

Edgar Rolando Chajón Quelex

**Módulo: “funciones administrativas para dirigir y liderar” la dirección de la
Escuela Oficial Rural Mixta, aldea Buena Vista, Rabinal, Baja Verapaz**

Asesor: Licenciado Orcelio Hernández García



**FACULTAD DE HUMANIDADES
Departamento de Pedagogía**

Guatemala, marzo de 2019

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

Guatemala, marzo de 2019

Índice

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo I: Diagnóstico	1
Institución avaladora	1
1.1 Contexto	1
1.1.1 Ubicación geográfica	1
1.1.2 Composición social	3
1.1.3 Desarrollo histórico	6
1.1.4 Situación económica	10
1.1.5 Vida política	16
1.1.6 Concepción filosófica	17
1.1.7 Competitividad	18
1.2 Análisis institucional	20
1.2.1 Identidad institucional	20
1.2.2 Desarrollo histórico	24
1.2.3 Los usuarios	25
1.2.4 Infraestructura	27
1.2.5 Proyección social	29
1.2.6 Finanzas	30
1.2.7 Política Laboral	31
1.2.8 Administración	32
1.2.9 Ambiente institucional	34
1.2.10 Otros aspectos	36
1.3 Lista de deficiencias identificadas	36
1.4 Nexos con la institución avalada	37
Institución avalada	38
1.5 Análisis institucional	38
1.5.1 Identidad institucional	38
1.5.2 Desarrollo histórico	41
1.5.3 Los usuarios	41
1.5.4 Infraestructura	

1.5.5	Proyección social	45
1.5.6	Finanzas	45
1.5.7	Política laboral	46
1.5.8	Administración	47
1.5.9	El ambiente institucional	49
1.5.10	Otros aspectos	51
1.6	Carencias	51
1.7	La problematización	52
1.7.1	Hipótesis – acción	53
1.8	Selección del problema	54
1.8.1	Problema seleccionado	54
1.9	Viabilidad y factibilidad	55
1.9.1	La viabilidad	55
1.9.2	La factibilidad	55
Capítulo II: Fundamentación teórica		58
2.1	Elementos teóricos	58
2.1.1	Concepto de proceso administración	58
2.1.2	Principios de administración	59
2.1.3	Fundamentos de la administración educativa	61
2.1.4	Institución educativa	63
2.1.5	Dirección y gestión escolar	68
2.1.6	Director gerente y líder pedagógico	71
2.2	Fundamentos legales	76
Capítulo III: Plan acción		79
3.1	Título del proyecto	79
3.2	Problema seleccionado	79
3.3	Hipótesis acción	79
3.4	Ubicación geográfica	79
3.5	Unidad ejecutora	79
3.6	Justificación de la intervención	80
3.7	Descripción de la intervención	80
3.8	Objetivo de la intervención (General, Especifico)	80
3.8.1	General	80

3.8.2 Específicos	80
3.9 Meta	81
3.10 Beneficiarios (Directos, Indirectos)	81
3.10.1 Directos	81
3.10.2 Indirectos	81
3.11 Actividades	81
3.12 Cronograma	81
3.13 Técnicas metodológicas	82
3.14 Recursos (Recursos Humanos, Materiales)	82
3.14.1 Recursos humanos	82
3.14.2 Materiales	82
3.15 Presupuesto	82
3.16 Responsables	83
3.17 Formato de instrumento de evaluación	83
Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la experiencia	84
4.1 Descripción de las actividades realizadas	84
4.2 Productos, logros y evidencias (Evidencias)	85
4.3.Sistematización de la experiencia (Actores, Acciones, Resultados Implicaciones, Lecciones Aprendidas)	126
4.3.1 Actores	128
4.3.2 Acciones	128
4.3.3 Resultados	128
4.3.4 Implicaciones	129
4.3.5 Lecciones aprendidas	129
Capítulo V: Evaluación del proceso	131
5.1 del diagnóstico	131
5.2 de la fundamentación teórica	132
5.3 del plan de acción	133
5.4 de la sistematización	134
5.5 del informe final	135
Capítulo VI: Voluntariado	137
6.1 Plan de Voluntariado	137
6.2 Sistematización de las actividades realizadas	144
6.3 Evidencias	147

Conclusiones	152
Recomendaciones	153
Referencias	154
Apéndice	156
Plan general de EPS	157
Plan de diagnóstico	162
Anexo I	167
Nombramiento de asesor	168
Solicitud de institución para realizar el EPS	169
Anexo II	172
Informe de voluntariado	173

Índice de Tabla

Tabla 1 Organigrama de la Coordinación Técnica Administrativa distrito 15-06	22
Tabla 2 Organigrama Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista	40
Tabla 3 La problematización	52
Tabla 4 Hipótesis – acción	53
Tabla 5 La viabilidad	55
Tabla 6 La factibilidad	55
Tabla 7 Estudio de mercadeo.....	56
Tabla 8 Estudio de económico	56
Tabla 9 El estudio financiero	57
Tabla 10 Cronograma	81
Tabla 11 Presupuesto	82
Tabla 12 Formato de instrumento de evaluación	83
Tabla 13 Descripción de las actividades realizadas	84
Tabla 14 Productos, logros y evidencias.....	85
Tabla 15 Lista de Cotejo Evaluación de Diagnóstico	131
Tabla 16 Lista de Cotejo Evaluación de Fundamentación Teórica.....	132
Tabla 17 Lista de Cotejo Evaluación del Plan de Ejecución del Proyecto	133
Tabla 18 Lista de Cotejo Evaluación de la Ejecución y Sistematización de la Intervención.....	135
Tabla 19 Lista de Cotejo del informe final	135

Resumen

Como parte del pensum de estudio de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala se desarrolla el proceso del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, donde se realizó un diagnóstico para conocer toda la parte informativa de la institución avalada siendo la Escuela Oficial Rural Mixta de Buena Vista del municipio de Rabinal y la institución avaladora La Coordinación Técnica Administrativa de dicho municipio. Al haber realizado el diagnóstico se identificaron las diferentes carencias de las dos instituciones, dándole prioridad a dichos problemas que afectan en la administración educativa de los diferentes centros educativos. Se realiza la fundamentación teórica donde se organiza los temas a incluir en el proyecto, también se elabora el plan de acción donde se describe los objetivos, las metas a alcanzar, las diferentes actividades a desarrollar, los beneficiarios, el presupuesto que se tiene previsto y el tiempo de duración que se necesita para ejecutar el proyecto. El proyecto consistió en la elaboración de un módulo “Funciones Administrativas para Dirigir y Liderar” en un Centro Educativo para Directores, se realizó la entrega del módulo a la directora. Se obtuvieron resultados positivos porque se trabajó de una manera ordenada, adquiriendo nuevos conocimientos y experiencias vividas.

Palabras clave

Experiencias, modulo, proyecto, funciones, dirigir y liderar

Introducción

La carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se realiza el Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-, como parte del proceso de la carrera de licenciatura en pedagogía y administración educativa. El ejercicio tiene como objetivo realizar acciones en la administración, docencia e investigación para dejar un aporte sobre posibles soluciones a las diferentes problemáticas existentes en el área administrativa en el ámbito educativo. Este proceso está conformado en sus diferentes capítulos, donde se adquieren experiencias dentro de los distintos procesos que se realizan, con el propósito de profundizar los conocimientos adquiridos durante la formación profesional.

Capítulo I: en el diagnóstico se describe los datos generales de la institución, permitió analizar la situación real de la institución, con el objetivo de identificar, priorizar y definir un problema, se realiza también el análisis de viabilidad y factibilidad a las alternativas de solución identificadas. Una vez identificado y priorizado el problema en la institución beneficiada se pretende solucionar dicho problema a través de la elaboración de un documento que oriente al personal administrativo.

Capítulo II: en la fundamentación teórica consistió en definir la estructura de los diferentes temas que caracterizan el proyecto seleccionado, tomando en cuenta la problemática observada en la institución beneficiada, para definir y establecer el nombre del proyecto que ayude a mejorar la tarea de los directores en área administrativa. Se hizo énfasis en la redacción de los documentos administrativos, también se incluye la fundamentación legal, en la que cada trabajador público debe desempeñar según sus funciones que se le atribuye.

Capítulo III: la elaboración del plan de acción es donde se describe el perfil del proyecto, los aspectos generales tales como: la justificación, los objetivos, las metas, los beneficiarios directos e indirectos, los recursos necesarios para su ejecución y la parte financiera para verificar que este sea alcanzable y también el cronograma de actividades a desarrollar. Debe de realizarse de forma ordenada y cronológicamente en secuencia a las actividades, resultados, productos y logros.

Capítulo IV: en la ejecución se realiza de forma detallada todas las actividades realizadas que permitieron la realización del proyecto, los productos y logros obtenidos, también incluye los actores, las acciones, los resultados y las implicaciones que se presentaron durante el proceso de investigación, las lecciones aprendidas, presentando en ella evidencias que respalden el trabajo realizado.

Capítulo V: Proceso de Evaluación, en él se puede encontrar detalladas en que forma fueron evaluadas cada una de las etapas en que está estructurado este informe.

Capítulo VI: voluntariado, corresponde a las diferentes actividades que se realizaron en beneficio del medio ambiente entre las acciones realizadas se encuentran: gestiones y solicitudes a la municipalidad para obtener el terreno para reforestar con las plantas adquiridas, además de la asesoría técnica de parte de los agrónomos sobre el cuidado y manejo de los pilones.

En todo el proceso se adquirieron experiencias, para un buen desempeño en la administración educativa, desarrolladas en las múltiples actividades que se presentan en el área administrativa. Al final del informe están las conclusiones, recomendaciones, bibliografía, los apéndices y anexos que contiene todas las herramientas utilizadas en el Ejercicio Profesional Supervisado.

