

Arlin Eunice Rosales García

Guía de aplicación de valores con el personal administrativo y docente del Nivel  
Primario, Distrito 96-40 Mazatenango Urbano.

Asesor: Roquelino López López



FACULTAD DE HUMANIDADES  
Departamento de Pedagogía

Guatemala, abril de 2021

Este informe fue presentado por la autora como trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, previo a obtener el grado de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.

## Índice

<b>Resumen</b>	<b>i</b>
<b>Introducción</b>	<b>ii</b>
<b>Capítulo I: Diagnóstico</b>	<b>1</b>
1.1 Contexto	1
1.1.1 Ubicación geográfica	1
1.1.2 Composición social	4
1.1.3 Desarrollo histórico	10
1.1.4 Situación económica	13
1.1.5 Vida política	14
1.1.6 Concepción filosófica	16
1.1.7 Competitividad	16
1.2 Análisis Institucional	17
1.2.1 Identidad institucional	17
1.2.2 Desarrollo histórico	22
1.2.3 Los usuarios	23
1.2.4 Infraestructura	25
1.2.5 Proyección social	28
1.2.6 Finanzas	30
1.2.7 Política laboral	31
1.2.8 Administración	36
1.2.9 Ambiente institucional	38
1.2.10 Otros aspectos	43
1.3 Listado de carencias identificadas	44
1.4 Problematización de las carencias	45
1.5 Priorización del problema y su respectiva hipótesis-acción	47
1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad	49
<b>Capítulo II: Fundamentación teórica</b>	<b>52</b>
2.1 Elementos teóricos	52
2.2 Fundamentos legales	70
<b>Capítulo III: Plan de acción o intervención</b>	<b>75</b>
3.1 Título del proyecto	75
3.2 Problema seleccionado	75
3.3 Hipótesis-acción	75
3.4 Ubicación geográfica de la intervención	75
3.5 Unidad Ejecutora	76
3.6 Justificación	76
3.7 Descripción del proyecto	76
3.8 Objetivos	77
3.9 Metas	77
3.10 Beneficiarios	77

3.11 Actividades	78
3.12 Tiempo de realización	79
3.13 Técnicas metodológicas	80
3.14 Recursos	81
3.15 Presupuesto	81
3.16 Responsables	82
<b>Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención</b>	<b>83</b>
4.1 Descripción de las actividades realizadas	83
4.2 Productos, logros y evidencias	86
4.3 Sistematización de la experiencia	119
4.3.1 Actores	119
4.3.2 Acciones	120
4.3.3 Resultados	120
4.3.4 Implicaciones	122
4.3.5 Lecciones aprendidas	122
<b>Capítulo V: Evaluación del proceso</b>	<b>125</b>
5.1 Evaluación del diagnóstico	125
5.2 Evaluación de la fundamentación teórica	126
5.3 Evaluación del plan de acción o intervención	127
5.4 Evaluación de ejecución y sistematización	128
<b>Capítulo VI: El voluntariado</b>	<b>129</b>
6.1 Plan de acción realizado	130
6.2 Sistematización (limitaciones y logros)	147
6.3 Evidencias	151
<b>Conclusiones</b>	<b>162</b>
<b>Recomendaciones</b>	<b>163</b>
<b>Fuentes consultadas</b>	<b>164</b>
<b>Apéndices</b>	<b>169</b>
<b>Anexos</b>	<b>179</b>



## Resumen

Se realizó una larga investigación a diversas instituciones educativas relacionadas a la Supervisión Educativa Distrito Escolar 96-40 Mazatenango Urbano, utilizando metodologías de investigación, siendo la entrevista uno de los métodos utilizada con más frecuencia en la búsqueda de información para complementar los primeros capítulos del informe final EPS.

Como parte de este proceso surge el plan de acción, que fue un capítulo importante donde queda plasmado el resultado de toda la investigación realizada, este consistió en la implementación de una guía administrativa titulada “Guía de aplicación de valores con el personal administrativo y docentes del nivel primario Distrito 96-40 Mazatenango Urbano” y su desarrollo a través de talleres para la implementación de la misma. Debido a la pandemia y distanciamiento social que hay en nuestro país, fue autorizada la realización de los talleres a través de la plataforma virtual utilizando una aplicación llamada Google Meet, en donde participaron diversos actores educativos del nivel primario, quienes brindaron apoyo con su presencia, comprendiendo el nivel de importancia que merece el tema impartido.

Como resultado final, también se hizo entrega de las guías que se espera puedan implementarse con todos los docentes y personal administrativo a cargo la Supervisión Educativa ya mencionada.

## **Introducción**

El presente informe constituye el trabajo final del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, previo a optar al grado de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Al mismo tiempo sistematiza los capítulos y los conocimientos adquiridos mediante el empleo de conceptos y procedimientos científicos y técnicos, orientados a la solución del problema que se aborda en el presente documento.

El informe se estructura de capítulos que contiene la información relevante para llevar a cabo la ejecución del proyecto que dio como resultado de todo este proceso.

Consta del Capítulo I que es de diagnóstico, que se complementa con toda la información referente a la institución y abarca los puntos de diagnóstico de contexto e institucional, listado de carencias, problematización, hipótesis – acción y el cuadro de viabilidad y factibilidad.

Todas las opciones en estos puntos fueron analizadas para determinar que, como resultado daría la elaboración de una guía de aplicación de valores dirigida a los docentes y personal administrativo (directores y secretarías) del nivel primario a cargo de la Supervisión Educativa Distrito Escolar 96 -40 Mazatenango Urbano.

Capitulo II Fundamentación teórica, consistiendo en todas las bases legales e informativas que pudieron apoyar el tema del proyecto, tomando en cuenta todas las normas para citar textos, añadiendo críticas propias para resaltar toda la información obtenida.

Capítulo III Plan de acción, tratándose de la estructura para la intervención en la ejecución del proyecto, objetivo, metas, actividades, beneficiarios, recursos, tiempo y metodologías. Haciendo más preciso y claro el desarrollo de la misma.

Capitulo IV Ejecución y sistematización de la intervención, sin duda es la etapa más importante ya que en esta etapa, se realizaron los talleres de forma virtual y en donde se desarrolló la guía dirigida a todo el personal educativo de la institución escolar, se demuestra los logros y quienes intervinieron en ella.

El V capítulo reúne los instrumentos de evaluación que fueron utilizados en todas las etapas del ejercicio profesional supervisado: todas las evaluaciones se hicieron a través de la estructura en una lista de cotejo. Para efecto de todas, dieron un resultado positivo en todo el proceso.

Capítulo VI; como parte del EPS se realizó un proyecto llamado voluntariado, que involucra al estudiante a concientizar el cuidado del medio ambiente, dicho capítulo se llevó a cabo con la realización de un proyecto de reforestación, en el que interviene la plantación de 600 árboles que contribuyen al medio ambiente y causa reflexión en la epesista sobre la importancia que este tiene.

Este aporte es algo sumamente importante para la comunidad educativa ya que permite transformarnos como personas buscando el bien común de todos los que conforman el sistema educativo dando soluciones a las necesidades, intereses y demandas de las comunidades.

# Capítulo I

## Diagnóstico

### 1.1 Contexto

#### 1.1.1 Ubicación geográfica

##### **Localización:**

Según (Natareno P. L., 2017) Mazatenango está ubicada a 160 kilómetros de la Ciudad de Guatemala, en la Boca Costa; está rodeado por municipios del departamento de Suchitepéquez:

Norte: San Francisco Zapotitlán y Samayac

Sur: Océano Pacífico

Sureste: Cuyotenango

Este: San Bernardino, San Gabriel, San Lorenzo y Santo Domingo

Suchitepéquez

Oeste: Cuyotenango y San José la Máquina.

##### **Tamaño:**

Es la ciudad más importante a nivel departamental al ser esta la cabecera y una de las ciudades más grandes de la costa sur occidental del país.

“Tiene una extensión territorial de 356 kilómetros cuadrados y las coordenadas de ubicación relacionadas con el Parque Central son 14° 32' 04" Latitud Norte y 91° 30'10" Longitud Oeste y una altura sobre el nivel del mar de 374 metros” (Natareno P. L., 2017).

El territorio de Mazatenango está dividido en dos partes: alta y baja, las cuales no tienen continuidad territorial porque están separadas por otros municipios de por medio. En la parte norte se encuentra asentada la ciudad de Mazatenango que es cabecera municipal y departamental, siendo este el sector con desarrollo urbano (Natareno P. L., 2017).

##### **Clima:**

Según (SEGEPLAN, 2011 - 2025) “La cabecera municipal de Mazatenango posee un clima bastante cálido y tropical. En

Mazatenango es de temperatura cálida en todo su territorio y especialmente en sus playas, en la ciudad las temperaturas máximas alcanzan algunas veces los 38 °C y las mínimas los 17 °C”.

En épocas recientes la lluvia se ha hecho presente siendo en algunas ocasiones constantes y muy fuertes, con vientos y hasta los ríos suelen desbordarse debido al incremento de la lluvia.

**Suelo:**

“El municipio cuenta con 2739.94 Ha en la clase II y 2526.19 Ha en la clase III, tierras aptas para la producción agrícola si se les da un manejo adecuado y 1258.37 Ha en la clase VII, apta para la producción forestal. El 72.6% de los suelos pertenecen a la serie Ixtan. El terreno es generalmente plano, sus tierras son fértiles y son regadas por varias corrientes fluviales. Mazatenango cuenta con 159.82 Km2 de llanura costera y 13.39 Km2 de pendiente volcánica reciente”. (Donis, 2018)

**Principales accidentes:**

“La ciudad está sobre múltiples riachuelos, y es atravesado por el caudaloso río Sis, que además es su fuente de agua potable, 15 riachuelos, dos quebradas y cuatro lagunas” (SEGEPLAN, Plan de Desarrollo Mazatenango Suchitepéquez, 2011 - 2025, pág. 37)

Los accidentes más graves han sido por parte de accidente automovilísticos, esto se debe al mal estado de las carreteras. En su mayoría han sido por imprudencia de los pilotos y debido a los recientes casos de tráfico muchos optan por recorrer caminos en contra de la vía y esto causa los grandes accidentes.

Otro de los problemas es la época de lluvia que afecta a los ríos principales y más a las comunidades que tienen sus viviendas a orilla de los ríos, haciéndolos más vulnerables a sufrir accidentes con el crecimiento de los ríos.

**Recursos naturales:**

En cuanto a recursos naturales, el 1.14% de la superficie del municipio de Mazatenango es ocupada por 39 cuerpos de agua. Algunos nacimientos de agua de menor importancia; sin embargo, la cabecera municipal se abastece derivando agua del río Sis a la altura de la finca Venecia, San Francisco Zapotitlán, derivación que cuenta con cobertura vegetal, árboles de sombra para su protección; el sistema es de propiedad municipal y cuenta con 6,000 servicio. (SEGEPLAN, Plan de Desarrollo Mazatenango Suchitepéquez)

El municipio de Mazatenango posee diversidad de recursos naturales y con respecto a su hidrografía se puede mencionar a El Sis que es uno de los ríos que atraviesan la ciudad de norte a sur, entre los ríos y riachuelos que serpentean la ciudad de Mazatenango encontramos el río Sacuá, El Negro, El Chita, el Nimá, El Icán, para mencionar algunos de los 18 ríos y riachuelos que atraviesan la ciudad. En lo que se refiere a los Recursos Marítimos, el municipio colinda al sur con el Océano Pacífico con una extensión aproximada de 10 kms, contándose con cuatro playas para uso turístico, siendo ellas Chicago, Tahuexco, Chiquistepeque y Churirín. (SEGEPLAN, Plan de Desarrollo Mazatenango Suchitepéquez, 2011 - 2025, pág. 37)

“Existe un bosque muy húmedo sub tropical que ayuda a tener variedad de árboles maderables como: el cedro, caoba, palo blanco, volador, palo amarillo. También árboles frutales: almendras, nances, naranjas, mangos, papayas, mandarinas, aguacates. Además, se cultiva tubérculos entre ellos yuca, camote, ayote, malanga, manía. Plantas comestibles: hierba mora, bledo, quixtán, chipilín, loroco, flor de pito. La abundancia de la fauna en esta área está determinada por la elevación, la temperatura y la humedad, pero éstas se han reducido debido a la destrucción de su ecosistema”. (Donis, 2018)

### **Vías de comunicación:**

“En la década de los 40 el ferrocarril era el único medio de transporte en la costa sur oriental y occidental de la República. En la actualidad la ciudad de Mazatenango cuenta con una red vial clasificada en dos tipos de rutas: 9 kilómetros de rutas primarias y 10 kilómetros de rutas secundarias, en ambos tipos se trata de superficies pavimentadas”. (Natareno P. P., 2017)

### **1.1.2 Composición social**

#### **Composición étnica:**

(González García, Establecimientos Educativos del Área Urbana, 2018) afirma que en lo que se refiere a la población por grupos étnicos, un 27% de la población es Indígena, equivalente a 23,850 personas y 73% es No indígena, correspondiéndole un total de 64,484 personas, la población está conformada por personas de descendencia maya-quiché y ladinos.

#### **Agencias educacionales: escuelas, colegios, otras.**

En el municipio de Mazatenango existen variedad de centros educativos por nivel y por sector, de los cuales algunos están ubicados en el área urbana y otros en el área rural.

“Actualmente en el sector Oficial del Área Rural están inscritas del Nivel Pre Primaria 29 escuelas y del Nivel Primaria hay 33 escuelas, también cuentan con 6 Institutos por Cooperativas, 6 INEB y 6 de NUFED” (Pérez Sánchez, 2018).

“En esta Supervisión se trabaja el Sector Oficial del Área Urbana y tenemos designadas 44 escuelas a nivel Pre Primaria y Primaria del sector Oficial, están son divididas en 20 del Nivel Pre Primaria y 24 del Nivel Primaria y no atiende el sector Privado” (González García, Establecimientos Educativos del Área Urbana, 2018).

Funcionan además a nivel diversificado algunos sobresalientes el instituto Informática, Rafael Landívar Nacional, CODESI, varios institutos de formación técnica, dentro de los cuales sobre sale el Instituto Oficial Técnico Vocacional George Kechesteiner y también

una escuela de enfermería que está a cargo del Ministerio de Salud Pública.

También hay otros centros educativos que son para todo público y entre ellas funcionan las bibliotecas del Centro de Arte Cultura que fue inaugurado en enero de 2009 en donde también se celebran diferentes actividades culturales y se imparten clases de música, pintura, manualidades y otros, avalados por el Ministerio de Educación; hay también centros universitarios como CUNSUROC, Universidad Mariano Gálvez; que también cuenta con una biblioteca para sus estudiantes, Galileo, Universidad Rural, Universidad de Sur Occidente y Biblioteca del Banco de Guatemala, varios cafés internet donde la población estudiantil tiene acceso a las fuentes de información cibernéticas y lo más reciente el INTECAP (Instituto Nacional Tecnológico De Capacitación) inaugurado recientemente.

Según (Estrada González, Educación en Mazatenango, 2018) La educación en Mazatenango es el único método, camino o forma de alcanzar el desarrollo integral de una sociedad, a través del tiempo la educación ha cambiado hablando del sector público, ya que la matrícula ha aumentado pero no en relación a cómo ha aumentado la población debido a que las escuela tiene carencia de docentes, malas instalaciones, falta de material didáctico e inclusive se puede decir que en las escuelas también hay malos docentes y es que la educación es regular ya que cada año también baja la matrícula estudiantil y en varias ocasiones el MINEDUC no cumple con cubrir todas las áreas del currículo.

Uno de los principales temas que se ha tratado en Mazatenango es la implementación de Tecnología en todas las escuelas, institutos y diversificados.

La falta de presupuesto que el MINEDUC tiene hacia las instituciones educativas es de lamentarse, pues no se invierte en tecnología para las instituciones y por lo mismo algunos docentes no buscan actualizarse para poder implementar este curso importante,



se podría decir que del 100% de docentes solo un 50% del nivel medio tiene conocimiento del uso de una computadora, más no todos son capaces de enseñar en sus aulas sino se tiene la preparación necesaria y a la vez también es difícil que se enseñe computación si una institución no cuenta con aulas capacitadas para brindar este curso y tampoco cuenta con suficiente equipo de computación para que los alumnos aprendan (Alvarado Mena, 2018).

### **Agencias sociales de salud y otras:**

El municipio de Mazatenango cuenta con un centro de salud que se localiza en la cabecera municipal.

“El medicamento es proporcionado por la jefatura de área de salud de Suchitepéquez. El Hospital Nacional, edificación con una antigüedad de más de 50 años y en donde lamentablemente se cuenta con escasos recursos de medicina para brindar a los pacientes que recurren allí por enfermedad o accidentes, se encuentra también el hospital del IGSS. Existe, además, laboratorios, centros especializados de diagnóstico por imágenes y de atención a enfermedades crónicas, como es el caso de la Liga Guatemalteca del Corazón” (Rosales Cayax, 2018).

Otra agencia muy importante dentro del área de Mazatenango es:

La Subestación 33-11 de Mazatenango, cuenta con 42 elementos, divididos en 3 grupos de 14 cada uno, por lo que diariamente se tienen disponibles 28 elementos para atender las necesidades de la población. La Sede de la Estación 33-1 y Subestación 33-11 se localiza a un costado del Palacio de la Gobernación Departamental, en la zona 1 de la cabecera municipal de Mazatenango. Ocupa un edificio que recientemente (2008) fue objeto de trabajos de restauración y está considerado “Patrimonio Arquitectónico” de la ciudad, razón por la cual no existe la posibilidad de ampliaciones al edificio que permita de mejor manera atender las demandas la población y las necesidades propias de la PNC. La sede de la

Comisaria 33 se ubica sobre la ruta CA-02, a inmediaciones del centro comercial "Plaza Américas", son instalaciones que originalmente fueron creadas para la implementación de una Academia para la formación de elementos de la PNC, sin embargo, este proyecto nunca inicio y posteriormente fue adaptado para las funciones. (SEGEPLAN, 2011 - 2015)

Actualmente en Mazatenango existe una cantidad limitada de nuevo vehículos policíacos más adaptados a las necesidades de las estaciones de policías también en el diseño.

También en Mazatenango se cuentan con otros hospitales y sanatorios privados como son: El hospital Shalom, que cuenta con una farmacia que provee medicina a precio económico para los que son atendidos en este mismo hospital; San Bartolo y Nuestra Señora de Guadalupe, que son hospitalarios muy visitados por la buena atención y facilidad económica.

También hay instituciones que brindan beneficios en salud sobre todo a las personas de escasos recursos, la primera brindando atención medica general y la segunda, lo relacionado a la planificación familiar y salud de la mujer, entre ellas FUNDAZUCAR Y APROFAM son

#### **Viviendas:**

Según (SEGEPLAN, 2011 - 2025) El municipio de Mazatenango tiene un total de locales de habitación particulares (vivienda) de 15,704, de los cuales 12,580 son casas formales, 550 apartamentos, 1,075 cuartos en casa de vecindad, 1,042 ranchos y 402 casas improvisadas. El material predominante en las paredes exteriores, el 56% (8,741 viviendas) tienen paredes de block, un 28% (4,429) tienen paredes de madera y el resto en distintos materiales como ladrillo, concreto, adobe, lámina metálica y lapa que representa un 16%. De los materiales utilizados en la cubierta del techo, el 68% (10,739 viviendas) tienen lámina metálica, un 20% (3,070) tiene techo los de concreto armada y el resto se distribuye entre paja,

asbesto, cemento, teja y otros, equivalentes al 12%. El material predominante en el piso, un 43% de las viviendas tiene torta de cemento, un 20% ladrillo de cemento, un 16% de tierra, un 7% ladrillo cerámico y el 14% de ladrillo de barro, parque, madera y otros materiales.

### **Agua:**

Una de las principales debilidades es el abastecimiento de agua para sus comunidades, debido a que las principales fuentes se localizan en áreas fuera de los límites municipales y que en gran medida se ven amenazadas por la contaminación y deforestación de la cual son objeto.

La mayoría de los hogares usan conexión de agua a través del chorro municipal y otros servicios de agua que no cuentan con una planta de tratamiento para agua potable.

### **La cultura y costumbres:**

Entre sus actividades hay juegos florales, desfiles escolares, cívicos militares, juegos deportivos nacionales e internacionales, presentación de bailes típicos tradicionales, ceremonias religiosas, bailes sociales, exposiciones agrícolas, artesanales y ganaderas, coronación de reinas. Concurren visitantes y comerciantes de todos los lugares de la república y fuera de ella. El patrono del pueblo es San Bartolomé. En Mazatenango se celebran dos fiestas principales que son “El Carnaval”, fiesta de gran auge que atrae a gente de toda la república, que se celebra coincidiendo en fecha con el martes anterior al miércoles de ceniza. La otra fiesta es de carácter religioso y se celebra el 24 de agosto, siendo este el día de “San Bartolo”. Además, se celebra con gran solemnidad la Semana Santa. También existe gran patriotismo para celebrar las fiestas nacionales con vistosos desfiles y actos culturales. El revolcado es el platillo preferido de esta región, pero también los habitantes degustan del pulique verde hilachas, carnes de marrano en amarillo, camarones con chipilín y frijoles colorados con chipilín. En lo que respecta a las

artesanías, se elaboran tejidos de algodón, muebles de madera, sombreros y trenzas de palma, productos de hierro, cobre, plata y hojalata, joyería, cerería, productos de cuero, teja y ladrillos de barro, juegos pirotécnicos. Por ser la cabecera departamental y la inmigración de gente de los municipios no predomina ninguna etnia ni idioma específico. Sin embargo, existen personas que hablan lengua maya quiche. El municipio cuenta con varios centros recreativos con piscinas tales como: Club Mazateco, Hotel Alba, Hotel Bambú, Nimanya, Rocas y Cascadas, Turicentro Don Alcides y La Dicha. Además, el parque central y sus alrededores que constituyen el centro histórico de la ciudad, la iglesia catedral de San Bartolomé y destinos naturales como lo son 18 ríos, 15 riachuelos, dos quebradas, contando también con tres lagunetas y dos islotes, formando esta una abundante y rica hidrografía, además de las Playas de Churirin, Tahuexco y Chicago ubicadas en el océano pacífico. (Castillo, 1998)

“La cultura en Mazatenango es una mezcla de actividades tanto nacionales como extranjeras, esto favorece el sincretismo cultural y por supuesto favorece la convivencia armónica de varias culturas en un clima de tolerancia, así como las costumbres que aportan variedad ya que al fusionar costumbres nacionales y extranjeras se conocen un poco de otros pueblos, por ejemplo, La semana santa, Feria Patronal en honor a San Bartolomé, las pedidas de mano, etc”. (Estrada González, Costumbres Y cultura en Mazatenango, 2018)

“Somos un municipio rico en producción agrícola y parte de nuestra población educativo viene de esos hogares, en cuanto a las costumbres nos ayuda a poder brindarles conocimiento de nuestras raíces y cultura para adquirir una identidad chapina, a amar lo nuestro, lo bueno y lo auténtico” (Chinchilla, 2018)

#### **Centros de recreación:**

En el centro de la ciudad se encuentra el parque central, en la colonia Flor del Café existe un parque en donde cuenta con un

escenario denominado, “Concha Acústica” es un parque en donde se puede descansar al aire libre o sentarse a conversar, en algunas ocasiones estudiantes de centros educativos han hecho uso del espacio para practicar deportes o gimnasias rítmicas. Hay un estadio deportivo, un gimnasio municipal, un complejo deportivo, canchas sintéticas y varias piscinas. Existen también hoteles que cuentan su propia área recreativa como por ejemplo: el Hotel Alba, Hotel Bambú, Nimanya, Rocas y Cascadas, Turicentro Don Alcides y La Dicha. Estos lugares son los más visitados por turistas o por personas que desean festejar actividades importantes en alguno de estos hoteles.

También existen dos Centros comerciales, que son El Paseo Carnaval y Plaza América, con diversos locales para comprar o visitar, así como áreas de diversión para niños y adultos.

#### **Grupos religiosos:**

La iglesia católica se organiza en hermandades y la pastoral social, cuenta con una catedral, tres parroquias. También hay varias congregaciones protestantes o evangélicas, fundadas desde más de 75 años podemos mencionar a la Iglesia Evangélica Presbiteriana Nueva Jerusalem ubicada en Avenida la Libertad e iglesia Evangélica Presbiteriana Emmanuel ubicada en Colonia Barrio la Unión.

Existen también diversas denominaciones de Iglesias, entre ellas, Salas Evangélicas, Iglesias Sabáticas, Iglesias de Testigos de Jehová, Iglesias Pentecostales, etc.

### **1.1.3 Desarrollo histórico**

#### **Primeros pobladores y sucesos importantes:**

(SEGEPLAN, Plan de Desarrollo Mazatenango Suchitepéquez, 2011 - 2025) “Mazatenango, es uno de los veinte municipios que conforman el departamento de Suchitepéquez, el cual se ubica al sur occidente del país. Antes de la venida de los españoles, dependía del Reino Quiche, perteneciendo a él sus raíces ancestrales. Prueba

de ello es que muchos de los habitantes de este municipio todavía se comunican por medio de su idioma materno Quiche. Suchitepéquez en el idioma materno significa Nahual o Xochiltepetl, (“Montaña Florida”, “Cerro de Flores” ò “Tierra de Flores de Muchos Colores”). A esta región también se le conoce como “Costa Grande” que anteriormente comprendía la que hoy se denomina “Costa Cuca”, lugar donde se libraron los primeros combates al invadir Pedro de Alvarado al frente de sus ejércitos, el Reino de Guatemala, por la Provincia del Soconusco. A principios del siglo XIX aún se le conocía como provincia de Suchitepéquez, la que confinaba al oeste, con la de Soconusco; por el este, con la de Escuintla; por el norte, con la de Quetzaltenango y Sololá; y al sur, con el Océano Pacífico. Al decretar el Estado de Guatemala su primera Constitución el 11 de octubre de 1825, se menciona a Suchitepéquez como provincia y el municipio de San Gabriel quedó comprendido en el Distrito No.11, que corresponde a dicha provincia. Por decreto de la Constituyente del 4 de noviembre de 1825, Suchitepéquez se convierte en departamento. Posteriormente, por decreto del 5 de junio de 1838, los Altos se constituyeron en el Sexto Estado de la Federación y sancionada la separación del Congreso Federal, este Estado se constituyó con tres departamentos de los Altos: Suchitepéquez y Sololá, Quetzaltenango y Soconusco, Totonicapán y Huehuetenango. Finalmente, el 26 de mayo de 1839, la Asamblea Constituyente del Estado de los Altos decreto la demarcación territorial de dicho Estado, dividiéndolo en cuatro departamentos: Quetzaltenango, Totonicapán, Sololá y Suchitepéquez. “El nombre de Mazatenango se origina de “Mazatl” que significa venado y “Tenanc” que quiere decir: tierra o lugar. Esto es “Lugar de los Venados”, esto es de origen mexicano. El nombre primitivo de Mazatenango es “KAKOLKIEJ” y es de origen Maya-Quiché. Kakol, quiere decir lugar o tierra, y Kiej que significa venado. Mazatenango fue asiento de la alcaldía Mayor de Suchitepéquez habiendo sido conquistada en 1525 por el Capitán Gonzalo de Alvarado hermano del adelantado de Don Pedro Alvarado.

Adelantado era el título que el Rey de España otorgaba al gobernador de una provincia, o a quien se le confiaba el mando de una expedición, correspondiéndole la tierra que conquistase”.

### **Personalidades presentes y pasadas:**

Profesor Walter Estrada Castillo Alcalde municipal en ese entonces autor “Mazatenango Antañon, El famoso SAMF, que era el sindicato de los ferrocarrileros y que organizaba parrandas de aniversario cuando era la época de oro. (Castillo, 1998)

Lic. Gober Anibal Portillo Farfán, Cultura y Folklore.

Luz Pilar Natareno Cruz. Hermanos Armas Pintores sobresalientes

Marcia Rodríguez fue sobresaliente en el juego de Ajedrez

Víctor Tizol Mejía autor de “Mazatenango Lindo”

Dra. Alba Ruth Maldonado.” Directora del CUNSUROC”

“Manuel Delgado Sagarmínaga, Actual alcalde Municipal de Mazatenango, Suchitepéquez” (Natareno P. L., 2017).

“Lic, Rocha, fundador de Colegio La Ilustración” (Estrada González, Educación en Mazatenango, 2018).

### **Lugares de orgullo local:**

Mazatenango cuenta con lugares de orgullo local entre ellos se puede mencionar: el famoso y tradicional Jardín Mazateco, en donde se realizan diversas actividades culturales que involucran a establecimientos educativos de todos los niveles, tal es el caso en el mes de octubre en el que se realizan las graduaciones de nivel diversificado.

También se recuerda el Salón Principal que hoy está convertido en el Centro de Arte y Cultura.

El parque central denominado “Justo Rufino Barrios” que anteriormente fue plaza pública, donde se realizaban diversiones populares.

La catedral de San Bartolomé de la ciudad de Mazatenango.

El estadio “Carlos Salazar hijo” que tiene capacidad para veinte mil personas.

#### **1.1.4 Situación económica**

La Población Económicamente Activa –PEA49-, del municipio es de, 22,861, dato que al relacionarlo con la población establecida en el Censo del año 2002 nos da una PEA del 34% del total de la población. Mazatenango es un importante centro comercial, con manufacturas de telas, muebles, azulejos y orfebrería. Gran parte de esta producción se destina al turismo, y una pequeña parte a la exportación.

La agricultura, la ganadería y la industria son sus potenciales económicos. Las mayores plantaciones pertenecen a la caña de azúcar, café y caucho, también se cultiva el cacao, arroz, algodón, maíz, banano, yuca, chile, frijol, diversas frutas y hiervas comestibles y medicinales, también posee pequeñas plantaciones de tabaco y palma africana.

Posee grandes haciendas criadoras de razas bovinas de alto rendimiento en carne y leche que proveen a las plantas procesadoras del país. También cuentan con crianza de equinos, porcinos y aves de corral.

Industrialmente tiene varias empresas salineras, varios beneficios de café, algunas plantas de aceite vegetal, licores, bebidas gaseosas, aserraderos, fábricas de muebles, zapatos, artículos de cemento y varias empresas domésticas. (SEGEPLAN, 2011-2025, págs. 44, 46)

La ciudad está considerada como una de las mejores plazas de país. Su movimiento es dinámico, ya que cuenta con establecimientos comerciales y de servicio de toda clase y diversas categorías.

Funcionan múltiples agencias bancarias, cooperativas, sucursales de empresas comerciales de la capital, cinco mercados municipales



bien organizados, hoteles, pensiones, restaurantes y centros comerciales.

También cuenta con diferentes centros turísticos y de recreación familiar como piscinas, playas y parques, existen dos Centros comerciales, que son El Paseo Carnaval y Plaza América que son de gran apoyo económico dentro de Mazatenango.

(SEGEPLAN, Plan de Desarrollo Mazatenango Suchitepéquez, 2011 - 2025) El transporte urbano de la cabecera municipal está constituido por micro buses con capacidad para 15 personas sentadas, repartidos en distintas rutas y el valor del pasaje urbano es de Q. 1.50, a partir de las 16:00 horas y días festivos cobran Q. 2.00. El transporte extraurbano de rutas intermedias, por buses de parrilla con capacidad para 40 personas sentadas, interconecta a la cabecera departamental con los municipios de San Antonio, Santo Tomas La Unión, San Miguel Panam y San José El Ídolo. El valor del pasaje extraurbano de rutas intermedios es de Q. 4.00 a Q. 6.00 y a partir de las 19.00 horas y días festivos cobran Q. 10.00. La duración del viaje en promedio es de 30 a 45 minutos.

Actualmente en Mazatenango se encuentran funcionando los llamados mototaxis o Tuc Tuc, con recorridos internos con un costo por viaje de Q. 10.00 a cualquier punto del municipio, también los carritos fleteros que transitan dentro de la ciudad con mayor protección para el usuario con un costo de Q. 10.00.

### **1.1.5 Vida política**

#### **Gobierno local:**

(Natareno P. L., 2017) "El gobierno municipal local de Mazatenango es electo cada cuatro años y, está formado por un concejo integrado por un Alcalde, dos síndicos y seis concejales. La cabecera departamental cuenta con la institución denominada Gobernación Departamental. En ella se encuentra situado Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia que es una forma de

gobierno, encargada de velar por los proyectos del municipio y los demás.”

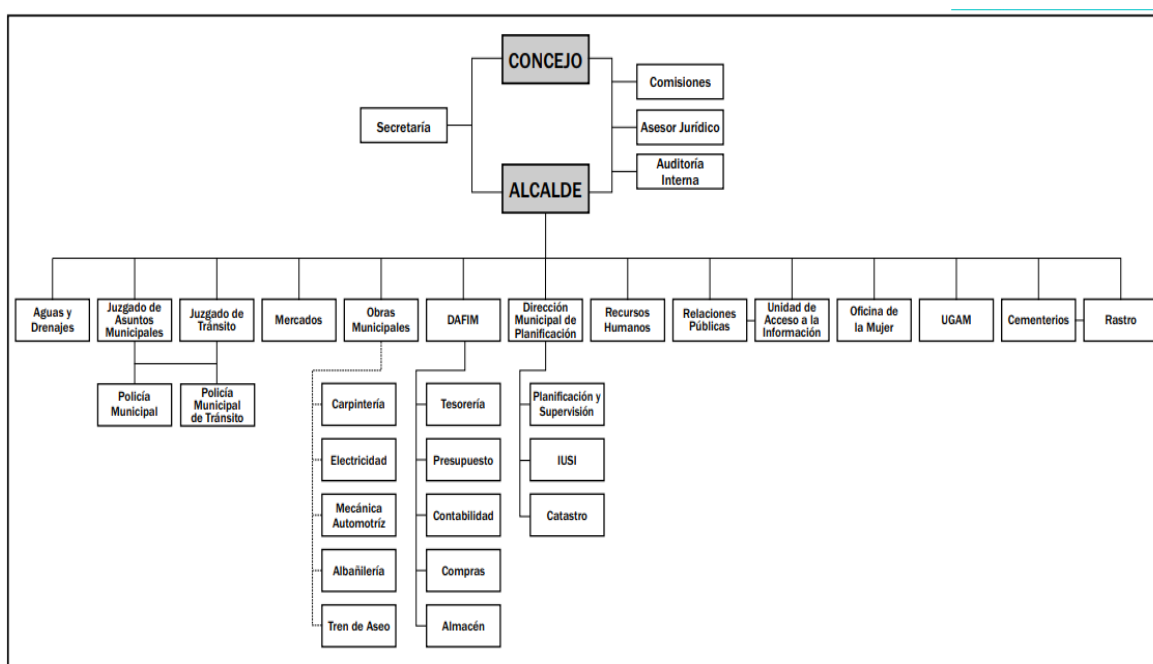
Actualmente el alcalde Municipal de Mazatenango, Suchitepéquez Es Manuel Delgado Sagarmínaga.

