchas de las cosas que tienen que manejar los líderes no son tan delicadas como para no poder compartirlas con el personal que sepa

Lo que usted está haciendo e incluso pídale ayuda cuando existe demasiada información restringida el personal inicia a perder la confianza en el líder y surgen los comentarios y rumores las suposiciones que empiezan a circular causan más daño que si se dijera la verdad. En ocasiones se comete el error que el personal está totalmente ignorante de determinada situación cuando en realidad saben bastante más de lo que se cree. Quizá el corazón del líder está orgulloso como la raíz del problema tenga cuidado de no retener demasiada información con la idea de aumentar su propia sensación de auto importancia.

6 admitir mis errores en lugar de culpar a los demás

Esto no significa que usted no tenga que señalar las faltas de otros sino que hasta donde sea posible tiene que admitir sus propios errores, en especial cuando afectan a quienes están bajo el liderazgo. Cuando usted, en su condición de líder comete alguna falta no hay razón, salvo el orgullo, para no admitir la verdad y pedir perdón. Aunque dar este paso resulta difícil, es vital si usted quiere cosechar los beneficios de su actitud veraz.

Imagen 7

Veraz



Los beneficios de ser veraz

Ser veraz luce como algo difícil; sin embargo, el esfuerzo vale la pena sino que también es algo indispensable en el

Liderazgo: confianza la confianza es el

Fuente: definicionabc.com

Beneficio de la veracidad. Cuando usted es coherente en su autenticidad, su beneficio es que los demás tengan confianza no se compara, solo se consigue siendo un líder autentico. Sin la confianza un líder no puede dirigir, el personal no seguirá de buen agrado a un líder en el cual no tienen confianza. Maxwell dice: los seguidores no confían en un líder cuyo carácter para ellos es dudoso En cuestión de tiempo antes de que el personal se aleje de un líder en quien no pueden confiar. Trabaje en su carácter intente ser una persona confiable y ser un mejor líder. Pregúntese: ¿Me ven las personas de las que soy guía como alguien en quien se puede confiar?

Asignación para la acción

En una escala de 1 a 3 califíquese en las siguientes áreas de veracidad

1. Nunca 2. A veces 3. siempre

	Área	1	2	3
A	Mentiras directas (decir abiertamente cosas que sabe que son falsas)			
B	Exageración (alterar la verdad para su beneficio personal añadiendo cifras o datos)			
C	Admito mis errores			
D	Impresiones falsas (hablar cosas que los demás puede hacerles creer algo que no es cierto)			
E	Guardar silencio (no decir nada acerca de algo que puede llevar a otras personas a conclusiones erróneas)			
F	Mentir con fines de ganar dinero (dando datos alterados acerca de las cosas)			

“Cuando tenga un problema con la verdad examine su 



El líder y la autoridad



Fuente Monografias.com

1.6 El líder y la autoridad

La autoridad es la capacidad de un líder de poder influenciar en su equipo de trabajo y lograr que ellos desarrollen voluntariamente sus labores bajo los parámetros (misión y visión) que les has señalado. La autoridad y el liderazgo no se imponen, se ganan. Son el resultado de tus cualidades, tus capacidades y tus valores como líder. La autoridad se construye en el día a día de la empresa y se fortalece en los momentos de crisis.

Poder y autoridad

Como hemos señalado la autoridad es la cualidad de un líder de influenciar positivamente en sus trabajadores. De esta forma, puede construir un equipo de trabajo motivado y consistente, de larga duración en el tiempo y con pocas deserciones. En la otra vereda de la autoridad se encuentra el poder, que es la capacidad de forzar o coaccionar a alguien para que te obedezca, aunque preferiría no hacerlo. El poder debe ser usado solo en ocasiones esporádicas con el fin de hacer frente a situaciones críticas en el negocio. Recuerda que cuando ejerzas el poder, el líder debe dejar claro porque se ha visto obligado a ello. No obstante, Si te has visto obligado a ejercer el poder significa que en algún momento ha fallado tu autoridad o, en el peor de los casos, realmente no tienes autoridad.

Nuestro trabajo en la escuela

Se aplican a nuestra área de trabajo en la educación Supervisores Directores Docentes están en toda la disposición de autoridad. Respetemos a las personas que están en estas posiciones no basados en el carácter de cada uno de ellos sino simplemente por ostentar el puesto que ocupan. No solo a los buenos y amables sino también a los difíciles de soportar. **“Los que se benefician de su buen servicio.**

Esto enseña y exhorta”

Asignación para la acción

Estudie con detención las seis pruebas de sujeción a la autoridad, que encontrara en el siguiente cuadro y evalúese usted mismo marcando una X en el espacio correspondiente. ¿No tiene problemas con esta área? ¿Tiene a veces algún problema? ¿Necesita trabajar en esta área?

Área de sumisión	Sin problema	A veces hay problema	Necesita trabajar
Se me puede corregir			
Puedo aceptar mis errores			
No me enseño de nadie bajo mi autoridad			
Soy responsable ante los que están sobre mi			
Soy leal a los que están sobre mi			
Soy respetuoso de los que están sobre mi			

“Donde hay soberbia, allí habrá ignorancia, mas donde hay humildad, habrá sabiduría.”

- **Bibliografía**

- **John Maxwell**, desarrollo del líder que está en usted (Nashville, TN: Grupo Nelson, 1996), p. x.

Byler, Jon. El corazón de un líder 1997

John Maxwell, Las 21 cualidades indispensables de un líder (Nashville: Grupo Nelson, 2,000), P.4.

Franklin, Benjamín. La ciencia del buen hombre Ricardo (Guayaquil: la nación 1879.)

Bose (2010) caja de herramientas de liderazgo. Mexico technik fur automobi

Gibson, J y otros (2001) las organizaciones Santiago, Chile Mc Graw Hill

Kotter, Jhon (1990) el factor liderazgo Madrid **Díaz de Santos**

Mc. Farland, J. y otros (1997). Liderazgo en acción liderazgo para el XXI. Mc Graw Hill

OCCDE (2010) mejorar el liderazgo escolar volumen 1.politica y practica información sobre el liderazgo escolar herramientas de trabajo.

Robinns S. (2004) comportamiento organizacional. Décima edición. México Pearson education.

Ejecución del proyecto “Guía administrativa de fortalecimiento del liderazgo dirigida a directores del distrito 22-06-22 del municipio de yupiltepeque departamento de Jutiapa”

Foto No. 1

Evidencia Fotográfica:

Momento en el que el epesista da la bienvenida a todos los directores.



Fuente: Byron Bernal

Foto No. 2

Evidencia Fotográfica:

Capacitación dirigida a directores por el facilitador Alexander Zepeda Sandoval.



Foto No. 3

Evidencia Fotográfica:

Todos los directores, atentos escuchando la información del facilitador.



Fuente: Byron Bernal

Foto No. 4

Evidencia Fotográfica:

Intervencion del epesista, con una actividad de aprendizaje.



Fuente: Byron Bernal

Foto No. 5

Evidencia Fotográfica:

Entrega de guía por epesista a CTA.



Fuente: Byron Bernal

Foto No. 6

Evidencia Fotográfica:

Entrega de guía a directores por epesista.



Fuente: Byron Bernal

Foto No. 7

Evidencia Fotográfica:

Palabras de agradecimientos por epesista dirigidas a CTA y directores por su participación.



Fuente: Byron Bernal

Foto No. 8

Evidencia Fotográfica:

Agradecimientos por epesista a Alexander Zepeda Sandoval, por impartir el tema “ El liderazgo” a los participantes.



Fuente: Byron Bernal

CTA Lic. Carlos Roberto Contreras Chinchilla por haber autorizado la ejecución del proyecto.

Asesor Lic. Allan Paolo Girón Jiménez por haber realizado las correcciones necesarias y dar el visto bueno en las acciones realizadas.

Alcalde municipal Carlos Aníbal Godoy Torres por haber autorizado las instalaciones del salón municipal para la ejecución del proyecto.

Edwin Leonel Moreno Corado encargado de OMP por haber intervenido para que el señor alcalde autorizara las instalaciones del salón municipal.