Capítulo I

Diagnóstico

Institución avaladora

1.1 Contexto

1.1.1 Ubicación geográfica

“El municipio de Rabinal, se encuentra ubicado en el centro del Departamento de Baja Verapaz, colinda al Norte con el Departamento de Cobán y Quiché, al Sur con los municipios de El Chol y Granados, al Oriente con el municipio de San Miguel Chicaj y Salamá al Poniente con el municipio de Cubulco y el departamento del Quiché. El municipio de Rabinal se encuentra situado a 972.69 metros sobre el nivel del mar y localizado a 15° 05' 30" Latitud Norte y a 90° 26' 50" Longitud Oeste. Su extensión territorial es de 504 kilómetros cuadrados. La mayor parte de sus tierras son quebradas. (Municipalidad de Rabinal Baja Verapaz, 2010)

Rabinal se encuentra a 504 kilómetros cuadrados, en el centro del Departamento de Baja Verapaz, contando con una población de 45,000 habitantes (46% hombres y 54% mujeres) según el Instituto Nacional de Estadística. (Instituto Nacional de Estadística, 2002).

El entorno ambiental del municipio propicia distintas zonas de vida. Tiene 4.90 kms² de bosque húmedo Montañoso Bajo Subtropical; 191.10 kms² de bosque húmedo subtropical (templado); 36.31 kms² de bosque muy húmedo Subtropical (frío) y 79.86 kms² de bosque seco subtropical. (Instituto Nacional de Estadística, 2002)

Los suelos aluviales, que se forman en terrazas, presentan profundidades que oscilan entre los 30 y 40 centímetros, mientras que los formados por arcillas esquistasas son menos profundo, de aproximadamente 15 centímetros. Debajo la capa fértil poco profunda se encuentra la roca caliza de modo que de la tierra del departamento un 56.5% no son aptas para el uso agrícola, un 23.8% lo son solo bajo condiciones muy severas. Esto indica que el municipio posee pocas tierras fértiles para la producción de alimentos. (Municipalidad de Rabinal Baja Verapaz,

2010)

El área de vocación forestal del territorio está conformada de la siguiente manera: 272 hectáreas agroforestales con cultivos permanentes; 6,944 hectáreas de tierras forestales para producción; 1,664 hectáreas de tierras forestales de protección; 17,056 hectáreas con aptitud forestal. En total, el municipio tiene 31,168 hectáreas de tierras con vocación forestal. (Municipalidad de Rabinal Baja Verapaz, 2010).

El municipio de Rabinal cuenta con varios ríos, entre los más importantes están: Rio Chiac, Rio Chipacapox, Rio Chipuerta, Rio Chiruman, Rio Concul, Rio el Arco, Rio Ixchel, Rio Negro, Rio Nimacabaj, Rio Rabinal, Rio SaJ Cap y Rio Xococ. (Municipalidad de Rabinal Baja Verapaz, 2010)

En Rabinal existe una Sierra llamada Sierra de Chuacús. Los cerros que posee se detallan a continuación: Bautista (límite con Granados); De La Cruz, Piedra de Cal, Kaj Yup, El Aventurero, Piedras Azules, Cumbre de Los Yaguales, Ixchel, Quicsulún, Cuxbalam, La Picota, Quiximtán, Chaquijuyub, Las Minas, Sacachó, Chicuchilló, Chiquijuyub, Los Cerritos, San Luis Chichupac, Los Tablones, San Rafael (límite con Cubulco), Chipacapox, Meloj (límite con Cubulco), Mumús, Tonjuan, Chuacotzij, Nimataj, Tuncaj, Chuitinamit, Palimá, Xecambá, Chupac, Paoj y Sajcab. Las áreas boscosas de Rabinal están conformadas por 7,552 hectáreas de bosques de conífera; 384 hectáreas de bosques de coníferas abierto; 3,200 hectáreas de bosques latifoliadas; 1,056 hectáreas de bosque mixto; 0.0 hectáreas de bosque mixto abierto; 31,168 hectáreas es el área total del Municipio. (Municipalidad de Rabinal Baja Verapaz, 2010)

Rabinal se comunica a la capital de Guatemala por medio de dos rutas terrestres, la primera es más transitada, Vía Salamá que conecta de la ruta del atlántico, con un recorrido de 178 kilómetros. Las carreteras de esta vía están totalmente pavimentadas, y la segunda es vía el chol con una distancia que se acorta 112 kilómetros. Esta vía es la más corta pero tiene la desventaja de que la mayor parte del recorrido es en terracería y durante el invierno extremo o la sequía extrema se dificulta transitarla. Actualmente esta ruta se encuentra en construcción y

ampliación. (Municipalidad de Rabinal Baja Verapaz, 2010)

1.1.2 Composición social

El promedio de personas por familia es de cuatro. El porcentaje de población indígena es de 82% y la etnia mayoritaria es la Maya Achi. Los achíes (o achi'es) son un grupo étnico de origen maya, asentados en varios municipios pertenecientes al departamento guatemalteco de Baja Verapaz: Cubulco, Rabinal San Miguel, Salamá, San Jerónimo, Purulhá, parte de Granados y el Chol. (Plan de Desarrollo Municipal, 2010)

Instituciones educativas del municipio de Rabinal Baja, Verapaz en la actualidad se ha venido desarrollando para la preparación académica de todos los habitantes y vale la pena mencionar que no hay límites de edad porque se observa a personas que ya siendo padres de familia aún tienen el deseo de superación poniendo en práctica que es un derecho constitucional como lo establece la constitución política de la república de Guatemala. En su "Artículo 72.- Fines de la educación. La educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal. Se declaran de interés nacional la educación, la instrucción, formación social y la enseñanza sistemática de la Constitución de la República y de los derechos humanos." (Constituyente, 1993)

Las escuelas en el nivel preprimario y primario del área urbana son:

Escuela Oficial Urbana para Niñas, Escuela Oficial Urbana para varones, Escuela Oficial Urbana Mixta Regional y Escuela oficial Ricardo Juárez Arellano zona 1.

Los establecimientos privados que prestan los mismos servicios son:

Colegio Mixto Zamaneb y Colegio San Lázaro, Colegio Santo Domingo

Los centros educativos públicos en el nivel básico en el área urbana: Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Ocupacional – INEBE –, Instituto Nacional de educación Básica – INEB –, Instituto Nacional de Educación Básica adscrito a la Escuela Normal Bilingüe Intercultural.

Los centros educativos privados que prestan este mismo servicio: Colegio Mixto Zamaneb jornadas: matutina, vespertina y plan fin de semana, Instituto Privado Mixto San Lázaro jornada vespertina, Colegio Integral Vida Nueva plan fin de semana y Colegio Nueva Generación plan fin de semana.

Los centros educativos públicos en el nivel diversificado del área urbana: Escuela Normal Bilingüe Intercultural Oxlajuj No'oj (Magisterio de Educación Primaria Bilingüe Intercultural y Magisterio de Educación Infantil Bilingüe Intercultural), Instituto Nacional de Educación diversificada y (Bachillerato en ciencias y letras con orientación en Computación).

Los centros educativos privados que prestan este mismo servicio son: Colegio Centro Cultural de América (Perito Contador y Magisterio), Colegio Mixto Zamaneb (Perito en Admon. De Empresas), Colegio Mixto Zamaneb plan fin de semana (Perito Contador), Colegio Nueva Generación Plan fin de semana (Bachillerato en computación y Bachillerato en Ciencias y Letras), Colegio Vida Nueva Plan fin de semana (Bachillerato), Colegio Mixto Santo Domingo (Bachillerato en ciencias y letras con orientación en computación) y Colegio Mixto Medalla Milagrosa (Magisterio de Educación Preprimaria).

En el nivel superior: Sección de la facultad de humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala (Profesorado de Enseñanza Media en Pedagogía y Técnico en Administración Educativa), Universidad Panamericana Plan fin de semana (Profesorado de Enseñanza Media en Pedagogía, Trabajo Social y Licenciatura en Pedagogía) y Universidad Rural de Guatemala (Ingeniería en agronomía y forestal). (INEBE Rabinal , 2013)

En el municipio existen 221 vigilantes de salud distribuidos en 45 comunidades las cuales también tienen servicios de 2 médicos ambulatorios y 107 comadronas capacitadas. El municipio cuenta con 17 puestos de salud ubicados en nueve micro regiones, algunas como la III. V y VII tienen dos puestos de salud. La calidad de servicio que se brinda a la población rural y urbana es calificada como regular y buena debido a la carencia de medicamentos, laboratorio personal

insuficiente, entre otros, ver cuadro 2. (SEGEPLAN, 2011)

Los resultados del Mapeo participativo indican que en tres micro regiones (VI, XI y XII) no existen puestos de salud; aunque están ubicadas en el perímetro de la ciudad y tienen acceso directo al Centro de Atención Permanente (CAP), ver cuadro 3. El rol de los vigilantes de salud en el área preventiva y la atención a madres en gestación por parte de comadronas es vital. El 41.42% de partos en el área rural es atendido por comadronas originarias de las micro-regiones, mientras que los partos atendidos por médicos son del 52.58%. (SEGEPLAN, 2011)

Reconocer, valorar y fortalecer el conocimiento de vigilantes de salud y comadronas es una tarea que requiere de seguimiento por parte del Ministerio de Salud. La red comunitaria en materia de salud aún debe ser fortalecida porque de las 69 comunidades solo 45 cuentan con vigilantes de salud, médicos ambulatorios y comadronas. Es decir; el 41% de las comunidades tiene recurso humano capacitado en el área preventiva y atención de partos, frente a un 51% que aún no la tiene. 4 oficina Municipal de Patrimonio Cultural, Rabinal 15 El Centro de Atención Permanente del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social CAP-MSPAS, reporta para el año 2009, la tasa de natalidad de 22,53 (1,210 nacimientos). La tasa de fecundidad es de 127.69 (mujeres entre 10 y 49 años de edad).⁵ El CAP-MSPAS de Rabinal, destaca que, en el 2009, fallecieron 11 infantes menores de 09 años. (SEGEPLAN, 2011)

Las causas de fallecimiento fueron neumonía, broncoaspiración, insuficiencia respiratoria y deshidratación entre otros. El informe no reporta muertes maternas para ese año, pero en el año 2007 se reportó una y en el año 2008 fueron tres.