“Por ser la ciudad de Mazatenango, cabecera municipal y departamental, se da la presencia institucional gubernamental. Las instituciones estatales presentes en el municipio son CODEDE, MAGA, INAB, MARN, MINSALUD, MINEDUC, INE, Ministerio de Cultura y Deportes, Procuraduría de los Derechos Humanos, Ministerio Público, Contraloría General de Cuentas, Juzgados, PNC, TSE, SEGEPLAN, INFOM, FONAPAZ, MINTRAB, Ministerio de Gobernación, Organismos Judicial y RENAP. Mazatenango es además la sede del Gobierno Departamental, el cual es presidido por el Gobernador Departamental, funcionario nombrado por el Presidente de la República, cuyas principales actividades son las de representarle localmente y desempeñar el rol de Presidente del Consejo Departamental de Desarrollo – CODEDE”. (SEGEPLAN, 2011 - 2015)

#### **Agrupaciones Políticas:**

(Estrada , 2018) “La Política en Mazatenango es una organización que ayuda a los ciudadanos de este Municipio y se ha dado con base legal a través de las elecciones políticas que se dan a cada 4 años, en donde cada partido político da a conocer cuáles son sus intereses ante el pueblo, entre los órganos permanentes vigentes se encuentran Partido Movimiento Reformador MR, Partido Libertador Progresista PLP, Partido TODOS, Partido VAMOS, Partido VIVA, Partido Convergencia, Partido URNG, Partido Fuerza, Partido De Avanzada Nacional PAN, Partido Victoria, Partido Productividad Y Trabajo PPT, Partido CREO, Partido Unión Del Cambio Nacional UCN, Partido Valor, Partido Libertad De Guatemala PLG, Partido UNIDOS, Partido Encuentro Por Guatemala EG, Partido FCN – NACIÓN”

## Organización Administrativa:



**Fuente:** Recuperado de: <http://www.munimazate.gov.gt/wpcontent/uploads/2018/03/Organigrama-Administrativo-Muni-2018.pdf>

### 1.1.6 Concepción filosófica

(Castillo, 1998) “Mazatenango ha tenido una creciente filosofía en cuanto a lo espiritual y su relación con la familia. Entre sus inicios se puede mencionar la Asociación de Damas Mazatecas que se encargaba de mantener unidas a las familias mazateca; la Asociación Suchitepéquez, esta originalmente se organizó en la ciudad capital y se ocupaba de promover actividades sociales, culturales y deportivas, espiritual, efectiva y moral de los miembros que participaban, se hacía con el fin de mantener una buena relación entre las autoridades y sus habitantes. Como muchas otras actividades de instituciones educativas han realizado diversas actividades en las que se involucre la iglesia y la familia con el fin de armonizar y concientizar la importancia de una convivencia sana”.

### 1.1.7 Competitividad

En Mazatenango existe competitividad dependiendo a la organización que se requiera, es decir, en los siguientes: entre distintos bancos, ya que hay diversidad de Bancos a los que los ciudadanos pueden recurrir, también en las instituciones escolares,

puesto que hay muchas instituciones de prestigio a las que se puede optar desde el nivel pre primaria hasta el nivel medio, así como en Universidades que también existen diversidad.

Otro aspecto también es en lo económico en cuanto a mercadeo, como tiendas de electrodomésticos, Restaurantes, ventas de ropa, centros comerciales, etc.

También se puede hablar sobre bufetes de abogados, en Mazatenango existen muchos abogados de prestigio a los que puede consultarse.

Se encuentran también en canasta básica, pues existen muchos centros ventas para adquirirlas.

Mazatenango tiene una amplia variedad en ventas que pueden llegar a ser muy competitivas pues ofrecen productos de calidad y sobre todo que también ayudan a los ciudadanos.

## **1.2 El análisis institucional**

### **1.2.1 Identidad institucional:**

#### **Nombre:**

Supervisión Educativa 96-40, Mazatenango, Departamento de Suchitepéquez.

#### **Localización geográfica:**

Se ubica en la 7° Avenida y 8° Calle Zona 1 del Municipio de Mazatenango Suchitepéquez.

#### **Visión**

“Formar ciudadanos con carácter capaces de aprender por sí mismos, orgullosos de ser guatemaltecos, empeñados en alcanzar su desarrollo integral, como principios valores y convicciones que fundamentan su conducta”. (Morales Marroquín, 2016)

## **Misión**

“Somos una institución evolutiva, organizada, eficiente y eficaz, generadora de oportunidades de enseñanza aprendizaje, orientada a resultados que aprovecha diligentemente las oportunidades que el siglo XXI le brinda y comprometida con una Guatemala mejor”. (Morales Marroquín, 2016)

## **Objetivos**

Según (Gonzalez García, Proyección Social de la Supervisión Educativa 96-40, 2018) existen dos tipos de objetivos, siendo estos los siguientes:

**General:** “Asegurar los procesos técnico-pedagógicos y administrativos que favorecen la calidad educativa del distrito escolar 96-40.”

## **Específicos**

- Capacitar al personal docente y administrativo en la aplicación del Currículum Nacional Base de todos los niveles educativos del distrito escolar.
- Orientar a directores para el manejo eficiente y eficaz de los documentos administrativos de los tres niveles educativos que comprende el distrito escolar.
- Verificar el avance administrativo con directores de todos los centros educativos del distrito escolar”.

## **Metas**

- Capacitar a todo el personal docente y administrativo en la aplicación del Currículum Nacional Base de todos los niveles educativos del distrito escolar del municipio de Mazatenango del departamento de Suchitepéquez.

- Orientar a todos los directores para el manejo eficiente y eficaz de los documentos administrativos de los tres niveles educativos que comprende el distrito escolar, en los meses de enero y junio.
- Verificar el avance administrativo y técnico en todos los centros educativos del distrito escolar, de enero a octubre”.

### **Políticas**

Según (Morales Marroquín, 2016) se divide en 8 componentes:

1. Cobertura: garantizar el acceso, permanencia y egreso efectivo de la niñez y la juventud sin discriminación, a todos los niveles educativos y subsistemas escolar y extraescolar.
2. Calidad: mejoramiento de la calidad del proceso educativo para asegurar que todas las personas sean sujetos de una educación pertinente y relevante.
3. Modelo de gestión: fortalecimiento sistemático de los mecanismos de efectividad y transparencia en el sistema educativo nacional.
4. Recurso humano: fortalecimiento de la formación, evaluación y gestión del recurso humano del sistema educativo nacional.
5. Educación bilingüe multicultural e intercultural: fortalecimiento de la educación bilingüe multicultural e intercultural.
6. Aumento de la inversión educativa: incremento de la asignación presupuestaria a la educación hasta alcanzar lo que establece el artículo 102 de la ley de educación nacional, (7% del producto interno bruto).
7. Equidad: garantizar la educación con calidad que demandan las personas que conforman los cuatro pueblos, especialmente los grupos más vulnerables, reconociendo su contexto y el mundo actual.

8. Fortalecimiento institucional y descentralización: fortalecer la institucionalidad del sistema educativo nacional y la participación desde el ámbito local para garantizar la calidad, cobertura y pertinencia social, cultural y lingüística en todos los niveles con equidad, transparencia y visión de largo plazo.

### **Generales**

- “Avanzar hacia una educación de calidad.
- Ampliar la cobertura educativa incorporando especialmente a los niños y niñas de extrema pobreza y segmentos vulnerables.
- Justicia social a través de equidad educativa y permanencia escolar.
- Fortalecer la educación bilingüe intercultural.
- Implementar un modelo de gestión transparente que responda a las necesidades de la comunidad educativa”.

### **Transversales**

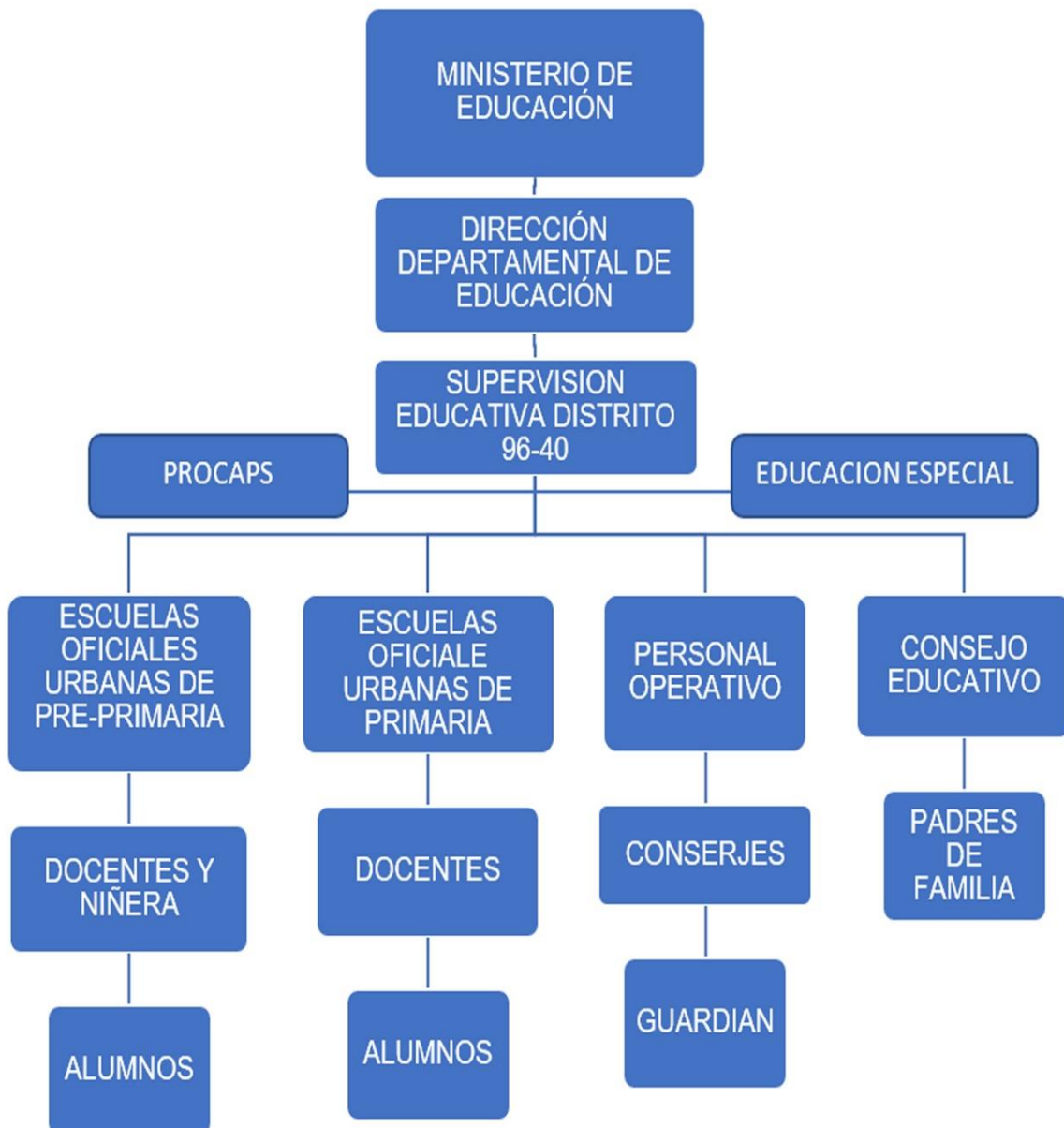
- “Aumento de la Inversión Educativa.
- Descentralización Educativa.
- Fortalecimiento de la institucionalidad del sistema educativo nacional”.

### **Valores.**

- Amor
- Responsabilidad
- Respeto
- Humildad
- Generosidad
- Tolerancia
- Perseverancia

- Veracidad
- Solidaridad

### Organigrama



Fuente: (Valiente Mejía, 2016)



## **Servicios que presta**

La supervisión Educativa es una institución que presta sus servicios a escuelas del área urbana a nivel pre primaria y primaria, ayuda a los maestros a su cargo con la solución de problemas institucionales, la elaboración de certificados de trabajo, resoluciones de problemas de toma de posesión y entrega a directores o maestros, revisión de papelerías de alumnos de pre primaria de 5ta o 6ta etapa y de 6to. Primaria, ayuda a resolver junto con directores y maestros problemas que involucren a los niños en casos de acoso sexual, bullying, robo de niños y otras entidades que se involucren para la resolución de problemas, brinda informes a la Dirección Departamental De Suchitepéquez acerca de maestros que tengan faltas o problemas laborales y dan soluciones conjuntamente con el Director, brinda capacitaciones constantes a los Directores y Maestros de las Escuelas a su cargo.

### **1.2.2 Desarrollo histórico**

Según la Historia de la Dirección Departamental de Suchitepéquez, en el año 1992 fueron seleccionados 10 Supervisores Educativos. La selección de los Supervisores nombrados consta en el libro anterior, Acta No. 52-92, folios 137-140, de fecha 01 de septiembre de 1992; siendo ellos: Profesor Eduardo Roberto Quiñónez, Profesor Néstor Molina Batres, Profesora Hilda Leticia Robles Reyes, Profesora Irma Magnolia Recinos, Profesor Erwin Rigoberto Ávila, Profesor Antonio Tumax, Profesor Elmo Rogelio Rodríguez y en el Acta No. 56-92 en folios 158-160 de fecha 01 de octubre del mismo año, se nombró a el Profesor de Enseñanza Media Juan de Dios Pérez Sánchez y el Profesor de Enseñanza Media Walter René Díaz Meda.

En el año de 1993 la Licda. Rita Elena González de la Supervisión Educativa No. 96-40 queda a cargo únicamente de los establecimientos educativos las áreas urbanas oficiales en los niveles de Pre-primaria y Primaria.

### 1.2.3 Los usuarios

#### Procedencia

En la Supervisión Educativa las Escuelas que se atienden proceden de diversos sectores provenientes únicamente del área urbana de Mazatenango.

Según (Quintanilla, 2018) los usuarios que atiende la supervisión dentro del área de urbana son los directores y maestros de las siguientes Escuelas en el Nivel Primaria:

- Escuela Oficial Urbana Mixta de Colonia Bilbao
- Escuela Oficial Urbana Mixta de Colonia Aceituno J.V.
- Escuela Oficial Urbana Mixta de Colonia Aceituno J.M.
- Escuela Oficial Urbana Mixta de Colonia San Andrés
- Escuela Oficial Urbana Mixta de Colonia La Independencia J.V.
- Escuela Oficial Urbana Mixta de Niñas “15 de Septiembre”
- Escuela Oficial Urbana Mixta de Colonia Flor del Café
- Escuela Oficial Urbana Mixta Lotificación Díaz Cajas
- Escuela Oficial Urbana de Varones Carlos Marroquín Hidalgo
- Escuela Oficial Urbana Mixta Barrio I Porvenir J.V.
- Escuela Oficial Urbana Mixta Santa Marta y Las Flores J.M.
- Escuela Oficial Urbana de Niñas No.1 María Chinchilla
- Escuela Oficial Urbana Mixta de Colonia Valles Del Norte
- Escuela Oficial Urbana Mixta Rubén Villagrán Paúl
- Escuela Oficial Urbana Mixta de Colonia Los Almendros
- Escuela Oficial Urbana Mixta de Aplicación
- Escuela Oficial Urbana Mixta Barrio El Porvenir J.M.
- Escuela Oficial Urbana de Varones Mariano Gálvez
- Escuela Oficial Urbana de Varones Justo Rufino Barrios
- Escuela Oficial Urbana Mixta El Compromiso

- Escuela Oficial Urbana Mixta “12 de Octubre”
- Escuela Oficial Urbana de Niñas “25 de Junio”
- Escuela Oficial Urbana Mixta de Barrio San Benito

En el Nivel Pre Primaria:

- EODP anexa a EOUM de Colonia Bilbao
- EODP anexa a EOUM de Colonia San Andrés
- EODP anexa a EOUM Lotificación Díaz Cajas
- EODP anexa a EOUM Santa Marta y Las Flores J.M.
- EODP anexa a EOUM María Chinchilla
- EODP anexa a EOUM Colonia Valles del Norte
- EODP anexa a EOUM Rubén Villagrán Paúl
- EODP anexa a EOUM Colonia Los Almendros
- EODP anexa a EOUM Barrio el Porvenir
- EODP anexa a EOUM Justo Rufino Barrios
- EODP anexa a EOUM El Compromiso
- EODP anexa a EOUM 12 de Octubre
- EODP anexa a EOUM Barrio San Benito
- Escuela Oficial de Párvulos No. 1
- Escuela Oficial de Párvulos No. 2
- Centro de Educación Especial Nuevo Día
- EODP anexa a EOUM Flor del Café
- EODP anexa a EOUM 25 de Junio

### **Tipos de usuarios**

Los usuarios que requieren de los servicios de la supervisión educativa son algunos involucrados de la Dirección Departamental Suchitepéquez, como, por ejemplo, DEFOCE, RR. HH., Contratación de Personal, Sección Financiera y Administrativa, Departamento Técnico-Pedagógico, Catalogación, etc. usuarios que desean

confrontar documentos administrativos para convocatorias a plazas del MINEDUC, Gobernación y en algunas ocasiones la Municipalidad de Mazatenango.

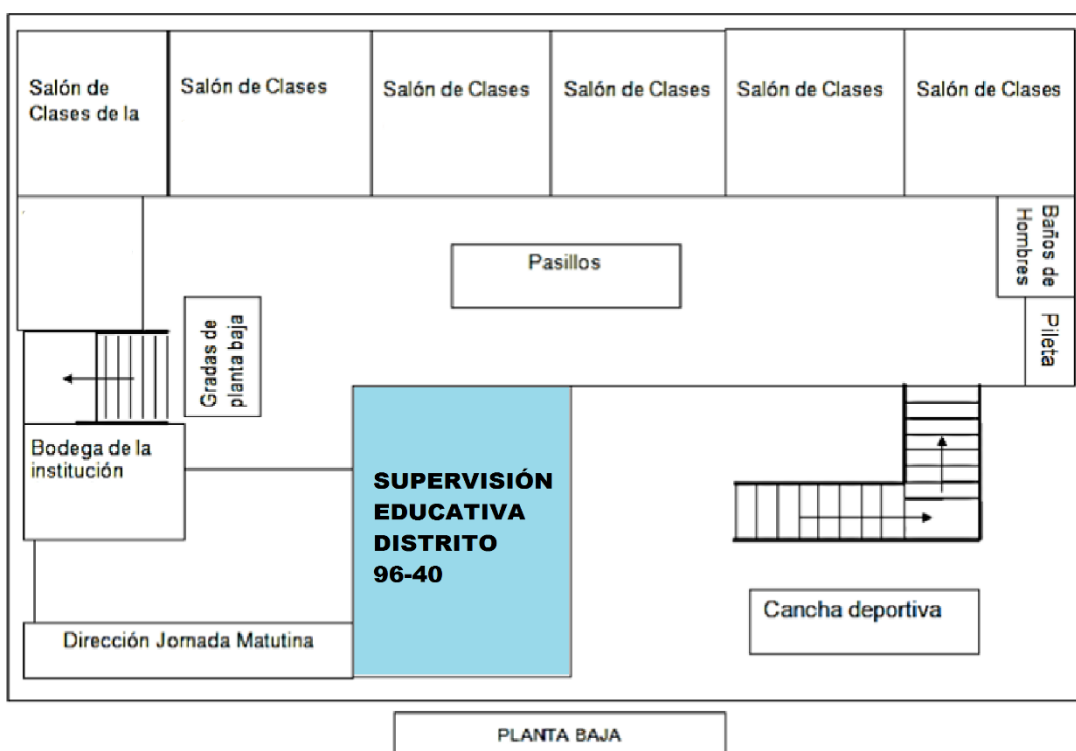
### La movilidad de los usuarios:

En su mayoría los usuarios se movilizan a través de transportes urbanos, servicios de moto - taxi o taxis, también algunos usuarios tienen motocicleta o automóvil propio.

### 1.2.4 Infraestructura

La supervisión Educativa Distrito 96 – 40 de Mazatenango Suchitepéquez se encuentra en un salón dentro de la Escuela Oficial Urbana Mixta Mariano Gálvez.

### Croquis Institucional (Primer nivel)



Fuente: Croquis elaborado por la Epesista.

### **Locales para la estancia y trabajo individual del personal:**

La supervisión cuenta únicamente con una oficina que se divide en dos espacios, uno de los espacios se utiliza como bodega y contiene distintos archivos administrativos de años anteriores, expedientes escolares, expedientes laborales, escritorios sin uso, materiales didácticos, etc. El segundo espacio que es el principal es el que se utiliza como oficina principal y es donde se atiende a los usuarios que ingresen a la supervisión. Sus medidas son de 17 mts de frente x 27 mts. de largo haciendo un total de 459.00mts cuadrados.

- a) Áreas de descanso: No tiene
- b) Áreas de recreación: No tiene
- c) Locales de uso especializado: No tiene
- d) Áreas para eventos generales: Como parte del trabajo de la Supervisión Educativa es impartir capacitaciones a los directores y maestros que atienden la institución, en su mayoría hace uso del salón mayor del Centro Cultural de Mazatenango ubicado a un costado del Parque Central y si fuere necesario se hace uso de los espacios en una de las Escuelas que se tienen a cargo.
- e) Confort acústico: En el transcurso de la mañana la oficina se ve afectada por el sonido que provocan los niños de la Escuela Mariano Gálvez en donde se ubica la Supervisión Educativa Distrito 96 – 40, así como el sonido de los timbres de aviso de cambio de clase, y a medio día mayormente se ve afectado por el tráfico congestionado que hacen los automóviles, motocicletas o moto – taxis que llegan a esperar a los niños que salen de dicha escuela, todo esto provocando interrupciones en la concentración que requiere el trabajo que se realiza en la Supervisión.

- f) Confort térmico: La oficina tiene como infraestructura únicamente dos ventanas con persianas que solo pueden abrirse en el horario de la tarde que labora la supervisión ya que en el horario de la mañana es constantemente golpeadas las ventanas por los juegos que hacen los niños en su momento de receso o en el momento en que no reciben clases, posee también una sola puerta que es la de entrada a la oficina y por la que se recibe aire proveniente de la calle.
- g) Confort visual: La oficina únicamente tiene visibilidad en dirección a la salida de la escuela y de las aulas escolares cercanas a la oficina.
- h) Espacios de carácter higiénico: La Supervisora Educativa y el Asistente de Supervisión, hacen uso de un sanitario dentro de la Escuela Mariano Gálvez que permanece con llave hasta que sea usado, hacen uso del lavamanos que también es usado por los niños y maestros de la escuela.
- i) Servicios básicos (Agua, electricidad, teléfono, drenajes): En la oficina solo existe un dispensador de agua que esta sin servicio y se encuentra guardado en la bodega, se recurre a comprar bolsas de agua pura.

(Rodríguez, 2018) Afirma que la Dirección Departamental de Educación únicamente apoya a la Supervisión con Telefonía, Internet y Útiles de Oficina.

Tiene dentro de la oficina un cableado eléctrico favorable, y un foco de luz en la oficina central.

No posee teléfono de oficina, se hace uso del teléfono personal de la Supervisora o del secretario cuando es necesario.

Los drenajes son los mismos que están instalados en la escuela y este mismo se encarga de hacer la debida revisión cuando es necesario.

- j) Áreas de primeros auxilios: No tiene
- k) Política de mantenimiento: No tiene
- l) Área disponible para ampliaciones: No tiene
- m) Áreas de espera personal y vehicular: La única área de estacionamiento vehicular que se utiliza es un pequeño espacio a orilla de calle de la escuela que no es suficiente para estacionar carros, solo motocicletas.

### **1.2.5 Proyección social**

#### **Participación en eventos comunitarios:**

(Gonzalez García, Proyección Social de la Supervisión Educativa 96-40, 2018) Afirma que “la Supervisión principalmente trabaja en eventos juntamente con escuelas de su Distrito

- Apoya al Mejoramiento de Medio Ambiente a comunidades,
- Apoya en las Jornadas de limpieza que realizan algunas escuelas.
- Apoya a Programas de Salud Vital con la Universidad de San Carlos CUNSUROC y con los niños de escuelas que sean necesarias.
- Apoyan en las Jornadas de Vacunación con El Ministerio de Salud.
- Apoya a Proyecto de Deportes”.

#### **Programas de apoyo a instituciones especiales:**

(Gonzalez García, 2018) "El Distrito Urbano tiene dos escuelas con casos de Niños con Discapacidad, dos de ellas son Escuela Flor Centro de Educación Especial Nuevo Día que tiene aulas integradas y personal capacitado para la demanda de niños que se educa; la EODP anexa a EOUM de Aplicación Flor del Café, que también tiene

personal encargado y realizan adecuaciones curriculares para los niños que lo requieran”

Trabajo de voluntariado: Realizan este tipo de trabajos cuando alguna comunidad o institución le brinde invitación para hacer acto de presencia en una actividad educativa.

Cooperación con instituciones de asistencia social: (Gonzalez García, 2018) “En algunas ocasiones la Supervisión ha recurrido a solicitar apoyo a instituciones como el MAGA para realizar huertas escolares en las escuelas con el fin de promover la reforestación y enseñar a los niños la importancia que tiene sembrar o plantar árboles”.

Participación en acciones de beneficio social comunitario “Cuando a la Supervisión llegan invitaciones de participación se ha hecho acto de presencia y se busca la manera de ayudar a para dar realce a la actividad” (Gonzalez García, 2018)

#### **Participación en la prevención y asistencia en emergencias:**

(Gonzalez García, 2018) “Como supervisión educativa no se tiene un plan de emergencias, únicamente se trabaja con las escuelas a las cuales si se supervisa para que lleven y apliquen adecuadamente este plan que debe ser estructurado con mucha anticipación y se apoya en la medida que sea posible en todas las escuelas”.

#### **Fomento cultural:**

(Gonzalez García, 2018) “En el mes de septiembre se realizan diversas actividades cívicas que se organizan juntamente con los directores y maestros de las escuelas, se lleva a cabo un plan de trabajo que consiste en organizar por una semana actividades culturales, como por ejemplo: Bailes con Marimba, Áreas Artísticas, Pintura, Declamación y Canción Guatemalteca, Oratoria y Dibujo; esto se hace a nivel Pre Primario y Primario y después de elegir a un



grupo ganador se realizan una competencia a Nivel Departamental, en este mismo mes se apoya continuamente a las actividades de desfiles, Actividades cívicas por parte de la Gobernación y otras más”.

### **Participación cívica ciudadana con énfasis en derechos humanos:**

(Gonzalez García, 2018) “Continuamente se capacita en los directores y maestros de las escuelas del área urbana acerca del comportamiento y las reglas que deben seguirse en los problemas que surgen dentro de los establecimientos, en algunas ocasiones se ha invitado como capacitadores a Recursos Humanos de la Dirección Departamental de Suchitepéquez para que nos apoye y brinde información de cómo y cuándo se debe actuar ante estas inclemencias”.

#### **1.2.6 Finanzas**

##### **Fuentes de obtención de los fondos económicos.**

(Gonzalez García, Financiamiento, 2018) La supervisión no maneja ningún tipo de presupuestos para pagos de los empleados en la Oficina de la Supervisión Educativa, es el Ministerio de Educación quien se encarga de brindar el sueldo a la Supervisora y en cuanto al Asistente es la Municipalidad quien cubre el salario mensual, tampoco recibe ningún fondo económico de parte de la Dirección Departamental”.

Cumplimiento con prestaciones de ley: Si se cuenta con prestaciones de Ley

Flujo de pagos por operación institucional: La EOUV. Mariano Gálvez es la entidad que paga los flujos como; luz, agua, drenajes y por medio de ella se obtienen dichos servicios para la Supervisión Educativa.

(Rodríguez, Financiamiento en la Supervisión, 2018) “la Dirección Departamental de Suchitepéquez únicamente apoya con telefonía, Internet y Útiles de oficina”.

Presupuestos generales y específicos.

(Rodríguez, 2018) “La supervisión no cuenta con un presupuesto y no recibe ninguna ayuda económica de alguna institución”.

Los sueldos que reciben los maestros y directores bajo la jurisdicción de la Supervisión Educativa 96-40 son directamente del Ministerio de Educación, así como el gasto económico que tengan los cubre directamente la escuela.

### **1.2.7 Política laboral**

Procesos para contratar al personal:

Según (Rodríguez, Política Laboral, 2018) “los Supervisores Educativos son contratados por nombramiento Ministerial, por lo tanto esta sección es la que se encarga de los procesos y de notificarnos como Dirección Departamental”.

Perfiles para los puestos o cargos de la institución.

(Rodríguez, Política Laboral, 2018) “Es importante conocer que para la contratación de un Supervisor Educativo debe ser como ámbito profesional Licenciado en Pedagogía y Administración Educativa, deber poseer como experiencia en Procesos Educativos 5 años, debe tener habilidad en Computación, tener buenas relaciones humanas, disponibilidad en trabajar bajo presión, ser una persona responsable, puntual y honesta”.

(Gonzalez García, Política Laboral, 2018) “Considero que uno de los perfiles que debe tener el próximo Supervisor, es que debe estar capacitado y actualizado en todas las leyes educativas, debe ser una persona paciente y coherente para tomar buenas decisiones, responsable, debe tener conocimiento de documentos

administrativos que se manejan en la oficina, y sobre todo debe ser una persona preparada profesionalmente”

(DIDEDUC, 2011) Según El Manual de Funciones y Puestos, los perfiles que debe cumplir para aplicar al Supervisor Educativo:

**Estudios:**

Debe estar graduado de Diversificado (MEPU Clase C), PEM, y Licenciatura en Pedagogía.

**Experiencia:**

Acreditar título universitario a nivel de licenciatura en la carrera profesional que el Puesto requiera y ser colegiado activo.

**Conocimiento:**

- Legislación
- Administración
- Investigación
- Pedagogía y didáctica
- Currículo Nacional Base

**Habilidades Técnicas:**

- Manejo de equipo de cómputo e impresión
- Manejo de equipo de oficina (fotocopiadora, fax, escáner, etc.)
- Manejo de equipo audiovisual
- Manejo de vehículo (no indispensable)

**Idiomas:**

Castellano en Nivel Avanzado

Debe dominar el idioma maya, xinka o Garífuna de acuerdo al contexto lingüístico en el que se desenvuelve.

**Computación:**

- Excel Nivel Básico

- Word Nivel Intermedio
- Power Point Nivel Básico
- Outlook Nivel Básico
- Internet Nivel Básico

(Gonzalez García, Política Laboral, 2018) “Un Asistente de Supervisión Educativa debe tener como mínimo un Título de Nivel Medio, que sepa el manejo de computación y todos los programas de Office, debe conocer la redacción de documentos administrativos, como oficios, circulares, actas, conocimientos, entre otros; debe también ser una persona paciente, comprensiva, dinámica, responsable, honesta y capaz de trabajar ante presiones que se presenten”.

Según (Rodríguez, Política Laboral, 2018) “en base a la experiencia a lo largo de los años considero que la supervisión debe cumplir las siguientes funciones:

- Asegurar que los centros educativos cumplan en la prestación de servicios educativos.
- Coordinar con directores e informar sobre los procesos de trabajo.
- Monitorear programas y proyectos, procesos de planificación docente.
- Apoyar y asesorar a los directores.
- Cumplir con los requerimientos que demanda la Dirección Departamental en distintos procesos de trabajo.
- Participar en reuniones mensuales de trabajo coordinada por sección de Asistencia Pedagógica y Dirección Escolar.
- Cumplir con informes de monitoreo de centros educativos y reporte de días de clase cada mes.
- Realizar su programación mensual”.

(DIDEDUC, 2011) El Supervisor Educativo debe cumplir con las funciones principales que rigen el Manual de Funciones y Puestos que son los siguientes:

### **Función Técnica:**

- Participar en el planeamiento de la supervisión técnica escolar del departamento, siendo responsables del desarrollo de la misma en sus respectivos distritos.
- Planificar reuniones con los directores y maestros de las escuelas de su jurisdicción, al iniciar y finalizar el período lectivo y cuantas veces sea posible durante el año.
- Elaborar con los directores de las escuelas de su distrito el plan anual de actividades.
- Realizar visitas periódicas de supervisión a las escuelas preprimarias y primarias, urbanas y rurales, que se encuentren en su distrito.
- Organizar cursillos con el fin de que directores y maestros conozcan nuevos métodos y técnicas de enseñanza.
- Estimular la cooperación entre los maestros de cada establecimiento educativo, en la realización de las actividades a desarrollar.
- Promover el establecimiento de escuelas primarias, centros de alfabetización y educación de adultos, ejercer la supervisión de los mismos elaborar un informe anual sobre las actividades desarrolladas en su jurisdicción, para que sea incorporado al informe anual del departamento.

### **Función administrativa:**

- Presentar al jefe inmediato un informe mensual de las actividades realizadas.
- Llevar un registro sobre los aspectos profesionales del personal de los establecimientos de su distrito.
- Propiciar relaciones favorables entre la escuela y la comunidad.
- Cumplir y velar porque se cumplan las leyes, reglamentos y disposiciones del ministerio de educación. Informar al jefe inmediato las anomalías y deficiencias que se adviertan en los establecimientos educativos, el resultado de las comisiones desempeñadas y los progresos alcanzados.
- Elaborar estadísticas para hacer una mejor distribución de la población escolar.

- Visar las hojas de servicio del personal docente y extender las mismas a los directores de los establecimientos educativos.
- Revisar inventarios y tramitar los desgloses cuando el caso lo requiera. Dar posesión a los directores revisar y autorizar los libros de registro llevados por las direcciones de los centros educativos.
- Colaborar con la sección de higiene escolar de sanidad pública, con el programa de refacción escolar, el de construcción de escuelas y cualquier otro que se estableciere relacionado con la educación.
- Tramitar ante el área técnica pedagógica todos los asuntos relacionados con el desarrollo del programa educativo de su jurisdicción.
- Apoyar, coordinar, organizar, ejecutar y evaluar acciones con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.
- Confrontar documentos del distrito correspondiente.
- Representación del MINEDUC en actos públicos locales realizar otras tareas asignadas por la autoridad superior inherentes al puesto, o tareas de carácter eventual que no entorpezcan el cumplimiento del propósito principal del puesto y para las cuales la persona posea la competencia y cumpla con los requisitos legales.