Alexander Zepeda Sandoval Voluntario de Misión Energés por haber aceptar impartir los talleres de capacitación a los directores.

4.3 Sistematización

El 29 de julio del 2019 siendo las 9 de la mañana me dirigía hacia la coordinación técnica administrativa distrito 22-06-22 de Yupiltepeque ubicada en palacio municipal de dicho municipio con el objetivo de llevar la solicitud para la realización del Ejercicio Profesional supervisado (EPS) donde fui cordialmente recibido por el coordinador Técnico Administrativo CTA Licenciado Carlos Roberto Contreras Chinchilla, con el fin de que se me autorizara dicha acción dando respuesta positiva para la realización de la actividad antes mencionada posteriormente

En base al cronograma El 2 de agosto inicié con el diagnóstico del municipio de Yupiltepeque con el propósito de obtener información acerca del contexto social cultural económico etc. Investigando varias fuentes confiables como el PDM, SEGEPLAN, INE entre otras que me permitieron recabar información acerca del Municipio posteriormente de tener la información verídica acerca del municipio continúe con lo institucional lo cual me permitió conocer la ubicación de la coordinación técnica Administrativa la visión misión desarrollo histórico y conocer las funciones de dicha institución con el objetivo de verificar cuales eran las carencias de la CTA estas se obtuvieron mediante instrumentos de evaluación Y

las correcciones realizadas por el asesor nombrado. Licenciado Allan Paolo Girón Jiménez.

Posteriormente me reuní con el CTA para darle a conocer las carencias detectadas en la institución para darle una solución en beneficio de la Institución y comunidad educativa ya seleccionada la carencia deficiencia en el tema den liderazgo en los directores del distrito se programó la fecha para la ejecución del proyecto quedando establecida el 11 de octubre del presente año convocando a los directores para dicha actividad, luego le hice la Cordial invitación al Pc. Alexander Zepeda Sandoval voluntario de Misión Energes para formar parte como capacitador en el proyecto de ejecución.

El 1 de octubre me reuní en el despacho municipal con el señor alcalde Carlos Aníbal Godoy Torres dándole a conocer el motivo de mi visita como estudiante Epesista de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades Sección Jutiapa, con el objetivo de participar en la solución de los problemas educativos a nivel nacional, realiza el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), me autorice las instalaciones del salón municipal mobiliario y equipo refacción para la ejecución del proyecto dando respuesta positiva a dicha petición .

El 11 de octubre del presente año a las ocho de la mañana reunidos en la instalaciones que ocupa el salón municipal con el objeto de participar en el taller de capacitación abordando el tema liderazgo a directores del Distrito se da una cordial bienvenida a los presentes por el epesista Geber Magdiel González Trigueros quien le sede el espacio al capacitador al Pc. Alexander Zepeda Sandoval quien realiza una actividad para socializar con los presentes antes de impartir el tema, entrega de guía por el epesista a CTA y directores, con una duración de diez horas posteriormente el epesista agradece a todos los presentes por la participación en la ejecución del proyecto.

4.3.1 Acciones

- solicitud a CTA para la ejecución del proyecto
- gestión para la autorización del salón municipal
- gestión de capacitador impartir los talleres

4.3.2 Resultados

Respuesta positiva a las gestiones solicitadas a las instituciones para la realizar la ejecución.

4.3.3 Implicaciones

Todo lo solicitado fue autorizado voluntariamente agradeciendo a cada institución por el apoyo brindado para la ejecución del proyecto por su aporte e intervención para que el proceso se realizara con éxito

4.3.4 Lecciones aprendidas

El ejercicio profesional supervisado (EPS) fue una guía de aprendizaje para la realización de la ejecución del proyecto porque se establecen los lineamientos a seguir para el desarrollo de dicho proceso y participación en la solución de los problemas educativos como estudiante humanista. Me permitió socializar con CTA, directores comunidad educativa la ejecución no hubiese sido posible sin la socialización de los participantes en este proceso e interactuar con autoridades municipales mediante el proceso de gestión y como estudiante del décimo ciclo de la carrera de Licenciatura en pedagogía y administración educativa me permitió contribuir aportar un poco de lo aprendido durante el proceso enseñanza aprendizaje.

Capítulo V

El voluntariado

5.1 Plan de la acción realizada

I. Parte informativa

Lugar: Facultad de Humanidades Sección, Jutiapa.

Nombre del proyecto: Techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación de pozo de agua de esta casa de Educación superior para fortalecer al ambiente pedagógico

Modalidad: Construcción

Fecha de ejecución: 23 de septiembre al 28 de octubre del 2019

Nombre del asesor: Allan Paolo Girón Jiménez

Estudiante epesista: Geber Magdiel González Trigueros

II Parte de desarrollo

¿Cómo contribuir al mejoramiento y conservación de las instalaciones de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa para un mejor desarrollo educativo?

Hipótesis- Acción

Si, a través del proyecto de voluntariado se logra la construcción del techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación de pozo de agua entonces se lograra mejorar el ambiente educativo, en la calidad de educación dentro de la Facultad de Humanidades Sección, Jutiapa.

Ubicación

El edificio de la Facultad de Humanidades Universidad de San Carlos de Guatemala, sección Jutiapa, se encuentra ubicado en el Barrio El Cóndor Zona 3, Complejo Educativo, a un costado de la Escuela en Ciencias Comerciales, Jutiapa.

- **Georreferencia** Ilustración 12 Georreferencia



Fuente: Tomada de google maps (2019)

Justificación

La Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos, sección Jutiapa es una de las sedes más importante e influyentes en la educación de la cabecera departamental que alberga a más de 400 estudiantes anualmente. Su objetivo principal es integrar el pensamiento universitario mediante una visión conjunta y universal de los problemas del hombre y del mundo. A través de la observación pudimos detectar que la universidad necesita la construcción del techado, loza del salón usos múltiples y habilitación del pozo de agua, de esta forma estaremos contribuyendo al mejoramiento de la infraestructura del edificio que alberga nuestra casa de estudios.

Objetivo General

Habilitar el salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala, sección Jutiapa.

Objetivos Específicos

- Instalar techo de 300 metros cuadrados de lámina y estructura metálica del salón de usos múltiples en la Facultad de Humanidades sección Jutiapa.
- Fundir loza de 300 metros cuadrados del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa
- Habilitar el pozo artesanal para el beneficio de agua de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa.

Metas

Metas	Se logro	Porcentaje
300 metros cuadrados instalados en un salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa	Si	100%
300 metros cuadrados de loza fundida del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades sección, Jutiapa.	Si	100%
Habilitar 150 metros de tubería para el pozo artesanal de agua	Si	100%

Cuadro 10 Metas

Cronograma de actividades del plan de voluntariado (Construcción Techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación de pozo de agua de esta casa de Educación superior para fortalecer al ambiente pedagógico)

No.	Actividades	Meses							
		Septiembre				Octubre			
			1	2	3	4	1	2	3
1	Información, Orientación, asesoría	P	X						
		E							
2	Diagnóstico del Proyecto	P	X	x					
		E							
3	Perfil y plan del proyecto	P		x	X				

		E									
4	Ejecución del proyecto	P				x	x				
		E									
5	Evaluación del Proyecto	P						X			
		E									
6	Presentación del informe final	P						X	x	x	
		E									

Cuadro 11 Cronograma de actividades

Fuente: Elaborado por epesista Elder Duque (2019)

Beneficiarios**Directos:**

310 estudiantes de la Facultad de Humanidades sección, Jutiapa

Indirectos:

160 estudiantes de primer ingreso del ciclo escolar 2020 de la Facultad de Humanidades sección, Jutiapa

Actividades:

- Entrega de solicitudes para gestión de fondos para el proyecto
- Coordinar gestiones de colaboración por medio de distintas instituciones
- Iniciar la construcción del Techo, loza del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades sección, Jutiapa
- Realizar actividades para la recolección de fondos
- Elaborar informe final del proyecto de construcción
- Entrega de proyecto

Tiempo de construcción

- Cuarta semana 23 de septiembre del 2019
- Cuarta semana 28 de Octubre del 2019

Responsables

- 49 Epesistas de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Evaluación

Actividad/aspecto/elemento	Si	No	Comentario
¿Se logró gestionar recursos para la ejecución del proyecto?	X		
¿Cumple el proyecto seleccionado con los requisitos establecidos por la normativa del voluntariado del Ejercicio Profesional Supervisado?	x		
¿Los materiales seleccionados fueron los apropiados para la construcción del proyecto	X		
Se obtuvo la cantidad de material necesario para la ejecución del proyecto?	X		
Se obtuvo la ayuda de otras personas para la ejecución del proyecto?	X		

Cuadro 12 Evaluación

Fuentes de financiamiento

Lista de cantidad de dinero gestionado por estudiantes epeistas para la elaboración del proyecto.