En cumplimiento de los Objetivos del Milenio relacionado a la reducción de la mortalidad de niños menores de cinco años indica que el municipio a partir de 2001 tenía una brecha de 136,36 y en el 2009 fue del 5,40. En el lapso de ocho años se observa un significativo descenso de muertes de infantes provocado por neumonía y diarrea. En este sentido, el municipio ha alcanzado la meta y ha cumplido con el objetivo. A cinco años del 2015, el Municipio se pueden mantener

las condiciones que redujeron las muertes infantiles, para hacer perdurable el nivel del indicador o mejorarlo. (SEGEPLAN, 2011)

En la actualidad en el área urbana las viviendas las están construyendo modernizadas con blok y terrazas, otras con costaneras y láminas, en el área rural aún existen las viviendas con paredes de adobe hechas de lodo natural y de techo maderas que ellos mismos cortan en los bosques y labran para darle forma, con varas de tanil y teja que ellos mismos la elaboran con barro. El Municipio Rabinal, es reconocido como la “Cuna del Folklore Nacional” por su valioso aporte cultural e histórico al país. El “Rabinal Achi”, danza drama prehispánico que ha sido declarado Patrimonio Intangible de la Humanidad, por UNESCO, afirma con esta distinción la identidad milenaria del pueblo Maya ante el mundo. El idioma Achi constituye el vínculo cultural de los centros poblados, a través de él, se aprende un legado de conocimientos, valores y costumbres propios del grupo social; también permite una comunicación real con el grupo, así como la identidad de los pueblos. El vestuario es el símbolo de identidad social, cultural, material y espiritual de las personas; en él descansa la filosofía, el pensamiento, las costumbres, el sistema de valores y la personalidad colectiva de los centros poblados, su uso cotidiano fortalece la identificación de los pueblos. (SEGEPLAN, 2011)

En el atrio de la iglesia católica, en las cofradías y en los sitios sagrados, se vive la espiritualidad Maya Achi. Su gastronomía, artesanía, bailes prehispánicos, sitios arqueológicos, entre otros, son únicos a nivel nacional. Fiesta patronal, La fiesta y Feria titular de Rabinal se celebra del 20 al 25 de enero, en honor a San Pablo Apóstol. (SEGEPLAN, 2011)

1.1.3 Desarrollo histórico

La historia de la fundación de municipio de Rabinal es controversial, no existe un consenso entre los historiadores acerca de su constitución la propuesta más aceptable, es aquella que indica que tomo después de 1537. En esa época los religiosos de la Orden de SANTO domingo de las Casas, Fray Pedro de Angulo y fray Luis Cáncer entraron a predicar el evangelio en lo que entonces llamaban

Tecalitlán, quien significa provincia de guerra. Posteriormente, esta religión tomo el nombre de Verapaz, por haber sido de su conversión con paz y sin armas ni soldados. Tezulutlan, actualmente es en donde hoy se ubican Rabinal y Cobán, fueron fundadas por los padres dominicos. (Memoria Histórica Maya Achí, 2003)

Dados que los pobladores de la provincia de la Vera paz oponían fuerte resistente a los invasores españoles, Fray Bartolomé de las Casas implemento otra estrategia para entrar al lugar y conquistar de esta forma sumar tributarios para el Rey. De las Casas, con el interés que tenía en esta conversión y para facilitarla desde España, implemento en el consejo una Prevención Real para que la provincia de Tezulutlan y Lacandón no se pudiesen enajenar de la corona. Esta Provisión Real fue ordenada el 1 de mayo de 1543 y mandada cumplir, por otra en 1544. (Memoria Histórica Maya Achí, 2003)

El presidente de Alonzo de Maldonado ordeno en Real Cedula, del 7 de septiembre de 1543, que se cumpliera lo dispuesto dar la ayuda a los religiosos dominicos para la pacificación de las provincias. Con esta orden los dominicos intitularon los poblados de la Provincia de Verapaz con nombre de santos católicos y antiguallas que son nombres locales quedando los lugares de la siguiente manera: Santo Domingo Cobán, San Pedro Carcha, San Juan Chamelco, Santa María Lanquín, Santa María Cahabón, santa Cruz Munchu (ahora Verapaz), San Cristóbal Cacchó, Santa María Tactic, San Pablo de Tamahún, San Miguel Tucurú y San Pablo Rabinal, todos son con “vecinos tributarios” del Rey de España. (Memoria Histórica Maya Achí, 2003)

Por cédula del príncipe se logró la conversión de estos pueblos indígenas dados que los dominicos pudieron penetrar en estos pueblos guerreros después de muchos intentos fallidos por los españoles, tanto es así que “muchas personas piadosas no lo creían sin irlo a ver con sus ojos”. En 1558 su Majestad proveyó al primer alcalde mayor, Francisco de rebollo para la provincia de Verapaz, esto ocurrió cuando dio el título de ciudad a lo que es hoy Ciudad de Cobán. (Memoria Histórica Maya Achí, 2003)

Dada la resistencia que aun oponían algunas ciudades de la Verapaz, entre ellas Rabinal, la Real Corona concedió a cada uno de los caciques locales nuevos privilegios de hidalguía. De esta manera, su majestad le prometió con su palabra real que no serían encomendados a personas alguna, sino siempre estarían incorporados a su real corona y le concedió a cada uno de ellos escudo de armas y les libro de ser percheros y tributarios de otros, sino que lo que serían solamente del rey tanto ellos como todos sus descendientes. Esta propuesta facilito la conquista. (Memoria Histórica Maya Achí, 2003)

Se estableció la cría de ganado caballar y vacuno, así como también el cultivo de una diversidad de frutas locales y europeas. Se reporta la existencia de haciendas ganaderas y cañera, como trapiches que contienen molinos utilizados para extraer el jugo de determinados frutos de la tierra como aceituna o la caña de azúcar, en la región de Baja Verapaz. Se establecen la hacienda San Nicolás y el ingenio San Jerónimo, aunque la mayoría de estas instituciones no quedaron en el pueblo de Rabinal, ya que requerían de una considerable mano de obra, que entonces allí no se tenían. Posteriormente los trapiches comienzan a surgir otra vez en Rabinal cuando empezó a poblarse. (Memoria Histórica Maya Achí, 2003)

La economía de la religión se caracterizó durante el dominio de la orden dominica, principalmente, por el cultivo de la caña de azúcar y la crianza de ganado. (Memoria Histórica Maya Achí, 2003)

La presencia de los frailes dominicos fue por espacios, por ejemplo, de 1685 a 1702 se asignaron 21 y posteriormente 1714 a 1746 se asignaron 34 frailes, que no permanecieron mucho tiempo en el lugar. (Memoria Histórica Maya Achí, 2003)

Fray Francisco Ximénes es uno de los curas que tuvo una presencia relativamente larga en Rabinal, su presencia fue de 1702 a 1714. (Memoria Histórica Maya Achí, 2003)

Debido a la explotación del ganado y la expansión de la población se autoriza la disgregación del territorio de Rabinal. Es así como se separa de Rabinal, lo que actualmente se conoce como el Valle de San Miguel Chicaj. A partir de allí empiezan a surgir nuevos poblados en 1803. (Memoria Histórica Maya Achí, 2003)

El último período de la historia de Rabinal, a partir del siglo XX se caracterizó por los siguientes hechos: La implementación de leyes que obligan a las personas de escasos recursos a trabajar en la construcción de la infraestructura vial de país y como mano de obra en la producción de café y caña de azúcar en las fincas de la Costa Sur del país, lo que implicaba traslados de región y cambios de clima, alimentación e idioma. Los últimos treinta años del siglo XX se caracterizaron por las reivindicaciones del poder local en la alcaldía local en la alcaldía municipal y por la presencia de un proceso migratorio laboral que empezó a ser más común en la población y que poco a poco se aceleraba. Esos procesos tenían distintos finales migratorios: ciudad de Guatemala, Alta Verapaz y Escuintla. (Memoria Histórica Maya Achí, 2003)

El conflicto armado interno que inicio en 1960 prometió despojo de territorios y la creación de megaproyectos como la hidroeléctrica de Chixoy y a mediados de la década de 1970. Ese fue el inicio de la desarticulación de todas las organizaciones comunitarias y el arrastramiento de comunidades enteras en Rabinal a través de la implementación de operaciones contrainsurgentes como: “Ceniza 81”, “Victoria 82”, “Reencuentro Institucional 84”, “Frijoles y Fusiles”, “Polos de Desarrollo” y “Aldeas Modelo”. (Memoria Histórica Maya Achí, 2003)

El municipio de Rabinal, a partir de la firma de la paz en 1996, se ha caracterizado por impulsar una lucha de demandas nacionales e internacionales para la realización de los procesos de exhumación de las víctimas de las masacres ocurridas en Rabinal y buscar la reparación o indemnización para los

sobrevivientes de las múltiples masacres. Aunque, hay que plantear que, el trabajo de campo encontró que buena parte de la población de Rabinal aún tienen miedo de impulsar demandas sociales, económicas y políticas, esto como consecuencia de la brutal violencia estatal que enfrentaron sus seres amados.