### **Procesos de inducción de personal.**

(Rodríguez, Política Laboral, 2018) “Actualmente como Departamento Técnico-Pedagógico se le brinda capacitaciones sobre procesos Técnicos Pedagógicos y Administrativos y Apoyo a diferentes oficinas para cumplimiento de procesos, cuando surgen problemas con las instituciones educativas que la supervisión tiene a cargo se le hace un llamado a la Supervisora para reunirse con otras autoridades y se aprovecha el momento para instar a todos sobre los procesos y funciones que deben realizar”.

## **Procesos de capacitación continua del personal**

(Rodríguez, Política Laboral, 2018) “Mensualmente se realiza reuniones para fortalecer y cumplir procesos de trabajo, también se realizan reuniones extraordinarias de orientación”.

(Gonzalez García, Política Laboral, 2018) “De supervisión a directores y maestros se capacita constantemente en el trabajo que ellos realizan en las escuelas, a través de otras instituciones siempre educativas que toman la iniciativa y brindan capacitaciones para las escuelas del área urbana a mi cargo, ya que por falta de muchas actividades como supervisión no se ha podido brindar las suficientes capacitaciones a los docentes en cuanto al área administrativa ni pedagógica”.

### **Mecanismos para el crecimiento profesional.**

Actualmente la supervisión educativa y los docentes reciben capacitaciones constantes como, por ejemplo, el tema más reciente es Innovación de la Metodología para mejorar el aprendizaje, Indagación y Aprendizaje basado en juegos; temas que son impartidos por los mismos docentes o directores que han recibido capacitaciones con anterioridad y enseñan a sus compañeros sobre la importancia de estos temas.

#### **1.2.8 Administración**

- a) Investigación: Se hace uso a la investigación en todo momento; cuando se reciben documentos administrativos, problemas escolares u otra situación que corresponda a la supervisión resolver.
- b) Planeación: La Supervisora hace uso de un calendario personal sobre las actividades a las que debe acudir y al que solo ella tiene conocimiento, algunas de ellas se pueden mencionar, reuniones ya programadas en el calendario anual que incluye a organizaciones como la Dirección Departamental, Reuniones de

Supervisores programadas y reuniones con directores y maestros de las escuelas.

- c) Programación: Se tiene un cronograma general a la vista de todo el público que incluye actividades escolares desde el mes de enero hasta diciembre, todos con sus respectivas fechas y son a nivel municipal y Departamental.
- d) Dirección: Como supervisora educativa se ha visualizado la orientación que le brinda a cada director o maestro que acuden a la oficina para la resolución de un problema, se presta la debida atención al problema, se analiza la situación para resolver el conflicto con el debido proceso. En otras situaciones se aprovecha las capacitaciones realizadas para animar y orientar a trabajar como equipo ante cualquier situación que se presente.
- e) Control: constantemente se tiene comunicación con los directores y maestros que tienen conflictos en las escuelas y que ya han presentado el caso ante las autoridades convenientes, para tener conocimiento del proceso que se lleva a cabo y verificar que se tomen en la medida de lo posible, las mejores decisiones para resolver la situación.

En cuanto a los directores se les hace saber que presenten constantemente los informes mensuales sobre las actividades escolares realizadas.

Se hacen monitoreo constantes a las escuelas para tener conocimiento del rendimiento de los estudiantes en sus clases.

- f) Evaluación: Mensualmente envía un informe de días laborados a la Dirección Departamental de Suchitepéquez en donde indica las actividades y las fechas exactas en las que se estuvo presente como supervisión.



Como supervisión se pide un informe de asistencia a cada maestro y director de las escuelas sobre actividades y días laborados, con sus fechas respectivas.

g) Manuales de procedimientos.

Dentro de la Supervisión Educativa no se cuenta con un Manual de procedimientos para las necesidades que presentan las escuelas del área urbana, los procesos que se realizan para resolver conflictos ha sido adquirida por la supervisora a través de los años de experiencia y de los procesos que estipula la Dirección Departamental de Educación Suchitepéquez.

h) Manuales de puestos y funciones.

Según (Rodríguez, Política Laboral, 2018) “el personal que funciona como supervisor tiene más de 20 años de laborar y por lo tanto conoce las funciones que debe y a los nuevos asignados se les orienta en sus funciones”.

El Ministerio de Educación hace uso de un Manual de Funciones y puestos, y en las paginas 213 al 215 se encuentra toda la información sobre las funciones y el perfil y otros aspectos que debe cumplir un Supervisor Educativo.

i) Legislación concerniente a la institución.

La supervisión educativa hace uso de las Leyes de Servicio Civil, Constitución de la República, Ley de Educación 12-91, Ley de Catalogación 1485, etc.

Tiene dentro del ámbito administrativo un POA que no está completo, que por diversas razones no se ha podido concluir.

### **1.2.9 El ambiente institucional**

a) Organización: Como Supervisión Educativa siempre se maneja un plan de actividades que se realizarán durante todo el año, estas actividades siempre tienen la participación de las Escuelas Oficiales del área Urbana, con anticipación a las actividades

programadas se envían recordatorios a los (as) maestros o directores encargados de las actividades para que se preparen con lo necesario y dar a conocer a la Supervisora lo que se ha de realizar y así tener una buena organización durante las actividades.

- b) Relaciones interpersonales: la relación que se tiene con directores, docentes, asistente y supervisora es estable, ya que existe una buena comunicación en todo momento y no se pone límites para relacionarse con los que necesiten de los servicios de la supervisión.
- c) Liderazgo: En muchas ocasiones como supervisión se brinda una orientación acerca de los asuntos a tratar entre directores y maestros, padres de familia, etc., y no siempre se tiene el suficiente conocimiento para ayudar a quienes lo necesiten, por lo que en este punto el liderazgo es escaso ya que cuando es necesario se recomienda al usuario investigar por si mismos para tener la respuesta de lo que se requiera. Otro punto importante es que, si se tiene la iniciativa de ayudar a todo el usuario, pero no en todo momento se utilizan las estrategias adecuadas para la resolución de problemas.
- d) Coherencia de mando: en muchas ocasiones se trabaja de manera adecuada, en la realidad de las escuelas, los maestros, aunque tengan conocimiento de sus funciones no las respetan ni las cumplen como debiera ser, y es por ello que como supervisión se ve en la obligación de tomar las medidas necesarias para sancionar a quienes las incumplan, y se realiza de esta manera porque la dirección escolar no toma en cuenta esas situaciones y no toma las decisiones necesarias.
- e) La toma de decisiones: Según lo que se visualiza dentro de la Supervisión Educativa, se puede definir las acciones que se toman con base a (García, 2011), que define 2 tipos de decisiones que son las que más se relacionan dentro del ámbito

de donde se realiza este análisis, el primero es Decisiones Programadas; estas se ven muy constantes dentro de la oficina ya que son decisiones que son muy frecuentes en las escuelas y son casos a las que se les puede dar una solución con mucha facilidad y esto se debe a que son problemas constantes a los que ya se conoce los pasos a dar para solucionarlos. El segundo es Decisiones no programadas, que son casos especiales en los que se requiere apoyo de otras instituciones, es decir, en la supervisión existen casos en los que es necesario que el usuario recurra a la Dirección Departamental de Educación, ya que requiere de pasos que solo allí pueden brindarle.

- f) Estilo de la dirección: se puede decir que, entre Supervisión y directores o maestros, se tiene dirección de apoyo; ya que, se procura dar todo el apoyo concerniente a los casos administrativos escolares o personales que tengan relación con su trabajo, se colabora siempre en resolver inquietudes sobre los procesos que constantemente se actualizan sobre todo en aquellos directores y maestros de edad avanzada que no conocen en su totalidad dichos procesos.
- g) Claridad de disposiciones y procedimientos: Dentro de la supervisión no existe manuales o un listado de procedimientos a los que puedan recurrir los usuarios cuando necesiten realizar algún trámite administrativo, deben recurrir a la Dirección Departamental de Educación que es la institución a la que frecuentan los usuarios por ser parte del ministerio de Educación, o en otro caso recurrir a otros usuarios que ya hayan pasado por el mismo proceso, por lo tanto en muchas ocasiones por falta de información sobre los casos administrativos escolares suelen dejar pasar mucho tiempo y ya no pueden completarlos como deberían ser.
- h) Trabajo en equipo: Es un punto muy importante cuando se trata de actividades en las que trabajar en equipo es necesario, en las

escuelas no existe tanto este punto, pues en varias ocasiones las actividades que estas realizan hay mucho descontrol y abuso de autoridad y por lo tanto el trabajo en equipo no se ve reflejado.

Como supervisión se ha dejado ver que hace falta coordinación en las actividades programadas con las escuelas, algunas no cumplen con sus obligaciones de colaborar según se establecen en reuniones en donde se designa que hacer como supervisión y escuelas, por lo tanto, esto no contribuye que las actividades se realicen con entusiasmo y responsabilidad.

- i) Compromiso: Es un valor muy importante dentro del trabajo que se realiza como supervisión; existen diversas actividades en todo el ciclo escolar en el que este valor deber realzar pero no es así, si se evalúa el compromiso que debe tenerse como supervisión, podría decirse que no se cumple en su totalidad ya que en muchas ocasiones se ha visualizado que se requiere de más compromiso como supervisión educativa hacia las escuelas, directores y docentes, así mismo también se ha visualizado que de usuarios a supervisión también hace falta comprometerse a realizar un mejor trabajo.
- j) El sentido de pertenencia: Todo el personal que labora dentro de la supervisión educativa distrito 96-40 y los que recurren a ella, como lo son las escuelas de nivel primario y pre primaria del área urbana, es una pieza fundamental para que la educación sea mejor cada día, en su mayoría muchos de estas personas son muy comprometidas con la labor que realizan para beneficios de otros, aunque no se puede decir los mismo de todos, es importante señalar que se ha proyectado en cada actividad escolar, el empeño y dedicación que ponen para que estas se realicen cada vez mejor.
- k) Satisfacción laboral: Según lo visualizado y escuchado por parte de la Supervisora educativa, el trabajo que ella realiza y el ayudar a los demás en cuanto a la educación es un reto importante por lo que cada día se esfuerza por aprender sobre los procesos administrativos que se requieren conocer en la supervisión. Aunque las condiciones de trabajo en las que se encuentra no

sean las adecuadas siempre procura atender a todos en las medidas y tiempo que sea posible. Muchos de los usuarios se expresan de la atención que se les brinda, de buena manera y agradecen constantemente el interés para cada uno.

l) Posibilidades de desarrollo: Como supervisión se tiene muchas posibilidades de desarrollo y para ellos diversas organizaciones como principales la Dirección Departamental de Educación y la Gobernación de Mazatenango, implementan capacitaciones para informales de los cambios educativos a todos los supervisores y que ellos puedan estar al tanto de los beneficios que estos conllevan.

m) Motivación: Cuando dentro de las escuelas tienen dificultades en las que el director no tiene conocimiento en su totalidad de cómo resolverlas, recurren a la supervisora educativa, aunque no todos estén de acuerdo en las decisiones que se toman, algunos creen que apoyar a los directores es mal visto y dudan de la capacidad para resolver los problemas de ellos y a pesar de esto, se sienten amenazados u ofendidos ante esta situación. Esta mención es importante ya que es muy frecuente en las escuelas y muchos docentes aún tienen la mentalidad que los asuntos escolares únicamente es entre director y docentes, por lo que siempre como supervisión en cada oportunidad que se presente motiva a que todos aprendan constantemente y reconozcan que en algún momento es necesaria la ayuda y deben buscarla sin temor.

Al demostrar interés ante estas situaciones; los docentes han reaccionado favorablemente, ya que se fomenta la participación de todos y se trabaja en equipo.

n) Reconocimiento: La Supervisora Educativa del área urbana ha recibido diversos reconocimientos debido a la labor que ha realizado por muchos años, en los que ha demostrado su capacidad, responsabilidad, compromiso y dedicación en ayudar en las necesidades educativas que se presenten.

- o) El tratamiento de conflictos: Existen muchas necesidades que día a día se presentan en la oficina de la supervisión, para darle solución a estos conflictos, se debe conocer la posición de los afectados, tener una comunicación directa, y definir el problema con los involucrados. En ocasiones hay información que es mal interpretada entre los individuos haciendo que el proceso en la resolución del conflicto sea más largo y complicado en el cual no se puede llegar a un acuerdo fácilmente en se momento y dependiendo de la magnitud que resulte del problema, debe recurrirse a autoridades mayores quienes se encargan de darle solución de manera más fuerte.
- p) La cooperación: La supervisión coopera con diversas actividades que realizan las escuelas del área urbana que están bajo su cargo, también hace presente como capacitadora cuando se le solicita y no se niega a trabajar con la educación.
- q) La cultura de diálogo: dentro del área de la supervisión; en las escuelas específicamente, la cultura de diálogo es un punto que debe ser tratado ya que entre los mismos docentes hay enemistades, hay rencores y peleas constantes incluyendo a los directores. Y debido a eso no se logra trabajar correctamente y con responsabilidad siendo los niños quienes sufren las consecuencias de dichas peleas.

#### **1.2.10 Otros aspectos:**

Tecnología: la supervisión hace uso únicamente de un modem de internet de la compañía claro, del cual hacen uso para enviar y recibir correos electrónicos de distintas organizaciones, por ejemplo, Dirección Departamental de Educación, CTA'S de otros municipios, escuelas que cuenten con correo electrónico. Cuentan con una impresora multifuncional marca Epson L380 de tinta continua, que fue otorgado por un alumno practicante, una computadora de escritorio, un mouse, un teclado, entre otros implementos de informática que permanecen en archivo.

### 1.3 Listado de carencias

No.	Carencias
1	No se tiene una actualización del POA en la institución.
2	No se cuenta con un manual específico de procesos a realizar y la documentación que se requiere para el Proceso de toma y entrega de posesión de director.
3	Se tiene poco conocimiento sobre procesos administrativos por parte de docentes de las escuelas de Nivel Pre Primario
4	Existen fallas en la redacción de documentos administrativos (oficio, circular, acta, etc.) por parte de las secretarias de las escuelas de nivel Pre primario y primario.
5	Se tiene poco conocimiento de uso de metodologías en los docentes de nivel primario.
6	No se tiene un manual sobre las Obligaciones del docente dentro del aula. (Ley Educativa 12-91 art.36).
7	Extralimitación de poder en docentes y directores de nivel Primario.
8	No se tiene un manual sobre las funciones y Obligaciones como directores dentro de la escuela. (Ley Educativa 12-91 art.37).
9	No se realizan procesos de inducción al personal de la supervisión educativa.
10	Existe el acoso escolar por parte de docentes dentro de las aulas.
11	No se tiene un Protocolo de prevención contra la violencia en la niñez y adolescencia (pasos a seguir cuando se detecta un caso de violencia).
12	Incorrecta aplicación del manual de convivencia escolar en el aula.
13	Falta de la aplicación de Valores en la Administración Educativa en los docentes y personal administrativo del nivel Primario.

## 1.4 Problematicación

No.	Carencias	Problema
1	No se tiene una actualización del POA en la institución.	¿Qué hacer para actualizar el PEI de la Supervisión Educativa?
2	No se cuenta con un manual específico de procesos a realizar y la documentación que se requiere para el Proceso de toma y entrega de posesión de director.	¿Por qué no se tiene al alcance un manual de procesos de toma y entrega de posesión para facilitar el proceso de la misma?
3	Se tiene poco conocimiento sobre procesos administrativos por parte de docentes de las escuelas de Nivel Pre Primario	¿Cómo aumentar el conocimiento sobre procesos administrativos en los directores y docentes de las escuelas de Nivel Pre Primario?
4	Existen fallas en la redacción de documentos administrativos (oficio, circular, acta, etc.) por parte de las secretarías de las escuelas de nivel Pre primario y primario.	¿Cómo contribuir en la redacción de documentos administrativos para las secretarías de las escuelas de ambos niveles?
5	Se tiene poco conocimiento del uso de metodologías en los docentes de nivel primario.	¿Cómo mejorar la práctica de las metodologías en los docentes del nivel primario?
6	No se tiene un manual sobre las Obligaciones del docente dentro del aula. (Ley Educativa 12-91 art.36).	¿Cuáles son las razones por las que el manual de Obligaciones no está presente dentro del aula de los docentes?
7	Extralimitación de poder en docentes y directores de nivel Primario.	¿De qué manera se puede motivar el comportamiento de los docentes y directores del nivel Primario?



8	No se tiene un manual sobre las funciones y Obligaciones como directores dentro de la escuela. (Ley Educativa 12-91 art.37).	¿Por qué no se tiene a la vista el manual de funciones como directores cuando se les solicitada por la supervisora educativa?
9	No se realizan procesos de inducción al personal de la supervisión educativa	¿De qué manera se puede reforzar el conocimiento del personal antes de tomar posesión de sus labores dentro de la supervisión educativa?
10	Existe el acoso escolar por parte de docentes dentro de las aulas.	¿Cómo evitar el acoso escolar por parte de los docentes dentro del aula?
11	No se tiene un Protocolo de prevención contra la violencia en la niñez y adolescencia (pasos a seguir cuando se detecta un caso de violencia).	¿Cómo se detecta un caso de violencia en los niños y adolescentes?
12	Incorrecta aplicación del manual de convivencia escolar en el aula.	¿De qué manera se puede conducir a la correcta aplicación del Manual de Convivencia Escolar?
13	Falta de la aplicación de Valores en la Administración Educativa el personal administrativo y docente del nivel Primario.	¿Cómo impulsar la práctica de valores con el personal administrativo y docente del nivel Primario?

## 1.5 Hipótesis acción

No.	Problema	Hipótesis acción
1	¿Qué hacer para actualizar el PEI de la Supervisión Educativa?	Si se realiza un rediseño organizacional de la supervisión entonces, se puede actualizar la información acerca de la institución.
2	¿Por qué no se tiene al alcance un manual de procesos de toma y entrega de posesión para facilitar el proceso de la misma?	Si se redacta un documento informativo sobre los requisitos para estos procesos entonces, se podría facilitar la ayudar a los directores.
3	¿Cómo aumentar el conocimiento sobre procesos administrativos en los directores y docentes de las escuelas de Nivel Pre Primario?	Si se realiza una investigación acerca de los procesos administrativos más complicados en redacción, para maestros y directores entonces, se capacitará para ayudar a aumentar su conocimiento.
4	¿Cómo contribuir en la redacción de documentos administrativos para las secretarías de las escuelas de ambos niveles?	Si se hace un diagnóstico de redacción de documentos a las secretarías entonces, se implementará un programa de apoyo para la redacción de los mismos.
5	¿Cómo mejorar la práctica de las metodologías para en los docentes del nivel primario?	Si se realiza programas de apoyo acerca del tema entonces, mejorará el conocimiento sobre metodologías.
6	¿Cuáles son las razones por las que el manual de Obligaciones no está presente dentro del aula de los docentes?	Si se realiza una investigación del por qué no se cuenta con el Manual entonces, se podrá implementar un manual para facilitar su trabajo.
7	¿De qué manera se puede motivar el comportamiento de los docentes del nivel Primario?	Si se implementa un taller de Relaciones Humanas entonces, se puede mejorar el trato entre docentes y directores.

8	¿Por qué no se tiene a la vista el manual de funciones como directores cuando se les solicitada por la supervisora educativa?	Si se realiza una evaluación a los directores entonces, se identificará las razones del porque no poseen el manual que les corresponde.
9	¿De qué manera se puede reforzar el conocimiento del personal antes de tomar posesión de sus labores dentro de la supervisión educativa?	Si se capacita al personal acerca de los labores a realizar entonces, se puede obtener un mejor trabajo administrativo en sus tareas diarias.
10	¿Cómo evitar el acoso escolar por parte de los docentes dentro del aula?	Si se involucra al director escolar y se toman medidas necesarias entonces, se podrá evitar el acoso escolar que los docentes tienen hacia los alumnos.
11	¿Cómo se detecta un caso de violencia en los niños y adolescentes?	Si se realiza una actividad infantil en donde los niños puedan expresarse lo que sucede con sus compañeros entonces, se conocerá si existe un caso de violencia en ellos.
12	¿De qué manera se puede conducir a la correcta aplicación del Manual de Convivencia Escolar?	Si se elabora un manual a base de sugerencias y acciones a realizar entonces, se podrá practicar una sana convivencia.
13	¿Cómo impulsar la práctica de valores con el personal administrativo y docente del nivel Primario?	Si se imparten talleres sobre la aplicación de valores entonces, se tendrán mejores resultados en la actividad administrativa y docente.

## 1.6 Cuadro de viabilidad y factibilidad

**Problema seleccionado:**

<b>No.</b>	<b>Carencias</b>	<b>Problema</b>	<b>Hipótesis acción</b>
<b>13</b>	Falta de la aplicación de Valores en la Administración Educativa en los docentes y personal administrativo del nivel Primario.	¿Cómo impulsar la práctica de valores con el personal administrativo y docente del nivel Primario?	Si se imparten talleres sobre la aplicación de valores entonces, se tendrán mejores resultados en la actividad administrativa y docente.

No.	Indicador	Viable		Factible	
		Si	No	Si	No
1	¿Se tiene por parte de la Supervisión Educativa, el permiso para hacer el proyecto?	X			
2	¿Se tiene alguna oposición por parte de los docentes y directores para realizar el proyecto?		X		
3	¿Existe alguna oposición para la realización del proyecto?		X		
	<b>Estudio técnico</b>				
4	¿Se tiene definida la ubicación para la realización del proyecto?			X	
5	¿Se tiene prevista la autorización de la modalidad a trabajar para la ejecución del proyecto?			X	
6	¿El tiempo para realizar el proyecto es el adecuado?			X	
7	¿Se tiene definido los participantes con quienes se ejecutará el proyecto?			X	
8	¿Se cuenta con recursos tecnológicos para ejecutar el proyecto?			X	
	<b>Estudio de mercado</b>				
9	¿Se tiene claro quiénes son los beneficiarios en la ejecución del proyecto?			X	
10	¿Se cuenta con la autorización de los beneficiarios para ejecutar el proyecto?			X	
11	¿Están conscientes los beneficiarios del aporte que les brindará la ejecución del proyecto?			X	
12	¿Se cuenta con el personal capacitado para la ejecución del proyecto?			X	
	<b>Estudio económico</b>				
13	¿Se tiene contemplado un monto total sin presupuesto para la ejecución del proyecto?			X	
14	¿Se tiene contemplado un presupuesto para cubrir los gastos del proyecto?			X	

15	¿El presupuesto incluye un pago extra para contratación de un servicio profesional si fuere necesario?			X	
16	¿El presupuesto incluye recursos no necesarios para la ejecución del proyecto?				X
17	¿Se incluye pagar tiempo extra para la ejecución del proyecto?				X
18	¿Se tiene contemplado el costo de los materiales pedagógicos y administrativos a utilizar?			X	
19	¿Está presupuestado el costo de los recursos tecnológicos a utilizar en el proyecto?			X	
20	¿El proyecto se ejecutará con recursos propios?				X
	<b>Estudio financiero</b>				
21	¿Está contemplado la obtención de fondos económicos para la ejecución del proyecto?			X	
22	¿Se realizarán gestiones para apoyar los fondos económicos del proyecto?			X	
23	¿El proyecto se pagará con los fondos de la Supervisión Educativa?				X
24	¿Durante el proyecto se pedirá apoyo económico a los beneficiarios para la realización del mismo?				X

## Capítulo II

### Fundamentación Teórica

#### Administración Educativa

##### 2.1 Elementos teóricos

###### Antecedentes

###### Precusores de la administración:

A comienzos del siglo XX dos ingenieros desarrollaron los trabajos pioneros sobre administración. Un estadounidense Frederick Winslow Taylor quien desarrolla la escuela de administración científica, escuela que se preocupa por aumentar la eficiencia de la industria, inicialmente, de la racionalización del trabajo del obrero. El otro es el europeo Henri Fayol quien desarrolla la llamada teoría clásica la cual se ocupa del aumento de la eficiencia de la empresa a través de su organización y de la aplicación de principios científicos generales de la administración. Estos dos personajes no se comunicaron entre sí y partieron de puntos de vista diferentes y aún opuestos, lo cierto es que sus ideas construyen las bases del llamado enfoque clásico o tradicional de la administración, dominando casi las cuatro primeras décadas de dicho siglo. (ITACA)

La administración ha pasado por grandes etapas evolutivas o constructivas, que dan origen a la administración que podemos ver en la actualidad. Sin embargo se pueden ver huellas de la administración de hace siglos que son aplicadas en el mundo actual, esto se debe a que estos conceptos son adaptados, para así obtener mejores resultados tomando en cuenta el factor humano.

El conocimiento administrativo actual es el resultado de un largo y continuo proceso innovador, gracias a los aportes realizados por grandes pensadores de la historia, la administración tomo demasiada importancia para ser considerada una disciplina fundamental y necesaria para todo el mundo. La aparición de las teorías, enfoques y herramientas han facilitado el manejo de los principios de la administración.

## **Antecedentes de la administración educativa**

“Las bases históricas jurídicas de la administración educativa en nuestro país, se encuentran generalmente en la etapa posterior a la independencia de Centro América” (ALVAREZ CRUZ, 2005).

“La primera Junta encargada de planificar la educación en la nueva república, se integra poco después de jurada el Acta Independencia habiendo designado a don José Cecilio del Valle la elaboración de un plan que ordenara la administración educativa” (ALVAREZ CRUZ, 2005).

En la constitución política del año 1823, se hace referencia pero muy general sobre la educación en el país, pero en la del año siguiente, se establece con mayor amplitud los lineamientos educativos. Cuando realmente se siente el interés y la preocupación por establecer la legislación educativa, fue con el gobierno del Doctor Mariano Gálvez, que es cuando se decreta que se autoriza plenamente al gobierno para plantear y arreglar todos los establecimientos de enseñanza del Estado; unos meses después se principia cumplir con todo lo decretado. (ALVAREZ CRUZ, 2005)

El 1 de marzo del año 1832, se emite el Decreto Gubernativo que establece las “Bases para el arreglo de la instrucción pública”. En cuanto a la educación secundaria en particular, es muy necesario recordar que durante el periodo colonial, no existió en forma independiente, ya que formaba parte de los estudios superiores que se daban e impartían en aquella época o sea en los Colegios Mayores y en la Universidad de San Carlos. (ALVAREZ CRUZ, 2005)

La legislación educativa ha sufrido serios cambios en todos sus aspectos administrativos, evaluativos, curriculares, pero principalmente en lo técnico administrativo.

En la época del presidente General Justo Rufino Barrios, se dieron muchos adelantos en el campo educativo, se le dio mucha importancia a la creación de las carreras de carácter técnico, a la formación de maestros, carrera de instrucción militar, artesanal. Etc.



No obstante ser un gobierno militar, este le dio mucha importancia al sistema educativo del país, en dicho gobierno se fundaron los siguientes establecimientos educativos que algunos de ellos todavía funcionan.

- Escuela Normal Central para Varones
- Instituto Nacional Central para Varones
- Instituto Normal para señoritas “Belén”
- Instituto Nacional para varones en Antigua Guatemala
- Instituto Nacional para señoritas de Occidente
- Instituto Nacional para varones de Oriente
- Instituto Nacional para señoritas de Oriente
- Escuela Politécnica
- Escuela de Artes y Oficios Femeniles
- Escuela para Músicos

De estos centros educativos han egresado verdaderos personajes que en la mayoría de ellos ha hecho historia para nuestro país, sus directores y docentes fueron excelentes maestros que dejaron huella imperecedera en todos sus alumnos, por la calidad del proceso enseñanza aprendizaje.

### **Educación:**

Aristóteles dice que "La educación consiste en dirigir los sentimientos de placer y dolor hacia el orden ético".

Comte: dice que "La educación es la manera de aprender a vivir para otros por el hábito de hacer prevalecer la sociabilidad sobre la personalidad"

“La ley de Educación Nacional de Guatemala, nos dice que “la educación debe ayudar y orientar al educando para conservar y utilizar nuestros valores, fortaleciendo la identidad nacional, promoviendo la integración centroamericana y propiciar el ideal latinoamericano”. (AREVALO)

## **Valores:**

Según (SEP Secretaría de Educación Pública, 2016), describe la ética “como la disciplina que estudia la intencionalidad de los actos humanos mediante una reflexión filosófica sobre lo moral, es decir, la bondad o la maldad de las acciones”.

Clasificación de los valores:

1. Valores biológicos: Traen como consecuencia la salud, y se cultivan mediante la educación física e higiénica.
2. Valores sensibles: Conducen al placer, la alegría, el esparcimiento.
3. Valores económicos: Proporcionan todo lo que nos es útil; son valores de uso y de cambio.
4. Valores estéticos: Nos muestran la belleza en todas sus formas.
5. Valores intelectuales Nos hacen apreciar la verdad y el conocimiento.
6. Valores religiosos Nos permiten alcanzar la dimensión de lo sagrado.
7. Valores morales Su práctica nos acerca a la bondad, la justicia, la libertad, la honestidad, la tolerancia, la responsabilidad, la solidaridad, el agradecimiento, la lealtad, la amistad y la paz, entre otros.

En cada lugar siempre se debe de presentar una actitud adecuada demostrando nuestros valores, no importando la situación que se presente se debe tener en todo momento la cordura para poder dar soluciones razonables a los problemas.

Muchas veces nos topamos con problemas en los que se nos dificulta contener nuestras energías para dar nuestra opinión acerca de la situación que se nos presenta, aquí es donde nuestros valores se deben presentar, tomando con serenidad, paz y el saber controlar nuestras emociones.

## **Valores éticos**

(Sanchez, 2015) Comenta que los valores éticos también tienen principios que juegan un papel muy importante, ya que su contenido es práctico y se deriva de nuestro comportamiento, los clasifica en los siguientes:

- “Principio de solidaridad: como seres humanos de naturaleza sociable, tenemos la obligación moral de promover el bienestar de todos los seres humanos, y no solo del nuestro”.
- “Principio de Equidad: la única diferencia entre un ser animal y un humano es la inteligencia, por ello debemos forzarnos a actuar inteligentemente y consecuentemente”.
- Principio de abstenerse de elegir dañar a un ser humano: existe un viejo adagio que nos dice: no hagas a los demás lo que no te gustaría que te hiciesen, tenemos que tener cierto cuidado en no destruir la identidad de los demás aunque no sea posible medir el alcance de nuestros actos y de ninguna manera debemos elegir conscientemente hacer el mal, hay que diferenciar entre elegir y aceptar.
- Principio de eficiencia: muchos hablamos del esfuerzo que realizamos en aras de promover la realización humana, pero será que si nos estamos esforzando lo suficiente o será que no estamos utilizando los métodos más eficaces, he ahí el meollo del asunto, hay que esforzarse si, pero por usar las herramientas más idóneas.
- Principio de la responsabilidad: no somos responsables de todos los aspectos del bienestar humano, ya que nuestras responsabilidades van ligadas a la capacidad, compromiso, circunstancias y roles específicos que debemos descubrir y ponerlos al servicio de la sociedad.
- Principio de aceptación de efectos colaterales: la aceptación es un principio que debemos cultivar en nuestro diario vivir ya que todas nuestras acciones no son acertadas, y probablemente estas provocaran efectos colaterales perjudiciales.
- Principio de cooperación en la inmoralidad: aunque suene un tanto paradójico y un tanto enredado, ante ciertas circunstancias de la vida puede ser razonable cooperar en actos inmorales de otras personas. Lo que no quiere decir que aprobemos tal acto, ni que se desee su éxito; solo si la acción es una parte subordinada de la acción inmoral de otro, el participar sería solo algo material.

Los principios son objetivos en cada persona, demuestran la capacidad moral que se tiene para resolver conflictos, medir el comportamiento y liderar a través de ellos.

Cuando se demuestra la calidad de principios se denota la magnitud del intelecto profesional y racional.

### **Valores de la administración**

Según (Carreto) “El principal activo de una empresa es su personal, debido a que no se puede concebir una empresa sin personas, todas las organizaciones tienen un comportamiento hacia el exterior que los caracterizará de acuerdo con el equipo de trabajo que las conforman”.

Es por este motivo que todas las organizaciones deben promover la creación de los valores en la empresa, que además les darán una imagen al exterior.

También selecciona los valores de la administración en los siguientes:

- Prudencia: Adelantarse a las circunstancias, tomar mejores decisiones, conservar la compostura y el trato amable en todo momento, forjan una personalidad decidida, emprendedora y comprensiva.
- Autodominio: Formar un carácter capaz de dominar la comodidad y los impulsos propios de su forma de ser para hacer la vida más amable a los demás.
- Objetividad: es el valor de ver el mundo como es, y no como queremos que sea.
- Puntualidad: El valor que se construye por el esfuerzo de estar a tiempo en el lugar adecuado.
- Coherencia: Es el valor que nos hace ser personas de una pieza, actuando siempre de acuerdo a nuestros principios.

Según (Bautista, 2014) considera a los valores como una excelencia en el trabajo administrativo y los define de la siguiente manera:

Cuando trabajamos con valores a veces hemos de afrontar el obstáculo de la aceptación social. Las escuelas que muestran comodidades excepcionales se hacen populares y una escuela como la nuestra, importante en valores humanos, y con mucha demanda, puede generar distintas reacciones en la comunidad. Es aquí donde los cambios de actitud en los profesores son importantes y con esfuerzos incansables hay que involucrar activamente a otros directivos de instituciones para aumentar la conciencia. Impartir seminarios sobre valores morales, son propuestas que hay que incluir en las actividades para la comunidad.

### **Valores en instituciones educativas**

Tuts y Martínez (2006) explican que educar no es solamente en los centros educativos, la formación abarca desde todos los ámbitos y conlleva la formación de personas para la integración a la sociedad, así se logra la participación ciudadana responsable. Esto cuestiona el papel tradicional que tienen los centros educativos en cuanto a enseñar valores del pasado, el presente y el futuro quedan para contextos extraescolares que no solamente deben transmitir conocimientos, sino colaborar desde una perspectiva amplia; descubriendo habilidades en los alumnos desarrollando su salud mental, aprendiendo a ser felices y decidir lo que se necesita para poder vivir mejor. No sirve de nada proponer valores universales que no estén acorde a la realidad; en ambiente escolar, familiar, en los espacios de tiempo libre en donde se encuentran oportunidades y conflictos para formular valores, aprenden a actuar desde el punto de vista emocional, desde los cambios sociales y los aspectos de la persona.