No.	CARNÉ	APELLIDOS Y NOMBRES	Total
1.	200251275	Girón Ramírez Sindy Yamileth	Q 2,000.00
2.	201043091	García Amézquita Luis Carlos	Q 2,000.00
3.	201143051	López Alveño Angel Fernando	Q 2,000.00
4.	201221596	Asencio Asencio Gerson Alexander	Q 2,000.00
5.	201240818	Calderas Mejía Melany Johana	Q 2,000.00
6.	201411671	Valdez Godoy Julio Cesar	Q 2,000.00
7.	201411674	López y López Yeimy Elizabeth	Q 2,000.00
8.	201509496	Corado Sarceño Yoslin Edith	Q 2,000.00
9.	201509519	Zamora Calderón Kelly Maritza	Q 2,000.00
10.	201518697	Lémus Mencos Eladio Rolando	Q 2,000.00
11.	201608583	Del Cid Barrera Juan Carlos	Q 2,000.00
12.	201608589	Gómez Gudiel Evelin Yaneth	Q 2,000.00
13.	201608590	Boteo Godoy Oliverth Jonnatan	Q 2,000.00
14.	201608591	Ramírez Arana Wendy Marilú	Q 2,000.00

15.	201608597	Arana Asencio Antonio Agustín	Q 2,000.00
16.	201608599	Asencio Valenzuela Meily Roxana	Q 2,000.00
17.	201608600	Barrientos Corado Ana Julieta	Q 2,000.00
18.	201608605	Rodríguez Ríos Sonia Elizabeth	Q 2,000.00
19.	201608606	Rivera Menéndez Ceylin Vanesa	Q 2,000.00
20.	201608608	Arana Tobar Vivian Sucely	Q 2,000.00
21.	201608610	Borrayo Galicia María Mercedes	Q 2,000.00
22.	201608612	Orozco Cruz Nancy Virginia	Q 2,000.00
23.	201608613	Paredes Hernández Floridalma	Q 2,000.00
24.	201608615	Corleto García Cledin Veraly	Q 2,000.00
25.	201608616	Recinos González Katerin Esmeralda	Q 2,000.00
26.	201608620	Valenzuela Aguilar Jessika Johanna	Q 2,000.00
27.	201608625	Navas Salazar Karen Anayeli	Q 2,000.00
28.	201608626	García Navas Leidy Carolina	Q 2,000.00
29.	201608630	Ramírez López Norma Gricelda	Q 2,000.00
30.	201608631	Mencos Osorio Evelin Yanira	Q 2,000.00

31.	201608633	Monzón Castillo Karla Paola	Q 2,000.00
32.	201608634	Pérez Ruano Denisse Anayansi	Q 2,000.00
33.	201608635	Revolorio Corado Iris Nineth	Q 2,000.00
34.	201608640	Martínez Vásquez Kleybi Alexander	Q 2,000.00
35.	201608655	Arana Godoy Josselin Nataly	Q 2,000.00
36.	201608672	Arana González Karin Paola	Q 2,000.00
37.	201608674	Lobos Trejo Oscar Adolfo	Q 2,000.00
38.	201608685	Valenzuela Asencio Delsi Aleydi	Q 2,000.00
39.	201608687	Mateo Hernández Edwin Rene	Q 2,000.00
40.	201608691	Escobar y Escobar Belvi Zugey	Q 2,000.00
41.	201608696	Gómez Elvira Luis Alejandro	Q 2,000.00
42.	201608697	Schwank Alcantara Hibinia del Carmen	Q 2,000.00
43.	201608698	González Trigueros Geber Magdiel	Q 2,000.00
44.	201608707	Duque Alarcón Elder Estuardo	Q 2,000.00
45.	201608710	González Quiñonez Erik Fernando	Q 2,000.00
46.	201615965	Ortíz Zuñiga Anabel Yasmara	Q 2,000.00

47.	201615968	Ordóñez Flores Lourdes Yessenia	Q 2,000.00
48.	201615984	Corado Pineda Oneyda Marisol	Q 2,000.00
49.	201615987	Corrales Alfaro Debir Hortencia	Q 2,000.00
Total			Q 98,000.00

Cuadro 13 Fuentes de financiamiento

Fuente: Elaborado por epesista Elder Duque (2019)

Lista de actividades realizadas para la recaudación de fondos para la elaboración del Proyecto.

Tabla 3 Lista de recaudación de fondos

Actividad	Total
Rifa numero 1	Q 3,500.00
Rifa numero 2	Q 3,500.00
Venta de comida	Q 1,000.00
Total	Q 8,000.00

Fuente: Elaborado por epesista Elder Duque (2019)

Total de dinero gestionado por estudiantes epesistas para la elaboración del proyecto

Tabla 4 Total de dinero gestionado

Gestión	Total
Gestión total por estudiante	Q 98,000.00
Gestión total por actividades	Q 8,000.00
Total	Q 106,000.00

Fuente: Elaborado por epesista Elder Duque (2019)

5.2 Sistematización

El día 20-07-2019 se comentó con los compañeros epesistas sobre el proyecto de voluntariado que se iba a desarrollar y si estaban ellos de acuerdo en que se desarrollara en grupo todos juntos por tal razón se les explico también que cada uno tendría que plantar 250 arbolitos en esos momentos ya que esa es la normativa que está programada en la guía pero hablando todos juntos y observando detenida mente la guía del Ejercicio Profesional Supervisado nos dimos cuenta que podríamos ejecutar otros tipos de voluntariados en el cual estaba la construcción y viendo que teníamos mucho tiempo, entre otras cosas que hacer se nos dificultaba la siembra de arbolitos por tal razón se habló con todos los epesistas del x ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa si nos juntábamos todos para hacer el proyecto de construcción que se basaba en la culminación del techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación del pozo artesanal de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa. Después de darles la información de cómo se iba a trabajar y que se tenía que pedir un permiso para poder cambiar el voluntariado en la capital, al ver que todos estaban de acuerdo se procedió a pasar un listado donde todos firmaron que querían seguir con la ejecución del proyecto.

Durante el mes de agosto y septiembre se estuvo estructurando la información que se tiene que agregar al informe de voluntaria ya que la primera vez que se le mostro al Lic. Santos de Jesús Dávila Aguilar el proyecto de voluntariado nos dio un formato de cómo se tenía que estructurar y la información que este tendría que llevar.

A finales del mes de septiembre se tuvo la oportunidad de llevar el informe de voluntariado ya con las correcciones debidas para que el Lic. . Santos de Jesús Dávila Aguilar lo pudiera revisar y darnos el aval para poder empezar la ejecución del proyecto al momento que el Lic. reviso la documentación nos dijo que estaba bien la información y que teníamos el aval de el para que pudiéramos empezar a ejecutar nuestro proyecto de voluntariado. Después de la reunión que tuvimos con

el licenciado se les informo a los demás compañeros lo que nos dijo y que ya podíamos empezar a ejecutar nuestro proyecto de voluntariado.

En la última semana de septiembre y el mes de octubre se empezó a gestionar el dinero que se iba a ocupar para la construcción del techado, loza y habilitación del pozo artesanal de agua de la Facultad de Humanidades Sección Jutiapa. Logrado así la recolección necesaria de dinero que fue de Q106, 000.00 para poder ejecutar el proyecto.