Sin duda, los procesos históricos han cercenado de alguna manera el crecimiento de estas comunidades y estas facetas están llenas de contradicciones que obstruyen la comunidad de ciertas prácticas culturales. La situación actual de las 26 comunidades de municipio, -rica en cultura y tradiciones- se miden y se aprecian mediante las acciones y los resultados de sus luchas políticas y de sus distintos mecanismos de supervivencias. (Memoria Histórica Maya Achí, 2003)

Desde la llegada de las devastaciones coloniales, el surgimiento de regímenes dictatoriales que se volcaron en la explotación irracional de los recursos disponibles y de los pobladores, dueño de todas las tierras, hasta el estallido del conflicto armado interno que intentó erradicar, por todos los medios, la cultura indígena, asesinando a sus líderes que tenían responsabilidades sociales con sus comunidades; definieron el perfil social de los que hoy es el municipio; no obstante, a pesar de todas estas desavenencias políticas, sobre todo, relacionadas con la cultura del pueblo Achí en Rabinal, se mantienen vivas, con limitaciones, pero siguen siendo el rostro que caracteriza a sus habitantes, desde las comunidades alejadas, las costumbres y las tradiciones, se constituyen en la esencia de la identidad del pueblo. (Memoria Histórica Maya Achí, 2003)

1.1.4 Situación económica

La fuerza laboral de Rabinal en su mayoría son trabajadores no calificados, los cuales ejecutan principalmente actividades agropecuarias; seguidamente por trabajadores operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; agricultores y trabajadores calificados y agropecuarios. Las actividades económicas que generan más empleo en el municipio son la agricultura, la industria manufacturera el comercio de artesanías y textiles por mayor y menor, así como los trabajos temporales dedicados a la construcción. Aunque cabe destacar que los nuevos proyectos productivos bajo invernaderos son una nueva

fuentes de empleo para los habitantes de las comunidades rurales. (Plan de Desarrollo Municipal, 2010)

Durante el año y de manera prolongada, varias familias de las comunidades rurales migran por fines laborales hacia la costa sur y oriente del país, específicamente al departamento de Santa Rosa. La migración laboral se produce entre los meses de noviembre y enero. Otros migran a los Estados Unidos en busca de mejores condiciones económicas. (Plan de Desarrollo Municipal, 2010)

El municipio desarrolla sus actividades productivas y económicas en condiciones adecuadas, aunque requiere un mayor fortalecimiento técnico para alcanzar el nivel óptimo en la producción y comercialización de los productos en el mercado local, departamental, regional y nacional. La mayoría de las comunidades tienen brechas o carreteras en regular estado las cuales facilitan el transporte de insumos a las zonas de cultivo y los productos al mercado. (Plan de Desarrollo Municipal, 2010)

Las demás actividades productivas en el ramo artesanal, industrial, bancario, hotelero, turístico, servicios técnicos y profesionales, se desarrollan en la cabecera municipal. Las artesanías y el turismo son actividades ampliamente reconocidas debido al posicionamiento del municipio en la agenda turística del país y vías de acceso en buenas condiciones. En el casco urbano existen decenas de microempresas dedicadas a la cerámica y textiles. (Plan de Desarrollo Municipal, 2010)

También existen museos especializados en memoria histórica de víctimas del conflicto armado interno -ubicado en el área urbana- y otro instalado en la Comunidad de Río Negro a orillas de la hidroeléctrica Chixoy. La capacidad productiva del municipio dinamiza la economía local al satisfacer las necesidades de consumo y servicios de la población. Su conexión comercial-regional a municipios de Pachalum, Quiché, Tactic, Carchá, Cobán, la cabecera

departamental de total de numero de colmenas Producción fincas total melífera
me lipona miel (lbs.) polen (lbs.) cera (lbs.) Municipio Rabinal 30 255 224 31 2,640
337 297 45 Baja Verapaz y la capital, debe potenciarse de forma estratégica por el
gobierno local y el sector productivo del territorio. (23)

Medios de Productividad y comercialización. (Plan de Desarrollo Municipal, 2010)
Las comunidades dedicadas al cultivo de tomate la conforman Panacal que
produce aproximadamente 20 cajas por invernadero; Chixim y Xesiguán 600 cajas
cada una. En Raxjut, se han destinado 500 metros cuadrados para la siembra de
tomate y en Pichec 700 metros cuadrados. (Plan de Desarrollo Municipal, 2010)

Los agricultores de estas comunidades tienen asistencia técnica en la
comercialización del producto por parte de la MANCOVALLE y Municipalidad. En
cambio, las comunidades de Chuateguá, Chichupac, Coxojabaj, Concul, Chiac,
Xococ y Casco Urbano, tienen una producción agrícola de pequeña y mediana
escala destinada al mercado local. La mayoría de los habitantes del municipio se
dedican a actividades de subsistencia agrícola; cultivo de maíz y frijol en las
comunidades identificadas dentro del corredor seco del municipio, entre las que se
encuentran Nimacabaj, Pachicá, Pachalum, Chiticoy, San Rafael y Palimonix.
(Plan de Desarrollo Municipal, 2010)

Estas comunidades obtienen una producción aproximada de 18 a 20 quintales por
manzana. Los pobladores de Río Negro subsisten de la pesca y la elaboración de
artesanía como el petate o esteras que es comercializada a nivel local y regional
Otro sector de la población se dedica a la crianza de cerdos y gallinas que de
alguna u otra forma sufraga los gastos de subsistencia familiar. Esta actividad es
trabajada a mediana escala dentro del área urbana para su comercialización. En el
censo agropecuario 2003 del INE, destacan los siguientes datos en el ramo
agropecuario; La mayor producción agrícola está relacionada a cultivos tradiciones
y de subsistencia como el maíz blanco, amarillo, frijol negro, ayote, cebolla,
tomate, maní y otras hortalizas. El manejo forestal productivo se da en la parte alta
de la sierra de Chuacús y Hacienda Chitucán. Los comunitarios se dedican a la

extracción de leña y madera. (Plan de Desarrollo Municipal, 2010)

Fuentes laborales. Las comunidades dedicadas al cultivo de tomate la conforman Panacal que produce aproximadamente 20 cajas por invernadero; Chixim y Xesiguán 600 cajas cada una. En Raxjut, se han destinado 500 metros cuadrados para la siembra de tomate y en Pichec 700 metros cuadrados. (Plan de Desarrollo Municipal, 2010)

Los agricultores de estas comunidades tienen asistencia técnica en la comercialización del producto por parte de la MANCOVALLE y Municipalidad.

En cambio, las comunidades de Chuateguá, Chichupac, Coxojabaj, Concul, Chiac, Xococ y Casco Urbano, tienen una producción agrícola de pequeña y mediana escala destinada al mercado local. La mayoría de los habitantes del municipio se dedican a actividades de subsistencia agrícola; cultivo de maíz y frijol en las comunidades identificadas dentro del corredor seco del municipio, entre las que se encuentran Nimacabaj, Pachicá, Pachalum, Chiticoy, San Rafael y Palimonix. (Plan de Desarrollo Municipal, 2010)

Estas comunidades obtienen una producción aproximada de 18 a 20 quintales por manzana. Los pobladores de Río Negro subsisten de la pesca y la elaboración de artesanía como el petate o esteras que es comercializada a nivel local y regional Otro sector de la población se dedica a la crianza de cerdos y gallinas que de alguna u otra forma sufraga los gastos de subsistencia familiar. Esta actividad es trabajada a mediana escala dentro del área urbana para su comercialización. En el censo agropecuario 2003 del INE, destacan los siguientes datos en el ramo agropecuario; La mayor producción agrícola está relacionada a cultivos tradicionales y de subsistencia como el maíz blanco, amarillo, frijol negro, ayote, cebolla, tomate, maní y otras hortalizas. El manejo forestal productivo se da en la parte alta de la sierra de Chuacús y Hacienda Chitucán. Los comunitarios se dedican a la extracción de leña y madera. (Plan de Desarrollo Municipal, 2010)

Ubicación socioeconómica de la población. Las actividades económicas que

generan más empleo en el municipio es el comercio de artesanías, textiles y trabajos temporales dedicados a la construcción. Los nuevos proyectos agrícolas bajo invernaderos destinados al cultivo de tomate generan nuevas fuentes de empleo para los habitantes de Panacal, Raxjut, Chixim, Xesiguán y Pichec. Los agricultores reciben asistencia técnica de la MANCOVALLE y MUNICIPALIDAD quienes los apoyan en la comercialización del producto. (Plan de Desarrollo Municipal, 2010)

Chuateguá, Chichupac, Coxojabaj, Concul, Chiac, Xococ y el casco urbano, se dedican a actividades agrícolas de pequeña y mediana escala cuya producción es realizada para fines comerciales dentro del perímetro municipal.

Las comunidades ubicadas en el corredor seco del Municipio desarrollan actividades de subsistencia mediante la siembra de maíz y frijol. Entre estas comunidades están Nimacabaj, Pachicá, Pachalum, Chiticoy, San Rafael y Palimonix, las cuales obtienen una producción aproximada de 18 a 20 quintales por manzana. (Plan de Desarrollo Municipal, 2010)

La actividad artesanal relacionada a la confección de petates o esteras, ésta se desarrolla en las comunidades de Río Negro, Patixlan, Buena vista, Xococ y Chitucán. El producto artesanal es comercializado a nivel local y regional. En esta actividad económica, las mujeres tienen alta participación. En cambio, la actividad industrial se desarrolla en las comunidades de Palimonix, Xeabaj, Quebrada Honda, Tablón, Chixim, mediante el cultivo y comercialización del café. (Plan de Desarrollo Municipal, 2010)

En Pichec, La Ceiba, San Rafael, Chiac y el Área Urbana, se elaboran productos textiles y cerámicas cuya comercialización abarca el ámbito departamental, regional, nacional e internacional. El municipio ocupa el segundo lugar en importancia comercial, industrial, económica y política a nivel departamental. Después de la firma de los Acuerdos de Paz Firme y Duradera, Rabinal ha recibido un importante flujo financiero y técnico a través de organizaciones sociales, no gubernamentales y de la cooperación internacional, ha creado

condiciones para el crecimiento de la economía municipal reflejada en servicios comerciales, industriales y de la banca. (Plan de Desarrollo Municipal, 2010)

Medios de comunicación. Durante la visita del municipio en el área urbana se localizaron un aproximado de 35 a 40 teléfonos públicos, en la actualidad un aproximado del 50% de la población tanto en el área urbana y rural cuenta con servicio telefónico celular. Las compañías telefónicas que suministran el servicio de comunicación celular son: TIGO, CLARO, MOVISTAR en los poblados donde no existe cobertura la comunicación es por medio de radios intercomunicadores (Ejemplo: aldea Río Negro).