Alonzo (2004) comenta que los valores en la educación se deben interrelacionar, como parte del proceso de aprendizaje, por ello menciona valores básicos en la educación:

- Libertad-Responsabilidad: los actos del ser humano tiene consecuencias que pueden no estar acorde a los valores y creencias del sistema, pero deben ser asumidos afrontando consecuencias y resultados. Tomar responsabilidades es comprender normas, trabajar a nivel personal, consecuente, perseverante evaluando todo tipo de acciones y razonando el nivel de consecuencia que debe afrontar según las decisiones y acciones que realiza a lo largo de la vida.
- “Creatividad: ser creativo es una habilidad innata, esto a través de iniciativas personales, que permitan al ser, cuestionar, crear, expresar con procesos íntegros de innovación de una forma no convencional, adecuando al contexto en que se desenvuelve”.
- “Solidaridad: capacidad de adhesión a la causa, para un fin común, esto hace que las personas estén comprometidas consigo mismas y con las demás, brindando un servicio hacia los demás con humildad y ayuda mutua”.
- “Convivencia: la compañía de otros es fundamental, teniendo en cuenta que estas relaciones implican respeto mutuo, dialogo, escucha, tolerancia, igualdad y diversidad, como elementos importantes para la interacción humana que fortalecen los valores propios que estén dirigidos a respetar valores ajenos”.
- “Interculturalidad: apreciar la cultura como parte de la personalidad y como factor para el crecimiento individual, esto con el fin de fortalecer la identidad étnica de cada persona y respetar el folklore, tradición, historia que intervienen como aprendizaje”.
- Interioridad: Los valores se adquieren desde el interior de cada persona, según la comprensión e interpretación. Para practicar valores dentro de un grupo social, se debe de priorizar a nivel individual específicamente en relación a pensamientos, sentimientos y emociones que evalúan la actitud y comportamiento, convirtiéndose así en hábitos personales, que por siguiente se establecerán en un sistema social.

## **Ética pública y gerencia Educativa**

(Prieto Sanchez, Zambrano van Beverhoudt , & Martínez Ramírez , 2007)  
Definen según (Santana, 2000), La ética pública debe crear y promover espacios para el cambio y la construcción, debe ser capaz de lidiar con el conflicto y manejarlo positivamente a fin que los resultados ayuden a la consecución de objetivos y no al entorpecimiento de sus alcances, esto es, un negociador positivo de conflictos, lo que redundaría en una convivencia en armonía. El trabajo diario del administrador público, debe ser de permanente construcción y negociación en función de circunstancias específicas donde intervienen e interrelacionan las subjetividades de las personas involucradas.

También añade que un gerente educativo debe convertir su rol en un administrador, en un transformador social, que pueda ser un investigador que genere soluciones para mejorar la calidad de educación, preocupado por su entorno, creativo, comprometido, participante activo en el cambio social, constructor de conocimientos, y un gerente de elevada formación ética que le impulse a actuar con mística profesional.

Nuestro entorno se ve reflejado por la calidad de educación y de valores que demostramos ante los demás.

Vivimos en un país en donde se nos critica más por la forma en que actuamos, lo que decimos y es que esto mayormente refleja lo que en realidad somos, muchas veces nos dejamos llevar por las situaciones que se nos presentan en nuestro lugar de trabajo y sale a relucir nuestro carácter, nuestras intenciones, y en lugar de demostrar nuestra verdadera capacidad intelectual, nuestra educación, sucede todo lo contrario, es decir sale a relucir nuestro juicio para los demás hasta llegar a decir comentarios inadecuados.

(Prieto Sanchez, Zambrano van Beverhoudt , & Martínez Ramírez , 2007)  
El gerente educativo es un líder público ético, y como tal debe fomentar en el ámbito educativo, el aprendizaje social de valores como el respeto, la democracia, la tolerancia y la solidaridad, de manera que se pueda asumir

el cambio de una ética de los derechos a una ética de las responsabilidades lo cual conllevaría a la transformación social.

( Arana Ercilla & Batista Tejeda) Los valores no son pues el resultado de una comprensión y, mucho menos de una información pasiva, ni tampoco de actitudes conducidas sin significación propia para el sujeto. Es algo más complejo y multilateral pues se trata de la relación entre la realidad objetiva y los componentes de la personalidad, lo que se expresa a través de conductas y comportamientos, por lo tanto, sólo se puede educar en valores a través de conocimientos, habilidades de valoración, reflexión en la actividad práctica con un significado asumido. Se trata de alcanzar comportamientos como resultado de aprendizajes conscientes y significativos en lo racional y lo emocional.

Los valores son esenciales en cada persona, demuestra quien en realidad somos y la forma en la que vivimos. Ser consiente en que nuestro entorno, demostrar nuestras cualidades y capacidades nos hace mejor personas para desenvolvernors ante cualquier situación que se nos presente.

### **Administración educativa**

La administración educativa es una disciplina perteneciente a las Ciencias de la Educación que estudia los fundamentos de manejo y administración de centros educativos. Profundiza en el análisis del recurso humano educativo, las relaciones con el estudiantado, así como la planificación, evaluación y gestión de servicios educativos.

“La administración educativa es un conjunto de funciones que van orientadas hacia el ofrecimiento de servicios educativos efectivos y eficientes. La administración consiste en lograr los objetivos con la ayuda de todos los participantes” (FERNANDEZ & ROSALES).

La administración escolar implica la dirección de la organización misma, el uso y ejercicio estratégico de los recursos, humanos, intelectuales, tecnológicos y presupuestales; la proyección de necesidades humanas futuras; la previsión estratégica de capacitación de los recursos humano y la formación docente; la vinculación con el entorno; la generación de



identidad del personal con la organización; la generación de una visión colectiva de crecimiento organizacional en lo colectivo y profesional en lo individual y el principio de colaboración como premisa de desarrollo.

“Justamente, quien logra una administración escolar efectiva, de éxito, tiene amplias habilidades directivas que incluso pueda desarrollar una gama de dinámicas e implemente entre su población docente y no docente la del juego como rutina de aprendizaje”(Maradiaga, 2018).

Según (La Administración Escolar para el cambio y mejoramiento de las instituciones educativas, 2002). “Capacidades que es necesario desarrollar: Capacidad para captar totalidades dinámicas; se refiere a poder discriminar lo significativo de lo accesorio, lo que es preciso cambiar en función del mejoramiento constante y lo que debe mantenerse porque atañe a la identidad”.

El director de una institución educativa es, al mismo tiempo, el impulsador de proyectos, es quien establece objetivos y políticas y quien revisa sistemáticamente procesos y resultados, haciendo las necesarias correcciones. Para captar las totalidades deseadas es necesario saber leer la globalidad, el entorno y estar atento a los cambios que exige la interacción escuela- contexto, y tener, a la vez, la flexibilidad y la rapidez necesarias para desarrollar a tiempo modificaciones, hacerlo con prudencia y serenidad.

(La Administración Escolar para el cambio y mejoramiento de las instituciones educativas, 2002). También nos dice acerca de: “Capacidad para delegar: consiste en un interjuego, un equilibrio entre confianza y lealtad, autonomía espíritu de equipo”.

Capacidad para trabajar con ética y compromiso: es conveniente que el director mantenga un espacio actualizado de comunicación con la comunidad, donde se exprese la visión de los hechos sociales más significativos del micro y macro-entorno de modo que esa formulación ponga de manifiesto los principios éticos que sustenta la escuela. No se trata de hacer declaraciones políticas o adhesiones partidistas individuales; pero tampoco quedarse en la inseguridad del “aquí no pasa nada”.

Por otra parte (Lucia, 2012). La administración es un campo amplio que nos permite entender el funcionamiento de una institución educativa, nos remite a observar la organización, la dirección y el buen manejo de la misma, desde un adecuado uso de los recursos que componen a cualquier organización con enfoque financiero y de servicios. La función de la administración en una institución educativa sería el planificar, diseñar, e implementar un sistema eficiente y eficaz para el logro de la enseñanza-aprendizaje en un entorno social en el que se imparte el servicio, para que responda a las necesidades de los alumnos y de la sociedad, es decir, responsabilizarse de los resultados de este sistema.

### **Aplicación de los valores en la administración educativa**

Se ha comentado que el profesor es considerado un transmisor de valores por lo tanto, independientemente de la materia que imparta debe educar en valores.

Educación en valores consiste, en primer lugar, en crear condiciones para que tales valores estén presentes de forma natural y habitual en los contextos de juego, convivencia y aprendizaje que conforman la vida del escolar. En segundo lugar, consiste en generar recursos, en función del momento evolutivo del alumnado, que favorezcan información y comprensión crítica sobre el mundo en el que vivimos y sus problemas. Por último, también consiste en propiciar espacios para aprender a transformarlo en un mundo más justo y equitativo. (Córdoba González, 2012)

Transmitir valores desde una materia que se imparte hasta el punto de demostrarlo es un paso sumamente importante ya que ante los ojos de los demás puede ser un ejemplo de responsabilidad, voluntad, confianza, lealtad.

Córdoba también aporta que educar en valores es lograr que nuestros alumnos y alumnas aprendan a comprender críticamente el mundo en el que viven, actuar con criterio y procurar el bien particular para cada uno de ellos y el bien común para la comunidad de la que forman parte.

Pero también debemos estar al tanto de que los valores aprendidos socialmente nos permiten tener una convivencia cordial. Los valores nos llevan a seguir una serie de pautas que llamaremos normas. Los valores se expresan a través de los sistemas normativos vigentes en una sociedad, los cuales representan los horizontes de comportamiento que se presentan como deseables u obligatorios para los miembros de un grupo social determinado, tanto los derivados del uso y la costumbre como los que se refieren a exigencias que han sobrepasado los límites de tiempo y espacio, alcanzando un reconocimiento transcultural. De este modo normas y valores están íntimamente relacionados. (Córdoba González, 2012)

(Sifonte, 2015) Opina que los profesores educativos deben de estar dotados de las habilidades necesarias para la toma correcta de decisiones, el liderazgo, la gestión de recursos humanos, la evaluación de profesores, la organización y las relaciones públicas necesarias para enfrentarse a los dilemas que afectan a diversos tipos de sistemas educativos.

Prepararse profesionalmente ayuda en la toma de decisiones, a comprender y actuar para un bien común de la institución.

(Sifonte, 2015) El docente administrador debe poseer y manejar ciertas aptitudes; debe dirigir con liderazgo, autoridad y capacidad asesora, con un sentido autogestionario; hacer uso óptimo del tiempo dedicado a los aprendizajes y de los recursos humanos, físicos, y materiales. El personal encargado de dirigir una estancia educativa en cualquiera de los niveles y modalidades de la educación, está obligado a emplear diversas técnicas administrativas para liderar y optimizar el control interno de la institución.

(Fierro Evans, 2003) Nos da algunos puntos importantes en relación a cómo aplicar los valores en los docentes desde el área administrativa.

El primer punto lo señala como un “paquete de normas básicas” en donde nos dice que son el tipo de normas que deben cumplirse dentro del aula. Se tienden a tomar en cuenta la actitud que el docente demuestra ante sus alumnos, a través de indicaciones, como de llamadas de atención que el

docente dirige a los alumnos, sobre la evaluación de aprendizaje, la distribución de sanciones y elogios a los alumnos, la convivencia informal.

En este punto también señala que en algunos casos los docentes tienden a seguir un comportamiento errático al referirse a las normas y a su cumplimiento.

En muchas ocasiones llamaban constantemente la atención a sus alumnos y hacían un seguimiento del cumplimiento de la norma, pero en ocasiones dejaban pasar los incumplimientos de sus alumnos sin llamar la atención.

En este caso se ven afectado el resto de alumnos ya que no se cumplen con las normas establecidas y se forma el favoritismo que es algo muy común dentro de los establecimientos educativos.

(Viscardi, 2017) Nos comparte un punto denominado los caminos; este nos dice que, en los centros educativos existe mucha falta de valores, empezando por los docentes y añade que la conducta de estos, se puede ver influenciado en la conducta de los alumnos.

Es vital que desde el área administrativa la conducta debe ser el objeto de una acción educativa, es decir que deben ser un buen ejemplo para quienes le rodean ya que en el mismo centro educativo la conducta en los niños es algo que debe ser prioritario principalmente por los padres de familia y seguidamente de los docentes, a esto debe darse una respuesta para la solución de conflictos.

“Ni hablar de los efectos que estas prácticas tienen cuando estas respuestas se producen en los niños y adolescentes, que suman a la vulnerabilidad que la infancia y la adolescencia suponen” (Viscardi, 2017).

(Viscardi, La “pérdida de valores” y la violencia en la educación: acerca de la necesidad de cuestionar algunas claves interpretativas, 2017) El segundo punto es potenciar los derechos de los niños y adolescentes trabajando la cultura política de los centros, sus relaciones de convivencia y educando en el marco de un estado de derecho en el cual la ley no aparece solamente para restringir y prohibir, sino también para expresarse, ser escuchado y vincularse con otros.

Nos dice también que en el centro educativo tiene que impulsar un modelo donde se apliquen la resolución de conflictos, donde se manifieste que ante cualquier ocasión debe evitarse la violencia dentro del mismo. Crear una democracia, la convivencia social sana, la comunicación y el respeto.

Por lo tanto, el director, el docente, tiene por misión formar ciudadanos que puedan argumentar, identificar los desencuentros y resolver el conflicto por la vía democrática y de la participación.

(Viscardi, La “pérdida de valores” y la violencia en la educación: acerca de la necesidad de cuestionar algunas claves interpretativa, 2017) El tercer punto se llama “desafíos” es una cuestión en donde se trata de encontrar en donde está la falla en cuanto a la falta de valores que se ve dentro del centro educativo.

Viscardi nos dice que en algunos casos es el docente quien argumenta que esa falta de valores proviene del hogar de cada alumno, tienden a creer que la familia no transmite los valores necesarios; en este caso es algo que los docentes desconocen ya que esto es cuestión de jerarquías y de las obligaciones.

Se reclama el respeto a la autoridad docente fundada en el lugar del cargo y la importancia del “saber”, el silencio como símbolo de orden y escucha que conlleva al “elogio de la invisibilidad”, el premio a la quietud del cuerpo, la condena del conflicto y su mirada desde un enfoque de seguridad.

La coherencia: Todo profesor representa autoridad, disciplina, orden, dedicación y verdadero interés por las personas, y partiendo de esta base, el ser coherente supone trasladar a la vida personal las mismas actitudes que se exigen en el salón de clase.

El director como los docentes tienen obligaciones que deben cumplir, y el trato debe ser el mismo para todos, es importante tomar en cuenta que se debe exigir y velar que todos cumplan con sus trabajos a tiempo en orden y con pulcritud, pero esto exige revisar, corregir, hacer observaciones por escrito y entregar resultados con la misma puntualidad solicitada.

Para el docente es la misma situación ya que no puede exigir que sus alumnos cumplan con sus trabajos a tiempo sino se está actuando con responsabilidad, ante sus autoridades; esto mismo sucede en otros ámbitos que se ven reflejados desde el trabajo laboral y el trabajo personal que se vive con los demás.

“La actitud que toman los alumnos a la hora de clase, muchas veces es el reflejo de la personalidad del profesor; si se desea que maduren, sean responsables y educados, el ejemplo es fundamental”. (Valores para Profesores, 2018)

(Valores para Profesores, 2018) Lealtad: Ser leal a una institución significa una completa adhesión a sus normativas, respeto por los directivos y trabajo en equipo con los colegas. Por supuesto que no siempre se estará de acuerdo con todo, pero habrá que distinguir la fuente de inconformidad para actuar acertadamente: si personalmente incomoda u objetivamente es un caso que requiere mayor estudio. Lo primero y fundamental es manifestar las inquietudes con las personas adecuadas.

Desafortunadamente la falta de lealtad es una situación que se vive en todos los ámbitos sociales: murmuración, crítica, difamación y falta de honestidad.

Como docentes se debe tomar en cuenta que las inquietudes deben ser expuestas de forma tranquila para hallar una solución pacífica.

Falta a la lealtad quien desahoga críticas e inconformidades a espaldas de los directivos con los compañeros, los amigos, padres de familia e incluso con los alumnos. Sea en forma individual o en conjunto con otras personas, estas actitudes son totalmente incorrectas.

(Valores para Profesores, 2018) La sencillez: uno de los valores que mejor decora y ennoblece el trabajo de un educador es la sencillez, permite reconocer en su labor una oportunidad de servicio y no una posición de privilegio para tener autoridad o un estupendo escenario para hacer gala de conocimientos.

Las circunstancias ponen al profesor delante de personas que necesitan de su intervención, pero la soberbia y el egocentrismo dificultan la comunicación y el correcto aprovechamiento. Lo mejor es impartir la cátedra con la intención de aplicar toda la experiencia, conocimientos y recursos buscando un mejor aprendizaje.

La sencillez se manifiesta al compartir con otros profesores la experiencia docente, dando consejos y sugerencias que faciliten a los demás su labor. De la misma manera, la docilidad con que se sigan las indicaciones institucionales, la apertura a nuevos procedimientos o la colaboración en cualquiera de las actividades, son rasgos significativos de apertura y disponibilidad.

#### **Otros aspectos:**

Para educar en valores se requiere una buena didáctica, con la finalidad de que exista una verdadera interacción educador-educando que conduzca a éste último a desarrollar y adoptar una actitud reflexiva, cooperativa y participativa; es por ello que la selección de técnicas adecuadas por parte del docente, debe partir de las características de los educandos para propiciar el logro de aprendizajes significativos y una motivación constante.

Considerando los principios de la participación y de la práctica apropiada que deben estar presentes en toda estrategia didáctica ideada para llevar a cabo con éxito una educación, y dentro de ella la educación en valores, Hernando (1997), señala que esta última debe estar determinada por las siguientes características:

- Estar basada en un máximo de respeto hacia el educando.
- Servir como base transformadora del clima de la institución y de la familia.
- Estar adaptada a las características psicosociales de la persona e iniciarla en la capacidad de conocimiento y razonamiento para que ésta sea capaz de discernir y promover el cambio en su conducta.

## ¿Qué postura con respecto a los valores debe tener el docente?

Comportamiento dentro y fuera de la institución.

Dentro de la institución en la que trabajemos, básicamente tenemos que seguir el estatuto que se nos brinda, consiste reglas que no varían mucho de colegio en colegio, son reglamentos que se incluyen dentro de nuestros contratos, algunos ejemplos:

- Llegar puntual a clases
- Portar el uniforme de la institución
- No establecer ningún tipo de contacto físico con el estudiante
- Respetar la imagen de la institución
- Ser justo con las calificaciones
- No aceptar ningún tipo de obsequios a cambio de notas
- No hacer ningún tipo de discriminación
- No manipular a algún compañero, ni pedirle favores a cambio de algo

### **(Rodríguez Ávila, 2008) Para el docente:**

- Conocer aspectos teóricos básicos de la convivencia entre iguales, las relaciones profesor alumno, la convivencia en la interculturalidad y la convivencia en la diferencia de género, utilizando un lenguaje común.
- Implicar al profesorado en los procesos de reflexión y acción que ayuden a prevenir conflictos de convivencia en los centros.
- Dotar al profesorado de herramientas prácticas para la detección, el abordaje y la resolución de conflictos de convivencia en los centros.
- Promover la implicación del profesorado en la adaptación y puesta en marcha de un Protocolo de Convivencia en su propio centro, partiendo de un modelo global elaborado.

### **(Rodríguez Ávila, 2008) Para el centro o institución educativa:**

- Establecer cauces y procedimientos que faciliten la expresión de las tensiones y las discrepancias, así como la resolución de conflictos de forma no violenta.
- Mejorar el clima de convivencia en los centros en beneficio de una educación de calidad.



- Potenciar la formación de todos los miembros de la comunidad educativa para que puedan resolver los conflictos de forma tolerante y no violenta.

### **Estrategias para educar a través de la correcta aplicación de valores**

(Acosta de Valera, Páez, & Vizcaya) De la Facultad de Ciencias de la Educación, nos presentan una de las estrategias más funcionales para la solución de problemas:

- Estudio de casos:

El uso de casos como estrategia didáctica es de gran importancia en la educación en valores, esta estrategia, principalmente, desarrolla el pensamiento, ayuda a pensar con serenidad y rectitud, y habilita en el análisis situacional. Su uso requiere que el maestro posea habilidad para cuestionar, ya que es en esta fase cuando el alumno se enfrenta a soluciones de problemas. El estudio de casos ayuda sustancialmente a desarrollar el intelecto, en su práctica, por medio de la prudencia.

## **2.2 Fundamentos legales**

### **BASE LEGAL**

#### **LEY DE EDUCACIÓN NACIONAL**

##### **TITULO I**

##### **PRINCIPIOS Y FINES DE LA EDUCACION**

##### **CAPITULO I**

##### **PRINCIPIOS**

**ARTICULO 1º.** Principios. La educación en Guatemala se fundamenta en los siguientes principios:

1. Es un derecho inherente a la persona humana y una obligación del estado.
2. En el respeto o la dignidad de la persona humana y el cumplimiento efectivo de los Derechos Humanos.
3. Tiene al educando como centro y sujeto del proceso educativo.
4. Está orientada al desarrollo y perfeccionamiento integral del ser humano a través de un proceso permanente, gradual y progresivo.
5. En ser un instrumento que coadyuve a la conformación de una sociedad justa y democrática.

6. Se define y se realiza en un entorno multilingüe, multiétnico y pluricultural en función de las comunidades que la conforman.
7. Es un proceso científico, humanístico, crítico, dinámico, participativo y transformador.

## **CAPITULO II**

### **Fines**

**ARTICULO 2º.** Fines. Los Fines de la Educación en Guatemala son los siguientes:

1. Proporcionar una educación basada en principios humanos, científicos, técnicos, culturales y espirituales que formen integralmente al educando, lo preparen para el trabajo, la convivencia social y le permitan el acceso a otros niveles de vida.
2. Cultivar y fomentar las cualidades físicas, intelectuales, morales, espirituales y cívicas de la población, basadas en su proceso histórico y en los valores de respeto a la naturaleza y a la persona humana.
3. Fortalecer en el educando, la importancia de la familia como núcleo básico social y como primera y permanente instancia educadora.
4. Formar ciudadanos con conciencia crítica de la realidad guatemalteca en función de su proceso histórico para que asumiéndola participen activa y responsablemente en la búsqueda de soluciones económicas, sociales, políticas, humanas y justas.
5. Impulsar en el educando el conocimiento de la ciencia y la tecnología moderna como medio para preservar su entorno ecológico o modificarlo planificadamente en favor del hombre y la sociedad.
6. Promover la enseñanza sistemática de la Constitución Política de la República, el fortalecimiento de la defensa y respeto a los Derechos Humanos y a la Declaración de los Derechos del Niño.
7. Capacitar e inducir al educando para que contribuya al fortalecimiento de la auténtica democracia y la independencia económica, política y cultural de Guatemala dentro de la comunidad internacional.
8. Fomentar en el educando un completo sentido de la organización, responsabilidad, orden y cooperación, desarrollando su capacidad para superar sus intereses individuales en concordancia con el interés social.
9. Desarrollar una actitud crítica e investigativa en el educando para que pueda enfrentar con eficiencia los cambios que la sociedad le presenta.
10. Desarrollar en el educando aptitudes y actitudes favorables para actividades de carácter físico, deportivo y estético.
11. Promover en el educando actitudes responsables y comprometidas con la defensa y desarrollo del patrimonio histórico, económico, social, étnico y cultural de la Nación.
12. Promover la coeducación en todos los niveles educativos, y
13. Promover y fomentar la educación sistemática del adulto.

**TITULO III**  
**Garantías Personales de Educación Derechos y Obligaciones**  
**CAPITULO I**  
**Obligaciones**

**ARTICULO 33º.** Obligaciones del Estado. Son obligaciones del Estado las siguientes:

1. Garantizar la libertad de enseñanza y criterio docente.
3. Propiciar y facilitar la educación a los habitantes sin discriminación alguna.
4. Garantizar el desarrollo integral de todo ser humano y el conocimiento de la realidad del país.
10. Otorgar anualmente, a las escuelas normales oficiales, por medio del Ministerio de Educación, un mínimo de plazas a maestros recién graduados con alto rendimiento, buena conducta y aptitudes vocacionales en sus estudios, quien los nombrará sin más trámite.

**ARTICULO 37º.** Obligaciones de los Directores. Son obligaciones de los Directores de centros

7. Realizar reuniones de trabajo periódicas con el personal docente, técnico, administrativo, educandos y padres de familia de su centro educativo.
8. Propiciar y apoyar la organización de asociaciones estudiantiles en su centro educativo.
9. Apoyar y contribuir a la realización de las actividades culturales, sociales y deportivas de su establecimiento.
10. Propiciar las buenas relaciones entre los miembros del centro educativo e interpersonales de la comunidad en general.
11. Respetar y hacer respetar la dignidad de los miembros de la comunidad educativa.

**ARTICULO 39º.** Derechos de los Educandos. Son derechos de los educandos.

1. El respeto a sus valores culturales y derechos inherentes a su calidad de ser humano

**ARTICULO 41º.** Derechos de los Educadores. Son derechos de los educadores:

1. Ejercer la libertad de enseñanza y criterio docente.
2. Participar en las decisiones relacionadas con el proceso educativo dentro y fuera del establecimiento.

## ACUERDO MINISTERIAL No. 01-2011

### TITULO I

#### La Comunidad Educativa

#### CAPITULO ÚNICO Disposiciones Generales

**Artículo 1.** Comunidad Educativa. Es la unidad que interrelacionando los diferentes elementos participantes del proceso enseñanza-aprendizaje coadyuva a la consecución de los principios y fines de la educación. La comunidad educativa se integra por educandos, padres de familia y personal que labora en los centros educativos, tales como directores, educadores y el personal administrativo y operativo. Se entenderá en adelante que padres de familia, incluye al padre y a la madre del estudiante.

**Artículo 2.** Objetivo. Sensibilizar a la comunidad educativa del proceso educativo, promover la relación armoniosa y pacífica entre sus miembros, proveer de un ambiente seguro y propicio para formar ciudadanos a la sociedad.

**Artículo 3.** Convivencia pacífica. La convivencia pacífica es el equilibrio de conductas armónicas e idóneas entre los miembros que integran la comunidad educativa, condición indispensable para favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje, la práctica de valores y el fortalecimiento de la identidad personal, étnica y cultural.

**Artículo 4.** Disciplina. Es el cumplimiento de las normas que regulan la convivencia pacífica y propician el ambiente adecuado para la práctica educativa. Estos criterios buscan el bienestar de la comunidad educativa respetando la integridad y dignidad de las personas.

**Artículo 5.** Centro Educativo. Son establecimientos que administra y financia el Estado o la iniciativa privada, para ofrecer sin discriminación el servicio educacional monolingüe o bilingüe a los habitantes del país, de acuerdo a las edades, niveles, sectores y modalidades educativas.

**Artículo 6.** Derechos y obligaciones. Para la determinación de los derechos y obligaciones de los miembros de la comunidad educativa, se debe consultar la Ley de Educación Nacional y su reglamento, el Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado Capítulo de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, Ley de Servicio Civil y su reglamento, así como, cualquier disposición legal que manifieste la juridicidad o legalidad para tener capacidad de ejercicio.

## **MODELO PEDAGOGICO PARA LA PREVENCION DE LA VIOLENCIA Y CONVIVENCIA PACIFICA A NIVEL DEL AULA Y CENTRO EDUCATIVO**

### **¿Cómo son los establecimientos educativos que protegen?**

El proceso de construcción de un clima escolar favorable y la armonía en la convivencia dentro de una institución educativa requiere de acuerdos, bajo los cuales se establece la incidencia que tiene un establecimiento educativo seguro para el desarrollo integral, principalmente del estudiante, pero también de directores, docentes y demás colaboradores. Cualquier persona que esté dentro de un contexto educativo debe tener la oportunidad de sentirse segura.

Un establecimiento educativo protege cuando posee una estructura y organización que no expone a daños psicológicos, físicos ni emocionales a ninguna de las personas que la conforman. La ausencia de violencia dentro de un establecimiento educativo es resultado de la colaboración de un equipo de trabajo enfocado en promover factores protectores (Varela T., Tijmes I., & Sprague, 2009), y de la prevención primaria. Asimismo, los establecimientos educativos que brindan un ambiente pacífico se han preparado no solo para las necesidades académicas, sino también para el abordaje integral de las distintas necesidades de los estudiantes.

## Capítulo III

### Plan de acción

#### Identificación institucional y del Epesista:

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Epesista: Arlin Eunice Rosales García

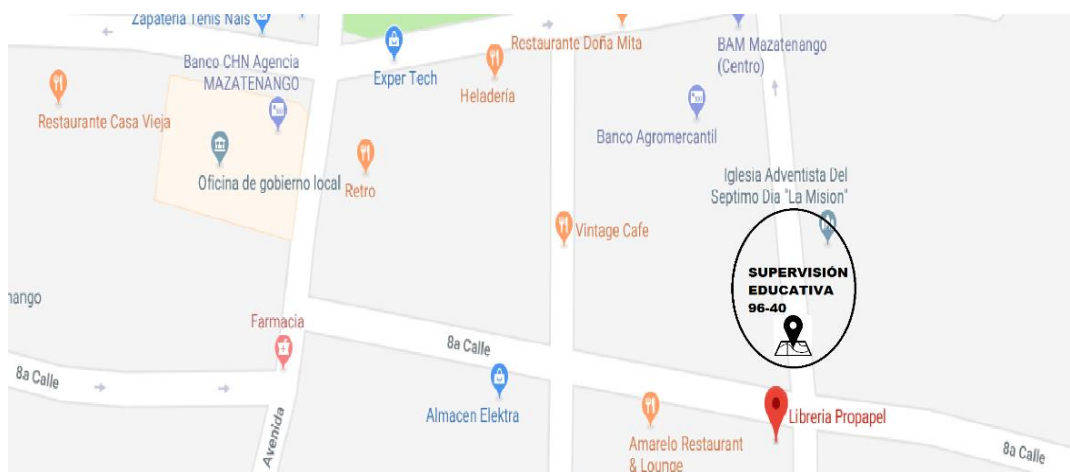
Carné 201310834

**3.1 Título del proyecto:** Guía de aplicación de valores con el personal administrativo y docente del nivel primario Distrito 96-40 Mazatenango Urbano.

**3.2 Problema:** ¿Cómo impulsar la práctica de los valores en el personal administrativo y docente del nivel Primario?

**3.3 Hipótesis-acción:** Si se imparten talleres sobre la aplicación de valores entonces, se tendrán mejores resultados en la actividad administrativa y docente.

**3.4 Ubicación:** 7° Avenida y 8° Calle Zona 1 del Municipio de Mazatenango Suchitepéquez.



Fuente: Captura desde Google Maps a través del uso de una computadora.

### **3.5 Unidad Ejecutora:** Facultad de Humanidades y epesista

**3.6 Justificación:** La intervención se realizará, porque; con base al diagnóstico realizado en la Supervisión Educativa Distrito 96-40 Mazatenango Urbano se pudo contemplar que no se está aplicando de manera correcta los valores entre docentes y directores, detectándose que no están demostrando valores de acuerdo a su profesión y que las relaciones entre docentes no es la correcta, ya que también existen inconvenientes que involucran la supervisión educativa y el personal administrativo; provocando falta de comunicación, comprensión, respeto y armonía entre sí, afectando así mismo a los estudiantes y debido a ello no se está impartiendo educación de calidad.

Actualmente el municipio de Mazatenango Suchitepéquez se encuentra en un estado de código rojo en el que no se permite la aglomeración de personas, eventos sociales o talleres presenciales debido a la pandemia de Covid – 19 que azotó a Guatemala en el mes de marzo 2020. Lo anterior provoca proponer y ejecutar una acción que permita dar a conocer los resultados de este comportamiento hacia el ambiente educativo en el que conviven, esta se realizará con la modalidad virtual en la que estará involucrados todo el personal educativo y administrativo bajo el cargo de supervisión educativa.

### **3.7 Descripción del Proyecto:**

La intervención consistirá en identificar los valores educativos que no son aplicados correctamente como personal educativo y el efecto que tiene en su ámbito educativo; con esta información se precisa convocar a los docentes y personal administrativo del Nivel Primaria, a talleres de aplicación de valores, en donde, se dé a conocer el resultado que se obtiene de aplicar ante la comunidad educativa los buenos valores. Por la pandemia de Covid -19 los talleres serán realizados de forma virtual y se hará a través de una aplicación llamada google meet, se enviará un link junto a una invitación con el visto bueno, firma de la supervisora educativa, en la que autoriza realizarla de forma virtual, y se convoca a los ya mencionados a participar. Como producto quedará una guía con lo

derivado del diagnóstico en donde queda plasmado la información detallada del tema y actividades para la correcta aplicación de valores debido a que no hay una relación adecuada entre personal docente y administrativo; que será entregado a los asistentes a los talleres.

### **3.8 Objetivos:**

- General:

Mejorar la aplicación de valores con el personal docente y administrativo de la Supervisión Educativa Distrito 96-40 Mazatenango Urbano.

- Específico:

1. Concientizar en los docentes la aplicación correcta de los valores.
2. Realizar talleres sobre la aplicación de valores y los beneficios que se obtienen de poseer buenas relaciones humanas entre docentes.
3. Elaborar una guía física, que contiene datos relevantes al tema, actividades para mejorar los valores, criterios, estrategias; entre otros.

### **3.9 Metas:**

1. Concientizar en un 90% al personal administrativo y pedagógico en ejercicio de su profesión a través de los valores.
2. Desarrollar dos talleres de concientización sobre la aplicación correcta de valores, dirigidos a los docentes, directores y personal administrativo del nivel primario urbano de Mazatenango.
3. Entrega de una guía sobre la aplicación de valores a cada asistente a los talleres.

### **3.10 Beneficiarios:**

1. Directos: docentes, directores y secretarías del nivel primario.
2. Indirectos: Supervisión Educativa, padres de familia, estudiantes.