Durante el mes de octubre se llevó a cabo la construcción del techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación del pozo artesanal de agua de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa. Durante ese mes se logró completar dicho proyecto que será de beneficio para la Facultad ya que albergara a estudiantes, como actividades de carácter educativo para un mejor desarrollo en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Por tal razón el voluntariado es una forma de participación en el que los estudiantes ofrecen su tiempo, su experiencia, su conocimiento, sus competencias y el trabajo para el desempeño de una función social. Supone una opción personal, libre y altruista de colaboración con una institución educativa socio humanístico no lucrativo. De manera desinteresada y con carácter solidario como es el propósito de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la Facultad de Humanidades de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

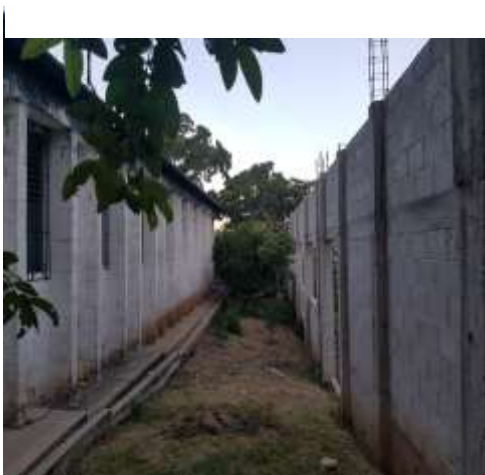
El presente informe del voluntariado es presentado por los estudiantes involucrados

la perspectiva del presente trabajo permite definir líneas pedagógicas que contribuirán a la atención de los estudiantes y la comunidad educativa en ambientes seguros, higiénicos y organizados académicamente.

5.3 Evidencias fotografiadas ejecución del proyecto de voluntariado de construcción del Techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación del pozo artesanal de agua de la Facultad de Humanidades Sección, Jutiapa.

Imagen No. 1

Lateral del salón
Antes de iniciar a realizar el proyecto



Fuente: Edwin Mateo

Imagen No. 2

lateral del salón
antes de realizar el proyecto.



Fuente: Edwin Mateo

Imagen No. 3

Parte interna del salón
antes del proyecto



Imagen No.4

Vista aérea del salón



Proyecto de “Techado, loza de salón de usos múltiples y habilitación de pozo artesanal de agua de la Facultad de Humanidades, Sección Jutiapa.

Imagen No. 5

Colocación del mojinete



Fuente: Edwin Mateo

Imagen No. 6

se realizó la fundición del mojinete.



Fuente: Edwin Mateo

Imagen No. 7

Preparación de materiales
Para el techado



Fuente: Edwin Mateo

Imagen No.8

ensambladura de la estructura
para el techado



Fuente: Edwin Mateo

Proyecto de "Techado, loza de salón de usos múltiples y habilitación de pozo artesanal de agua de la Facultad de Humanidades, Sección Jutiapa

Imagen No. 9

Colocación de la estructura
Para el techado



Fuente: Edwin Mateo

Imagen No.10

Colocación de lámina
para el techado



Fuente: Edwin Mateo

Imagen No. 11

Colocación de últimas partes
de lámina para el techado



Fuente: Edwin Mateo

Imagen No. 12

culminación de colocación de
lamina para el techado



Fuente: Edwin Mateo

Proyecto de "Techado, loza de salón de usos múltiples y habilitación de pozo artesanal de agua de la Facultad de Humanidades, Sección Jutiapa.

Imagen No. 13

Colocación de loza para el salón



Fuente: Edwin Mateo

Imagen No.14

Colocación casi terminada de loza



Fuente: Edwin Mateo

Imagen No. 15

Culminación de loza colocada
del salón



Fuente: Edwin Mateo

Imagen No. 16

fotografía de estudiantes
epesistas



Fuente: Edwin Mateo

Proyecto de “Techado, loza de salón de usos múltiples y habilitación de pozo artesanal de agua de la Facultad de Humanidades, Sección Jutiapa.

Imagen No. 17

para pozo artesanal



Fuente: Edwin Mateo

Imagen No.18

Relleno de tubería
pozo artesanal de agua



Fuente: Edwin Mateo

Imagen No. 19

Culminación de relleno de tubería
para pozo artesanal de agua



Fuente: Edwin Mateo

Imagen No. 20

Colocación de tubo del



Fuente: Edwin Mateo

Carta de convenio

En la ciudad de Jutiapa, el día 18 de septiembre de 2019 siendo las 8 horas reunidos en la oficina Administrativa de la coordinación de la Facultad de Humanidades Sección Jutiapa, reunidos con el propósito de iniciar el presente convenio entre el señor: Luis Carlos García Amezcuita estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa y el Licenciado: Selvin Donald Girón Jiménez Coordinador de esta sección con el propósito de establecer lineamientos claros para la entrega sostenible del proyecto del voluntariado del techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación del pozo de agua procediendo de la siguiente manera:

PRIMERO: Se identifica con las siguientes generales; yo Luis Carlos García Amezcuita con la edad: 27 años Estado civil: soltero, sexo Masculino, originario de Jutiapa y residente del Barrio Latino de esta Ciudad, me identifico con número de DPI: 2079-64777-2201 Número de NIT: 68202164 con teléfono No. 51212601, actualmente con cargo de Presidente de la Junta Directiva del ingreso de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa; Yo Selvin Donald Girón Jiménez con cargo de Coordinador de la Facultad de Humanidades Sección, Jutiapa.

SEGUNDO: El Profesor de Enseñanza Media Luis Carlos García Amezcuita del Proyecto denominado techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación del pozo de agua ubicado en la Facultad de Humanidades Sección, Jutiapa con un valor aproximado de Q 106,200.00 donde indica que este proyecto fue promovido con el propósito de habilitar los espacios físicos de estas instalaciones ya que se tiene contemplado en el año 2020 la apertura para el ciclo educativo 2020 las carreras de Profesorado de enseñanza media en Ciencias Económico Contable, Profesorado de Enseñanza Media en Pedagogía y Ciencias Naturales con Educación Ambiental, que fue promovido como proyecto de Voluntariado del Ejercicio Profesional Supervisado de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del periodo 2016 con el propósito de que este proyecto sea sustentable, factible y se dé seguimiento a este proyecto de infraestructura para consolidar el mejoramiento de las instalaciones de esta casa de estudios superior.

TERCERO: El licenciado Selvin Donaldto Girón Jiménez como Coordinador de la Facultad de Humanidades Sección Jutiapa indico que los proyectos de Ejercicio Profesional Supervisado son autorizados por el licenciado Santos de Jesús Dávila Aguilar Director del departamento de extensión de la Facultad de Humanidades del Departamento de Guatemala según la normativa del Ejercicio Profesional Supervisado, la normativa de proyectos de infraestructura de la Universidad de San Carlos de Guatemala quienes establecen que es necesario un convenio de aceptación, entrega y aprobación de los proyectos por parte de los participantes ejecutores de las autoridades Universitarias con el propósito de seguir su mejoramiento físico para su utilización.

CUARTO: Se celebró por ambas partes el convenio de entrega del proyecto techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación del pozo de agua a partir de la fecha 11

aceptación, entrega y aprobación de los proyectos por parte de los participantes ejecutores de las autoridades Universitarias con el propósito de seguir su mejoramiento físico para su utilización.







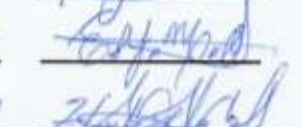







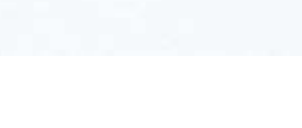

CUARTO: Se celebró por ambas partes el convenio de entrega del proyecto techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación del pozo de agua a partir de la fecha 11 de Noviembre del 2019 comprometiéndose el Licenciado: Selvin Donald Girón Jiménez a recibir en nombre de las autoridades Universitarias el proyecto denominado techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación del pozo de agua de esta manera aprobar y dictaminar sobre la entrega legal, de esta obra para su continuidad lo que permitirá brindar mejores oportunidades al estudiantado que desea estudiar en esta casa de estudios superiores por lo que el PEM: Luis Carlos García Amezcuita Presidente del grupo de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa hace formal entrega en nombre sus compañeros de estudio del proyecto en mención, agradeciendo a la Universidad de San Carlos de Guatemala, por su proyección en la formación de nuevos líderes y ciudadanos en esta jurisdicción.