Las emisoras radiales que transmiten en el casco urbano son: Radio San Pablo, Radio Rabinal Súper Stereo, Radio Maya Stereo Jun Toj, Radio Urram FM y radio Estéreo Apocalipsis. (Cortez, 2017)

El servicio de correo es suministrado por la empresa “El Correo de Guatemala” ubicada en la zona tres y el servicio de Internet lo proveen cinco establecimientos. (Cortez, 2017)

Servicios, El municipio ofrece una gama de servicios para satisfacer la demanda de la población, entre las que destacan Agencia Bancarias (Banrural, El Reformador y Cooperativa COOSANJER RL, Banco Antigua, Génesis Empresarial), Clínicas Médicas, Hoteles, Restaurantes, oficina de Correos y Telégrafos e Internet. También existen microempresas de cerámicas y textiles, farmacias, panaderías, librerías, centros educativos y privados, bufetes jurídicos, iglesia católicas y evangélicas, Cámara de Comercio Local, emisoras radiales comerciales, religiosas y comunitaria, talleres mecánicos, carpinterías, microbuses, buses, mototaxis, salones de belleza, sastrerías y museos. Asimismo, hay comedores, tiendas, cafeterías, piñaterías, alquifiestas, salones para eventos, centro de acopio agrícola y la plaza municipal, entre otros. (Cortez, 2017)

Servicios de transportes es cubierto por asociaciones de transportistas, autobuses y microbuses extraurbanos que recorren las rutas desde la Cabecera Departamental hacia la Cabecera Municipal, aldeas, caseríos y viceversa. Los días de plaza tienen mayor demanda de transporte de carga y pasajeros, el que también es proporcionado por taxis. La Asociación de Mototaxis de Rabinal (ASORAM)

suministra el servicio de transporte de personas en el casco urbano y hacia las aldeas Xococ, Pichec, Joya de Ramos, San Rafael, Pachalum y Chuaperol, es en el medio que más se utiliza.

(Cortez, 2017)

En la actualidad existen los transportes Rabinalerita que viaja de Rabinal a la capital y viceversa, asociación de micrbuseros que viaja a la cabecera departamental, Salamá y viceversa. Asociación de taxistas y mototaxistas que brindan sus servicios en el municipio de Rabinal. (Cortez, 2017)

1.1.5 Vida política

Organizaciones de poder local. En la actualidad se está organizando un colectivo de instituciones en Rabinal para manifestar y velar a que se cumplan las garantías constitucionales y lograr un país en paz, libre, soberano e independiente.

Organización de sociedad civil: Actualmente existen organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que tienen presencia en el municipio, entre las que se destacan: RENAP, Alcaldía Indígena Ancestral, SESAN, Uk'ux Tinamit, Asociación de cofradías, Caritas Verapaz, SEPREM, DEMOPRE – IDAEH, ALMG, CODEDIS, Bomberos Voluntarios, ASOPATRI, COPREDEH, CONALFA. (Unidad de Acceso a la Información Pública, 2017)

Representante de la organización de mujeres, Centro de Integración Familiar, Secretaria de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la República, ASECSA, Defensoría de la Mujer Indígena, Instituto Nacional de Bosques Sub-Regional II-2, Coordinación Técnica Administrativa, Unidad para la prevención comunitaria de la VIOLENCIA -UPCV-, Fundación para el Desarrollo Integral del Hombre y su Entorno –CALMECAC-, Red de Derivación Local para Atención a Víctimas de Delitos, Equipo De Estudios Comunitarios y Acción Psicosocial –ECAP-, CAP - Distrito De Salud No. 02, Rabinal, Ministerio Público. (Unidad de Acceso a la Información Pública, 2017)

Gobierno local organización administrativa: Fundamentalmente el Consejo

municipal quien es el encargado de la gobernabilidad del municipio.

1.1.6 Concepción filosófica

Prácticas de espiritualidad. La corona española se enfocó en la catequización de los indígenas; las congregaciones fundadas por los misioneros reales en el Nuevo Mundo fueron llamadas «doctrinas de indios» o simplemente «doctrinas». Originalmente, los frailes tenían únicamente una misión temporal: enseñarle la fe católica a los indígenas, para luego dar paso a parroquias seculares como las establecidas en España; con este fin, los frailes debían haber enseñado los evangelios y el idioma español a los nativos.

Ya cuando los indígenas estuvieran catequizados y hablaran español, podrían empezar a vivir en parroquias y a contribuir con el diezmo, como hacían los peninsulares. (INEBE Rabinal , 2013)

Ceremonias mayas. La cueva, sitio de reunión y rito, simboliza la pureza total, dentro de ella se respira calma y tranquilidad, silencio y paz.

Los montes fueron motivo de adoración, prácticamente general, como asiento de los dioses. Los mayas con sus gigantescos volcanes pudieron ser también los iniciadores de esta visión, porque los grandes cráteres y las fuentes de aguas termales de su entorno primario llenaban completamente estos requisitos. (INEBE Rabinal , 2013)

La caverna sagrada representa la matriz del mundo, ella ha sido la fuente de la vida. Su humedad, su oscuridad, su pureza, el aliento que levanta, todo hace recordar el útero materno. La cueva y la montaña como símbolos de la Deidad no son contrarios, son complementarias, como el hombre y la mujer. Este criterio de dualidad está presente en toda la cultura maya y en muchas otras cosmovisiones. La montaña como ámbito de la Educación endógena. (INEBE Rabinal , 2013)

En las cimas de las montañas hay pequeñas planicies donde se encuentran altares antiguos, a donde acuden los abuelos o ancianos a realizar su ofrenda

(Toj) y sus rogaciones (Mejelem/Xukulem). Dichos lugares, son ámbito natural y sacral, en el que se realizan ciertas modalidades educativas del sistema endógeno, por ejemplo, la iniciación. (INEBE Rabinal , 2013)

En realidad, en cualquier lugar puede realizarse una ceremonia, pero hay centros especiales donde la energía se concentra, lugares sagrados, llamados altares, quemaderos. Generalmente son lugares que están en lo alto de los cerros, donde converge la energía y muchas veces existen nawales, como piedras que nuestros abuelos nos dejaron. Hay innumerables altares en nuestro país, hay unos con mayor energía que otros, pueden ser también cuevas. (INEBE Rabinal , 2013)

Entre los que podemos mencionar: El Chikaj, El Hunahpú, El Pecul, El Yaxkanul, El Macamob El Uliznab', El Sampual, El Batzibal, El Pulchich. Iximché, Mixco Viejo, Tikal, Piedras Negras, Uaxaktun, Kaminal Juyu, Takalik Abaj, Saqulew, Gumarkaj, Kabawil, Laguna de Chwikabal, El Atitlán, El Ajaw, etc. (INEBE Rabinal , 2013)

Lugares más pequeños, o pequeños altares, donde reside energía positiva para pedir fuerzas. Hay un gran número de altares de todos tamaños y ubicaciones diversas en nuestro territorio, muchos están dormidos ya que nadie le da mantenimiento o no se sabe que existe, pero poquito a poco se van reactivando altares para el acceso a la mayoría de nuestros hermanos que cada día somos más los que queremos conocer y vivir nuestra espiritualidad. (INEBE Rabinal , 2013)

1.1.7 Competitividad

Asociación Bufete Jurídico Popular. Se ubica en el municipio de Rabinal del departamento de Baja Verapaz, es una organización sin fines de lucro, dedicada a la prestación de servicios de carácter legal. Nace en el año de 1999 a partir de la iniciativa de organizaciones no gubernamentales dedicadas al desarrollo, promulgación y defensa de los derechos humanos y la iglesia católica del municipio, que preocupados por los altos niveles de impunidad, conflictividad y divisionismo derivados del conflicto armado interno (CAI), deciden crear una instancia que atendiera las demandas de carácter legal de la población que en su

mayoría es indígena y de escasos recursos económicos. (Asociación Bufete Juridico Popular, 2010)

Desde su creación se dedica a la prestación de servicios de carácter legal en sus tres ejes de trabajo. Casos de violaciones a Derechos Humanos, Conflictos colectivos de tierra y violencia intrafamiliar. Que actualmente atiende la Oficina de la Mujer Achí), mismos que fueron heredados por el conflicto armado interno que vivió nuestro país. Actualmente se ha creado la Oficina de la Mujer Achí quien trabaja específicamente el eje de violencia intrafamiliar. (Asociación Bufete Juridico Popular, 2010)

Listado de Carencias

- Falta de reforestación de bosques
- Escases de agua potable
- Múltiples fallas de la planta de tratamiento de desechos sólidos
- Falta de Proyectos de pavimentación de calles.
- Insuficiente personal para limpieza.
- Inseguridad social
- Bajo crecimiento económico
- Subdesarrollo social.
- Falta de oportunidades de empleo.
- Falta de recursos económicos para mantenimiento de las carreteras.
- Obras de desarrollo municipal inconclusas
- No cuentan con un programa de prevención para incendios forestales.
- Sistema de salud ineficiente
- Programa ineficiente sobre educación vial
- Sobre población
- Contaminación de los ríos
- Tala de árboles clandestinos
- Contaminación auditiva
- Contaminación Visual

1.2 Análisis institucional

1.2.1 Identidad institucional

Nombre: Coordinación Técnica Administrativa

Localización geográfica: “1ª calle 9-82 Zona 3, del municipio de Rabinal, Baja Verapaz”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

Visión: “Ser una unidad desconcentrada del MINEDUC que garantiza la calidad en la formación educativa de escolares con principios valores y convicciones del municipio para alcanzar las metas a nivel nacional, llevando a cabo las diferentes funciones administrativas de la mejor manera tomando en cuenta las necesidades del público, tanto de los docentes, COCODE, consejos educativos”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

Misión: “La coordinación técnica administrativa responsable de avalar, legalizar y apoyar oficialmente procesos educativos institucionales e individuales, a través de metodología innovadora y activa velando por garantizar la calidad educativa”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