### **3.11 Actividades:**

1. Recaudar la información necesaria para impartir los talleres.
2. Elaborar la guía de aplicación de valores.
3. Socialización de la guía con la supervisora educativa.
4. Entrega de la guía socializada para aprobación con la supervisora.
5. Evaluación de la guía por parte de la supervisora educativa.
6. Obtener la autorización para realizar el taller de forma virtual en una plataforma en línea llamada Google Meet.
7. Enviar invitación a los docentes y personal administrativo para que se puedan unir a los talleres en línea.
8. Ejecución de los talleres.
9. Entrega de las guías físicas a la supervisora y secretario de la supervisión para la respectiva entrega a los participantes de los talleres.
10. Entrega de diplomas de participación a la supervisora y secretario de la supervisión para la respectiva entrega a los participantes de los talleres.

### 3.12 Tiempo de realización:

No.	Actividades Semana	Octubre 2019	Noviembre 2019				Enero - Marzo	Julio 2020				Agosto 2020			
		Todo el Mes	1	2	3	4		1	2	3	4	1	2	3	4
1	Recaudar la información necesaria para impartir los talleres.	X	X												
2	Elaborar la guía de aplicación de valores.		X	X											
3	Socialización de la guía con la supervisora educativa.				X										
4	Entrega de la guía socializada para aprobación con la supervisora.				X	X									
5	Evaluación de la guía por parte de la supervisora educativa.					X									
6	Obtener la autorización para realizar el taller de forma virtual en una plataforma en línea llamada Google Meet.									X					
7	Enviar invitación a los docentes y personal administrativo para que se puedan unir a los									X			X		



### 3.14 Recursos:

- Talento humano: Supervisora Educativa, Docentes y Epesista.
- Materiales y equipo: Computadora, impresora, hojas de papel bond, material didáctico, guías.
- Económicos:

### 3.15 Presupuesto:

No.	Descripción	Cantidad	Valor unitario	Valor total
1	Alquiler de Computadora	1 por tres horas.	Q 75.00 p/h	Q 225.00
2	Impresión de invitación	1 invitación	Q 5.00 c/u	Q 5.00
3	Impresión de guías	40 guías	Q25.00 c/u	Q 1,000.00
4	Impresión de diplomas de participación	40 diplomas	Q 5.00 c/u	Q 200.00
5	Empastados de guías	40 empastados	Q10.00 c/u	Q 400.00
6	Horas de internet	15 hrs.	Q 5.00 p/h	Q 75.00
7	Memoria USB 8 GB.	1		Q 60.00
8	Cuaderno de apuntes	1		Q 30.00
9	Gastos Varios			Q 300.00
	<b>TOTAL</b>			<b>Q 2,295.00</b>

**Financiamiento:** Autogestión del Epesista.

**3.16 Responsables:**

<b>No.</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsables</b>
1	Recaudar la información necesaria para impartir los talleres.	Epesista
2	Elaborar la guía de aplicación de valores.	Epesista
3	Socialización de la guía con la supervisora educativa.	Epesista y Supervisora Educativa.
4	Entrega de la guía socializada para aprobación con la supervisora.	Epesista a Supervisora Educativa.
5	Evaluación de la guía por parte de la supervisora educativa.	Supervisora Educativa.
6	Obtener la autorización para realizar el taller de forma virtual en una plataforma en línea llamada Google Meet.	Epesista
7	Enviar invitación a los docentes y personal administrativo para que se puedan unir a los talleres en línea.	Epesista con Vo. Bo. De Supervisora Educativa.
8	Ejecución de los talleres.	Epesista
9	Entrega de las guías físicas a la supervisora y secretario de la supervisión para la respectiva entrega a los participantes de los talleres.	Epesista a Supervisora Educativa y Secretario
10	Entrega de diplomas de participación a la supervisora y secretario de la supervisión para la respectiva entrega a los participantes de los talleres.	Epesista a Supervisora Educativa y secretario

## Capítulo IV

### Ejecución y sistematización de la intervención

#### 4.1 Descripción de las actividades realizadas

No.	Actividades	Resultados
1	Recaudar la información necesaria para impartir los talleres.	La información más importante que dio la creación de la guía.
2	Elaborar la guía de aplicación de valores.	Se redactó una guía con los valores que tiene más impacto según diagnóstico realizado con anterioridad.
3	Socialización de la guía con la supervisora educativa.	Una comprensión de la lectura más profunda al tomar los aportes de la supervisora educativa.
4	Entrega de la guía socializada para aprobación con la supervisora.	Se entregó una guía más completa y clara de lo que se quiere dar a conocer.
5	Evaluación de la guía por parte de la supervisora educativa.	Evaluación positiva y satisfactoria en la redacción y creación de la guía.
6	Obtener la autorización para realizar el taller de forma virtual en una plataforma en línea llamada Google Meet.	Autorización aceptada, dejando una fecha y horario para realizar los talleres.
7	Enviar invitación a los docentes y personal administrativo para que se puedan unir a los talleres en línea.	Se envió la invitación a los participantes a través de la aplicación WhatsApp para que pudieran unirse en la fecha establecida a los talleres.
8	Ejecución de los talleres.	La participación de los asistentes fue de mucho apoyo para la realización de la misma, los resultados de ella tuvieron un gran impacto educativo.

9	Entrega de las guías físicas a la supervisora y secretario de la supervisión para la respectiva entrega a los participantes de los talleres.	Debido al distanciamiento social, se hizo entrega de las guías impresas a la supervisora educativa y al secretario de supervisión educativa quienes amablemente harán entrega a cada uno de los participantes para que puedan poner en práctica lo aprendido durante el taller.
10	Entrega de diplomas de participación a la supervisora y secretario de la supervisión para la respectiva entrega a los participantes de los talleres.	Se entregó los diplomas de participación que juntamente con las guías impresas entregará a los que asistieron a los talleres virtuales, esta misma lleva la firma de la epesista y la supervisora educativa.

No.	Actividades		Octubre 2019	Nov. 2019	Julio 2020	Agosto 2020
1	Recaudar la información necesaria para impartir los talleres.	P				
		E				
2	Elaborar la guía de aplicación de valores.	P				
		E				
3	Socialización de la guía con la supervisora educativa.	P				
		E				
4	Entrega de la guía socializada para aprobación con la supervisora.	P				
		E				
5	Evaluación de la guía por parte de la supervisora educativa	P				
		E				
6	Obtener la autorización para realizar el taller de forma virtual en una plataforma en línea llamada Google Meet.	P				
		E				
7	Enviar invitación a los docentes y personal administrativo para que se puedan unir a los talleres en línea.	P				
		E				
8	Ejecución de los talleres.	P				
		E				
9	Entrega de las guías físicas a la supervisora y secretario de la supervisión para la respectiva entrega a los participantes de los talleres.	P				
		E				
10	Entrega de diplomas de participación a la supervisora y secretario de la supervisión para la respectiva entrega a los participantes de los talleres.	P				
		E				



## 4.2 Productos, logros y evidencias

No.	Producto	Logro
1.	Talleres para presentar la guía y su contenido	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participación en línea de la Supervisora Educativa.</li><li>• Colaboración de los docentes de distintas escuelas del área urbana.</li><li>• La participación de los directores de las escuelas para apoyar a sus docentes.</li><li>• Compromiso de parte de los directores para desarrollar y poner en práctica con el resto del personal docente y administrativo que no pudo asistir a los talleres.</li></ul>
2.	Guía de aplicación de valores para el personal administrativo y docentes del nivel primario Distrito 96-40 Mazatenango Urbano.	<ul style="list-style-type: none"><li>• El desarrollo de la guía con los participantes.</li><li>• La aceptación de la guía como mecanismo de aprendizaje en la formación docente.</li></ul>

# **Guía de aplicación de valores con el personal administrativo y docente del Nivel Primaria, Distrito 96-40 Mazatenango Urbano.**



Fuente: [https://image.freepik.com/vector-gratis/grupo-dibujos-animados-maestros\\_24877-6763.jpg](https://image.freepik.com/vector-gratis/grupo-dibujos-animados-maestros_24877-6763.jpg)



**USAC**  
TRICENTENARIA  
Universidad de San Carlos de Guatemala

*Universidad de San Carlos de Guatemala*  
*Facultad de Humanidades*

# **Guía de aplicación de valores con el personal administrativo y docente del Nivel Primaria, Distrito 96-40 Mazatenango Urbano.**

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Sede Retalhuleu  
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa  
Arlin Eunice Rosales García



## Índice

Presentación	i
Base legal	1
Valores Principales	5
Criterios para potenciar los valores	7
¿Cómo se aplican los valores como docentes en la administración educativa?	8
Estrategias y actividades para mejorar los valores	10
Actividades para reforzar los valores	11
Conclusiones	21
Referencias Bibliográficas	22

## PRESENTACIÓN



La presente guía es una creación de diversas actividades basadas en valores para los docentes y personal administrativo (directores y secretarías); su aplicación a través de ejemplos y actividades. Se trata de buscar una forma adecuada de plantear los problemas y de resolverlos facilitando el crecimiento personal y profesional.

Los valores son las normas de conductas y actitudes que están de acuerdo con aquello que se considera correcto, además son la base para la formación humana.

Con ello se toma en cuenta algunos aspectos que pueden contribuir a facilitar la seguridad de los profesionales, tanto en lo que deben hacer en cada situación y como mejorar los aspectos negativos en la institución escolar.

La actitud de los docentes y el personal administrativo, es una pieza esencial para comprender; que preocupa en ocasiones a la comunidad educativa ya que la intención de esta guía es ayudar y aclarar las dudas que surjan a través de actividades para mejorar el ambiente de trabajo y como efecto de ello brindar educación de calidad.

## BASE LEGAL

### LEY DE EDUCACIÓN NACIONAL

#### TITULO I

#### PRINCIPIOS Y FINES DE LA EDUCACION

##### CAPITULO I

##### PRINCIPIOS

**ARTICULO 1º.** Principios. La educación en Guatemala se fundamenta en los siguientes principios:

1. Es un derecho inherente a la persona humana y una obligación del estado.
2. En el respeto o la dignidad de la persona humana y el cumplimiento efectivo de los Derechos Humanos.
3. Tiene al educando como centro y sujeto del proceso educativo.
4. Está orientada al desarrollo y perfeccionamiento integral del ser humano a través de un proceso permanente, gradual y progresivo.
5. En ser un instrumento que coadyuve a la conformación de una sociedad justa y democrática.
6. Se define y se realiza en un entorno multilingüe, multiétnico y pluricultural en función de las comunidades que la conforman.
7. Es un proceso científico, humanístico, crítico, dinámico, participativo y transformador.

##### CAPITULO II

##### Fines

**ARTICULO 2º.** Fines. Los Fines de la Educación en Guatemala son los siguientes:

1. Proporcionar una educación basada en principios humanos, científicos, técnicos, culturales y espirituales que formen integralmente al educando, lo preparen para el trabajo, la convivencia social y les permitan el acceso a otros niveles de vida.
2. Cultivar y fomentar las cualidades físicas, intelectuales, morales, espirituales y cívicas de la población, basadas en su proceso histórico y en los valores de respeto a la naturaleza y a la persona humana.
3. Fortalecer en el educando, la importancia de la familia como núcleo básico social y como primera y permanente instancia educadora.
4. Formar ciudadanos con conciencia crítica de la realidad guatemalteca en función de su proceso histórico para que asumiéndola participen activa y responsablemente en la búsqueda de soluciones económicas, sociales, políticas, humanas y justas.

5. Impulsar en el educando el conocimiento de la ciencia y la tecnología moderna como medio para preservar su entorno ecológico o modificarlo planificadamente en favor del hombre y la sociedad.
6. Promover la enseñanza sistemática de la Constitución Política de la República, el fortalecimiento de la defensa y respeto a los Derechos Humanos y a la Declaración de los Derechos del Niño.
7. Capacitar e inducir al educando para que contribuya al fortalecimiento de la auténtica democracia y la independencia económica, política y cultural de Guatemala dentro de la comunidad internacional.
8. Fomentar en el educando un completo sentido de la organización, responsabilidad, orden y cooperación, desarrollando su capacidad para superar sus intereses individuales en concordancia con el interés social.
9. Desarrollar una actitud crítica e investigativa en el educando para que pueda enfrentar con eficiencia los cambios que la sociedad le presenta.
10. Desarrollar en el educando aptitudes y actitudes favorables para actividades de carácter físico, deportivo y estético.
11. Promover en el educando actitudes responsables y comprometidas con la defensa y desarrollo del patrimonio histórico, económico, social, étnico y cultural de la Nación.
12. Promover la coeducación en todos los niveles educativos, y
13. Promover y fomentar la educación sistemática del adulto.

**TITULO III**  
**Garantías Personales de Educación Derechos y Obligaciones**  
**CAPITULO I**  
**Obligaciones**

**ARTICULO 33º.** Obligaciones del Estado. Son obligaciones del Estado las siguientes:

1. Garantizar la libertad de enseñanza y criterio docente.
3. Propiciar y facilitar la educación a los habitantes sin discriminación alguna.
4. Garantizar el desarrollo integral de todo ser humano y el conocimiento de la realidad del país.
10. Otorgar anualmente, a las escuelas normales oficiales, por medio del Ministerio de Educación, un mínimo de plazas a maestros recién graduados con alto rendimiento, buena conducta y aptitudes vocacionales en sus estudios, quien los nombrará sin más trámite.

**ARTICULO 37º.** Obligaciones de los Directores. Son obligaciones de los Directores de centros

7. Realizar reuniones de trabajo periódicas con el personal docente, técnico, administrativo, educandos y padres de familia de su centro educativo.
8. Propiciar y apoyar la organización de asociaciones estudiantiles en su centro educativo.
9. Apoyar y contribuir a la realización de las actividades culturales, sociales y deportivas de su establecimiento.
10. Propiciar las buenas relaciones entre los miembros del centro educativo e interpersonales de la comunidad en general.
11. Respetar y hacer respetar la dignidad de los miembros de la comunidad educativa.

**ARTICULO 39º.** Derechos de los Educandos. Son derechos de los educandos.

1. El respeto a sus valores culturales y derechos inherentes a su calidad de ser humano

**ARTICULO 41º.** Derechos de los Educadores. Son derechos de los educadores:

1. Ejercer la libertad de enseñanza y criterio docente.
2. Participar en las decisiones relacionadas con el proceso educativo dentro y fuera del establecimiento.

## **ACUERDO MINISTERIAL No. 01-2011**

### **TITULO I**

#### **La Comunidad Educativa**

#### **CAPITULO ÚNICO Disposiciones Generales**

**Artículo 1.** Comunidad Educativa. Es la unidad que interrelacionando los diferentes elementos participantes del proceso enseñanza-aprendizaje coadyuva a la consecución de los principios y fines de la educación. La comunidad educativa se integra por educandos, padres de familia y personal que labora en los centros educativos, tales como directores, educadores y el personal administrativo y operativo. Se entenderá en adelante que padres de familia, incluye al padre y a la madre del estudiante.

**Artículo 2.** Objetivo. Sensibilizar a la comunidad educativa del proceso educativo, promover la relación armoniosa y pacífica entre sus miembros, proveer de un ambiente seguro y propicio para formar ciudadanos a la sociedad.

**Artículo 3.** Convivencia pacífica. La convivencia pacífica es el equilibrio de conductas armónicas e idóneas entre los miembros que integran la comunidad educativa, condición indispensable para favorecer el proceso de enseñanza



aprendizaje, la práctica de valores y el fortalecimiento de la identidad personal, étnica y cultural.

**Artículo 4.** Disciplina. Es el cumplimiento de las normas que regulan la convivencia pacífica y propician el ambiente adecuado para la práctica educativa. Estos criterios buscan el bienestar de la comunidad educativa respetando la integridad y dignidad de las personas.

**Artículo 5.** Centro Educativo. Son establecimientos que administra y financia el Estado o la iniciativa privada, para ofrecer sin discriminación el servicio educacional monolingüe o bilingüe a los habitantes del país, de acuerdo a las edades, niveles, sectores y modalidades educativas.

**Artículo 6.** Derechos y obligaciones. Para la determinación de los derechos y obligaciones de los miembros de la comunidad educativa, se debe consultar la Ley de Educación Nacional y su reglamento, el Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado Capítulo de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, Ley de Servicio Civil y su reglamento, así como, cualquier disposición legal que manifieste la juridicidad o legalidad para tener capacidad de ejercicio.

## **MODELO PEDAGOGICO PARA LA PREVENCION DE LA VIOLENCIA Y CONVIVENCIA PACIFICA A NIVEL DEL AULA Y CENTRO EDUCATIVO**

### **¿Cómo son los establecimientos educativos que protegen?**

El proceso de construcción de un clima escolar favorable y la armonía en la convivencia dentro de una institución educativa requiere de acuerdos, bajo los cuales se establece la incidencia que tiene un establecimiento educativo seguro para el desarrollo integral, principalmente del estudiante, pero también de directores, docentes y demás colaboradores. Cualquier persona que esté dentro de un contexto educativo debe tener la oportunidad de sentirse segura.

Un establecimiento educativo protege cuando posee una estructura y organización que no expone a daños psicológicos, físicos ni emocionales a ninguna de las personas que la conforman. La ausencia de violencia dentro de un establecimiento educativo es resultado de la colaboración de un equipo de trabajo enfocado en promover factores protectores (Varela T., Tijmes I., & Sprague, 2009), y de la prevención primaria. Asimismo, los establecimientos educativos que brindan un ambiente pacífico se han preparado no solo para las necesidades académicas, sino también para el abordaje integral de las distintas necesidades de los estudiantes.

# **Valores Principales**

## Guía de aplicación de valores con el personal administrativo y docentes del Nivel Primaria, Distrito 96-40 Mazatenango Urbano.

El docente administrador debe poseer y manejar ciertas aptitudes; debe dirigir con liderazgo, autoridad y capacidad, hacer uso óptimo del tiempo dedicado a los aprendizajes y de los recursos humanos, físicos, y materiales.

El comportamiento de todo el personal docente y administrativo de una institución se ha convertido en una necesidad ya que un docente comprometido y claro de su rol debe expresar siempre respeto y educación ante los demás.

### Los valores que se presentan son los más relevantes a tratar según diagnóstico realizado:

#### ➤ El Perdón:

( Kirkpatrick & Williams, 2019) Comenta que el perdón es una clave fundamental para poder convivir con los demás.

Este valor permite la interacción sana entre los docentes y la realización del trabajo en equipo en un ambiente agradable.

#### ➤ La Tolerancia:

Según (Azcárate, 2019) la tolerancia consiste en el respeto, la aceptación y el aprecio de la rica diversidad de las culturas de nuestro mundo, de nuestras formas de expresión y medios de ser humanos.

#### ➤ La Confianza:

A la mayoría de personas les es difícil confiar y más cuando en algún punto la confianza ha sido defraudada. Para poder convivir como docentes es importante aprender a confiar en los demás, confiar en su trabajo, en su capacidad, en su compromiso; pero no todo se da tan fácilmente, para poder llegar al punto de confiar dentro del área de trabajo, para ello es necesario tomar medidas para para iniciar o fortalecer un espacio de confianza.

#### ➤ El Compromiso:

S. Lehman nos dice que el compromiso es la capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado.

Todos los involucrados dentro del área de trabajo tienen compromisos que deben cumplir y mayor si son los directores o supervisores, quienes deben dar el ejemplo antes de corregir a los demás.

#### ➤ La Honestidad:

Para Sócrates el valor de la honestidad es una cualidad propia de los seres humanos, que se relaciona con los principios de verdad y justicia y con la integridad moral.

#### ➤ La Justicia:

Este valor sostiene que en la sociedad a cada quien le corresponde lo que merece según sus acciones, es por ello que debe existir siempre el respeto hacia los demás con el fin de convivir y llevar una vida armoniosa.

➤ Amistad:

Llegar a confiar en los demás y crear un lazo de amistad es algo que se construye poco a poco, aun cuando las situaciones que se den dentro de la institución sean complicadas, es importante crear un ambiente sano en donde todos los docentes, directores y supervisores puedan ser amigables para brindar un mejor ejemplo a los demás.

➤ El Respeto

Ganarse el respeto de las demás conlleva a que te consideren una persona capaz de tratar en el buen sentido a todos por igual. Una persona que se tiene respeto, sabe respetar a los demás.

➤ La Responsabilidad:

El encargado de dirigir un centro educativo en cualquiera de los niveles y modalidades de la educación, cuenta con la responsabilidad y está obligado a emplear diversas técnicas administrativas para liderar y optimizar el control interno de la institución.



Educación en valores es una cuestión de compromiso; supone implicación en un proyecto humano de transformación y/o profundización de aquellas condiciones que, tanto a escala social como cultural, política y, por supuesto, pedagógica; se estiman como deseables e ideales para el logro de una sociedad y de formas de vida basadas en la felicidad, la justicia, la libertad y la dignidad humana. (Bello, Dr. Max Walter Alberto del Salto)

# **Criterios para potenciar los valores**

## ✚ Criterios para potenciar los valores

Para el docente y director:

Utilizar un lenguaje común

- Conocer a través de aspectos teóricos básicos de la convivencia entre iguales, las relaciones profesor alumno, la convivencia en la interculturalidad y la convivencia en la diferencia de género.

Implicarse en procesos de Reflexión

- A través de talleres programados por el director, se crean momentos de reflexión y acción que ayuden a prevenir conflictos de convivencia en los centros.

Implementar herramientas

- El director debe implementar al profesorado herramientas prácticas para la detección, el abordaje y la resolución de conflictos.
- Utilizar recursos como charlas motivacionales por un experto en el tema.
- Establecer vínculos sinceros dando paso a la comunicación con sus docentes.

Implementar el Protocolo de convivencia Pacífica

- Debe promover la implicación del profesorado en la adaptación de este protocolo en su centro educativo.
- Debe hacer uso del manual de convivencia pacífica con ayuda de un representante de la Dirección Departamental involucrado en esta área.

### ✚ ¿Qué es la aplicación de valores?

- Es dar el ejemplo a través de la conducta.
- Es dar las soluciones a los problemas tomando las medidas necesarias y correctas.
- Es colaborar al bienestar de los docentes dentro el ámbito educativo.
- Es ser partícipe de soluciones y no de problemas.
- Es ser consciente de los errores cometidos y aceptar sus consecuencias
- Es ser participativo a crear un mejor ambiente laboral.
- Es ser portador de ideas para mejorar las perspectivas de la educación.
- Es ser responsable de las buenas y malas decisiones como docentes.
- Es aceptar los comentarios como algo positivo y no como un acto negativo.
- Es respetar al director, a los compañeros docentes y a su supervisor.
- Es ser leal a su trabajo.
- Es tener puntualidad con su trabajo
- Es tener tolerancia para aceptar a los demás.
- Es convivir con los demás sanamente.
- Es apoyar a las reuniones de trabajo.
- Es aportar ideas.
- Es aceptar las reglas de la institución.

# **Aplicando valores en la Administración Educativa**

## ¿Cómo se aplican los valores como docentes en la administración Educativa?

Cecia Fierro comenta que la vida en escena escolar forma parte de un acontecer cotidiano, por ello los siguientes puntos han sido analizados y nos dicen cómo actuar ante ellos:

Normas básicas que deben cumplir dentro del aula

La actitud tomada al corregir en el salón de clases, las llamadas de atención que el docente dirige a los alumnos, dice mucho de sí mismo, si se realiza de una manera informal y que dañe la autoestima del alumno.

Comportamiento del docente al seguir las normas para corregir los actos de sus alumnos.

En el proceso de identificar las normas concretas y abstractas en los registros de observación, se hizo evidente el hecho de que los docentes seguían un comportamiento errático al referirse a las normas y a su cumplimiento.

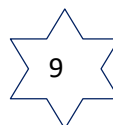
Proteger los derechos de los niños contra el maltrato por la pérdida de valores de los docentes, directores.

Cada director, cada docente, tiene por misión formar ciudadanos que puedan argumentar, identificar los desencuentros y resolver el conflicto por la vía democrática y de la participación.

El desafío del docente es tener respeto como autoridad.

Ante la emergencia de las múltiples violencias que llegan a la vida cotidiana de los centros educativos, es claro que debe trabajarse con ellos desde las nuevas claves políticas: el rechazo a la discriminación, la inclusión, el diálogo, la democracia, la escucha y la participación.





Ser coherente es exigirse personalmente lo que se exige a los demás.

La actitud que toman los alumnos a la hora de clase, muchas veces es el reflejo de la personalidad del profesor; si se desea que maduren, sean responsables y educados, el ejemplo es fundamental.

Ser leales con los compañeros docentes.

Ser leal a una institución significa una completa adhesión a sus normativas, respeto por los directivos y trabajo en equipo con los colegas.

Como docentes se debe tomar en cuenta que las inquietudes deben ser expuestas de forma tranquila para hallar una solución pacífica.

El valor de la sencillez que deben manejar los docentes y directores.

Se manifiesta al compartir con otros profesores la experiencia docente, dando consejos y sugerencias que faciliten a los demás su labor. De la misma manera, la docilidad con que se sigan las indicaciones institucionales, la apertura a nuevos procedimientos o la colaboración en cualquiera de las actividades, son rasgos significativos de apertura y disponibilidad.

## ¿Qué estrategias y actividades se pueden utilizar para mejorar nuestros valores?

Para directores:

El director puede contribuir al cambio de la conducta de sus docentes, si se dedica a:

- ✚ Ayudar a seleccionar nuevos objetivos educativos.
- ✚ Estimula una mayor creatividad y originalidad.
- ✚ Ayudar a preparar y utilizar criterios de evaluación.
- ✚ Escucha con simpatía y comprensión los problemas del personal.
- ✚ Sugiere posible métodos de mejoramiento y de formación profesional
- ✚ Estimula y apoya actividades profesionales.
- ✚ Debe entender los valores y metas de la comunidad educativa.

Para docentes:

Adquiera un compromiso social y ético que colabore con los alumnos y alumnas para facilitarles el desarrollo y formación de capacidades que intervienen en el juicio y acción moral, facilitando la formación de actitudes, integración, aplicación y valoración crítica de las normas que rigen en una sociedad a través del ejemplo.

# **Actividades para reforzar los valores**

### El Perdón

Nada da más poder personal que ser capaz de perdonar y pedir perdón, al reconocer que todos los seres humanos cometen equivocaciones. El perdón logra deshacerse de rencores permitiendo trabajar en equipo.

#### Actividad: Acróstico del perdón

##### Materiales:

- Hojas papel bond de colores
- Marcadores de colores

##### Instrucciones:

- A cada participante se debe entregar una hoja de papel bond de color.
- Se pide a los participantes que escriban la palabra PERDÓN de manera vertical (de arriba a abajo) en la hoja de papel.
- Luego, con cada inicial del acróstico debe escribir una frase de los beneficios que trae este valor para quien perdona.

##### Ejemplo

P	_____
E	_____
R	_____
D	_____
Ó	_____
N	_____

**Observación:** Es necesario dejar que los participantes discutan las frases y hablen acerca de cómo pueden perdonar a otros.

**La Tolerancia:**

Al fomentar mentes que respeten lo diferente que son los demás se crea un ambiente de aceptación y aprecio para los que laboran dentro de la institución educativa.

**Actividad: Conoce a tu compañero****Materiales:**

- Hojas papel bond
- Lapicero

**Instrucciones:**

- Se elabora un listado de preguntas sobre las que se puedan recaudar información de los demás.
- La información debe ser recabada en el término personal y educativo.
- Luego se forman parejas de forma al azar y se entrega la hoja con las preguntas previamente elaboradas a cada pareja.
- Las parejas deben hacerse las mismas preguntas para conocerse a través de ellas.

**Observación:** Se recomienda que esta actividad se pueda realizar de forma trimestral o bien lo disponga la administración de la institución

## La Confianza

Es un acto de fe hacia otras personas. Para tener una buena convivencia es importante aprender a confiar en los demás, confiar en su trabajo, en su capacidad y en su compromiso.

### Actividad: Abanico de Estimaciones

#### Materiales:

- Hojas papel bond de colores
- Lapiceros

**Observación de la actividad:** Esta actividad puede tener mejores resultados si se realiza con los docentes que tienen mayor tiempo de laborar juntos.

#### Instrucciones:

- Se pide a los participantes que se sienten formando un círculo
- A cada uno de ellos se les entregará una hoja de papel bond en el cual deberán escribir su nombre.
- Seguidamente el papel con el nombre escrito deberá pasarse a la persona sentada del lado izquierdo, ésta le escribirá algo que le guste de esa persona. Se dobla el papel (para que los demás no vean qué ha escrito) y se lo vuelve a pasar a quién tenga a su izquierda y así, hasta que el papel pasado por todos los participantes.
- Cuando todos hayan recibido el papel con su nombre de vuelta, se dejarán unos minutos para leerlo y opinarán acerca de cómo se ha sentido al leer los comentarios de sus compañeros.

## El Compromiso

S. Lehman nos dice que el compromiso es la capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado.

### Actividad: Escuchando opiniones

**Materiales:** no se requiere materiales

### Instrucciones:

- Se cita a los docentes a una reunión de aprendizaje para conversar acerca de las necesidades y/o quejas como equipo de trabajo.
- Seguidamente el director o encargado de dirigir la actividad previamente escribirá un listado con preguntas que serán redactadas de acorde a la situación laboral.
- Las preguntas deben dirigirse a investigar, mejorar y apoyar a los docentes con el fin de saber qué hacer con toda esa información y así brindar una oportunidad de tener una mejor organización y obtener mejores resultados en sus labores.



Recuperado de:  
<https://www.freepik.es/fotos-vectores-gratis/nino-pensando>

## La Honestidad

En cualquier situación ser honesto con el trabajo y consigo mismo crea un ambiente saludable puesto que ayuda a entablar una relación basada en confianza y respeto.

### Actividad: Un cuento sobre la Honestidad

#### Materiales:

- Cartulina representativa para animar el cuento

#### Instrucciones:

- Se convoca a los docentes.
- Se les da una introducción a la actividad
- Se inicia la actividad leyendo un cuento que se relacione a la honestidad resaltando la importancia de este valor.
- Terminado la lectura del cuento se le da la oportunidad a todos los participantes para que haga un comentario sobre lo que sucede en el relato, se guiará la conversación hacia la conducta que han tenido los participantes y se hablará de cómo resolverlo.



## La Justicia

Muchas veces se cae en el error de juzgar o de criticar sin pensar en las consecuencias que estas acciones podrían traer.

Entonces, ¿cómo interviene la justicia? Más allá de quien sea el director o supervisor encargado de solucionar los problemas de los docentes, es importante reconocer que como docente se actúa injustamente con el resto de los compañeros, cuando debería ser todo lo contrario, se debería apoyar y actuar correctamente.

### Actividad: El Tribunal de la Justicia

#### Materiales:

- 1 Martillo de juez o una peluca
- 1 reloj de arena o normal, para medir un minuto.
- 1 pesa o 1 Cuerda

#### Instrucciones:

- Los participantes se sientan en un círculo.
- Se selecciona a uno de los docentes quien deberá sentarse del lado derecho del encargado de la lectura.
- El guía o encargado dará lectura a una situación (previamente redactada).
- Quien este sentado del lado derecho hará de Juez, tomará el martillo o se pondrá la peluca y deberá deliberar en voz alta, si la situación le parece justa o injusta.
- Luego el resto de los participantes harán de jurado.
- Primero levantarán la mano quienes creen que la situación es justa y se contarán los votos, luego levantarán la mano, los que creen que la situación es injusta, y se volverán a contar los votos.
- Habrá un tiempo de discusión que deberá ser moderada por el Juez, quien después de un 1 minuto, tomará la decisión final, orientado por el guía, y señalando con voz fuerte y clara: JUSTO O INJUSTO.

- Dependiendo de ésta última decisión, pasará a la derecha el grupo de participante que crea que es justo y a la izquierda quienes creen que fue injusto.
- Luego será el turno de la persona que quede, ocupando la derecha del Guía. Y se repetirá el sistema.
- Una vez terminado el análisis de casos, se irán sumando uno a uno, el peso de todos los participantes ubicados a la derecha y se contrastará con el peso de los de la izquierda simulando una gran balanza.

Recuperado de: (Juegos de la justicia)



Recuperado de: [https://www.freepik.es/vector-premium/juez-lea-libro-leyes-corte\\_2932864.htm](https://www.freepik.es/vector-premium/juez-lea-libro-leyes-corte_2932864.htm)

**Reflexión:** En nuestra vida, siempre deberá prevalecer la Justicia. Es necesaria para la armonía de la sociedad. Pero debemos entender que los dones, y cosas materiales, nos fueron entregadas de manera diferente a unos y a otros, y por lo tanto, la Justicia no es dar a todos por igual, sino dar a cada quien lo que corresponda.

## La Amistad

La amistad es una relación de intercambio mutuo entre dos personas que comparten afectos profundo y desinteresado.

### Actividad: Cartas semanales

#### Materiales:

- Hojas de colores
- Lapiceros
- Otro material para decorar

#### Instrucciones:

- El director o encargado pedirá a cada docente que escriba una carta para todos los que laboran dentro de la institución educativa.
- Seguidamente explicará que la carta debe ser redacta con fines de apoyo y en donde exprese de forma positiva lo bueno que encuentra de cada uno de ellos.
- El encargado deberá reunir a todo el personal al cabo de 3 meses para reflexionar y conversar acerca de la importancia de mejorar el clima educacional y emocional de quienes se les hace llegar las cartas.

**Observación:** se recomienda que estas cartas sean enviadas dos o tres veces al mes.

Se debe asignar a cada participante una persona distinta para enviar las cartas y que todos pueden obtener una carta.

## El Respeto

Se puede llegar a faltar al respeto, siendo incongruentes en lo que se dice y se hace, por ello es mejor pensar en las consecuencias que podrían traer nuestros actos ya que podrían dañar a los demás.