QUINTO: No habiendo nada más que hacer constar se da por terminada la presente carta convenio institucional siendo las 10 horas con 30 minutos en el mismo lugar y fecha de su inicio, firmando para su constancia entre ellos intervinieron PEM: Luis Carlos García Amezcuita, Lic.: Selvin Donald Girón Jiménez .



Listado de estudiantes del décimo ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades Sede Jutiapa que solicitan sea aprobado el proyecto del techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación del pozo artesanal de agua de dicha sede.

No.	Nombre	Carné	Firma
1.	Luis Carlos García Amézquita	201043091	
2.	Angel Fernando López Alvarado	20143051	
3.	Man Carlos David Barrios	201608583	
4.	Leidy Carolina García Navas	201608676	
5.	Jessica Johanna Valenzuela	201601620	
6.	Meily Proxena Asencio Utrera	201608599	
7.	Nancy Virginia Orozco Cruz	201608672	
8.	Sindy Yamileth Coronel	200251275	
9.	Delsi Aleydi Valenzuela Asencio	201608685	
10.	Ana Julieta Barrientos Coronel	201608600	
11.	Edwin Rene Mateo Hernández	201608687	
12.	Wendy Marilú Ramirez Arana	201608591	
13.	Katerin Esmeralda Recinos González	201608616	
14.	Sonia Elizabeth Rodríguez Ríos	201608605	
15.	Oscar Adolfo Lobos	TICJO 201608674	
16.	Danyla Marisol Coronel	201615984 10109	
17.	Karen Anayeli Navas Salazar	201608625	
18.	Abraio Agustín Arana Asencio	201608597	
19.	Luis Alejandro Gómez Elvira	201608696	

20. Errik Fernando González Quiroz 201608910 
21. Geber Magdiel González Trigueros 201608698 
22. Kleybi Alexander Martínez Vazquez 201608610 
23. Belvi Zuley Escobar y Escobar 201608691 
24. Floralbama Paredes Hernández 201608613 
25. Oledin Verally Corleto García 201608615 
26. Eladio Rolando Lénus Menos 201518697 
27. Karla Paola Manzón Castillo 201608639 
28. Lourdes Yessenia Ordóñez Flores 201615968 
29. Evelin Yaneth Gómez Gued 201608589 
30. Evelin Yanina Menos Osorio 201608631 
31. Hilania del Carmen Schwank A 201608697 
32. Norma Griselda Ramírez López 201608630 
33. Vivian Susely Arana Tobac 201608608 
34. Karin Paola Arana González 201608672 
35. Yenny Elizabeth López YL 201411674 
36. Yoslin Edith Corrado Soriano 201507496
37. Josselin Nataly Arana Godoy 201608655
38. Melany Johana Calderas Mejía 20124088
39. Debir Horkencia Conrals Alfaro 201615987
40. Marra Mercedes Borrayo Cecilia 201608610
41. Kelly Martha Zanna Calderón 201509519
42. Iris Nineth Revolorio C. 201608635

- 43. Oliverth Jonathan Ponce Godoy 2016082590 
- 44. Geison Alexander Asencio y Asencio 201221596 
- 45. Julio Cesar Valdez Trujillo 201411671 
- 46. Elder Estuardo Dique Alarín 201608707 
- 47. Denisse Arroyansi Pérez Rizo 201608324 
- 48. Ceylin Vanesa Rivera Mariáñez 201608606 
- 49. Anabel Yasmara Ortíz Zuniga 201615905 
- 50. _____
- 51. _____
- 52. _____
- 53. _____



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Sección Jutiapa

FINIQUITO

A QUIEN INTERESE.:

El Coordinador de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, sección Jutiapa, HACE CONSTAR: que los estudiantes del décimo semestre de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, en cumplimiento con el normativo del Ejercicio Profesional Supervisado vigente en cuanto a la realización del voluntariado, han culminado el proceso planificado consistente en habilitación del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades, sección Jutiapa, consistente en la instalación de 330 metros de techo de lámina y estructura metálica, fundición de 300 metros cuadrados de losa de 10 centímetros de espesor y

la habilitación de pozo artesanal de agua. Dicho proyecto tiene un costo de ciento seis mil quetzales exactos, contribuyendo a mejorar las instalaciones propiedad de la facultad de Humanidades, sección Jutiapa, gestionados por 49 epesistas que aparecen en el siguiente listado.

Tabla 5 Listado de Epesistas

No.	CARNÉ	APELLIDOS Y NOMBRES
1.	200251275	Girón Ramírez Sindy Yamileth
2.	201043091	García Amézquita Luis Carlos
3.	201143051	López Alveño Angel Fernando
4.	201221596	Asencio Asencio Gerson Alexander
5.	201240818	Calderas Mejía Melany Johana
6.	201411671	Valdez Godoy Julio Cesar
7.	201411674	López y López Yeimy Elizabeth
8.	201509496	Corado Sarceño Yoslin Edith
8.	201509519	Zamora Calderón Kelly Maritza
10.	201518697	Lémus Mencos Eladio Rolando
11.	201608583	Del Cid Barrera Juan Carlos
12.	201608589	Gómez Gudiel Evelin Yaneth
13.	201608590	Boteo Godoy Oliverth Jonnatan

14.	201608591	Ramírez Arana Wendy Marilú
15.	201608597	Arana Asencio Antonio Agustín
16.	201608599	Asencio Valenzuela Meily Roxana
17.	201608600	Barrientos Corado Ana Julieta
18.	201608605	Rodríguez Ríos Sonia Elizabeth
19.	201608606	Rivera Menéndez Ceylin Vanesa
20.	201608608	Arana Tobar Vivian Sucely
21.	201608610	Borrayo Galicia María Mercedes
22.	201608612	Orozco Cruz Nancy Virginia
23.	201608613	Paredes Hernández Floridalma
24.	201608615	Corleto García Cledin Veraly
25.	201608616	Recinos González Katerin Esmeralda
26.	201608620	Valenzuela Aguilar Jessika Johanna
27.	201608625	Navas Salazar Karen Anayeli
28.	201608626	García Navas Leidy Carolina
29.	201608630	Ramírez López Norma Gricelda
30.	201608631	Mencos Osorio Evelin Yanira


31.	201608633	Monzón Castillo Karla Paola
32.	201608634	Pérez Ruano Denisse Anayansi
33.	201608635	Revolorio Corado Iris Nineth
34.	201608640	Martínez Vásquez Kleybi Alexander
35.	201608655	Arana Godoy Josselin Nataly
36.	201608672	Arana González Karin Paola
37.	201608674	Lobos Trejo Oscar Adolfo
38.	201608685	Valenzuela Asencio Delsi Aleydi
39.	201608687	Mateo Hernández Edwin Rene
40.	201608691	Escobar y Escobar Belvi Zugey

41.	201608696	Gómez Elvira Luis Alejandro
42.	201608697	Schwank Alcantara Hibinia del Carmen
43.	201608698	González Trigueros Geber Magdiel
44.	201608707	Duque Alarcón Elder Estuardo
45.	201608710	González Quiñonez Erik Fernando
46.	201615965	Ortiz Zuñiga Anabel Yasmara
47.	201615968	Ordóñez Flores Lourdes Yessenia
48.	201615984	Corado Pineda Oneyda Marisol
49.	201615987	Corrales Alfaro Debir Hortencia

Para los usos legales que se presenten se firma y sella el siguiente finiquito.