Objetivos

- “Mejorar la calidad y educativa teórica y práctica, orientar a los docentes para que la educación sea como lo espera la Coordinación Técnica Administrativa en Rabinal, Baja Verapaz”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)
- “Fomentar en los docentes una atención adecuada para la supervisión de cómo han ido desempeñando su labor docente en los distintos centros educativos”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)
- “Desarrollar habilidades a través de la práctica y elaboración de productos para la aplicación en su vida diaria en cada docente mediante los Coordinadores Técnicos Administrativos”. (Coordinación Técnica

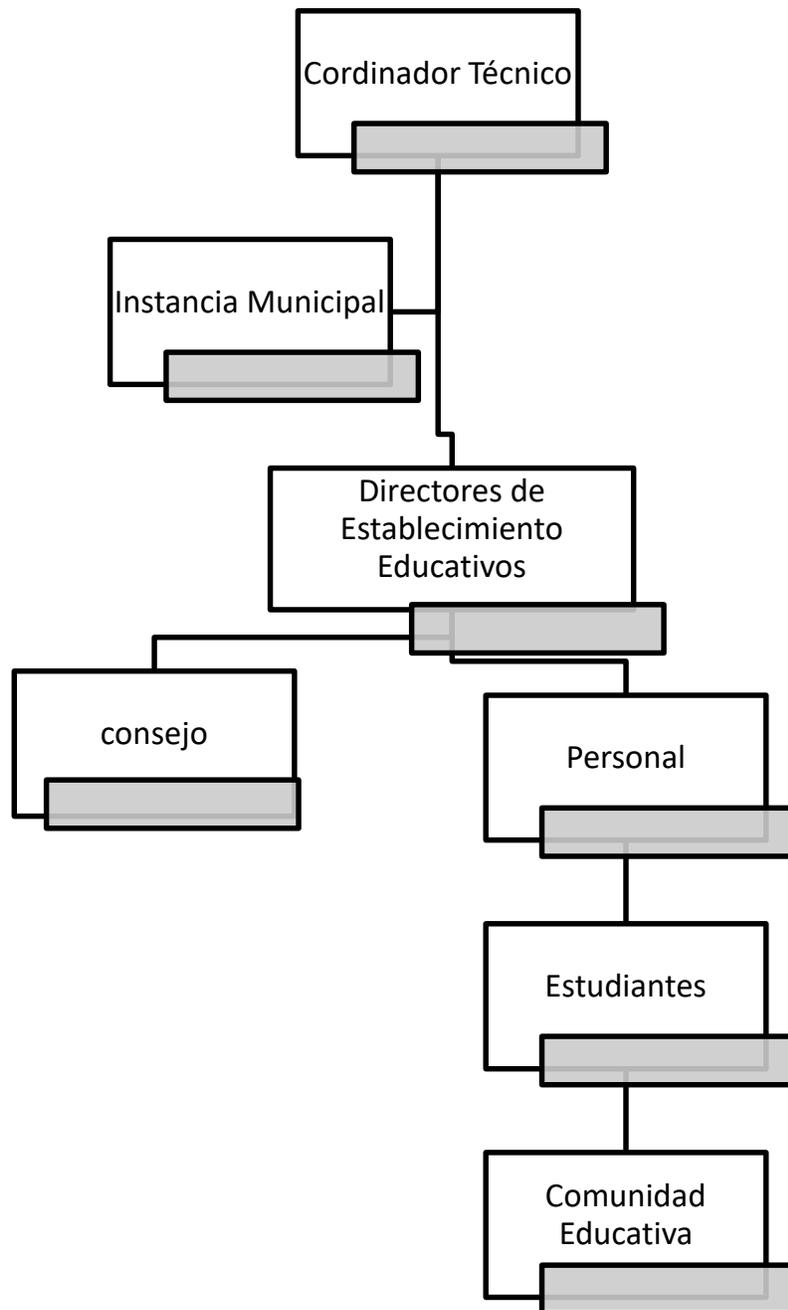
Administrativa, 2010)

Principios:

- “Los principios fundamentales del sistema educativo se encuentran contenidos en la Constitución Nacional y en la Ley Orgánica de Educación”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)
- “En la Carta Magna, promulgada de fecha 23 de enero de 1961, se formularon preceptos claros que armonizan las principales concepciones de su contenido”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)
- “El derecho a la educación se proclama en forma categórica, en ella se sustenta la obligación que tiene el Estado de asegurarla para todos, sin más limitaciones que las que se derivan de la vocación y la aptitud”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)
- “Se reafirma la gratuidad de la enseñanza oficial en todos sus niveles, previendo solamente la posibilidad de excepciones en cuanto a la enseñanza superior y especial, con respecto a personas evidentemente provistas de medios de fortuna”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)
- “Trazan reglas y normas de educación nacional y se dispone el fomento de la cultura y la protección y conservación de las obras, objetos y monumentos de valor histórico o artístico, procurando que sirvan al fomento de la educación”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)
- “La libertad de enseñanza se establece mediante principio de que toda persona natural o jurídica podrá dedicarse libremente a las ciencias o a las artes y fundar cátedras o establecimientos de educación bajo la suprema inspección o vigilancia de las autoridades educacionales, dentro de las normas legales”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)
- “En las Disposiciones Fundamentales de la Ley Orgánica de Educación, se expresan los principios Constitucionales que fijan como objetivos de la educación, el pleno desarrollo de la personalidad, la Formación de ciudadanos aptos para la vida y para el ejercicio de la democracia, el

fomento de la cultura y el espíritu de la solidaridad humana.

Organigrama de la Coordinación Técnica Administrativa distrito 15-06



t

Fuente 1: proyecto educativo institucional / coordinación técnica administrativa, Distrito 15-03-06 Pag. 18

Servicios que presta:

“Responsables de planificar, organizar, supervisar y para garantizar el acceso a la educación en todos los niveles y modalidades, creando y administrando los establecimientos educativos locales”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

“Tiene como fundamento el desarrollo biopsicosocial de los educandos y según las características de cada realidad”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

“Programas. Son conjuntos de acciones educativas cuya finalidad es atender las demandas y responder a las expectativas de las personas”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

“Niveles. Son períodos graduales del proceso educativo articulados dentro de las etapas educativas”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

“Modalidad. Son alternativas de atención educativa que se organizan en función de las características específicas de las personas a quienes se destina este servicio”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

“Ciclos. Son procesos educativos que se desarrollan en función de logros de aprendizaje”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

“Estructura Educación Formal Educación No Formal Se imparte en forma escolarizada en sus diferentes niveles y modalidades Auto aprendizaje y por la acción de los diversos agentes educativos (familia, comunidad, religiosas y culturales) y por medio de la comunicación social”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

“Niveles educativos y modalidades Educación Inicial Educación Primaria Educación Secundaria Educación Superior Son graduales, conforme lo es el proceso educativo, con objetivos propios y en función de los diferentes estados de desarrollo de los educandos, cinco modalidades De menores, De adultos, Especial, Ocupacional, A distancia”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

Otros procesos que realiza: “Se relaciona con otras instituciones para tratar asuntos de educación o seguridad alimentaria tales como: SHARE, COMUSAN,

para lograr mayores beneficios a los centros educativos, brindando materiales, medicina, alimentación, entre otros”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

CORAZÓN DE MAIZ (SHARE): En contribuir con recursos necesarios para la elaboración de material didáctico de los docentes y al mismo tiempo de los alumnos de las diferentes escuelas. También apoya con la refacción escolar y la promoción de becas huertos escolares”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

“DEFOCE: En controlar y verificar de manera interna sobre el uso adecuado de los diferentes fondos que el Ministerio de Educación está proporcionando en los diferentes Centros Educativos”. “CONALFA: Impulsa programas de alfabetización en el Municipio de Rabinal, para disminuir la alfabetización en las personas del área Rural”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

1.2.2 Desarrollo histórico

Fundación y fundadores: “En el año 1999, aparece la UCE como Coordinación Técnica Administrativa bajo la responsabilidad de los profesores: Francisco Alvarado Canahuí, Julio Esaías Méndez Mejía y Miguel Ángel González”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

Épocas o momentos relevantes: “En los años de mil novecientos setenta, en el municipio de Rabinal, la Supervisión Técnica Administrativa no contaba con edificio lo que hacía que el Ministerio de Educación pagara alquiler de local”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

Personajes sobresalientes: “Rubén Elías Enríquez (1973), Juan Antonio Monroy Villa fuerte (1975), Víctor Aníbal Alonso Leal (1975), Arnoldo Choccol Moeschler (1979), Francisco Manolo Morales Álvarez y Manuel Maaz Bol (1981) y Darío Reyes Ovando (1982), Elí Ramiro Sierra Pereira (1983), Héctor Alfonso Santos Carías (1988). Luego aparece la Unidad de Coordinación Educativa UCE a cargo de los profesores: Joel Mendoza Pop (1990), Miguel Ángel González (1990), Lic. Vicente Toj Soloman (1992), PEM. Zoila Cándida Luna de Rodas

(1992), en este año surge la Supervisión Técnica Educativa 92-29, bajo la responsabilidad de la Licenciada Mildred Haydee Ojeda de Alonso”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

Logros alcanzados: “En los años 2000 a 2003 estuvo ubicada en el Palacio Municipal, con un convenio entre la Municipalidad y el Mineduc. Luego fue trasladada a su nuevo edificio construido en un terreno dado por la Municipalidad, ubicado frente al calvario salida a Cubulco, Construcción hecha por la Institución PROASE”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

“El día 28 de febrero del año 2013 Lic. Francisco Alvarado Canahuí es trasladado a esta coordinación proveniente de la coordinación de Cubulco y son cambiados los distritos quedando de esta manera Coordinador Técnico Administrativo 15-03-06, Lic. Julio Esaías Méndez Mejía, 15-03-07 a cargo del Lic. Francisco Alvarado Canahuí, 15-03-08 a cargo del Lic. Alberto Leopoldo Tum González”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