### Actividad: Valores y Contravalores Grupales

#### Materiales:

- Encuesta
- Pliegos de papel bond o cartulinas
- Marcadores

#### Instrucciones:

- El director se encargará previamente de hacer una encuesta a todos los que laboren dentro de la institución (esta debe ser redacta con fines educativos y con el tema de los valores demostrados y/o comportamiento).
- Con las respuestas obtenidas de las encuestas se calculará la media y se dibujará una especie de escalímetro, donde se reflejará la valoración media en cada ítem.
- Este panel (hecho en los pliegos de papel bond o cartulina) debe quedar reservado sin mostrar al grupo.
- Se hará lo mismo con una valoración de parte de los docentes hacia el director y el personal administrativo.
- El mismo cuestionario se les pasaría a ellos para hacer una autoevaluación. Se calculará igualmente la media que reflejará el concepto de grupo que tienen.
- Se procederá a comparar a autoevaluación con la evaluación de los docentes y también con la evaluación del director y el personal administrativo.
- Con los resultados obtenidos se animará a hacer una reflexión desde la confrontación con preguntas ¿Cómo nos vemos? ¿Cómo nos ven? ¿Qué diferencias tenemos? ¿Cómo nos gustaría que nos valoren desde el entorno?

**Observación:** La encuesta debe elaborarse y realizarse con anticipación a la actividad programada para poder obtener los resultados. Utilizar la confrontación como técnica inductora del cambio y no como creación de problemas.

## La Responsabilidad

Los actos que el ser humano tiene consecuencias que pueden no estar acorde a los valores y creencias del sistema, pero deben ser asumidos afrontando consecuencias y resultados.

### Actividad: El botón de ayuda.

#### Materiales:

- Una pared o pizarra

#### Instrucciones:

- Se coloca a todos los participantes en una hilera, mirando todos a un mismo punto de una pared, o de una pizarra. Han de situarse de tal manera que no se tapen unos a otros, y todos tengan a alguien a su derecha e izquierda. En caso de que el grupo fuera numeroso, pueden hacer dos filas paralelas, una delante y otra detrás.
- El moderador puede dar la siguiente instrucción para empezar: "Desde este momento no se puede hablar, no se puede reír, ni mirar a los lados o hacia atrás. Todos tenemos que concentrar y aunar nuestras miradas en un solo punto de la pared /pizarra. Ese punto simbólicamente representa el botón que suministrará la buena relación del personal y trabajo en equipo, y sólo se puede apretar y mantener activado con la mirada de todos a la vez. Si alguien deja de mirar ese punto o botón, significaría que automáticamente dejan de aportarse las provisiones necesarias".
- Después, el facilitador se ubica a la espalda de la hilera, periódicamente va repitiendo la consigna de partida, procurando que el silencio se mantenga, y recordando la responsabilidad que implica la acción emprendida entre todos.
- Al finalizar se aconseja tener un momento de reflexión para valorar cómo se ha sentido cada uno, si se han considerado un equipo, si honestamente reconocen haberse movido o haber dejado de mirar, si aguantaron hasta sus máximas posibilidades o si delegaron en los demás.

**Nota:** Es importante observar cómo muchas veces el que desiste antes en el fondo piensa que su esfuerzo no es tan indispensable, que apenas se va a notar, que el de los demás compañeros lo compensará. Entonces se puede lanzar en voz alta la siguiente pregunta: "¿y si todos los allí presentes hubieran pensado lo mismo, hubieran delegado y depositado la responsabilidad en los demás?, ¿qué hubiera pasado?".

Recuperado de: <http://buscaremprego.republica.com/formacion/dinamicas-para-aprender-a-ser-responsable.html>

**Observación:** La dinámica no tiene una duración prefijada, se da por finalizada cuando una sola persona se rebele o desmotive, y deje de mirar de forma comunitaria. No obstante, para que suponga un esfuerzo razonable, es recomendable que no lleve un tiempo inferior a los 20 minutos.

## Conclusiones



- Vivimos en una época en donde los valores cada vez se van perdiendo, es importante reconocer que como parte de la docencia es trabajar en armonía y convivir con los demás, es tener buena comunicación y respetar a todos.
- Los valores es una muestra individual de lo que queremos enseñar a la comunidad educativa, es respetarnos como persona y aceptar nuestros actos.
- ¿Qué significa entonces la aplicación de valores? Significa tomar las medidas necesarias para resolver conflictos a través de la comunicación, la investigación; que se creen condiciones que les permita actuar de manera correcta, que se formen espacios que se puedan transformar en un decisiones justas y equitativas.
- El comportamiento de un educador es un ejemplo del que la comunidad educativa tiene muy presente, por ello es necesario que las autoridades superiores tomen en cuenta los problemas que se derivan a causa de ellos y tomen las medidas necesarias para mejorar los valores docentes.
- Por lo tanto los valores que se demuestren en el ámbito educativo es un paso importante para impartir educación de calidad ya que demuestra que se siguen, se respetan las leyes de la institución y ante todo que se quiere crear un ambiente laboral sano y participativo.

## Referencias



(s.f.). Obtenido de <http://buscaremprego.republica.com/formacion/dinamicas-para-aprender-a-ser-responsable.html>

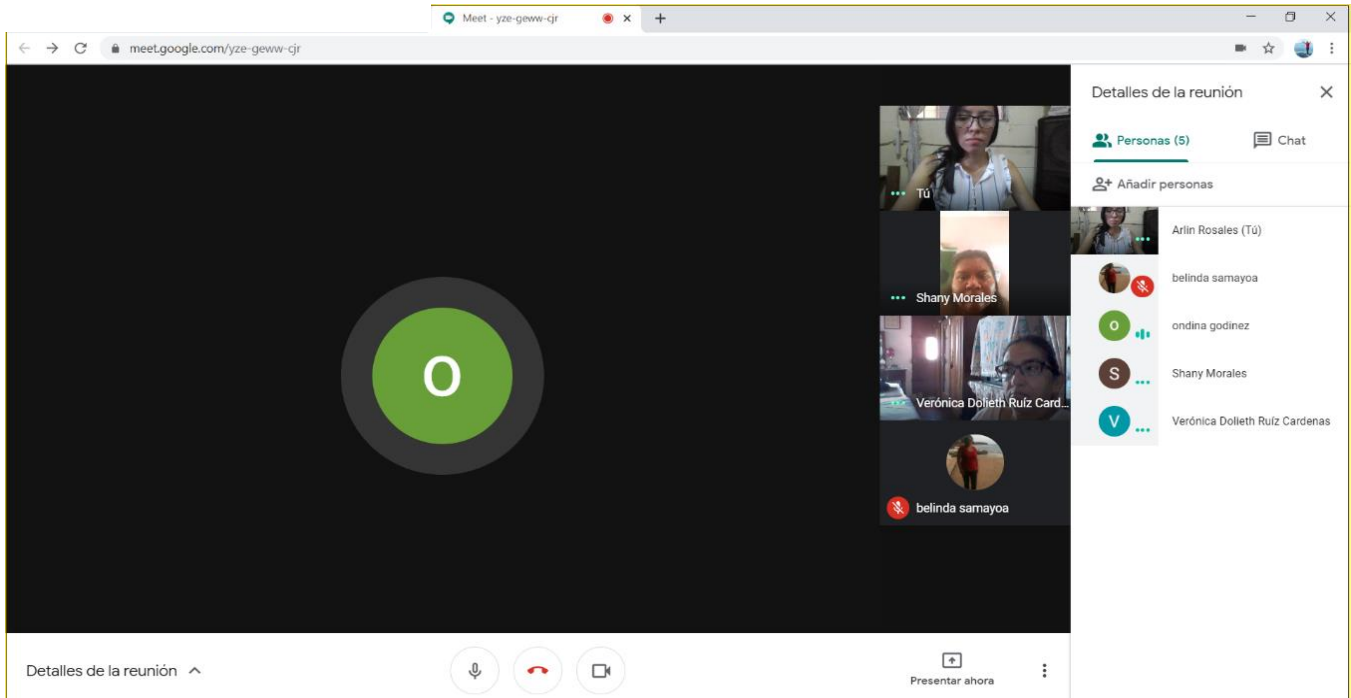
Azcárate, R. (2019). *Soy mundo*. Obtenido de <http://www.soymundo.com/dinamicas-la-tolerancia/>

*Juegos de la justicia*. (s.f.). Obtenido de <http://clubnet.fundacionnet.cl/wp-content/uploads/2015/01/Otras-din%C3%A1micas-para-aprender-la-Justicia.pdf>

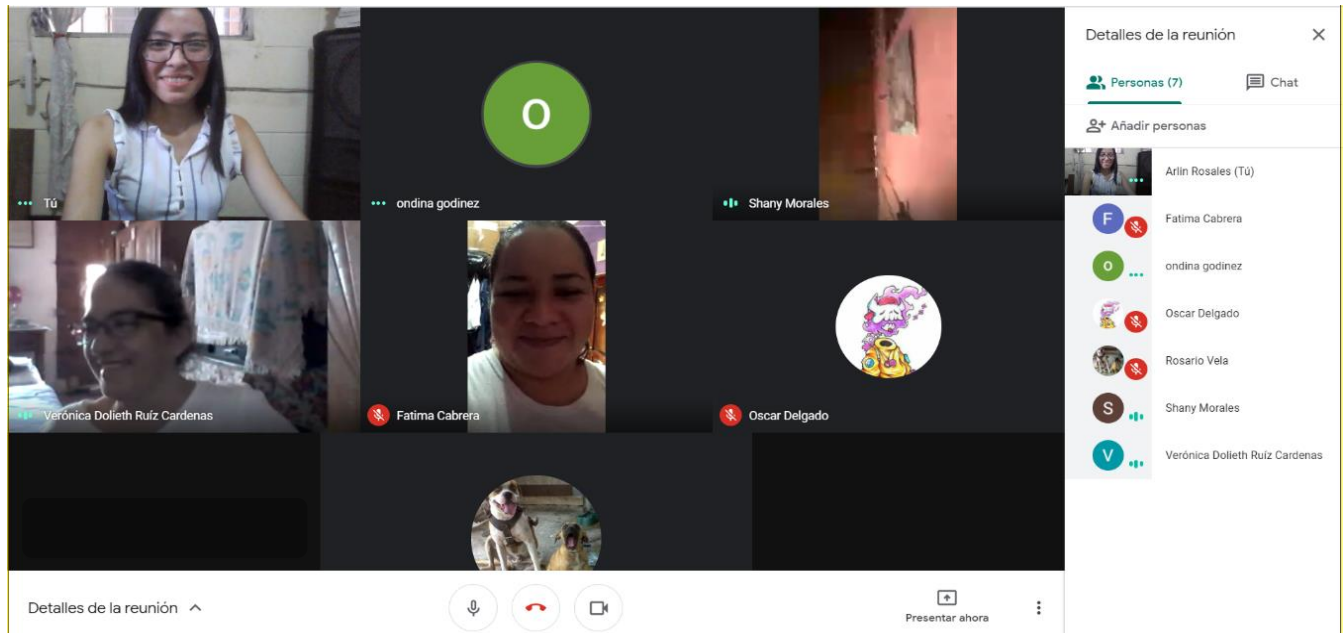
Fierro Evans, C. (2003). Los valores en la práctica docente y las preguntas por la calidad y equidad en la institución escolar. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 6. Obtenido de <file:///E:/fahusac/CAPITULO%20II%20FUNDAMENTACION%20TEORICA/LOS%20VALORES%20EN%20LA%20PRACTICA%20DOCENTE%20Y%20LAS%20PREGUNTAS%20POR%20LA%20CALIDAD%20Y%20EQUIDAD%20E>

## Evidencias de los productos y logros

Grupo no. 1 que participó en el taller



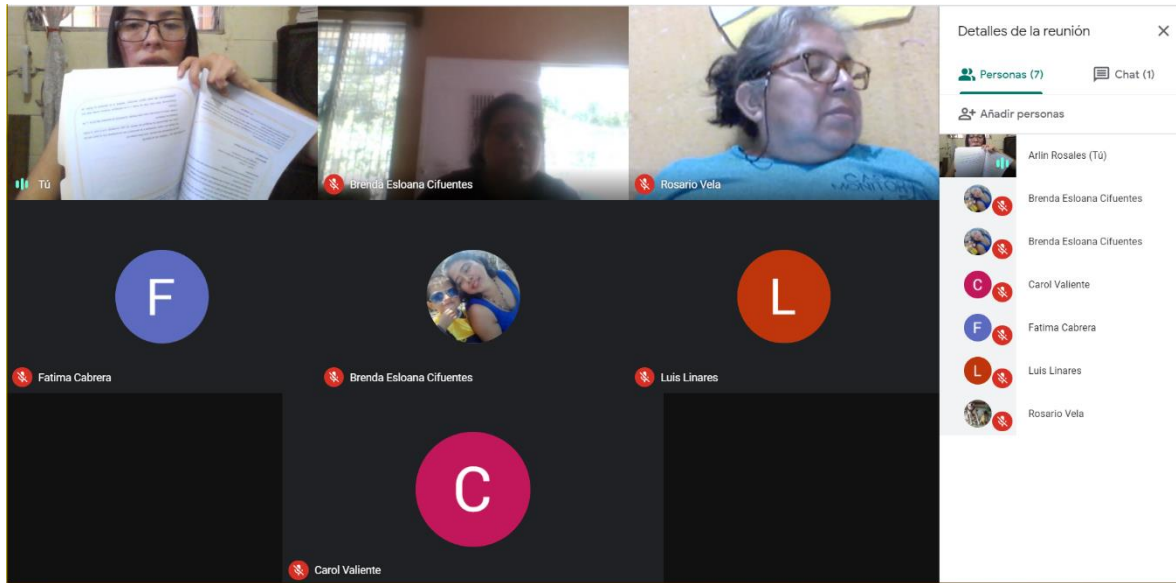
Fuente: Captura de pantalla por imp pnt. Presentando la guía administrativa; tomada por la Epesista Arlin Eunice Rosales García.



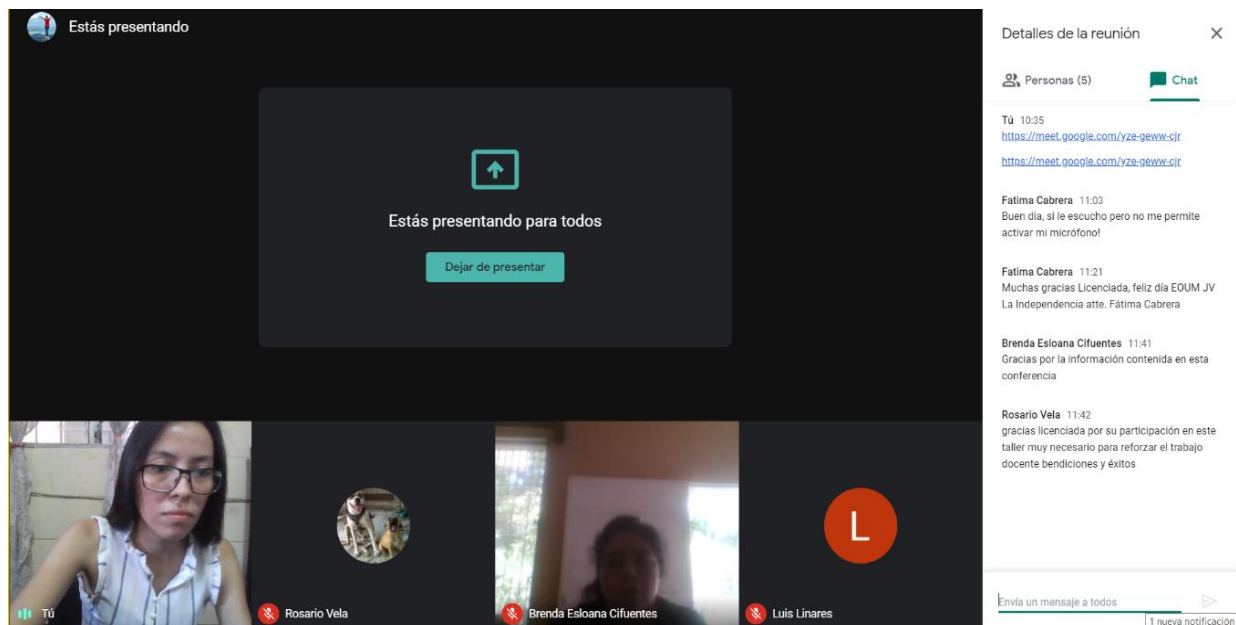
Fuente: Captura de pantalla por imp pnt. Durante el desarrollo de la guía administrativa; tomada por la Epesista Arlin Eunice Rosales García.



## Grupo no. 2 que participó en el taller



Fuente: Fotografías capturadas desde la computadora por imp pnt. Presentando la guía administrativa; tomadas por la Epesista Arlin Eunice Rosales García.



Fuente: Captura de pantalla por imp pnt. durante el desarrollo y finalización de la guía administrativa; tomada por la Epesista Arlin Eunice Rosales García.

### **4.3 Sistematización de la experiencia**

Debido a la situación denominada como pandemia Covid – 19 se tomó la modalidad de realizar los talleres de forma virtual, a través de una aplicación llamada Google meet; contando con la participación de maestros, y personal administrativo, supervisora educativa y epesista.

#### **4.3.1 Actores**

- Epesista:

Su participación fue como exponente del tema, encargada de realizar la actividad desde su inicio.

Explicó el objetivo principal de los talleres, tanto como su finalidad.

Fue encargada de desarrollar el contenido de la guía que pronto se les entregaría.

- Directores:

Se obtuvo la participación de directores que dieron acompañamiento a sus docentes.

Los directores que decidieron unirse a los talleres demostraron interés por aprender, y que en algún momento estuvieron aportando al tema como beneficio propio y para su comunidad educativa.

- Docentes:

Se obtuvo la participación de docentes de las escuelas del nivel primario urbano.

Su participación fue relevante ya que los talleres los tomaba como parte esencial para su desarrollo.

Gracias a que durante la actividad demostraron la intención de participar y de aprender acerca de tema, su desarrollo fue más interesante, claro y práctico. No hubo ningún inconveniente, ni

gestos negativos para realizar la actividad con la modalidad en línea a través de una aplicación web.

- Secretaria:

Algunas escuelas cuentan con secretaria, quienes también se unieron a la transmisión de los talleres, demostrando el interés por aprender sobre un tema que como parte de lo pedagógico les ayudará en su trabajo como profesionales.

- Supervisora Educativa:

Su intervención fue muy importante, a través de ella se obtuvo parte de la información recaudada en el diagnóstico, también colaboró en la socialización y evaluación de la guía, demostrando su apoyo y disposición para crear una guía con información que fuese capaz de involucrar y crear consciencia entre los participantes.

#### **4.3.2 Acciones**

El tiempo fue un factor clave, ya que los talleres no se pudieron realizar en el tiempo establecido.

Algunos de los contratiempos fue la conexión de los participantes, muchos de ellos no se pudieron unir en el horario establecido, lo que al principio fue algo negativo ya que se esperaba que todos estuvieran presentes de inicio a fin de los talleres, pero en el transcurso de la transmisión se fueron enlazando lo que fue de mucho apoyo para que este se llevara a cabo y con éxito.

#### **4.3.3 Resultados**

Se presentan los resultados por objetivos.

Objetivo general:

Mejorar la aplicación de valores con el personal docente y administrativo de la Supervisión Educativa Distrito 96-40 Mazatenango Urbano.

Resultado: La comprensión y análisis acerca de la administración de valores que se tiene entre el personal de cada escuela, así mismo la implementación de estas actividades con el fin de mejorar los valores que manejan y su forma de aplicarlo.

Objetivo específico:

Concientizar en los docentes la aplicación correcta de los valores.

Resultado: la aceptación del comportamiento que expresan hacia los demás.

La mejor es entender que como se expresen así afectan a quienes lo rodean, que un cambio correcto de actitud les ayudará a mejorar como personas sino también a nivel profesional les mantendrá un cuadro de crítica favorable.

Realizar talleres sobre la aplicación de valores y los beneficios que se obtienen de poseer buenas relaciones humanas entre docentes.

Resultado: la presencia de diversos actores (docentes, directores, personal administrativo y supervisora educativa) fue muy importante por el realce que le dieron a los talleres, sobre todo lo más esencial que fue contar con el apoyo de cada uno en dicho proyecto.

Elaborar una guía, que contiene datos relevantes al tema, actividades para mejorar los valores, criterios, estrategias; entre otros.

Resultado: la elaboración de una guía, clara, concreta y legible, que puede desarrollar la dirección escolar junto a sus docentes con la intención de mejorar la calidad educativa de sus docentes y lo que se ofrece a los estudiantes.

#### **4.3.4 Implicaciones**

Los talleres estaban programados para la semana del 23 al 27 de marzo, debido a la pandemia que azotó a nuestro país y que el proceso escolar se detuvo, enviando a todo el personal de las escuelas a cuarentena, se procedió a esperar que esta mejorará y al no suceder, fue notificado que la ejecución de los talleres debía realizarse de forma virtual a través de una aplicación en línea.

En ella se contó la participación de docentes, personal administrativo, también el personal de supervisión educativa.

De igual forma la entrega de las guías quedaron a disposición de la supervisión educativa quien se ofreció amablemente a entregar en el momento oportuno a todos los participantes de los talleres.

#### **4.3.5 Lecciones aprendidas**

En el proceso de recaudar información para la realización de la etapa del diagnóstico, se presentaron diversos obstáculos para obtener la información que requería, la mayor dificultad fue obtener información de distintas instituciones, entre ellas puedo mencionar a la Dirección Departamental de Mazatenango, ya que recurrí en ayuda de muchos de los trabajadores públicos de dicha institución quienes se negaban a dar información que se les pedía, daban excusas de no tener información o que ese tipo de información no les correspondía brindar; cabe mencionar que otros miembros de la misma institución con un mejor comportamiento si accedieron a brindarme lo necesario según sus conocimientos, lo que fue de mucha ayuda para formar esta etapa de diagnóstico. También tuve la oportunidad de entrevistar con diferentes entidades educativas quienes muy amablemente accedieron a brindarme la información necesaria para completar esta etapa acerca de la

institución Supervisión Educativa Distrito 96-40 de Mazatenango Suchitepéquez.

Durante las siguientes etapas se dieron muchas situaciones ya que obtener la información suficiente para decidir un tema que fuere trascendental y que coincidiera con el área administrativa, tuvimos a bien junto a la Supervisora Educativa presenciar eventos en donde ante la actitud de los docentes que no supieron controlar una mala situación y fue ahí cuando comprendimos el tema a desarrollar, cabe mencionar que muchas ideas surgieron y muchas situaciones daban la pauta de ser el tema correcto.

Conforme el paso de las semanas se pudo formar el plan correcto para llevar a cabo el desarrollo de los talleres que fueron resultado de una ardua labor en búsqueda de información clara su desarrollo, fue impresionante observar y tener la colaboración de todos los participantes al momento de impartir el tema, siendo notorio el interés por aprender algo nuevo, aplicarlo, y escuchar sus opiniones acerca de lo que este ha significado.

Es importante mencionar que la transmisión de los talleres se realizó a través de una aplicación llamada Google Meet, y esta no fue ningún impedimento para que estos se llevaran a cabo y que obtener la participación de los asistentes fue vital ya que demostraron el interés por mejorar en su ámbito profesional.

A nivel personal puedo aportar que a través de la observación y al presenciar actividades donde se nota la verdadera identidad del personal docente y administrativo, es cuando se pueden obtener respuestas que por algún temor no se atreven a dar en una entrevista.

Aplicar lo aprendido durante la formación académica me ayudo a tomar decisiones con más seguridad y a analizar correctamente la información recaudada, al mismo tiempo convivir con otras personas dentro del

entorno educativo fue de mucho apoyo, ya que nos encontramos con distintos caracteres y de los cuales se utilizaron distintas técnicas para poder convivir con ellos y avanzar con la investigación.

A nivel profesional puedo agregar que todo este proceso fue un compromiso para adquirir experiencia a través de todos los métodos y técnicas de investigación utilizados para lograr el objetivo del mismo, como apoyo a mi profesión es un paso para avanzar a lo deseado, obteniendo de ella madurez y crecimiento personal.

## Capítulo V

### Evaluación del proceso

#### 5.1 Evaluación de Etapa de Diagnóstico

Se cumplieron los aspectos importantes que determinaron el problema que se presentaba en las escuelas de la supervisión educativa 96-40 del nivel primario, se obtuvo diversos problemas y todos fueron analizados, logrando encontrar un tema importante para todo el proceso.

No.	Aspecto	Si	No	Comentario
1	¿Los objetivos del plan fueron pertinentes?	X		
2	¿Las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes?	X		
3	¿Las técnicas de investigación fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico?	X		
4	¿Los instrumentos diseñados y utilizados fueron apropiados a las técnicas de investigación?	X		
5	¿El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente?	X		
6	¿Se obtuvo colaboración de personas de la institución para la realización del diagnóstico?	X		
7	¿Las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico?	X		
8	¿Se determinó el listado de carencias, deficiencias, deficiencias y debilidades de la institución?	X		
9	¿Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias, debilidades?	X		
10	¿Fue correcta la problematización del problema a intervenir?	X		
11	¿La hipótesis acción es pertinente al problema a intervenir?	X		
12	¿Se presentó el listado de las fuentes consultadas?	X		



## 5.2 Evaluación etapa de fundamentación teórica

En esta etapa teniendo en claro el tema a desarrollar, fue necesario investigar el tema a profundidad para encontrar la información pertinente que apoyara la investigación; se buscó el apoyo de diversos autores relacionados, anotando en cada aporte personal o de autores, la debida referencia que avala el contenido legal de cada uno de los textos agregados en esta etapa.

No.	Aspecto	Si	No	Comentario
1	¿La teoría presentada corresponde al tema contenida en la hipótesis acción?	X		
2	¿El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema?	X		
3	¿Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema?	X		
4	¿Se hacen citas correctamente dentro de las normas de un sistema específico?	X		
5	¿Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requerido como fuente?	X		
6	¿Se evidencia aporte del epesista en el desarrollo de la teoría presentada?	X		

### 5.3 Evaluación de la etapa plan de acción

Siguiendo cada uno de los puntos que abarca esta etapa, se logró determinar, el título como parte esencial del tema, los objetivos, las metas, los procedimientos y las personas que se involucraron en la acción, con ello se dejó constancia de cada aspecto que conforma el plan de acción para lograr un mejor soporte a todo el proceso de EPS.

No.	Aspecto	Si	No	Comentario
1	¿Es completa la identificación institucional de la epesista?	X		
2	¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?	X		
3	¿La hipótesis acción es la que corresponde al problema priorizado?	X		
4	¿La ubicación de la intervención es precisa?	X		
5	¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?	X		
6	¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?	X		
7	¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?	X		
8	¿Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos?	X		
9	¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?	X		
10	¿Los beneficiarios están bien identificados?	X		
11	¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?	X		
12	¿El tiempo asignado a cada actividad es apropiado para su realización?	X		
13	¿Están claramente determinados los responsables de cada acción?	X		
14	¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?	X		
15	¿Se determinó en el presupuesto el renglón de imprevistos?	X		
16	¿Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitaran la ejecución del presupuesto?	X		

#### 5.4 Evaluación etapa de sistematización y ejecución

En esta etapa cada paso capítulo anterior fue esencial, derivado a ello se logró dejar como resultado una guía de aplicación de valores, y talleres impartidos a docentes y personal administrativo de forma virtual, a quienes se les entregó una guía impresa como resultado de toda la investigación realizada, dicha guía contiene puntos importantes y actividades para mejorar la relación de trabajo de todos los involucrados en la institución educativa.

No.	Aspecto		Si	No	Observación
1	¿Se dan con claridad un panorama de la experiencia vivida en el EPS?		X		
2	¿Los datos surgen de la realidad vivida?		X		
3	¿Es evidente la participación de los involucrados en el proceso de EPS?		X		
4	¿Se valoriza la intervención ejecutada?		X		
5	¿Se evidencia los productos y logros obtenidos?		X		
6	¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?		X		

## Capítulo VI

### El voluntariado

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades  
Comisión de Medio Ambiente y Atención Permanente



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala

### Informe De Reforestación En Finca San Agustín, San Antonio Suchitepéquez

**FECHA:** 28 de Mayo de 2019

Facultad de  Humanidades



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de  Humanidades

## 6.1 Plan de acción realizado

El informe de voluntariado presentado por:

Arlin Eunice Rosales García con número de carné 201310834 que participó en la actividad como aporte a reforestación de Guatemala de la sede de Retalhuleu

**FECHA:** 28 de Mayo de 2019

## Índice

Presentación.....	I
Objetivo general .....	1
Específico .....	1
Justificación .....	1
Ubicación Geográfica .....	2
Georeferencia .....	3
Croquis de la plantación.....	4
Sitio de la plantación.....	5
Tipo de árbol.....	7
Cantidad.....	13
Fecha de plantación.....	13
Cronograma.....	14
Limitaciones y logros .....	15
Conclusiones.....	16
Recomendaciones .....	17
Evidencia Fotográfica de clase.....	18
Evidencia Fotográfica de Plantación .....	19
Acta Notarial .....	21
Plan de Clase.....	23
Anexos .....	24

## Presentación

El presente informe trata sobre un proyecto de reforestación en el municipio de San Antonio, departamento de Suchitepéquez; como es sabido por una gran mayoría, debido a los cambios climáticos bruscos y dañinos que ha sufrido nuestro planeta, hoy día se toma conciencia de lo importante que es mantener el cuidado de la naturaleza, aunque se hable de lo beneficioso que es plantar un árbol y de muchas actividades o programas que están dispuestos a reducir la tala de árboles, solo se quedan en un simple acto de momento y no se da continuidad o mantenimiento de los árboles plantados.

Lo anterior nos lleva a este proyecto que tiene un propósito muy importante ya que no solo se trata de reforestar sino también de hacer conciencia a otros sobre lo necesario que es darle vida a nuestro planeta a través de la plantación de árboles, para ello se realizó un proyecto de reforestación con algunos estudiantes y organizaciones ambientales que contribuyeron y apoyaron la actividad a través de la gestión de la epesista la cantidad exacta de 600 árboles de diferentes especies, gestión de la finca y la gestión del apoyo de alumnos de una escuela quienes formaron parte del proceso de reforestación. Así mismo fueron partícipes representantes del ICC e INAB, quienes impartieron una charla a los estudiantes presentes sobre los beneficios de la reforestación; se prosiguió con los alumnos a reforestar con el uso de una técnica llamada Marco Real que se tomó en cuenta de acuerdo al área de la finca gestionada. Como parte final de este proceso se llegó a un acuerdo con el dueño de la finca, quien se compromete a darle mantenimiento y sostenibilidad a los árboles plantados por lo que nos garantiza que este proyecto cumplirá con su objetivo de mejorar el área verde de nuestro departamento.

## Plan de Reforestación

### Objetivo general

Mejorar el área verde del medio ambiente a través de la reforestación como contribución al planeta y a los impactos negativos que se ha tenido por la falta de árboles.

### Específico

- Participar en acciones forestales plantando 600 árboles para ayudar al medio ambiente.
- Impartir una clase con los estudiantes de la Escuela Oficial Urbana de Varones Mariano Gálvez del Nivel primaria de Mazatenango, Suchitepéquez; para concientizar la importancia de la reforestación en nuestro planeta.
- Tener un sistema de riego u otro método que permita brindarle el agua necesaria para las plantas, este deber ser proporcionado por el encargado de la Finca.

### Justificación

El problema de tala de árboles que se ha tenido consecutivamente en nuestro planeta ha provocado muchas decadencias, entre ellas se ha perdido parte de nuestra flora y fauna; muchas áreas verdes de todo el país han sido deforestados y otras han sido quemadas por personas que no toman conciencia de lo importante que es mantenerlo vivos, sabiendo que la deforestación es la mayor causante de la reducción de áreas verdes, se ha preocupado en buscar medidas para reducir este tipo de problemas. Por ello se decidió poner en marcha el proyecto de reforestación en la Finca San Agustín ubicado en San Antonio Suchitepéquez, en el que consiste la plantación de 600 árboles de distintas especie que han sido seleccionadas según el tipo de suelo, entre ellas: la Melina, Palo Blanco, Volador, Cedro, Matiliguat y Caoba, para ello se implementará la técnica de Marco Real para plantar los bosques. Los bosques juegan un papel sumamente importante, ya que, es nombrado los pulmones de nuestro planeta debido a todos los beneficios que nos dan es necesario realizar acciones que ayuden a nuestro planeta a vivir mejor.



## Ubicación Geográfica

2

Finca San Agustín Ixtacapa

Dirección: km 151.5 CA2 carretera Pacifico

Dueño o Encargado: Juan Pablo Monroy Morales

Departamento: Suchitepéquez

Municipio: San Antonio

Tipo: una granja

Localización: Guatemala, Centroamérica y el Caribe, América del Norte

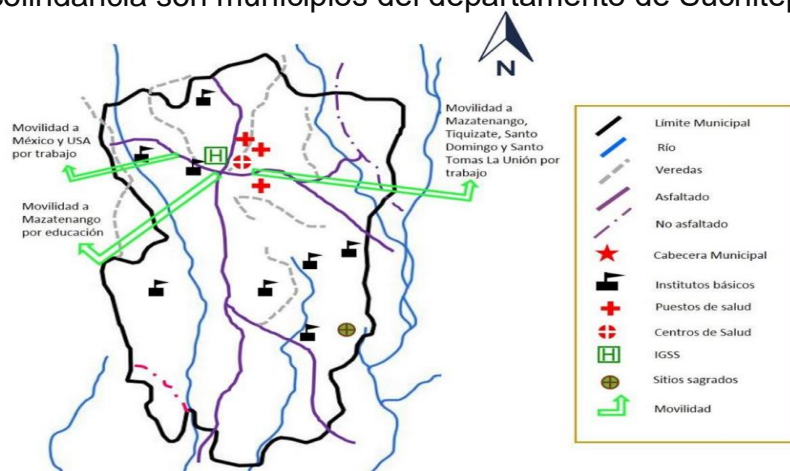
Latitud: 14° 33' 26.5" (14.5574°) norte

Longitud: 91° 26' 17.2" (91.4381°) oeste

Altitud: 479 metros (1572 pies)

Según (Municipalidad de San Antonio Suchitepéquez, 2017-2032) “El municipio de San Antonio Suchitepéquez se encuentra situado en la parte Norte del departamento de Suchitepéquez en la Región VI o Región Sur-occidental. Se localiza en la latitud 14° 32' 18" y en la longitud 91° 24' 58"; cuenta con una extensión territorial de 75.01 km<sup>2</sup> y se encuentra a una altura de 398 metros sobre el nivel del mar, por lo que generalmente su clima es cálido. La distancia de esta cabecera municipal a la cabecera departamental de Mazatenango es de 10 km, la distancia a la ciudad capital por la carretera internacional CA-2 es de 150 kilómetros”.