Atentamente:

Vo.Bo


Lic. Selvin Donaldo Giron Jimenez
Coordinador Sede Jutiapa



Capítulo VI

Evaluación del proceso

6.1 Evaluación del diagnóstico

En la evaluación de esta fase se aplicó una lista de cotejo que consiste en diversos aspectos que son útiles en la estructuración del informe, cumpliendo con un plan de acción que igual se verificó el cumplimiento de cada uno de los criterios que lo conforman. Los objetivos fueron adecuados para cumplir con nuestra meta de cada etapa. Al inicio se permitió observar con claridad cada aspecto a realizar o limitaciones en su ejecución. Las actividades que se programaron en el proceso sirvieron para cumplir con los criterios, recabando información mediante la elaboración de la lista de carencias en la institución.

6.2 Evaluación de la fundamentación teórica

En esta etapa se aplicó una lista de cotejo permite investigar los contenidos relacionados con el tema abordar mediante la carencia seleccionada y obtener una información más amplia y veraz imparcial y objetiva es indispensable consultar fuentes confiables son esenciales para la obtención de una información eficaz y de calidad nos permite conocer más a fondo sobre el tema seleccionado dando el crédito a los diversos autores que aportaron para dar su opinión sobre el tema en mención ya que si no se hace evidencia y mención de los autores no se estaría dando el crédito a otras personas. Nos permite enriquecer nuestro conocimiento y evidenciar el aprendizaje significativo.

6.3 Evaluación del plan de acción

Con esta evaluación nos permite evidenciar con los objetivos establecidos la elaboración del proyecto y se priorizó el problema y su relación con la hipótesis-acción y tener bien definido los objetivos generales y específicos y establecer para que se está ejecutando y realizar un presupuesto para estimular los gastos que se tendrán antes y durante de la ejecución y nos permite llevar un estricto control y

llevar una administración de calidad en el proceso esto nos permite planificar lo que se va a realizar contemplando los imprevistos que se presentan.

6.4 De la ejecución y sistematización de la intervención

Nos permite observar el cumplimiento de las actividades asignadas durante el proceso así mismo la utilidad del proyecto y el efecto que causó en los participantes y nos permite evidenciar las experiencias obtenidas hasta en el jefe de la institución como beneficiarios directos con la aplicación de la guía de fortalecimiento dirigida a directores del distrito 22-06-22 del municipio de Yupiltepeque departamento de Jutiapa para que puedan hacer un buen uso de ella y aplicar las actividades que en ella se encuentran plasmadas así mismo llevarlas a la práctica y ejercer una administración de calidad y para que se cumplan los objetivos en su totalidad y su valioso aporte.

6.5 Evaluación del voluntariado

En el proceso del voluntariado se pudo llevar a cabo mediante un plan estructurado con la aprobación de la facultad de Humanidades, para la recaudación de fondos se realizaron distintas actividades con iniciativa de los estudiantes esto permitirá beneficiar a personas directas e indirectas y se extendió un finiquito haciendo constar que se ejecutó el proyecto durante el proceso hubo un arduo trabajo en equipo aportando ideas desde su inicio hasta su culminación dando un resultado positivo tanto para docentes y comunidad educativa en general y la satisfacción de haber sido partícipe de este magno proyecto.

6.6 Del informe final

Esta fue evaluada mediante una lista de cotejo que permitió evaluar las distintas fases del proceso evidenciando las actividades plasmadas en el plan de acción y la aprobación de la guía como resultado del producto y la participación del personal involucrado en el proceso cada etapa fue una experiencia de aprendizaje y el apoyo brindado por el facilitador durante la intervención y la aceptación de los docentes y la satisfacción de poder aportar a la educación y darnos a conocer en nuestro entorno social así mismo nos permite cumplir con los criterios establecidos durante el proceso.

Conclusiones

La intervención del proyecto se ejecutó con el fin de orientar en el tema de liderazgo a los directores del distrito 22-06-22 del municipio de yupilteque con el objetivo de participar en la solución de los problemas educativos.

Diseñar la guía fue primordial porque facilitó la comprensión del tema a los directores y puedan utilizarla y guiarse para ejercer y darle el uso correcto en las actividades técnico-administrativas de la institución promoviendo el aprendizaje significativo

Esta guía incluye información necesaria para orientar y motivar a los directores y con la ayuda de actividades necesarias de apoyo maximizando su aprendizaje

En conclusión la Entrega de guía fortalecimiento se benefició a sesenta directores del distrito 22-06-22 de yupilteque y una mejor calidad en el área administrativa

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Licenciatura en Pedagogía y Administración educativa
Voluntariado del Ejercicio Profesional Supervisado

PLAN DE SOSTENIBILIDAD

EPESISTAS 2019.

Datos generales

1. Nombre del Proyecto:

“Techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación de pozo de agua de esta casa de Educación superior para fortalecer al ambiente pedagógico”.

2. Lugar de ejecución:

Edificio de la Facultad de Humanidades Universidad de San Carlos de Guatemala, sección Jutiapa, se encuentra ubicado en el Barrio El Cóndor Zona 3, Complejo Educativo, a un costado de la Escuela en Ciencias Comerciales, Jutiapa.

3. Institución responsable:

Facultad de Humanidades.

4. Justificación:

La Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos, sección Jutiapa es una de las sedes más importante e influyentes en la educación de la cabecera departamental que alberga a más de 400 estudiantes anualmente. Su objetivo principal

es integrar el pensamiento universitario mediante una visión conjunta y universal de los problemas del hombre y del mundo. A través de la observación pudimos detectar que la universidad necesita la construcción del techado, loza del salón usos múltiples y habilitación del pozo de agua, de esta forma estaremos contribuyendo al mejoramiento de la infraestructura del edificio que alberga nuestra casa de estudios.

5. Objetivo general:

Habilitar el salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala, sección Jutiapa.

6. Objetivos específicos:

- Instalar techo de 300 metros cuadrados de lámina y estructura metálica del salón de usos múltiples en la Facultad de Humanidades sección Jutiapa.
- Fundir loza de 300 metros cuadrados del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa
- Habilitar el pozo artesanal para el beneficio de agua de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa.

7. Meta:

- 300 metros cuadrados instalados en un salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades sección Jutiapa
- 300 metros cuadrados de loza fundida del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades sección, Jutiapa.
- Habilitar 150 metros de tubería para el pozo artesanal de agua

8. Responsable:

“49 Epesistas de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración”.

9. Entrega del proyecto y responsable directo:

✓ Lic. Selvin Donald Giron Jimenez”.

10. Procedimientos de mantenimiento del salón de usos múltiples:

- Mantener las instalaciones del salón limpias ante, durante y después de cada actividad.
- Velar para que las instalaciones estén disponibles ante cualquier actividad

11. Beneficiarios

Directos: 310 estudiantes de la Facultad de Humanidades sección, Jutiapa

Indirectos: 160 estudiantes de primer ingreso del ciclo escolar 2020 de la Facultad de Humanidades sección, Jutiapa

Junta directiva Epesistas 2019
Universidad de San Carlos de Guatemala


F 
Luis Carlos García Amezcua.
Presidente

F 
Angel Fernando Lopez Alveño
Vicepresidente

F 
Edwin René Mateo Hernández.
Tesorero

F 
Elder Estuardo Duque Alarcón
Secretario

F 
Juan Carlos del Cid Barrera
Vocal I

Vo.Bo. 
Lic. Selvin Donaldo Giron Jimenez
Coordinador de la Facultad de Humanidades
Sección Jutiapa.



Jutiapa, 16 de noviembre de 2019.

Bibliografías o fuentes consultadas

SEGEPLAN, (2007). Guía de Seguimiento y Evaluación de los PET y PDM.

Instituto Nacional de Estadística, (2013). XI Censo de Población y VI de Habitación. Guatemala.

SEGEPLAN, (2007). Guía de Facilitación de la Planificación Estratégica Territorial (PET) y El Plan de Desarrollo Municipal (PDM).

John Maxwell, desarrollo del líder que está en usted (Nashville, TN: Grupo Nelson, 1996), p. x.

Byler, Jon. El corazón de un líder 1997

John Maxwell, Las 21 cualidades indispensables de un líder (Nashville: Grupo Nelson,

2,000), P.4.