1.2.3 Los usuarios

Procedencia: los usuarios provienen de áreas urbanas y áreas rurales del municipio ya que la cobertura de la coordinación en aspectos educativos, es de todo el municipio, así como también brinda atención en aspectos educativos a usuarios de municipios vecinos y de otros departamentos ya que los residentes del municipio han migrado a distintos lugares del país. (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

Las familias: De todo tipo ya que el servicio brindado es administrativo-educativo y por ende todas las familias y todas las personas tiene derecho a la educación. (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

Condiciones contractuales usuarios institución. Existe comunicación entre los CTA como también con el personal docente que acude a dicha coordinación, sobre proyectos educativos, tomando en cuenta las funciones del personal que ahí

labora para que exista un ambiente agradable y buenas relaciones humanas. Para garantizar la buena atención a la población educativa civil sin excepción alguna. (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

Tipos de usuarios. Todos los docentes y administradores de los sectores públicos y privados de los niveles preprimaria, primario y medio. Individuales públicos y privados. Institucionales. Gubernamentales y no Gubernamentales. (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

Situación socioeconómica. Los docentes pertenecen a los renglones 011 presupuestados, 021 por contrato, en su mayoría son Maestros de Educación Primaria Urbana, y algunos docentes en el área bilingüe. También se cuenta con puestos de personal operativo y guardianes en algunos de los establecimientos educativos. (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

Los salarios son cubiertos por el Ministerio de Educación y depende de la clase escalonaría que el docente ese encuentre; se deposita mensualmente el salario al número de cuenta personal en el Banco de Desarrollo Rural (BANRURAL). La situación económica es estable, puesto que muchos de los profesionales han logrado una carrera universitaria, lo que les permite tener oportunidad para desenvolverse profesionalmente en otros niveles de la educación, para tener mejores ingresos y cubrir con ello los gastos familiares. Mientras tanto la condición de los guardianes y conserjes son de condición media ya que el salario no cubre las necesidades básicas del hogar. (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

Movilidad de los usuarios: Dentro de los principales usuarios se encuentran los Técnicos administrativos, supervisores, docentes, epevistas, practicantes técnicos administrativos y usuarios indirectos que se movilizan en diferentes medios (Transporte colectivo, transporte personal y peatones según sus condiciones económicas). (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

1.2.4 Infraestructura

Locales para la Administración: “La Coordinación Técnica Administrativa del municipio de Rabinal cuenta con instalaciones adecuadas para su funcionamiento, con el apoyo brindado por entes encargados para el desarrollo del país”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

Locales para la estancia y trabajo individual del personal: “Cada coordinador cuenta con su oficina para sus respectivos desempeños laboral, una oficina para el departamento de CONALFA, una oficina para la secretaria, un salón para uso interno del personal y un salón de usos múltiples para reuniones con docentes o padres de familia”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

Las instalaciones para realizar las tareas institucionales: “Las instalaciones están construidas de block, lámina, cielo falso, piso de granito, puertas de metal, ventanas de paleta, balcones de hierro, circuladas con la mitad de block y la mitad de malla, salones amplios, cuenta con patio amplio en las que se estacionan motocicletas, bicicletas incluso carros”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

Áreas de descanso: En la actualidad cuenta con un espacio especialmente para descansar, que muchas veces es utilizada para esperar que sean atendidos los usuarios, ya que no cuenta con una sala de espera. (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

Locales de uso especializado: “Es adecuado el lugar cuando la atención es regular y no hay aglomeración, las oficinas son insuficientes para la organización y máxime para la atención con privacidad de cada caso a resolver o atender, el servicio sanitario es inactivo debido a los escasos de agua del municipio”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

Áreas para eventos especiales: “Dentro de lo que conforma la infraestructura de la Coordinación Técnica Administrativa esta un salón específicamente para llevar

a cabo reuniones de trabajo con el personal docente, en el año 2,009 para el día del maestro se finalizó una obra dentro del espacio de terreno de la CTA, que se le tituló la CASA DEL MAESTRO, esta con el fin de que pudiera el Magisterio poder tener un espacio para la utilización necesaria de capacitaciones entre otros”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

El confort acústico: “En cada oficina de la Coordinación Técnica Administrativa se crean ciertas barreras de comunicación, ya que el pasillo de espera por lo regular se mantiene con usuarios en espera creando un confort acústico poco favorable para el desempeño del personal. (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

El confort térmico: La temperatura adecuada para los trabajadores influye en el rendimiento laboral. Las oficinas son amplias y eso hace que en temporadas de calor no se sienta un calor sofocante y en temporadas de invierno se mantiene seco en el interior por el tipo de infraestructura para la cual fue diseñada. (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

El confort visual: La comodidad visual parte de aprovechar la luz natural al máximo. Cada oficina cuenta con ventanas amplias, vidrios transparentes, para obtener el aprovechamiento de la luz solar. (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

Espacios de carácter higiénico: Uno de los problemas que afronta la institución es no contar con los servicios de agua entubada, esta problemática hace que los servicios sanitarios sean deficientes y que se mantenga un espacio higiénico no favorable para dicha institución. (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

Los servicios básicos: Las instalaciones cuentan con energía eléctrica, teléfono e internet. Los servicios con los que no cuentan es el agua potable, ya que los

sanitarios se encuentran en mal estado. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

Política de mantenimiento: Según las necesidades de mantenimiento que se vayan presentando, por ejemplo: el área de césped, los Coordinadores Técnicos Administrativos hacen una recolecta económica para pagarle a un jornalero que se encargue de cortar el césped u otros servicios de mantenimiento. (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

Áreas de espera personal y vehicular: “Se cuenta con oficina para atender a las personas que llegan, además de un pasillo para la atención de todo el público en general, así mismo cuenta con suficientes sillas en la sala de espera y un para parquear motocicletas y bicicletas”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

1.2.5 Proyección social

Acciones de solidaridad con la comunidad: Las acciones de solidaridad las realizan, solo cuando fallece el familiar de algunos de los alumnos, se organizan como institución para ir a la casa o si hay algún enfermo se hace una recolecta económica para ayudarlo, aunque esta no es obligatoria. (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

Acciones de solidaridad con los usuarios y sus familias: La institución apoya a los maestros en base a reglamentos en cuanto fallece un familiar. En algunas ocasiones llegan a pedir ayuda y se les autoriza, pero últimamente ya no se da por precaución. (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

Cooperación con instituciones de asistencia social: La institución cuenta con programa de asistencia social como lo es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que les brinda asistencia de salubridad. Ministerio de Salud que brinda su apoyo y la Municipalidad que apoya en algún momento. (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

Participación en la prevención y asistencia en emergencias: Integran el comité local de la Comisión para la reducción de desastres CONRED que brinda capacitaciones de simulacros para saber qué hacer en caso de un desastre natural. (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

Fomento cultural: Se apoya las danzas en actividades folclóricas y actividades de independencia. Todas las actividades que se presentan durante el año cuentan con un programa cívico. (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

Participación cívica ciudadana con énfasis en derechos humanos: Se cuenta con un programa cívico que se da a conocer en todas las escuelas, en las cuales se apoyan las danzas escolares y las actividades cívicas. Todas estas actividades que se fomentan tienen relación con derechos humanos. (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

1.2.6 Finanzas

Fuentes de obtención de los fondos económicos: Las fuentes económicas de la Coordinación Técnica Administrativa las asigna la dirección departamental de educación por medio de techos presupuestarios, que es un monto que viene destinado para las tres supervisiones educativas. En el caso de los servicios como lo es el teléfono y la luz eléctrica las paga la dirección departamental de educación. El servicio de agua lo cancela la municipalidad de Rabinal, Baja Verapaz (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

Política salarial: Todo el personal administrativo al servicio de la institución cuenta con políticas salariales que establece la remuneración mensual independientemente a que renglón presupuestario pertenezca. La forma de pago es con cheque porque el personal administrativo poseen una cuenta bancaria en las cual el Ministerio de Finanzas deposita su salario. (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

Cumplimiento con prestaciones de ley: El personal administrativo 011 y 021

cuentan con todas sus prestaciones a las de ley como lo es el Bono 14 que es efectuado en un solo pago, el aguinaldo que lo hacen efectivo en dos partes, la primera parte se los hacen efectivo en la primera quincena del mes de diciembre y la segunda parte que se les deposita en los primeros quince días de enero. Cuentan con vacaciones que se les asigna en el último mes del año, y por último que es el derecho a la jubilación después del tiempo de servicio establecido por el Ministerio de Educación. (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

1.2.7 Política Laboral

Procesos para contratar al personal: En los renglones 011 para pre primaria y primaria tiene que ser a través de una convocatoria nacional del ministerio de educación, primero pasa por el jurado municipal, después por el jurado departamental y por último se encarga la ODEC para la revisión final. Después de este proceso los aspirantes seleccionados son llamados para la respectiva asignación de establecimientos. En el caso de los conserjes del renglón 021 todo el proceso es en la dirección departamental de educación, ahora si fueran renglón 011 si se van a servicio civil, ahí le hacen una entrevista y una evaluación. (Méndez Mejía, Política laboral, 2017)

Perfiles para los puestos o cargo de la institución: Va de acuerdo al nivel, por lo regular, cada aspirante tiene que poseer título como requisito para entrar a una convocatoria. (Méndez Mejía, Política laboral, 2017)

Proceso de inducción de personal: La mayoría de los aspirantes ya vienen con experiencia, y para los que no la tienen y son nombrados como directores se les da una pequeña charla o si son docentes, el director les da indicaciones de cómo se trabaja en la institución. (Méndez Mejía, Política laboral, 2017)

Procesos de capacitación continua del personal: Las capacitaciones del personal va girando de acuerdo a las necesidades que se tenga, si hay algún programa que el ministerio de educación está implementando se gira la orden a

cada supervisión educativa, y los coordinadores se encargan de terminar de girar la orden por medio de los directores de los establecimientos. En el caso de las organizaciones de padres de familia (OPF) ellos se capacitan a cada inicio de año, ahora los docentes van de acuerdo a las necesidades. (Méndez Mejía, Política laboral, 2017)