(Municipalidad de San Antonio Suchitepéquez, 2017-2032) “Los suelos del municipio de San Antonio Suchitepéquez pertenecen a la serie Chocolá, Cutzán, Mazatenango, Samayac y Suchitepéquez. Limita al Norte con San pablo Jocopilas y Chicacao; al Este con San Miguel Panán y Chicacao; al Sur con Chicacao y San José el Ídolo, y finalmente al Oeste con San Bernardino y Santo Domingo, todos los lugares de colindancia son municipios del departamento de Suchitepéquez”.



SEGLEPLAN, San Antonio Such. (2017-2032) Dimensión social. Recuperado de: <http://www.marn.gob.gt/Multimedios/9739.pdf>

## Georeferencia



Fuente: imagen capturada desde Google Earth Pro. Con enlace de Google Maps. Recuperado de: <https://www.google.com/maps/@14.5492815,-91.4363547,3a,90y,36.32h,83.07t/data=!3m6!1e1!3m4!1srNRGMCWkXp9IbEZTzkNdfw!2e0!7i13312!8i6656>



Fuente: imagen capturada desde Google Earth Pro. Con enlace de Google Maps. Recuperado de: <https://www.google.com/maps/@14.5492815,-91.4363547,3a,90y,36.32h,83.07t/data=!3m6!1e1!3m4!1srNRGMCWkXp9IbEZTzkNdfw!2e0!7i13312!8i665>



## Croquis de la plantación

4

Para la plantación de los 600 arboles se utilizará la técnica del marco real, que es de la forma de un cuadrado, es un sistema que se utiliza muy comúnmente ya que permite el paso del personal encargado de darle mantenimiento o tratamientos a las plantas, es entre filas y entre plantas.

A continuación se muestran ejemplos de la técnica que se utilizó para el proyecto de reforestación.



Fuente: Fotografías tomada por la epesista Arlin Eunice Rosales García.



Fuente: Fotografías tomada por la epesista Arlin Eunice Rosales García.

## Sitio de la plantación

5



Vista hacia el Norte, se puede apreciar que existen plantas de cacao en el sitio a reforestar.

Fuente: Fotografías tomada por la epesista Arlin Eunice Rosales García.



Vista hacia el Sur, se puede apreciar que existen plantas de cacao en el sitio a reforestar.

Fuente: Fotografías tomada por la epesista Arlin Eunice Rosales García.





Vista hacia el Oeste, se puede apreciar que existen plantas de cacao en el sitio a reforestar.

Fuente: Fotografías tomada por la epesista Arlin Eunice Rosales García.



Vista hacia el Este, se pueden apreciar que existen plantas de cacao en el sitio a reforestar.

Fuente: Fotografías tomada por la epesista Arlin Eunice Rosales García.

### Tipo de árbol

- **Melina:** “Especie de rápido crecimiento, oportunista de los bosques húmedos y se clasifica como una pionera de larga vida. Alta capacidad de rebrote. Es caducifolia, en las zonas secas puede llegar a medir 30 m de altura y presentar más de 80 cm de diámetro. crece usualmente con un fuste limpio de 6 hasta 9 m y con una copa cónica. Corteza lisa o escamosa, de marrón pálida y grisácea. Presenta un sistema radical profundo, tiene un fuste marcadamente cónico, por lo regular de 50-80 cm de diámetro, sin contrafuertes pero en ocasiones engrosado en la base.” (ITTO LESSER USED SPECIES, 2019)



Fuente; Coronel, Francisco (2015) Teca y Melina las reinas de la madera (ilustración)  
 Recuperado de: <https://www.inforural.com.mx/teca-y-melina-las-reinas-de-las-maderas/>



Fotografías tomadas por la epesista Arlin Eunice Rosales García.



- **Palo blanco:** “Este árbol de gran tamaño, se cultiva para la producción de madera y también como un árbol de ornamento, en parte debido a su impresionante despliegue estacional de flores amarillas. Alcanza 28-37m de altura, con DAP de 50 cm. Hojas compuestas, opuestas, con cinco pequeñas hojuelas”.

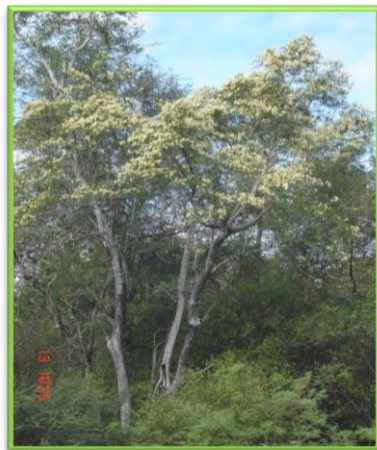
(Liverpool) “La Madera: Es un importante árbol maderable que alcanza un elevado precio. La madera es color crema, amarilla o marrón pálido, a menudo con bandas, sin una transición clara entre la albura y el duramen. El grano es recto y la textura media a gruesa. El peso específico es de 0.44 g/cm<sup>3</sup>. La madera seca al aire rápidamente, con pérdida mínima de calidad. Se puede serrar y trabajar con facilidad y se obtienen buenos acabados”.

“El fruto es una cápsula cilíndrica rugosa de color verde-amarillento cuando está madura. Las semillas son delgadas, planas y rodeadas de un ala ligera”.

(Liverpool)



Fotografía tomada por la epesista Arlin Eunice Rosales García.



Fuente: Tanja Gruenwald. Palo Blanco. (Ilustración) Recuperado de:  
<https://www.fotocommunity.es/photo/arb-ol-palo-blanco-tanja-gruenwald/14285802>

- **Volador:** Es un árbol utilizado para fabricación de muebles y construcciones y en diversas ocasiones es utilizados para leña.

“Plantación: Por lo general se usan plantas producidas en bolsas (de unos 4-5 meses, 30-50cm de alto). Los espaciamientos aptos varían con el sistema de manejo, pero siempre requiere de aclareos oportunos. En plantaciones puras los espaciamientos varían de 3x3 m a 4x4 m, aunque a densidades menores la competencia se inicia rápidamente y se precisan aclareos oportunos para que la plantación no se estanque y falle. En linderos lo normal es 2.5 m entre árboles, aunque se necesitan aclareos para dejar un espaciamiento final de 5 m.”. (Fundación para el Desarrollo Socioeconómico y Rest, s.f.)

(Fundación para el Desarrollo Socioeconómico y Rest, s.f.) “Descripción: Porte: árbol de 25-40 m de altura y 70-100 cm de DAP, fuste recto; la copa es densa, redondeada y con ramas bastante torcidas”.

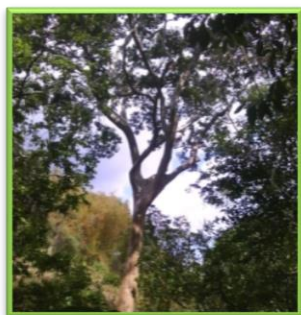
Corteza: se exfolia en láminas largas y delgadas de color pardo rojizo.

Hojas: simples, alternas, agrupadas al final de las ramitas, de 5-8 cm de largo con grupitos de pelos rojizos en el envés.

Flores: sin pétalos, verde amarillas, en espigas terminales de hasta 15 cm de largo.

Frutos: alados, de 2.5-3.5 cm, color amarillo-paja cuando secos.

Semilla: es oblanceolada y está encerrada en la cavidad que forma el epicarpio”.



Fuente: feinteriano (2011) Árbol de Volador (Ilustración) Recuperado de: <https://web.archive.org/web/20161017033452/http://www.panoramio.com/photo/49385512>



Fuente: Fotografías tomada por la epesista Arlin Eunice Rosales García.



**Cedro:** “La madera de cedro es ligera, fácil de trabajar, de tonalidades rojizas y posee una fragancia característica. Estas son características generales de la especie pero debemos tener en cuenta que existen algunas variedades, cada una de ellas con sus particularidades. (Maderame, 2019)

“En función de la especie este árbol puede medir entre los 50 y los 20 metros de altura, y puede llegar a vivir durante 2.000 años” (Maderame, 2019)

#### Características

- ✓ El olor característico se debe a la resina que emana de su interior.
- ✓ La madera de cedro es de forma natural resistente al ataque de hongos e insectos. Se debe, al igual que sucede con el olor, a la resina. Esto permite su uso en exteriores. Se la considera una madera con una durabilidad bastante buena.
- ✓ Nervio bastante recto.
- ✓ Es una madera ligera o semi-dura, por lo que su resistencia a golpes es limitada. Su densidad se sitúa entre los 550 y 600 kg/m<sup>3</sup>”. (Maderame, 2019)



Fuente: Fotografías tomada por la epesista Arlin Eunice Rosales García.



Fuente: Ilustración. Recuperado de: [https://plantas.facilísimo.com/el-cedro-un-arbol-muy-longevo\\_725968.html](https://plantas.facilísimo.com/el-cedro-un-arbol-muy-longevo_725968.html)

- **Matilisguate:** “Este árbol crece en lugares húmedos, Crece a una altitud de entre 1300 metros sobre el nivel del mar y puede florecer a temperaturas que oscilan entre los 17°C y 30°C” ( Cifuentes, 2018)

(*Tabebuia Rosea*):

“Propiedades: Es una madera del duramen es de color café claro hasta castaño oscuro y el sásmago es rosado pálido. Tiene grano recto con textura fina. Es una madera fácil de trabajar con herramientas manuales y maquinaria. Se trabaja bien con herramientas manuales y máquinas.

Durabilidad: Durable, tiene muy buena resistencia al ataque de insectos.

Secado: Seca fácilmente, no se tuerce ni se raja.

Usos

- Barcos, muebles para exteriores e interiores, pisos, paneles, plywood.
- El árbol ha sido usado como ornamento por sus bellas flores.
- Se encuentra sembrado en jardines, parques y calles de la ciudad de Guatemala.



Fuente: Árbol de Matilisguate. Ilustración. Recuperado de : <https://www.pinterest.es/pin/568298046703781677/?lp=true>

- **Caoba:**

Características de la caoba

La caoba es un árbol grande y perennifolio (perenne, duradero), que puede alcanzar de 20 a 50 metros de altura. Sus hojas son pinnadas, suaves, compuestas y alternas. Miden de 10 cm a 30 cm de largo, y están presentes todo el año.

El tronco erecto es grueso, y soporta las ramas, también gruesas, que forman una amplia y frondosa copa. Suele alcanzar 25 m de altura y hasta 2 m de diámetro. La corteza en principio es lisa, de color grisáceo, pero con los años se torna fisurada y de un tono pardo rojiza.

*Usos de la caoba*

El principal uso del árbol de caoba es el maderero. Es una madera muy bella, fina, dura, de gran calidad, estimada como una de las mejores del mundo. Tiene una

durabilidad natural, resistente a la humedad, podredumbre, insectos y hongos, alta densidad y es fácil de trabajar.

Es utilizada en la fabricación de embarcaciones, muebles, trabajos de ebanistería, instrumentos musicales, objetos artísticos, tallas, esculturas, torneados, entre otros obteniéndose excelentes y lujosos productos.



Fuente: Rodríguez, Magda (2010) La Caoba como Símbolo de la Flora Natural (Ilustración)  
Recuperado de: <http://www.magda-rodriguez.org/arbol-nacional.html>



Fuente: Fotografías tomada por la epesista Arlin Eunice Rosales García.

## **Cantidad**

13

Se hará la plantación con 600 árboles, divididos en 100 por cada especie: Melina, Palo Blanco, Volador, Cedro, Matilisguate y Caoba

## **Fecha de plantación**

El inicio del proyecto será la cuarta semana de Mayo, comenzando con la limpieza del terreno sin lastimar a otras plantas que ya se encuentran en el lugar.

Seguidamente se procederá el día sábado 25 y 27 de Mayo a realizar los agujeros con las medidas necesarias para la plantación de los árboles.

El proyecto de reforestación tendrá realce el día martes 28 de mayo con la presencia de los encargados del Instituto Nacional de Bosques INAB Mazatenango, representante del Instituto Privado de Investigación sobre Cambio Climático, estudiantes y la epesista a cargo del proyecto.

## Cronograma

NO.	Actividad	Febrero	Marzo	Abril			Mayo			
		4	4	1	2	3	1	3	4	5
1	Entrega de carta para gestión de terreno en San Antonio, Such.									
2	Entrega de carta a INAB Mazatenango para gestión de los 600 árboles.									
3	Reunión y revisión del terreno con los encargados del cuidado del área asignada.									
4	Elaboración del plan de reforestación									
5	Solicitud para transportar los árboles.									
6	Preparación de etiquetas, manta vinílica.									
7	Clase a alumnos de tercer grado nivel primaria.									
8	Limpieza del terreno para la plantación.									
9	Preparación de agujeros para los árboles.									
10	Siembra de árboles en la Finca San Agustín, San Antonio, Such.									

**Fuente:** Creación de la epesista Arlin Eunice Rosales García.

## 6.2 Sistematización

### Limitaciones y logros

#### Limitaciones u obstáculos

Se gestionó en distintos lugares del departamento de Suchitepéquez el terreno con el tamaño adecuado para la siembra de los 600 árboles.

Por parte de la municipalidad no se obtuvo respuestas positivas debido a que no contaban con terreno municipal que pudiera ser utilizado para llevar a cabo el proyecto de reforestación.

El tiempo para reunir la cantidad exacta de árboles fue una limitación muy grande debido a que se tuvo que esperar a más de 3 meses para la plantación de los árboles.

Se acudió a 4 centros de reforestación para gestionar los árboles ya que por la temporada no contaban con la cantidad necesaria, entre ellos: INAB Mazatenango, UGAM, ICC Mazatenango, INAB Retalhuleu, teniendo como respuesta la espera a la plantación de los mismos para poder apoyar en la gestión realizada.

Por parte de la Escuela Oficial Urbana de Varones Mariano Gálvez, no se obtuvo el apoyo para llevar a cabo con los alumnos de tercer grado a quienes se les impartió la clase de reforestación, por lo que se optó por buscar apoyo en otra escuela del municipio de Mazatenango

**Logros o retos** de los mayores retos fue la gestión del terreno, ya que en varias ocasiones las respuestas de los lugares gestionados fueron negativa, ante esto se logró conseguir el terreno adecuado para la plantación en una finca privada.

Se impartió una clase sobre reforestación a los alumnos de la Escuela Oficial Urbana de Varones Mariano Gálvez, quienes muy contentos comentaron lo importante que es para ellos la reforestación.

Se logró recaudar la cantidad de 600 árboles con la ayuda del Instituto Nacional de Bosques, INAB Mazatenango y con ello se pudo realizar el proyecto.

Una parte importante es que se tuvo apoyo de parte de la EOUM de Aplicación Adscrita al Instituto Normal Rafael Landívar de Mazatenango Suchitepéquez, ya que asistieron a la actividad los alumnos del grado de tercer grado a sexto primaria.

Se logró finalmente culminar el proyecto de reforestación de los 600 árboles en finca San Agustín, con el apoyo de los alumnos de la escuela, el apoyo de

algunos trabajadores de la finca, y como punto final INAB Mazatenango tuvieron a bien dar una charla a los alumnos antes de iniciar el proceso de plantación para orientarlos y motivarlos a participar de actividades de reforestación.

Se obtuvo la participación del Instituto Privado de Investigación sobre Cambio Climático, teniendo como un representante de esta organización quien fue parte de este proyecto.

## Conclusiones

Nuestro planeta ha sufrido severos cambios debido a la deforestación que cada día va incrementado por la falta de conciencia de todos los seres humanos, aun sabiendo lo dañino que es la reforestación prefieren ignorar todas las consecuencias que se provocan y continuar eliminando árboles para usos personales y/o comerciales. Es de vital importancia que todos sepamos que nuestra calidad de vida depende en gran parte de esos árboles que nos dan el oxígeno.

La plantación de árboles es una de las formas que nuestro planeta necesita para sobrevivir a los daños que se ha hecho y es la forma de ayudar a preservar el encanto natural que se nos ha dado. Por ello es importante tomar conciencia y cuidar de nuestro planeta contribuyendo con la plantación de árboles en sitios en donde se pueda conservar y se cuiden constantemente. Aprender la importancia que tiene reforestar y el respeto que merecen ayudará a que cuidemos, y exijamos cuidados, nuestros árboles.

Es importante incluir en toda ayuda de reforestación a estudiantes que están en proceso de aprendizaje para que ellos sepan la gravedad de la deforestación así como lo necesario que es reforestar y ayudar a salvar al planeta tierra a través de la plantación de árboles, que ellos contribuyan y tomen conciencia de los malos actos que se cometen hacia la naturaleza es un paso importante para disminuir todo este mal trato que se le ha dado, que ellos sepan el cuidado que una planta requiere y que se involucren en el proceso les dará mayor conocimiento y capacidad para analizar y reaccionar ante los casos de deforestación que hay en nuestro planeta. Para ello se contó con la ayuda de alumnos de la EOUM de Aplicación Adscrita al Instituto Normal Rafael Landívar de Mazatenango Suchitepéquez quienes formaron parte del proceso de plantación y con apoyo del INAB que en todo momento estuvo apoyando y dando una inducción antes de la ejecución para tener un mejor conocimiento de cómo plantar los árboles, la ayuda fue indispensable ya que INAB como expertos en el área estuvieron en todo momento al tanto de lo que se realizaba y aconsejando a los estudiantes durante la ejecución.

Las plantas son seres vivos que necesitan del agua para vivir, ellas absorben todo lo que el suelo produce y ayudan a que estas se mantengan sanas, para ello es necesario evaluar que el tipo de suelo tenga suficiente agua o que este cerca de algún río como fuente natural, de no ser el caso es necesario involucrar un sistema de riego que suministre agua a las plantas y que este sea de acorde a el tipo de suelo en el que esté la plantación, también es importante tomar en cuenta el costo y el mantenimiento que se le debe dar al momento de darle uso, además un adecuado sistema de riego, suministra la cantidad necesaria de agua en el momento que se necesita, humedeciendo el suelo hasta la profundidad que requieran las planta



## Recomendaciones

- Es necesario que dentro de las escuelas se implementen con mucha continuidad programas de reforestación a los alumnos que les enseñe lo importante que es ayudar a nuestro planeta.
- La reforestación debe planearse tomando en cuenta los recursos disponibles, y evitar con ello reforestaciones inconclusas por falta de superficie, mano de obra, recursos económicos, disponibilidad de planta, entre otros factores.
- Participar en actividades relacionadas al medio ambiente fuera de un ambiente educativo como en comunidades, vecindades o que sean también a nivel nacional con el fin de apoyar y fomentar la reforestación.
- Si ya se cuenta con participación en actividades de reforestación, se debe procurar darles mantenimiento a las plantas; hay algunas plantas que son jóvenes o se siembran que necesitan un poco más allá que el cuidado y ser regadas. Por otro lado, la plantación es un proceso que también necesita ser apoyado y darle el debido cuidado ya que aunque sean plantas no tan jóvenes requieren que se les de lo necesario para vivir.
- A pesar que la deforestación presenta muchos problemas, también se presentan soluciones que pueden ayudar al planeta y dependen de todos establecer metas que puedan contribuir al desarrollo forestal en las medidas y tiempo posible ya que, así como hemos sido culpables de este cambio también somos capaces de dar soluciones para rescatar nuestro planeta.

### 6.3 Evidencia Fotográfica de clase

Clase de reforestación en la Escuela Oficial Urbana de Varones Mariano Gálvez



Inicio de la explicación del tema sobre Reforestación a través de diapositivas.



Niños dibujando los ejemplos que se dieron acerca de los beneficios de un árbol.

**Fuente:** fotografías tomadas por el profesor de la clase Sergio Manuel Miranda Méndez.



Grupo de estudiantes a quienes se les impartió la clase de reforestación.

**Fuente:** fotografía tomada por la Epesista, después de culminar la clase de reforestación.



Estudiante mostrando el ejercicio de aprendizaje acerca de la clase de reforestación

**Fuente:** fotografía tomada por la Epesista Arlin Eunice Rosales García.

### Evidencia Fotográfica de Plantación

Área de reforestación limpia y preparada con los agujeros para la plantación.



**Fuente:** fotografía tomada por la Epesista Arlin Eunice Rosales García.

### Inicio de la actividad

Se dio inicio a la actividad con una charla preparada por Instituto Nacional de Bosques, INAB Mazatenango a los alumnos de EOUM de Aplicación Adscrita al Instituto Normal Rafael Landívar de Mazatenango Suchitepéquez, estando presentes alumnos, INAB y Epesista



**Fuente:** fotografía tomada por el director Esvin Aníbal Estrada González de la EOUM de Aplicación Adscrita al Instituto Normal Rafael Landívar de Mazatenango Such.

Los representantes del INAB dieron la explicación de la manera correcta de plantar un árbol.



**Fuente:** fotografías tomadas por la Epesista Arlin Eunice Rosales García.



Seguidamente se procedió a la plantación de los 600 árboles



**Fuente:** fotografías tomadas por el director Esvin Aníbal Estrada González de la EOUM de Aplicación Adscrita al Instituto Normal Rafael Landívar de Mazatenango Such.

Epesista Arlin Eunice Rosales García junto a representante del ICC, INAB, director y alumnos de la escuela.



**Fuente:** fotografía tomada por el director Esvin Aníbal Estrada González de la EOUM de Aplicación Adscrita al Instituto Normal Rafael Landívar de Mazatenango Such.

Fotografía panorámica con una toma desde arriba, de una parte, de la plantación con su respectiva etiqueta



**Fuente:** fotografías tomadas por la Epesista Arlin Eunice Rosales García.

## Acta Notarial

LICENCIADO  
Germán Yesmín Caal Escobar  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
6ª. Calle 4-28 zona 1 Mazatenango, Suchitepéquez.

### ACTA DE DECLARACION JURADA

En la ciudad de Mazatenango departamento de Suchitepéquez, el día veintiocho de mayo del año dos mil diecinueve, siendo diez horas, YO GERMÁN YESMÍN CAAL ESCOBAR, Notario, constituido en mi oficina profesional ubicada en la sexta calle cuatro guion veintiocho de la zona uno de Mazatenango del departamento de Suchitepéquez, soy requerido por el señor JUAN PABLO MONROY MORALES, de treinta y cuatro años de edad, guatemalteco, de profesión Ingeniero Agrónomo en sistemas de producción agrícola, con residencia en Finca San Agustín del Municipio de San Antonio Departamento de Suchitepéquez, quien se identifica con el Documento de identificación dos mil cuatrocientos noventa y tres espacio setenta y tres mil doscientos cincuenta y cuatro espacio cero ciento uno (2493 73254 0101), extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala; el compareciente manifiesta ser de los datos de identificación personal indicados y hallarse en ejercicio de sus derechos civiles y que por este instrumento hace DECLARACIÓN JURADA de conformidad con lo siguiente: PRIMERO: El señor JUAN PABLO MONROY MORALES denominado en lo sucesivo indistintamente como el requirente, es advertido por el infrascrito Notario de las penas relativas al delito de perjurio y en consecuencia promete conducirse con la verdad. SEGUNDO: Manifiesta el requirente, que está enterado de la sanción a imponer por la comisión del ilícito penal descrito en el punto primero de este instrumento y que por este acto BAJO JURAMENTO DECLARA: a) Que es propietario de la Finca denominada San Agustín situada en el kilómetro ciento cincuenta y uno punto cinco (151.5) CA2 carretera al Pacífico del Municipio de San Antonio Departamento de Suchitepéquez, b) deja constancia que se compromete a



**ACTA DE DECLARACION JURADA**

través de la presente a darle sostenibilidad y seguimiento al proyecto de reforestación de SEISCIENTOS (600) árboles de las especies de Melina, Cedro, Volador, Palo Blanco, Matiliguat y Caoba, que fueron plantados con el apoyo de y gestión de la epesista ARLIN EUNICE ROSALES GARCÍA, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con número de carné estudiantil doscientos un millón trescientos diez mil ochocientos treinta y cuatro (201310834), reforestado en su finca San Agustín, situada en el kilómetro ciento cincuenta y uno punto cinco (151.5) CA2 carretera al Pacífico Municipio de San Antonio Departamento de Suchitepéquez; respetando los ecosistemas naturales y la calidad del medio ambiente del terreno de su propiedad, utilizando en la reforestación un sistema de riego por gravedad para mantenimiento de los mismos. TERCERO: agrega el requirente de que lo expuesto es cierto, toda vez que lo hace bajo declaración jurada. Se da por terminada la presente acta notarial en el mismo lugar y fecha al principio indicado, treinta minutos después de su inicio, quedando extendida en esta hoja de papel bond tamaño oficio impresa en su anverso y reverso, adhiriendo los timbres de ley. Leo lo escrito al requirente quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, lo ratifica, acepta y firma, haciéndolo a continuación el Notario que de lo actuado DA FE.

ANTE MÍ





Plan de Clase No. 1/1

Ciclo Primaria

Educación Ambiental Jornada de Reforestación

Docente Facilitador: Arlin Eunice Rosales García

Carné: 201310834

Establecimiento: Escuela Oficial Urbana de Varones Mariano Gálvez

Grado: Tercer Grado

Docente titular: Sergio Manuel Miranda Méndez


Área: Área de Medio Social y Natural Tiempo: 35 minutos Fecha: 16 - 05 - 2019

**Competencia 2:** Representa la interrelación existente entre las diversas manifestaciones de la vida y los elementos naturales en los ecosistemas.

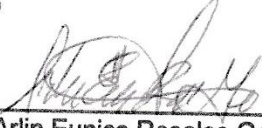
Contenidos		
Declarativos	Procedimentales	Actitudinales
Participación en el mantenimiento, conservación de los ecosistemas y en la búsqueda de soluciones a los problemas del medio ambiente. "La Reforestación"	Aprende los pasos para la siembra de un árbol para beneficio del medio ambiente.	Valoración de las funciones de los elementos de la madre naturaleza en la vida.
Indicador de Logro		Actividades de Aprendizaje
Describe los elementos de la madre naturaleza y sus funciones, en el tejido cósmico de la vida.		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocimientos previos</li> <li>2. Explicación del tema a través de diapositivas "La Reforestación".</li> <li>3. Hoja de trabajo para evaluar lo aprendido.</li> </ol>
Recursos		Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Humanos</li> <li>Alumnos</li> <li>Docente</li> <li>Facilitador (Epesista)</li> <li>- Didácticos</li> <li>Hojas de trabajo como ejercicios de aprendizaje.</li> <li>Diapositivas</li> <li>Pizarra</li> <li>Marcadores</li> <li>Borrador</li> </ul>		Se evaluará la actividad no. 3 con una lista de cotejo.

Actividades Extra clase: \_\_\_\_\_

  
Sergio Manuel Miranda Méndez  
Docente titular de grado

  
Nancy Marisol Marroquín Mazariegos  
Directora de establecimiento



  
Arlin Eunice Rosales García  
Docente facilitadora

## Anexos



Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades

Mazatenango 03 de Marzo 2019

Juan Pablo Monroy Morales  
Finca San Agustín  
San Antonio Suchitepéquez  
Presente:

Le saludo cordialmente deseando éxitos en sus labores diarias.

El motivo de la presente es para darle a conocer que soy estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sección Retalhuleu en plan fin de semana, quien tiene como objetivo participar en la solución de problemas educativos, en el cual también se realiza el Ejercicio Profesional Supervisado, con los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa a la cual pertenezco, a la vez se realiza una etapa de voluntariado donde se solicita que cada estudiante se integre a un proceso de reforestación de 600 árboles para contribuir al medio ambiente de nuestro planeta.

Por tal razón **SOLICITO** su apoyo para que me pueda proporcionar el espacio del terreno, para ejecutar el proyecto de la plantación equivalente a los 600 árboles.

Esperando una respuesta positiva a tal solicitud, me despido de usted muy agradecida.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Arlin Eunice Rosales García  
Epesista

DPI 2437 22605 1002

No. Carné 201310834

Tel.: 4155 - 2247

Recibido  
03-03-2019

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva  
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12  
Teléfonos: 2418 8601 24188602 24188620  
2418 8000 ext. 85301-85302 Fax: 85320

Facultad de  Humanidades





Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades

Mazatenango, 28 de Marzo 2019

Adela Dinora Salazar Luna  
Directora Subregional X-1  
INAB Mazatenango, Suchitepéquez

Reciba un cordial saludo deseando éxitos en sus labores diarias.

Le informo que soy estudiante de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quien tiene como objetivo participar en la solución de problemas educativo a nivel nacional, realizar el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa a la cual pertenezco, a la vez realiza una etapa de voluntariado donde se solicita que cada estudiante gestione y siembre la cantidad de 600 árboles para contribuir a la reforestación, por esa razón yo **Arlin Eunice Rosales García CUI 2437 22605 1002** registro académico **carne 2013 10834**, quien tiene como propósito ayudar y fomentar el desarrollo forestal de nuestro país, **SOLICITO:** que se me pueda donar la cantidad de 600 árboles de las especies: Melina, Palo Blanco, Volador, Cedro, Matiliguatate y Conacaste para realizar el proceso de reforestación en el terreno a cargo de la Finca San Agustín, ubicado en San Antonio, Suchitepéquez.

Esperando una respuesta positiva a tal solicitud, me despido de usted muy agradecida.

  
Arlin Eunice Rosales García  
Epesista  
DPI 2437 22605 1002  
No. Carné 201310834  
Tel.: 4155 – 2247

Instituto Nacional de Bosques  
Recibido Subregión IX-1  
Firma: Alyaudra  
Fecha: 29.03.19 Hora: 9:16

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva  
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12  
Teléfonos: 2418 8601 24188602 24188620  
2418 8000 ext. 85301-85302 Fax: 85320

Facultad de  Humanidades

Mazatenango 15 de Mayo 2019

Director Esvin Aníbal Estrada González  
EOUM de Aplicación Adscrita al Instituto Normal Rafael Landívar  
Mazatenango Suchitepéquez

Reciba un cordial saludo, deseando éxitos en sus labores diarias.

El motivo de la presente es para hacer de su conocimiento que soy estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Sede Retalhuleu de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa que estoy en proceso de Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- y como parte del proceso Administrativo se realizará una acción de beneficio social denominado Voluntariado y este consiste en la realización de Reforestación de un área con la plantación de 600 árboles de distintas especies.

Por lo anterior solicito que me puedan brindar apoyo con alumnos del establecimiento a su cargo de los grados superiores, juntamente con el docente a cargo de los alumnos; para la realización de la actividad a ejecutar el día 28 de Mayo a las 7:00 am a 12:00, en la Finca San Agustín de San Antonio Suchitepéquez, a pocos pasos del puente Ixtacapa. Los alumnos serán transportados de la Escuela a la Finca donde será el proceso de Reforestación.


Sin más que agregar esperando la autorización de la misma, me despido.

Atentamente:

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Arlin Eunice Rosales García  
Carné 201310834  
Tel: 4155 – 2247

Recibido  
15/05/2019  




Educación Superior, Incluyente y Proyectiva  
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12  
Teléfonos: 2418 8601 24188602 24188620  
2418 8000 ext. 85301-85302 Fax: 85320

Facultad de  Humanidades





Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades

Mazatenango, 04 de Marzo 2019

Adrian Donis  
Unidad de Gestión Ambiental Municipal UGAM  
Municipalidad de Mazatenango  
Presente:

Reciba un cordial saludo deseando éxitos en sus labores diarias.

Le informo que soy estudiante de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quien tiene como objetivo participar en la solución de problemas educativo a nivel nacional, realizar el Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa a la cual pertenezco, a la vez realiza una etapa de voluntariado donde se solicita que cada estudiante gestione y siembre la cantidad de 600 árboles para contribuir a la reforestación, por esa razón yo **Arlin Eunice Rosales García CUI 2437 22605 1002** registro académico carné 2013 10834, sabiendo que la Unidad de Gestión Ambiental Municipal UGAM de la Municipalidad de Mazatenango, tiene como propósito ayudar y fomentar el desarrollo forestal de nuestro país, **SOLICITO:** que se me pueda donar la cantidad de 600 árboles de las especies Melina, Palo Blanco, Volador, Cedro, Matiliguaté y Conacaste para realizar el proceso de reforestación en un terreno ya contemplado.

Esperando una respuesta positiva a tal solicitud, me despido de usted muy agradecida.

Recibido:  
  
Arlin Eunice Rosales García  
Epesista  
DPI 2437 22605 1002  
No. Carné 201310834  
Tel.: 4155 - 2247  
13:53  
06/03/2019

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva  
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12  
Teléfonos: 2418 8601 24188602 24188620  
2418 8000 ext. 85301-85302 Fax: 85320





Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades

Mazatenango, 14 de Marzo 2019

Ingeniero Luis Mauricio López  
Director Subregional IX -3  
INAB Retalhuleu

Reciba un cordial saludo deseando éxitos en sus labores diarias.

Le informo que soy estudiante de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quien tiene como objetivo participar en la solución de problemas educativo a nivel nacional, realizar el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa a la cual pertenezco, a la vez realiza una etapa de voluntariado donde se solicita que cada estudiante gestione y siembre la cantidad de 600 árboles para contribuir a la reforestación, por esa razón yo **Arlin Eunice Rosales García CUI 2437 22605 1002** registro académico **carne 2013 10834**, sabiendo que la Unidad de Gestión Ambiental Municipal UGAM de la Municipalidad de Mazatenango, tiene como propósito ayudar y fomentar el desarrollo forestal de nuestro país, **SOLICITO:** que se me pueda donar la cantidad de 600 árboles de las especies Melina, Palo Blanco, Volador, Cedro, Matiliguat y Conacaste para realizar el proceso de reforestación en el terreno a cargo de Finca San Agustín, ubicado en San Antonio, Suchitepéquez.

Esperando una respuesta positiva a tal solicitud, me despido de usted muy agradecida.