Franklin, Benjamín. La ciencia del buen hombre Ricardo (Guayaquil: la nación 1879.)

- **John Maxwell**, desarrollo del líder que está en usted (Nashville, TN: Grupo Nelson, 1996), p. x.

Byler, Jon. El corazón de un líder 1997

John Maxwell, Las 21 cualidades indispensables de un líder (Nashville: Grupo Nelson,

2,000), P.4.

Franklin, Benjamín. La ciencia del buen hombre Ricardo (Guayaquil: la nación 1879.)

Bose (2010) caja de herramientas de liderazgo. Mexico technik fur automobi

Gibson, J y otros (2001) las organizaciones Santiago, Chile Mc Graw Hill

Kotter, Jhon (1990) el factor **liderazgo Madrid Díaz de Santos**

Mc. Farland, J. y otros (1997). Liderazgo en acción liderazgo para el XXI. Mc Graw Hill

OCCDE (2010) mejorar el liderazgo escolar volumen 1.politica y practica
información sobre el liderazgo escolar herramientas de trabajo.

Robinns S. (2004) comportamiento organizacional. Décima edición. México Pearson education.

Apéndices

Apéndice 1

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Sede Jutiapa

Licenciatura en Pedagogía y administración educativa

Carné 201608698

Geber Magdiel González Trigueros

PLAN GENERAL DEL EPS

Parte informativa

Nombre de la institución Avaladora:

Coordinación Técnica Administrativa Yupiltepeque, Jutiapa.

Dirección:

Calle principal, Barrio el Centro de Yupiltepeque, Jutiapa, primer nivel de la
Municipalidad a un costado de la Nevería

Objetivos:

General:

Realizar el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).apegándose a los lineamientos en base al normativo para aplicarlos en cada capítulo durante el proceso de dicha acción.

Específicos:

- Realizar un Diagnóstico para detectar las carencias en la institución.
- Contribuir a erradicar la carencia seleccionada
- Realizar cada capítulo en base al normativo
- finalizar con el proceso del Ejercicio Profesional Supervisado.

Justificación

El Ejercicio Profesional Supervisado es una práctica técnica de gestión profesional es un proceso pedagógico de investigación-acción aportando los conocimientos adquiridos en el proceso enseñanza aprendizaje y contribuir en la solución de la problemática educativa mediante distintas actividades, en la ejecución e intervención del proyecto brindándoles las herramientas adecuadas a beneficiarios directos e indirectos de esa forma contribuir con la comunidad educativa.

Actividades

- ✓ Solicitar la autorización para realizar el Ejercicio Profesional Supervisado en la institución.
- ✓ Elaborar el plan general.
- ✓ Elaborar el plan del diagnóstico.
- ✓ Presentarse con el coordinador Técnico Administrativo.
- ✓ Requerir autorización para obtener información, por medio de la utilización de técnicas e instrumentos.
- ✓ Aplicación de instrumentos para obtener información.
- ✓ Listar las carencias encontradas en la institución.
- ✓ Hacer un listado de preguntas para elegir el problema.
- ✓ Realizar la hipótesis-acción.
- ✓ Redactar informe de diagnóstico.
- ✓ Solicitar la autorización para realizar la capacitación con Directores de los establecimientos del distrito del municipio de Yupiltepeque
- ✓ Investigación bibliográfica de la fundamentación teórica.
- ✓ Elaboración del plan de acción.
- ✓ Diseño de la guía.
- ✓ Autorización de la guía por parte del asesor.
- ✓ Reunión con el capacitador.
- ✓ Reunión con el Alcalde municipal
- ✓ Gestión del salón municipal
- ✓ Ejecución del proyecto.

- ✓ Realización de la sistematización de la intervención.
- ✓ Realización de evaluación del proceso.
- ✓ Revisión del informe.

Tiempo

El diagnóstico se realizará en tres semanas comprendidas del 10 de julio al 23 de noviembre.

Cronograma

Tabla 6 Cronograma

No.	Actividades	Mes	Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				
		Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Solicitar autorización para realizar el Ejercicio Profesional Supervisado en la institución.	P																					
		E																					
2.	Elaborar el plan general.	P																					
		E																					
3.		P																					
		E																					

	Presentarse con el Coordinador Técnico Administrativo																			
4.	Efectuar la autorización para obtener información, por medio de la utilización de técnicas e instrumentos.	P																		
		E																		
5.	Aplicación de instrumentos para obtener información.	P																		
		E																		
6.	Listar las carencias de la institución.	P																		
		E																		
7.	Hacer un listado de preguntas para elegir el problema.	P																		
		E																		
8.	Realizar la hipótesis-acción.	P																		
		E																		

- ✓ Lapiceros

Tecnológicos

- ✓ Computadora
- ✓ Impresora
- ✓ Fotocopiadora
- ✓ Cañonera

Responsable: Epesita: Geber Magdiel González Trigueros

Evaluación Se utilizan las listas de cotejo para evaluar los aspectos de cada capítulo del normativo y se presentan en apéndices.