Arlin Eunice Rosales García  
Epesista  
DPI 2437 22605 1002  
No. Carné 201310834  
Tel.: 4155 – 2247

*Educación Superior, Incluyente y Proyectiva*  
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12  
Teléfonos: 2418 8601 24188602 24188620  
2418 8000 ext. 85301-85302 Fax: 85320

Facultad de  Humanidades

## Conclusiones

- Como educadores siempre se debe tomar en cuenta la forma en que demostramos nuestros valores, lo que significa para otros dar lo mejor de sí mismo y demostrar la capacidad que se tiene por mejorar las malas actitudes.
- Ser capaces de ver nuestros errores siempre será satisfactorio personalmente y las personas alrededor se verán también agradecidos por actuar de una mejor manera.
- Lo importante de ver reaccionar de forma positiva sobre la actitud que se demuestra en diversas situaciones, es tener iniciativa por querer mejorar, por querer siempre el bien de todos los que le rodean, sabiendo el beneficio profesional que este conlleva.
- La realización de los talleres fue un punto fundamental ya que a través de ellos se dieron a conocer los distintos pensamientos que se tienen hacia los demás. También la participación de los directores que se unieron para apoyar a sus docentes fue relevante ya que demostraron el interés por aprender y ayudar a ser mejores cada día.
- El desarrollo de la guía fue fundamental como ejecución de proyecto; muchos tomaron este proyecto en beneficio de ellos ya que en todo momento mostraron interés de saber acerca de su contenido, los **directores** que decidieron unirse a estos talleres hicieron de conocimiento que podrán aplicarlo con todo el personal de la institución a cargo ya que consideran que es algo trascendental y que les ayudara de forma personal y profesional.

## Recomendación

- Se recomienda a todos los directores que puedan desarrollar la guía que les fue entregada como herramienta de apoyo en su ámbito laboral y con todo el personal que trabaja dentro de la institución, ya que se considera de bastante apoyo para ofrecer educación de calidad a quienes se les imparte educación.
- Se recomienda a supervisión educativa estar más presente a las actividades en las que se involucren las escuelas que están a su cargo, puesto que ellos necesitan el apoyo para mejorar como directores, docentes y personal administrativo, en sus labores cotidianas.
- Se recomienda a todos los docentes y personal administrativo que puedan tener mejor comunicación dentro de su área de trabajo, y que puedan participar de las actividades que fueron creadas y plasmadas en la guía como un bien personal y profesional.

## Fuentes consultadas

- Natareno, P. P. (2017). Municipalidad de Mazatenango. Recuperado el 28 de Agosto de 2018, de <http://www.munimazate.gob.gt/2017/12/04/monografia/>
- Alvarado Mena, E. (05 de Septiembre de 2018). Educación en Nivel Medio. (A. E. Rosales García, Entrevistador) Profesora de Enseñanza Media en Pedagogía y Técnico en Administración Educativa.
- Castillo, W. E. (1998). Mazatenango Antañon. Litografías Modernas.
- Chinchilla, M. C. (04 de Septiembre de 2018). Costumbres y Cultura en Mazatenango. (A. E. Rosales García, Entrevistador) Directora Escolar.
- Donis, A. (08 de Agosto de 2018). Recurso Natural en Mazatenango. UGAM. (A. E. Rosales García, Entrevistador)
- Estrada , G. R. (Agosto de 2018). Política en Mazatenango. TSE Tribunal Supremo Electoral. (A. E. Rosales García, Entrevistador)
- Estrada González, E. A. (04 de Septiembre de 2018). Costumbres Y cultura en Mazatenango. (A. E. Rosales García, Entrevistador) Director Escolar.
- Estrada González, E. A. (04 de Septiembre de 2018). Educación en Mazatenango. (A. E. Rosales García, Entrevistador) Director Escolar.
- González García, R. E. (28 de Agosto de 2018). Establecimientos Educativos del Área Urbana. Supervisión Educativa 96-40. (A. E. Rosales García, Entrevistador)
- González García, R. E. (28 de Agosto de 2018). Establecimientos Educativos del Área Urbana. Supervisión Educativa 96-40. (A. E. Rosales García, Entrevistador)
- Natareno, P. L. (4 de Diciembre de 2017). Municipalidad de Mazatenango. Obtenido de <http://www.munimazate.gob.gt/2017/12/04/monografia/>
- Pérez Sánchez, J. d. (27 de Agosto de 2018). Establecimientos del Área Rural. Supervisión Educativa 96-39. (A. E. García, Entrevistador)
- Rosales Cayax, R. (27 de Agosto de 2018). Agencias de Salud en Mazatenango. Enfermera del Hospital Nacional de Mazatenango. (A. E. Rosales García, Entrevistador)
- SEGEPLAN. (2010). Plan de Desarrollo Mazatenango Suchitepéquez.
- SEGEPLAN. (2011 - 2015). Presencia Institucional.

- SEGEPLAN. (2011 - 2015). Seguridad Ciudadana.
- SEGEPLAN. (2011 - 2025). Plan de Desarrollo Mazatenango Suchitepequez.
- SEGEPLAN. (2011 - 2025). Plan de Desarrollo Mazatenango Suchitepéquez.
- SEGEPLAN. (2011-2025). Plan de Desarrollo Mazatenango Suchitepéquez.
- DIDEDUC. (2011). *Manual de Funciones y Puestos*. Recuperado el 10 de Octubre de 2018, de [https://www.mineduc.gob.gt/Jutiapa/documents/MANUAL\\_DE\\_FUNCIONES\\_DIDEDUC.pdf](https://www.mineduc.gob.gt/Jutiapa/documents/MANUAL_DE_FUNCIONES_DIDEDUC.pdf)
- García, R. (11 de Enero de 2011). Recuperado el 2018 de Octubre de 31, de <http://planificacionyevaluacionusmfvm.blogspot.com/2011/01/la-toma-de-decisiones-en-la.html>
- Gonzalez García, R. E. (8 de octubre de 2018). Financiamiento. (A. E. Rosales García, Entrevistador)
- Gonzalez García, R. E. (8 de Octubre de 2018). Política Laboral. (A. E. Rosales García, Entrevistador)
- Gonzalez García, R. E. (8 de Octubre de 2018). Proyección Social de la Supervisión Educativa 96-40. (A. E. Rosales García, Entrevistador)
- Morales Marroquín, J. A. (2016). Identidad Institucional de la Supervisión. *Práctica Administrativa*. Recuperado el 20 de Agosto de 2018
- Quintanilla, V. M. (10 de Octubre de 2018). Usuarios de la Supervisión Educativa. (A. E. Rosales García, Entrevistador)
- Rodríguez, C. (28 de Septiembre de 2018). Financiamiento en la Supervisión. (A. E. Rosales García, Entrevistador)
- Rodríguez, C. (28 de Septiembre de 2018). Política Laboral. (A. E. Rosales García, Entrevistador)
- Valiente Mejía, S. A. (2016). Organigrama Supervisión Distrito 96-40. Recuperado el 20 de Agosto de 2018
- Arana Ercilla, M., & Batista Tejeda, M. (s.f.). *La educación en valores: una propuesta pedagógica para la formación profesional*. Sala de Lectura Electronico, Cuba. Recuperado el 02 de Marzo de 2019, de <https://www.oei.es/historico/salactsi/ispajae.htm>



- (2002). En N. García Lizano, M. Rojas Porras, & N. Campos Saboríos, *La Administración Escolar para el cambio y mejoramiento de las instituciones educativas* (págs. 24 - 26). Universidad de Costa Rica.
- Acosta de Valera, M., Páez, H., & Vizcaya, O. (s.f.). *ESTRATEGIAS PARA EDUCAR EN VALORES*. Carabobo. Recuperado el Abril de 2019, de <https://educrea.cl/es-posible-educar-en-valores-en-las-instituciones-educativas/>
- ALVAREZ CRUZ, J. L. (agosto de 2005). *CON EL FUNCIONAMIENTO DE LAS DIVISIONES EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN ESCOLAR DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, SE DESCENTRALIZA EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE DICHA DEPENDENCIA*. Guatemala. Recuperado el 02 de Marzo de 2019, de <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/21606.pdf>
- AREVALO, C. (s.f.). *Ley de Educación Nacional de Guatemala*. Guatemala.
- Alonzo, J. (2004). *Educación en Valores en la institución Escolar*. México. Editorial Plaza Valdez S. A. C. V
- Bautista, J. (21 de Septiembre de 2014). *SCRIBD*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/240445911/La-Administracion-Educativa-y-La-Practica-de-Valores#download>
- Carreto, J. (s.f.). *Introducción a la Administración*. Recuperado el 01 de Marzo de 2019
- Córdoba González, M. J. (13 de Julio de 2012). *Valores en la docencia. Competencias*. Obtenido de <https://impulsodocente.blogspot.com/2012/07/valores-en-la-docencia.html>
- FERNANDEZ, S., & ROSALES, M. (s.f.). *Administración educativa: la planificación estratégica y las prácticas gerenciales integrando la tecnología*,. PDF. Recuperado el 01 de Marzo de 2019, de <C:/Users/DELL/Downloads/1582.pdf>
- Fierro Evans, C. (2003). Los valores en la práctica docente y las preguntas por la calidad y equidad en la institución escolar. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 6. Obtenido de <file:///E:/fahusac/CAPITULO%20II%20FUNDAMENTACION%20TEORICA/LOS%20VALORES%20EN%20LA%20PRACTICA%20DOCENTE%20Y%20LAS%20PREGUNTAS%20POR%20LA%20CALIDAD%20Y%20EQUIDAD%20EN%20LA%20INSTITUCIÓN%20ESCOLAR.pdf>

- ITACA, C. C. (s.f.). Antecedentes historicos de la Administracion. 9. Recuperado el 01 de Marzo de 2019, de <http://cursos.aiu.edu/administracion/pdf%20leccion%202/tema%202.pdf>
- Kirkpatrick, C., & Williams, C. (2019). Obtenido de [https://www.sermons4kids.com/over\\_and\\_over\\_again\\_esp\\_group\\_activities.htm](https://www.sermons4kids.com/over_and_over_again_esp_group_activities.htm)
- Lucia, M. A. (2012). *Administración Educativa*. Mexico: Red Tercer Milenio. Recuperado el 01 de Marzo de 2019, de [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Educacion/Administracion\\_educativa.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Educacion/Administracion_educativa.pdf)
- Maradiaga, V. (2018). *Administración Educativa*. Recuperado el 01 de Marzo de 2019, de <http://administracionedu.blogspot.com/p/contenido.html>
- Prieto Sanchez, A., Zambrano van Beverhoudt , E., & Martínez Ramírez , M. (2007). *ÉTICA PÚBLICA EN LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS*: Ensayo. Recuperado el 08 de Marzo 02 de 2019, de <http://www.revistaorbis.org.ve/pdf/6/6Art3.pdf>
- Rodríguez Ávila, G. I. (2008). *Formación de Docentes para la Educación en Valores y Ciudadanía*. PDF, Bogotá, D.C., Colombia. Recuperado el 20 de Abril de 2019, de <https://www.oei.es/historico/idie/EDUCACIONENVALORESCIUDADANIAweb.pdf>
- Sanchez, H. (04 de Noviembre de 2015). LOS VALORES DE LA ETICA EN LA ADMINISTRACION EDUCATIVA. *Principios*. Venezuela. Recuperado el 01 de Marzo de 2019, de <http://laeticaadministracioneducativa.blogspot.com/>
- SEP Secretaría de Educación Pública. (2016). Curso de Ética. Distrito Federal. Obtenido de [https://www2.sep.gob.mx/quienes\\_somos/ce/archivos/curso-etica-2016-afsedf.pdf](https://www2.sep.gob.mx/quienes_somos/ce/archivos/curso-etica-2016-afsedf.pdf)
- Sifonte, L. (06 de Noviembre de 2015). *Blogger*. Recuperado el 02 de Marzo de 2019, de <http://eticaadedu.blogspot.com/2015/11/grerencia-educativa-basada-en-valores.html>
- Tuts, M. y Martínez, L. (2006). Educación en Valores y Ciudadanía. Serie EDUPAZ. Madrid, España
- Valores para Profesores. (14 de Mayo de 2018). *Coherencia*. Recuperado el 03 de Marzo de 2019, de <https://es.catholic.net/op/articulos/59359/cat/28/valores-para-profesores.html>

Valores para Profesores. (14 de Mayo de 2018). *Lealtad*. Recuperado el 03 de Marzo de 2019, de [http://encuentra.com/valores\\_en\\_accion/valores\\_para\\_profesores15628/](http://encuentra.com/valores_en_accion/valores_para_profesores15628/)

Valores para Profesores. (14 de Mayo de 2018). *Sencillez*. Recuperado el 03 de Marzo de 2019, de [http://encuentra.com/valores\\_en\\_accion/valores\\_para\\_profesores15628/](http://encuentra.com/valores_en_accion/valores_para_profesores15628/)

Viscardi, N. (11 de Mayo de 2017). *La Diaria Educación*. Recuperado el 03 de Marzo de 2019, de <https://educacion.ladiaria.com.uy/articulo/2017/5/la-perdida-de-valores-y-la-violencia-en-la-educacion-acerca-de-la-necesidad-de-cuestionar-algunas-claves-interpretativas/>

Viscardi, N. (11 de Mayo de 2017). *La Diaria Educación*. Obtenido de <https://educacion.ladiaria.com.uy/articulo/2017/5/la-perdida-de-valores-y-la-violencia-en-la-educacion-acerca-de-la-necesidad-de-cuestionar-algunas-claves-interpretativas/>

# Apéndice

## Apéndice

### Apéndice 1: Plan General del EPS

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades, Sección Retalhuleu  
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa  
Epesista: Arlin Eunice Rosales García

#### Identificación

**Nombre de la institución:** Supervisión Educativa Distrito Escolar 96 – 40  
Mazatenango Urbano.

**Dirección:** 7° Avenida y 8° Calle Zona 1 del Municipio de Mazatenango,  
Suchitepéquez.

**Nombre de la epesista:** Arlin Eunice Rosales García

**Fecha:** Agosto 2018 a Septiembre 2020

#### Justificación

El Ejercicio Profesional Supervisado – EPS – es una práctica realizada por los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, que permite demostrar todos los conocimientos adquiridos a lo largo de sus estudios, así mismo permite brindar apoyo a través de ejecución de proyectos administrativos a una institución seleccionada y que estos contribuyan a fortalecer el proceso de la institución y de la epesista.

#### Descripción

En la realización del Ejercicio Profesional Supervisado – EPS – se pretende fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa a través de diversas etapas que son; Diagnostico contextual e institucional, fundamentación teórica, plan de acción, ejecución y sistematización de experiencias adquiridas y las debidas evaluaciones que sirven de apoyo para la ejecución de cada una de las etapas. A

través de todas ellas se pueda desarrollar y construir habilidades técnico prácticas que cada vez más capaciten y ayuden los conocimientos de los estudiantes.

### **Objetivo general**

Realizar el proceso de investigación; a través de indagación de información, planificación, ejecución y evaluación de las actividades con el fin de brindar apoyo y solución a un problema determinado.

### **Objetivos específicos**

- Realizar un diagnóstico contextual e institucional que permitan conocer el ambiente laboral en donde se desarrollará el proceso de eps.
- Por medio de la investigación y otros métodos, se realizará el proceso de fundamentación teórica conteniendo datos que aporten a la búsqueda de un problema seleccionado.
- Elaborar un plan de acción que contiene todos los datos importantes para llevar a cabo el proceso de ejecución de proyecto, desde sus objetivos hasta el cronograma de actividades detallando cada paso a seguir sobre la misma.
- Ejecución y sistematización de un proyecto determinado.
- Evaluar los conocimientos adquiridos del estudiante a través de la realización del eps con una lista de cotejo.
- Contribuir con las personas con quienes se trabaje, mediante la relación profesional y social, a la solución de problemas existentes, desarrollando un nivel de conciencia entre los involucrados.

### **Métodos**

- Investigación acción

### **Técnicas**

- Entrevista
- Observación
- Diálogo

### **Herramientas**

- Observación
- Entrevista
- Investigación de campo

### **Instrumentos**

- Cuestionario de entrevistas
- Fichas de observación

### **Recursos**

- Humanos: personal de diversas instituciones que tienen acceso a la institución seleccionada.
- Físicos: Materiales de apoyo.

### **Responsables**

Epesista: Arlin Eunice Rosales García

### **Evaluación**

La evaluación en los procesos del Ejercicio Profesional Supervisado – EPS – permite verificar en un antes y después la función de los objetivos, fue un análisis crítico a través de listas de cotejo diseñados para medir el nivel de desarrollo, el alcance de los logros y resultados en cada una de las etapas que se involucran en el informe final.



Vo.Bo. Lic. Roquelino López López  
Asesor

### Cronograma general del EPS

No.	Etapas	Agosto 2018		Sep. 2018				Oct. 2018	Ene. 2019	Feb. 2019	Marzo 2019	Abril 2019	Mayo y Junio 2019	Oct. Y Nov. 2019	Julio 2020	Agosto 2020
		3	4	1	2	3	4						4		3	
1	Inicio de Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-															
2	Elaboración de plan de diagnóstico															
3	Elaboración de Fundamentación															
4	Elaboración de plan de acción															
5	Ejecución de proyecto (se programó para marzo pero se cambió de fecha a Agosto).															
6	Sistematización															
7	Voluntariado															
8	Evaluación del EPS															
9	Elaboración de informe final															

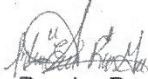


## Apéndice 2: Copia de instrumentos de evaluación

### Evaluación de Etapa de Diagnóstico

#### Evaluación de Etapa de Diagnóstico

No.	Aspecto	Si	No	Comentario
1	¿Los objetivos del plan fueron pertinentes?	X		
2	¿Las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes?	X		
3	¿Las técnicas de investigación fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico?	X		
4	¿Los instrumentos diseñados y utilizados fueron apropiados a las técnicas de investigación?	X		
5	¿El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente?	X		
6	¿Se obtuvo colaboración de personas de la institución para la realización del diagnóstico?	X		
7	¿Las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico?	X		
8	¿Se determinó el listado de carencias, deficiencias, deficiencias y debilidades de la institución?	X		
9	¿Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias, debilidades?	X		
10	¿Fue correcta la problematización del problema a intervenir?	X		
11	¿La hipótesis acción es pertinente al problema a intervenir?	X		
12	¿Se presentó el listado de las fuentes consultadas?	X		


  
Arlin Eunice Rosales Rosales García  
Epesista

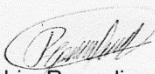
  
Vo.Bo. Lic. Roquelino López López  
Asesor

## Evaluación etapa de Fundamentación Teórica

### Evaluación etapa de Fundamentación Teórica

No.	Aspecto	Si	No	Comentario
1	¿La teoría presentada corresponde al tema contenida en la hipótesis acción?	X		
2	¿El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema?	X		
3	¿Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema?	X		
4	¿Se hacen citas correctamente dentro de las normas de un sistema específico?	X		
5	¿Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requerido como fuente?	X		
6	¿Se evidencia aporte del pesista en el desarrollo de la teoría presentada?	X		

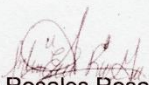
  
Arlin Eunice Rosales Rosales García  
Epesista


  
Vo.Bo. Lic. Roquelino López López  
Asesor

## Evaluación de la etapa Plan de Acción

### Evaluación de la etapa Plan de Acción

No.	Aspecto	Si	No	Comentario
1	¿Es completa la identificación institucional de la epesista?	X		
2	¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?	X		
3	¿La hipótesis acción es la que corresponde al problema priorizado?	X		
4	¿La ubicación de la intervención es precisa?	X		
5	¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?	X		
6	¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?	X		
7	¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?	X		
8	¿Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos?	X		
9	¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?	X		
10	¿Los beneficiarios están bien identificados?	X		
11	¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?	X		
12	¿El tiempo asignado a cada actividad es apropiado para su realización?	X		
13	¿Están claramente determinados los responsables de cada acción?	X		
14	¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?	X		
15	¿Se determinó en el presupuesto el renglón de imprevistos?	X		
16	¿Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitaran la ejecución del presupuesto?	X		


  
 Arlin Eunice Rosales Rosales García  
 Epesista


  
 Vo.Bo. Lic. Roquelino López López  
 Asesor



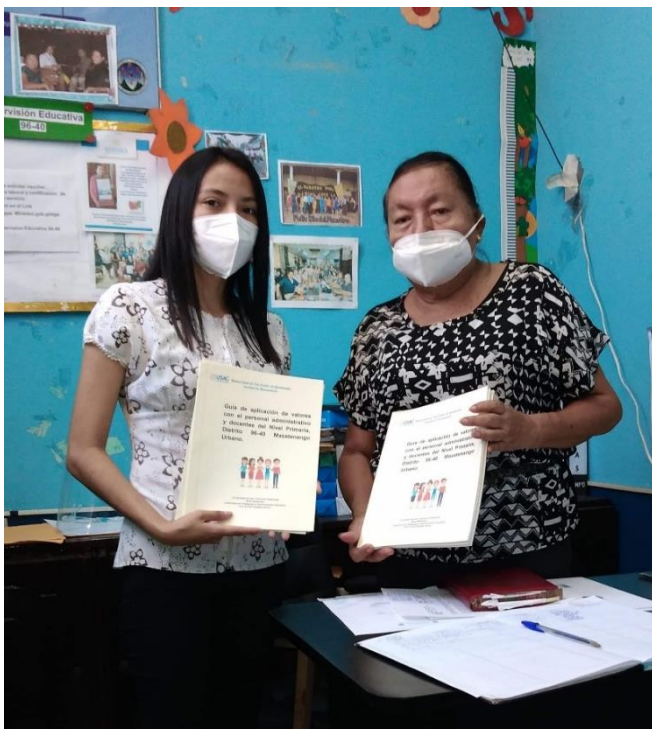
## Evaluación etapa de sistematización y ejecución

No.	Aspecto	Si	No	Comentario
1	¿Se dan con claridad un panorama de la experiencia vivida en el eps?	X		
2	¿Los datos surgen de la realidad vivida?	X		
3	¿Es evidente la participación de los involucrados en el proceso de eps?	X		
4	¿Se valoriza la intervención ejecutada?	X		
5	¿Se evidencia los productos y logros obtenidos?	X		
6	¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?	X		

  
Arlin Eunice Rosales Rosales García  
Epesista

  
Vo.Bo. Lic. Roquelino López López  
Asesor

Entrega de Guías a supervisora educativa y secretario de supervisión educativa  
Distrito 96 – 40 Mazatenango urbano



Fuente: fotografías tomadas por la directora de la escuela Mariano Gálvez, Nancy Marroquín. A la epesista junto a la Supervisora educativa de la Supervisión Educativa.



Fuente: fotografías tomadas por la directora de la escuela Mariano Gálvez, Nancy Marroquín. A la epesista junto al secretario de la Supervisión Educativa

# **Anexos**



## Anexos

### Anexo 1: Carta asignación de asesor



**USAC**  
TRICENTENARIA  
Universidad de San Carlos de Guatemala

*Universidad de San Carlos de Guatemala*  
*Facultad de Humanidades*

Guatemala, 28 de Mayo 2018

*Licenciado*  
**ROQUELINO LOPEZ LOPEZ**  
*Asesor de EPS*  
*Facultad de Humanidades*  
*Presente*

Atentamente se le informa que ha sido nombrado como ASESOR que deberá orientar y dictaminar sobre el trabajo de EPS (X) que ejecutará la estudiante

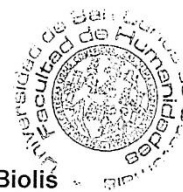
**ARLIN EUNICE ROSALES GARCÍA**  
**201310834**

Previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.


  
**Lic. Santos de Jesús Dávila Aguilar**  
**Director Departamento Extensión**



  
**M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolís**  
**Decano**



C.C expediente  
Archivo.

  
14-07-2018

Anexo 2: Solicitud de EPS a Supervisión Educativa



Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades

Retalhuleu 11 de agosto 2018

Licenciada  
Rita Elena González García  
Supervisión Educativa Distrito 96-40 Mazatenango Urbano  
Presente

Atentamente le saludo y a la vez le informo que la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objetivo de participar en la solución de los problemas educativos a nivel nacional, realiza el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS –, con los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Por lo anterior, solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado a la estudiante Arlin Eunice Rosales García, CUI 2437 22605 1002, Registro Académico 201310834, en la institución que dirige.

Dicho Ejercicio será en el Horario de 08: am a 13:00 horas, en el tiempo estimado de 200 horas.


Dando inicio el día 13 de Agosto del presente año.

El asesor asignado realizará visitas, durante el desarrollo de las fases del proyecto a realizar.

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

  
Arlin Eunice Rosales García  
Epesista

  
Vo. Bo. Roquelino López López  
Asesor de Ejercicio Profesional Supervisado  
Roquelino López  
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA  
Colegiado No. 13.179

mygo/mdss.

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva  
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12  
Teléfonos: 2418 8601 24188602 24188620  
2418 8000 ext. 85301-85302 Fax: 85320

Facultad de Humanidades



Anexo 3: Solicitud de EPS a Supervisión Educativa



Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades

Mazatenango 11 de agosto 2018

Licenciada  
Rita Elena González García  
Supervisión Educativa 96-40  
Presente

Atentamente le saludo y a la vez hago de su conocimiento que a Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objetivo de participar en la solución de los problemas educativos a nivel nacional, realiza el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS –, con los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Por lo anterior, solicito me autorice el Ejercicio Profesional Supervisado en la institución que dirige.  
Dicho Ejercicio será en el Horario de 08: am a 13:00 horas, en el tiempo estimado de 200 horas.

El asesor asignado realizará visitas, durante el desarrollo de las fases del proyecto a realizar.

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Arlin Eunice Rosales García  
Carné 201310834  
CUI 2437 22605 1002

mygo/mdss.

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva  
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12  
Teléfonos: 2418 8601 24188602 24188620  
2418 8000 ext. 85301-85302 Fax: 85320

SUPERVISIÓN EDUCATIVA  
MAZATENANGO URBANO 96-40

RECIBIDO  
13-8-2018

HORA: 15:30

FIRMA:



Facultad de Humanidad

Anexo 4: Carta de presentación de informe de reforestación aprobada



**USAC**  
TRICENTENARIA  
Universidad de San Carlos de Guatemala

*Universidad de San Carlos de Guatemala*  
*Facultad de Humanidades*

Guatemala 18 de julio de 2019.

A quien Interese:

Presente

Me dirijo a usted, en espera de que sus proyectos, marchen acorde a sus planificaciones.

Desde el 2009 la Facultad de Humanidades, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se ha constituido en un equipo de trabajo juntamente con epesistas de esta facultad para recuperar la cobertura boscosa de Guatemala. Proyecto del cual derivan, además de la reforestación y monitoreo: jornadas de educación ambiental, erradicación de basureros, revitalización de áreas verdes y recreativas, entre otros; promoviendo la participación de las familias, centros educativos, agrupaciones de la sociedad civil.

Por esta razón, se notifica que la estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- **Arlin Eunice Rosales García** con número de carnet **201310834** participó en la reforestación en la Finca San Agustín, municipio de San Antonio departamento de Suchitepéquez, Guatemala el día 28 de mayo de 2019, se contribuyó con la plantación de 600 árboles en los diferentes puntos de reforestación oficial.

Agradeciendo su atención, me suscribo de usted.

  
Licda. Dafne Rodríguez  
Comisión Medio Ambiente

  
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

Anexo 5: Acta certificada de entrega de proyecto

EL INFRASCRITO SECRETARIO DE LA SUPERVISION EDUCATIVA DISTRITO ESCOLAR 96-40 MAZATENANGO URBANO DE MAZATENANGO SUCHITEPÉQUEZ, CERTIFICA TENER A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS No. 6 EN EL QUE A FOLIOS NO. 120 Y 121, SE ENCUENTRAN LOS ASIENTOS QUE COPIADOS LITERALMENTE DICEN.....

**ACTA No. 6 - 2020**

En la ciudad de Mazatenango departamento de Suchitepéquez, cuando eran las nueve de la mañana, del día treinta y uno de agosto dos mil veinte, reunidos en la oficina de la Supervisión Educativa Distrito Escolar 96-40 Mazatenango Urbano, la Licenciada Rita Elena González García, Supervisora Educativa Distrito; la epesista Arlin Eunice Rosales García, quien se identifica con carné 201310834 estudiante de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa sede Retalhuleu; y Vicente Miguel Quintana Secretario, para dejar Constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** La Epesista Arlin Eunice Rosales García hace entrega de quince Guías Administrativas y quince diplomas de participación que serán entregados a directores, docentes y personal administrativo a cargo del sector primaria urbano como resultado de la presentación de dos talleres Titulado Guía de aplicación de valores con el personal administrativo y docentes del Nivel Primaria, Distrito 96-40 Mazatenango Urbano y que fue impartido en la modalidad virtual el día veintiocho de Agosto del dos mil veinte en Mazatenango Suchitepéquez. **SEGUNDO:** La Licenciada Rita Elena González García recibe las guías administrativas, agradeciendo el apoyo brindado a través de los talleres ya que es de mucho beneficio en todos los establecimientos y deseando a la Epesista muchos éxitos en la culminación de su carrera. **TERCERO:** No habiendo más que hacer constar se finaliza la presente, siendo las nueve horas con treinta minutos, en el mismo lugar y fecha de su inicio firmando los que intervenimos.....

Y A SOLICITUD DEL INTERESADO, PARA INTEGRAR AL INFORME DE PRÁCTICA EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADA, SE EXTIENDE LA PRESENTE EN UNA HOJA DE PAPEL BOND, TAMAÑO CARTA, A LOS TREINTA Y UN DÍAS DEL MES DE AGOSTO DEL DOS MIL VEINTE.....

Vicente Miguel Quintana  
Secretario

Vo. Bo. Licda. Rita Elena González García  
Supervisora Educativa





Anexo 6: Acta certificada de cierre de práctica

EL INFRASCRITO SECRETARIO DE LA SUPERVISION EDUCATIVA DISTRITO ESCOLAR 96-40 MAZATENANGO URBANO DE MAZATENANGO SUCHITEPÉQUEZ, CERTIFICA TENER A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS No. 7 EN EL QUE A FOLIOS NO. 121 Y 122, SE ENCUENTRAN LOS ASIENTOS QUE COPIADOS LITERALMENTE DICEN.....

**ACTA No. 7 - 2020**

En la ciudad de Mazatenango departamento de Suchitepéquez, cuando eran las diez de la mañana, del día treinta y uno de agosto dos mil veinte, reunidos en la oficina de la Supervisión Educativa Distrito Escolar 96-40 Mazatenango Urbano, la Licenciada Rita Elena González García, Supervisora Educativa Distrito; la epesista Arlin Eunice Rosales García, quien se identifica con carné 201310834 estudiante de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa sede Retalhuleu; y Vicente Miguel Quintana Secretario, para dejar Constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** El día de hoy la Epesista Arlin Eunice Rosales García, de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Sede Retalhuleu con número de carné 201310834 informa que en la presente fecha da por finalizada su Ejercicio Profesional Supervisado, y así mismo agradece de una manera muy especial el apoyo incondicional recibido durante el proceso de la misma y por la oportunidad que le brindó de poderlo realizar en la institución a su cargo. **SEGUNDO:** La Licenciada Rita Elena González García supervisora educativa por su parte agradece a la epesista Arlin Eunice Rosales García, por su labor realizada en esta institución mientras duró el proceso de su práctica, que también aprueba y da por finalizada, ya que cumplió a cabalidad con todas las etapas de la misma. **TERCERO:** Se finaliza la presente, en el mismo lugar y fecha de su inicio, a las once horas de la mañana. Firmando los que en ella intervenimos.

Y A SOLICITUD DEL INTERESADO, PARA INTEGRAR AL INFORME DE PRÁCTICA EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADA, SE EXTIENDE LA PRESENTE EN UNA HOJA DE PAPEL BOND, TAMAÑO CARTA, A LOS TREINTA Y UN DÍAS DEL MES DE AGOSTO DEL DOS MIL VEINTE.....

  
Vicente Miguel Quintana  
Secretario

  
Vo. Bo. Licda. Rita Elena González García  
Supervisora Educativa






*Universidad de San Carlos de Guatemala*  
*Facultad de Humanidades*

Licenciado  
Santos de Jesús Dávila  
Director de Extensión  
Facultad de Humanidades

Señor Director.

Se hace constar que el estudiante Arlin Eunice Rosales García, con registro académico 201310834 CUI 2437 22605 1002, cumplió con el número de horas establecidas en el normativo del Ejercicio Profesional Supervisado, y para el seguimiento administrativo, previo al examen especial de graduación de la carrera correspondiente, firmamos.

  
Licda. Rita Elena González García  
Supervisora Educativa Distrito 96-40



  
Lic. Roquelino López López  
Asesor de EPS

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

Guatemala, 18 de Noviembre de 2020

Señores  
**COMITÉ REVISOR DE EPS**  
Facultad de Humanidades  
Presente

Atentamente se les informa que han sido nombrados como miembros del Comité Revisor que deberá estudiar y dictaminar sobre el trabajo de EPS (X) presentado por el estudiante:

**Rosales García Arlin Eunice**  
**201310834**

Previo a optar al grado de Licenciado(a) En Pedagogía Y Administración Educativa.

Título del trabajo: GUÍA DE APLICACIÓN DE VALORES CON EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE NIVEL PRIMARIO, DISTRITO 96-40 MAZATENANGO URBANO.

Dicho comité deberá rendir su dictamen en un periodo de tiempo que considere conveniente no mayor de tres meses a partir de la presente fecha.

El Comité Revisor está integrado por los siguientes profesionales:

ASESOR: **Lic. Roquelino Lopez Lopez**  
REVISOR 1: **Lic. Enrique Fabian De La Cerda Ruiz**

**Lic. Santos de Jesús Dávila Aguilar**  
**Director Departamento Extensión**

**Bo. Vo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis**  
**Decano**

C.C expediente  
Archivo. 6186-2020





*Universidad de San Carlos de Guatemala*  
*Facultad de Humanidades*

Retalhuleu, 25 de enero de 2021

Licenciado  
Santos de Jesús Dávila Aguilar, Director  
Departamento de Extensión  
Facultad de Humanidades  
Presente

En virtud de haber concluido satisfactoriamente el trabajo de EPS ( X ), TESIS ( )

**Titulado:** Guía de aplicación de valores con el personal administrativo y docente del Nivel Primario, Distrito 96-40 Mazatenango Urbano, de fecha:

Yo, Arlin Eunice Rosales García.

CUI: 2437 22605 1002.

**Registro Académico (carné):** 201310834.

**Dirección para recibir notificaciones:** 04 avenida zona 2 Colonia los Almendros, Mazatenango Suchitepéquez.

**Teléfono:** 4155 – 2247, 55799 - 1560

**Correo Electrónico:** arlineunicerosales@gmail.com

Solicito fecha de **EXAMEN PRIVADO**, previo a optar al grado de licenciado(a) en: Pedagogía y Administración Educativa.

Atentamente,

Arlin Eunice Rosales García

mygo/sdjda