Anexos

Tabla 7 Solicitud Alcalde Municipal

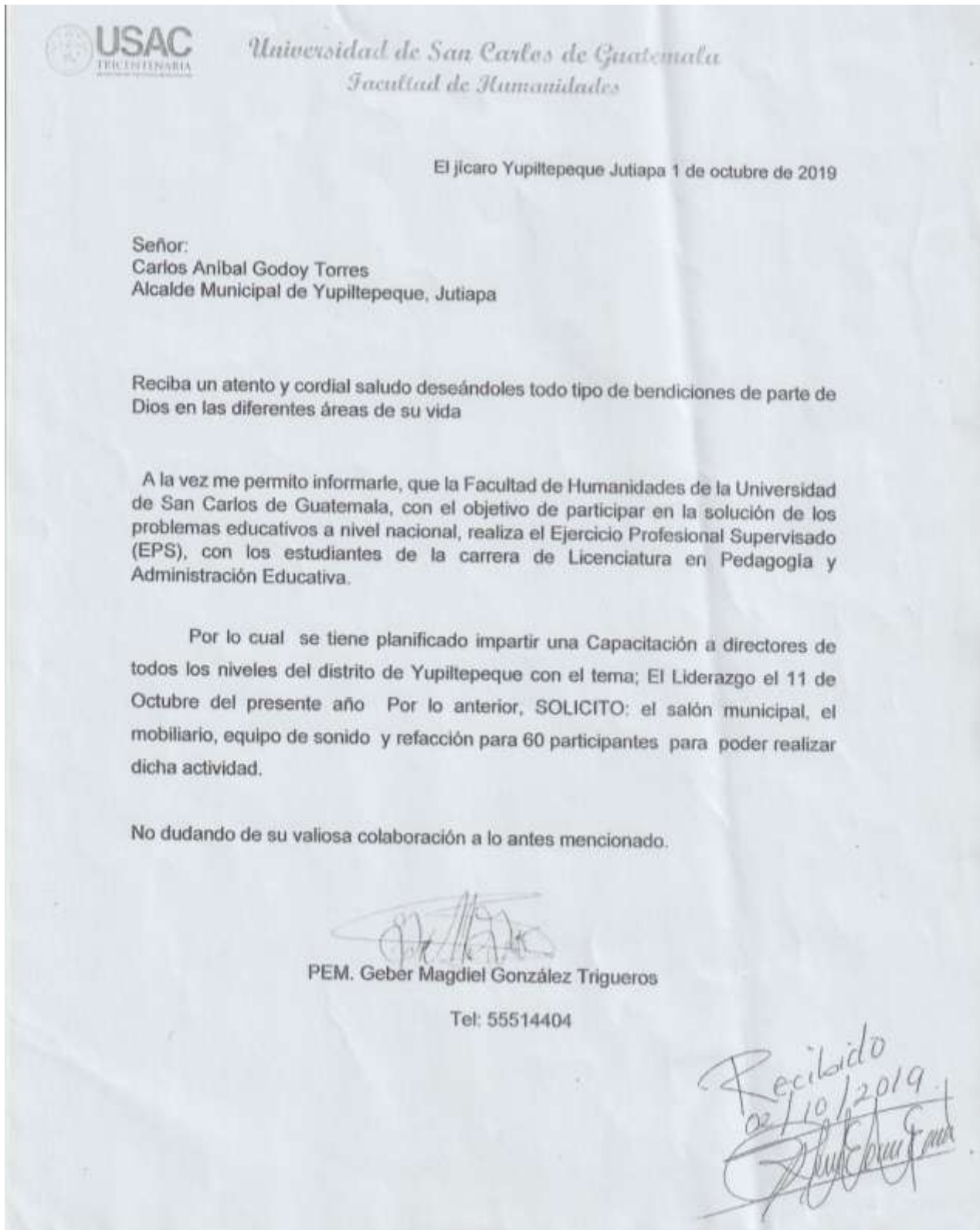


Tabla 8 Solicitud Autorización de EPS




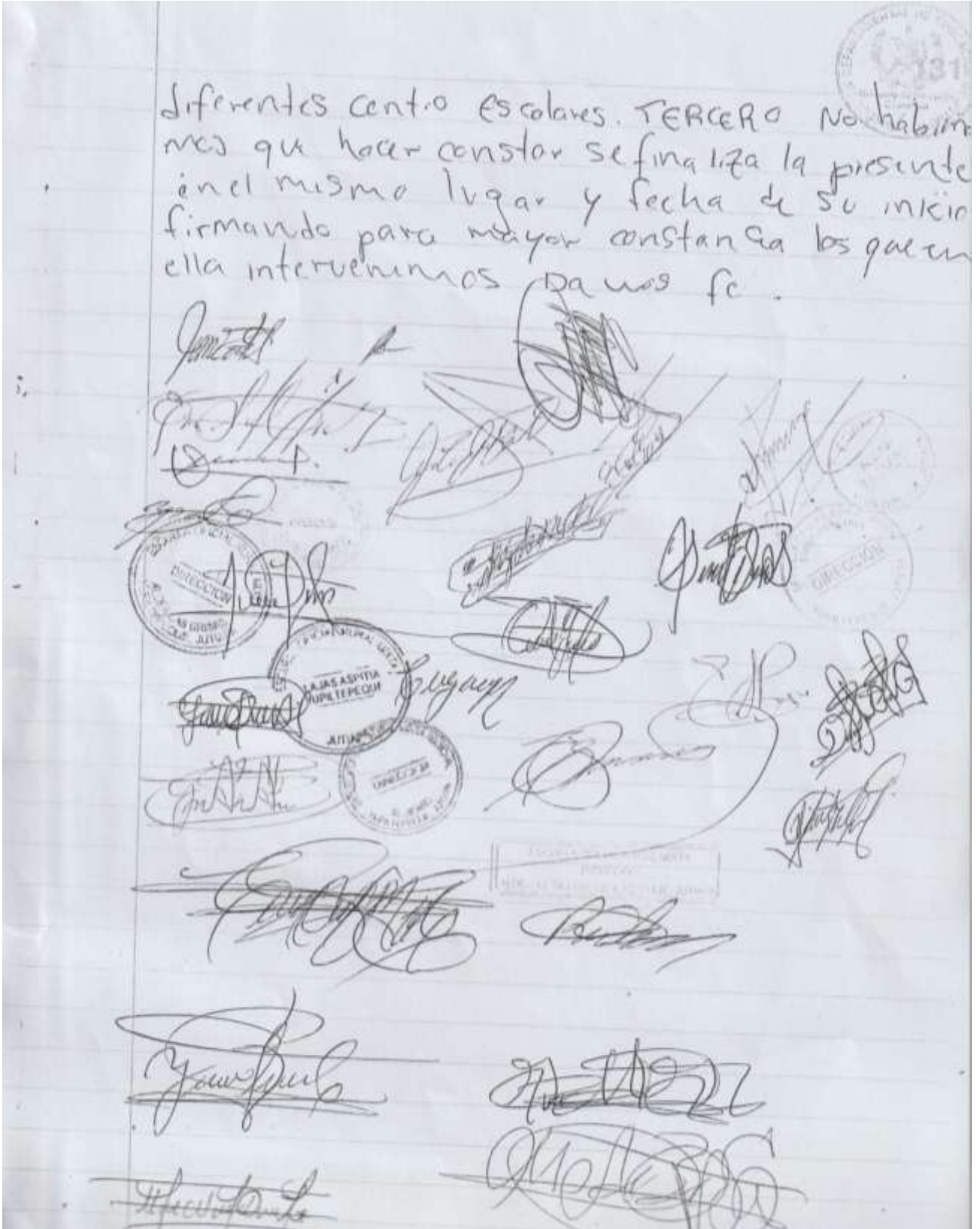

 ACTA No. 23-2019. En el municipio de Yupitpeque, departamento de Jutiapa siendo las ocho horas del día viernes once de octubre del dos mil diecinueve, reunidos en el Salón Municipal, las siguientes personas: Lic. Carlos Roberto Contreras Chinchilla coordinador Técnico Administrativo, Directores de todos los niveles, encargadas de parvulos, Epesista Geber Magdiel González Trigueros y el Perto Contado Alexander Zepeda Sandoval apoyo de Mision Energes quien estará a cargo de la Capacitación, abordando el tema de liderazgo. PRIMERO: El capacitador da inicio con una dinamica para socializar el tema de liderazgo el cual se estara desarrollando, asi mismo el Epesista hace entrega de una Guia de fortalecimiento de liderazgo como parte de su proyecto de EPS, tambien tuvo ha bien compartir con los directores una refaccion, SEGUNDO: Los estudiantes de licenciatura en pedagogia y administracion educativa primera corte se hicieron presente para socializar la Guia sobre el uso adecuado de materiales educativos en el proceso de enseñanza aprendizaje de sector oficial como parte del Seminario que posterior se estara realizando de igual manera se hizo entrega de material


Tabla 10 Acta 23-2019

Diferentes centros escolares. TERCERO No habime
mos que hacer constar se finaliza la presente
en el mismo lugar y fecha de su inicio
firmando para mayor constancia los que en
ella intervenimos Da nos fe .



The page contains numerous handwritten signatures in various styles, some overlapping. Several circular official stamps are visible, including one from 'DIRECCION' and another from 'ASASADPTIA SUPR TEPECQUH'. There are also some rectangular stamps and a faint circular stamp at the top right with the number '131'.

Tabla 11 Dictamen Voluntariado



USAC
TRICENTENARIA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades


Guatemala 20 de noviembre de 2019

A quien Interese:
Presente
Me dirijo a usted, en espera de que sus proyectos, marchen acorde a sus planificaciones.


(Con base al inciso 7.2 del punto séptimo del acta 007-2016 de sesión de Junta Directiva del 11 de febrero de 2016)

Descripción de la acción de beneficio social realizada además del proyecto ejecutado en la institución. Se identifica el apoyo que se ha brindado a la comunidad o institución beneficiada, el cual puede consistir en las actividades de reforestación de áreas comunales o municipales, limpieza y conservación de fuentes naturales de agua, senderos ecológicos, eliminación de basureros ilegales, recuperación de áreas para la recreación o deportes u otras actividades similares. **Otras actividades de beneficio social pueden estar relacionadas con el apoyo a la construcción, remozamiento y mantenimiento de la infraestructura educativa. También puede consistir en la participación del-la epesista en campañas específicas promovidas por la Facultad en beneficio de la población guatemalteca en general.**

Por esta razón, se notifica que el estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- **González Trigueros Geber Magdiel** con número de carnet **201608698** en el barrio el Cóndor zona 3, complejo educativo a un costado de la Escuela de Ciencias Comerciales, municipio y departamento de Jutiapa, Guatemala se contribuyó con el Techado, loza del salón de usos múltiples y habilitación de pozo de agua de esta casa de educación superior para fortalecer al ambiente pedagógico, durante los meses de septiembre y octubre de 2019.


Vo.Bo. Lic. Santos de Jesús Dávila
Director Departamento de Extensión

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 24188602 24188610-20
2418 8000 ext. 85302 Fax: 85320

Facultad de  Humanidades