Mecanismos para el crecimiento personal: El Ministerio de Educación desde el 2009 ya está implementando el programa de desarrollo docente que ha sido optativo, ahí se estudia, hay cuatro especialidades en el profesorado que son: profesorado de educación pre primaria bilingüe intercultural, profesorado de educación pre primaria intercultural esto con relación a la pre primaria. El nivel primario están el profesorado de educación primaria bilingüe intercultural y primaria intercultural, esas son las cuatro especialidades. En este año ya inició la licenciatura de ambas especialidades a través del Programa de Especialización Profesional PADEP . (Méndez Mejía, Política laboral, 2017)

1.2.8 Administración

Planeación: “Antes de iniciar una acción administrativa, es imprescindible determinar los resultados que pretende alcanzar la organización educativa, así como las condiciones futuras y los elementos necesarios para que este funcione eficientemente. La planeación establece las bases para determinar el elemento riesgo y minimizarlo. La eficiencia en la actuación depende en gran parte de una buena planeación”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

Programación: Cada año el Ministerio de educación emite un acuerdo que legaliza todas las actividades del ciclo escolar, y eso funciona como guía de todo el año. (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

Dirección: Los coordinadores les dan capacitaciones y les proporcionan información a los directores de los establecimientos para que ellos velen por el rendimiento de los docentes. (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

Control: “Una de las razones más evidentes de la importancia del control es porque hasta el mejor de los planes se puede desviar. El control se emplea para:
Crear mejor calidad: Las fallas del proceso se detectan y el proceso se corrige para eliminar errores. Enfrentar el cambio: Esta forma parte ineludible en la organización educativa y la competencia que se quiere lograr con los estudiantes. Surgen materiales y tecnologías nuevas. Se aprueban o enmiendan reglamentos gubernamentales.

La función del control sirve a los coordinadores para responder a las amenazas o las oportunidades de todo ello, porque les ayuda a detectar los cambios que están afectando los procesos de enseñanza-aprendizaje”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

Mecanismos de comunicación y divulgación: Las redes sociales, teléfono y las herramientas de administración son medios de comunicación y divulgación utilizados en la Coordinación Técnica Administrativa. (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

Manual de procedimientos: “La implementación de una secretaria, la cual ha sido de mucha ayuda para la realización del trabajo de manera que cada día se intenta superar las barreras que han existido para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y aplicar nuevas estrategias, y el uso de la tecnología hace mejor el desempeño laboral de los coordinadores”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

Manual de puestos y funciones: “La coordinación cuenta con un manual para llevar a cabo sus funciones entre ellas están:

Coordinar, Supervisar, Dirigir, Archivar documentos recibidos, Certificar actas, Confrontar papelerías, Realizar equivalencias, Realizar oficios y Llevar control de

actividades de las escuelas”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

Legislación concerniente a la institución: Constitución Política de la República de Guatemala, Ley de Educación Nacional y Pacto Colectivo en la cual establece cada artículo aplicable al procedimiento administrativo. (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

Las condiciones éticas: La práctica de valores es lo que manifiesta cada miembro de la institución. Esto se refleja en la sociedad, porque un comportamiento ético construye buenas relaciones interpersonales dentro y fuera de la institución. (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

1.2.9 Ambiente institucional

Relaciones interpersonales: “Existe comunicación entre los CTA como también con el personal docente que acude a dicha coordinación, sobre proyectos educativos, tomando en cuenta las funciones del personal que ahí labora para que exista un ambiente agradable y buenas relaciones humanas”. (Coordinación Técnica Administrativa, 2010)

Liderazgo: Los Coordinadores reflejan liderazgo a través de sus acciones, esto lo demuestran en la seguridad y confianza que estos transmiten a sus subordinados con el objetivo de llevar todos los procedimientos administrativos concienzudamente. (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

Coherencia de mando: Sin coherencia no hay mando, por eso mismo es dispensable trabajar con disciplina y seguridad para que no se desvíe del objetivo. (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

La toma de decisiones: Tomar decisiones es fundamental para que la institución funcione de acuerdo a los parámetros establecidos por el Ministerio de Educación (MINEDUC). (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

Estilo de la dirección: Existe comunicación ascendente y descendente entre los Coordinadores y los usuarios, creando un ambiente de confianza y servicio en

beneficio de la educación escolarizada. (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

Claridad de disposiciones y procedimiento: Todo trabajo con carácter administrativo que se realiza en dicha institución está basado al reglamento interno que lo establece el manual de funciones. (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

Trabajo en equipo: La unificación de esfuerzos y la socialización de las ideas son factores importantes para el desarrollo de las actividades dentro de la institución. (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

Compromiso: Con la comunidad educativa al fortalecimiento y bienestar común que se merecen. (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

El sentido de pertenencia: La Coordinación Técnica Administrativa es una institución autónoma que tiene dependencia solo del Ministerio de Educación (MINEDUC). (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

Satisfacción laboral: La motivación, el trabajo en armonía, el trabajo en equipo y la disciplina son factores que caracterizan a esta institución. La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

Posibilidades de desarrollo: Con relación a los conocimientos que se van adquiriendo dentro de la institución, y la práctica de estos para alcanzar el desarrollo personal e intelectual. (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

Motivación: Para el personal que labora dentro de la institución es importante llegar a sus labores con un buen estado anímico puesto que ellos son servidores públicos y transmitir el positivismo. (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

Reconocimiento: El esfuerzo y la entrega hacia sus obligaciones va más allá de un reconocimiento material, es el compromiso con la sociedad y con ellos mismos.

(Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

El tratamiento de conflictos: El personal técnico administrativo están formados para llegar a acuerdos y no a discusión, y por eso tratan temas de conflictos en reuniones para escuchar sus inquietudes y darle solución de manera pacífica. (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

La cooperación: En toda actividad existe una participación conjuntamente del personal, poniendo en práctica la democracia. (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

La cultura de diálogo: El dialogo es la clave fundamental para una buena comunicación interpersonal y lograr alcanzar lo que se quiere. Por medio de ello se capta la clave de lo que otra persona nos quiere transmitir y llegar a la acción sin hacer mal uso del mismo. (Méndez Mejía , Diagnóstico institucional, 2017)

1.2.10 Otros aspectos

Logística de los procesos administrativos: Los procesos administrativos son a través de gestión de calidad que se aplican con recursos humanos, capacitación y control académico para el desarrollo curricular y pedagógico. Además se apoya a Recursos Humanos del Ministerio de Educación (Trámites de jubilación, suspensiones por embarazo, accidentes, o problemas de salud) más se maneja lo de recursos humanos, cuando alguien renuncie, se jubile o se suspenda y se aplica el normativo según el caso. (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

Tecnología: Los recursos tecnológicos utilizados por la institución es el servicio de fax, correo electrónico y WhatsApp que se utiliza para enviar y recibir documentos administrativos, información y notificaciones con relación a las necesidades que se presenten. (Méndez Mejía, Diagnóstico institucional, 2017)

1.3 Lista de deficiencias identificadas

- Orden distrital mal distribuido

- Poco interés en supervisar los establecimientos
- Proyecto Educativo Institucional desactualizado
- Servicios sanitarios en pésimas condiciones
- Poco interés en mejorar los servicios administrativos
- Personal administrativo incompleto
- Muro perimetral en pésimas condiciones
- Insuficiente mobiliario para sala de espera

1.4 Nexos con la institución avalada

La Coordinación Técnica Administrativa es la encargada de supervisar, orientar y llevar el control administrativo del establecimiento para el beneficio de los estudiantes. También Capacitación y Actualización Docente. La capacitación docente es la acción que se efectúa para formar, prepara y desarrolla las aptitudes de una persona, para la realización de las actividades de enseñanza. La actualización docente a su vez consiste en una serie de acciones encaminadas a preparar y desarrollar en los maestros y maestras, procesos que les permiten conocer y aplicar nuevos conceptos, métodos y técnicas, acordes con el desarrollo educativo que promueve el Ministerio de Educación

Asistencia Técnica a Personal Docente: Esta consiste en el servicio de apoyo, coordinación y orientación que el Coordinador Técnico Administrativo le brinda al director y al maestro(a) en la realización de la labor docente. Además de velar por la adecuación curricular consiste en la adaptación de los sujetos, procesos y elementos del currículo, a las necesidades, intereses y problemas de la comunidad. El Currículo debe fomentar la unidad nacional y el respeto a la diversidad cultural, el desarrollo sostenible, la democracia, la cultura de paz, la ciencia y la tecnología. Y estar en constante monitoreo a los centros educativos y sus Recursos Educativos son aquellos lugares, instancias y/o actividades que brindan apoyo material y humano, para optimizar la labor docente en las aulas. Estos deberán estar al servicio de uno o varios establecimientos.

Institución avalada

1.5 Análisis institucional

1.5.1 Identidad institucional

Nombre: “Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

Código: “15-03-0120-43” (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

Localización geográfica: “Aldea Buena Vista, Aldea Xococ, municipio de Rabinal, departamento de Baja Verapaz”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

Visión: “Para el 2012 las y los jóvenes del Aldea Buena Vista han recibido formación en un oficio y son ciudadanos capaces de desenvolverse y defenderse en la vida y el medio social.

Han sido formados con docentes mejor preparados académicamente, en una escuela que tiene un edificio completo, en una telesecundaria que tiene academia de mecanografía, un centro de tecnología, un centro de artes y oficios, y por su participación en un proyecto de reforestación”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

Misión: “Somos una comunidad educativa capaz de educar con principios y valores, aplicando la planificación y organización en los procesos de enseñanza-aprendizaje, en beneficio de la comunidad”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

Objetivos

General: “Proveer a los alumnos de un ambiente agradable cómodo y adecuado”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

Específicos

- “Mejorar las condiciones para el proceso enseñanza aprendizaje proporcionando a los docentes un ambiente adecuado”.
- “Ofrecer mayor cobertura para la atención de niños y niñas”.
- “Por las exigencias de un mundo más competitivo, dar a la sociedad, alumnos y alumnas mejor preparadas académicamente”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

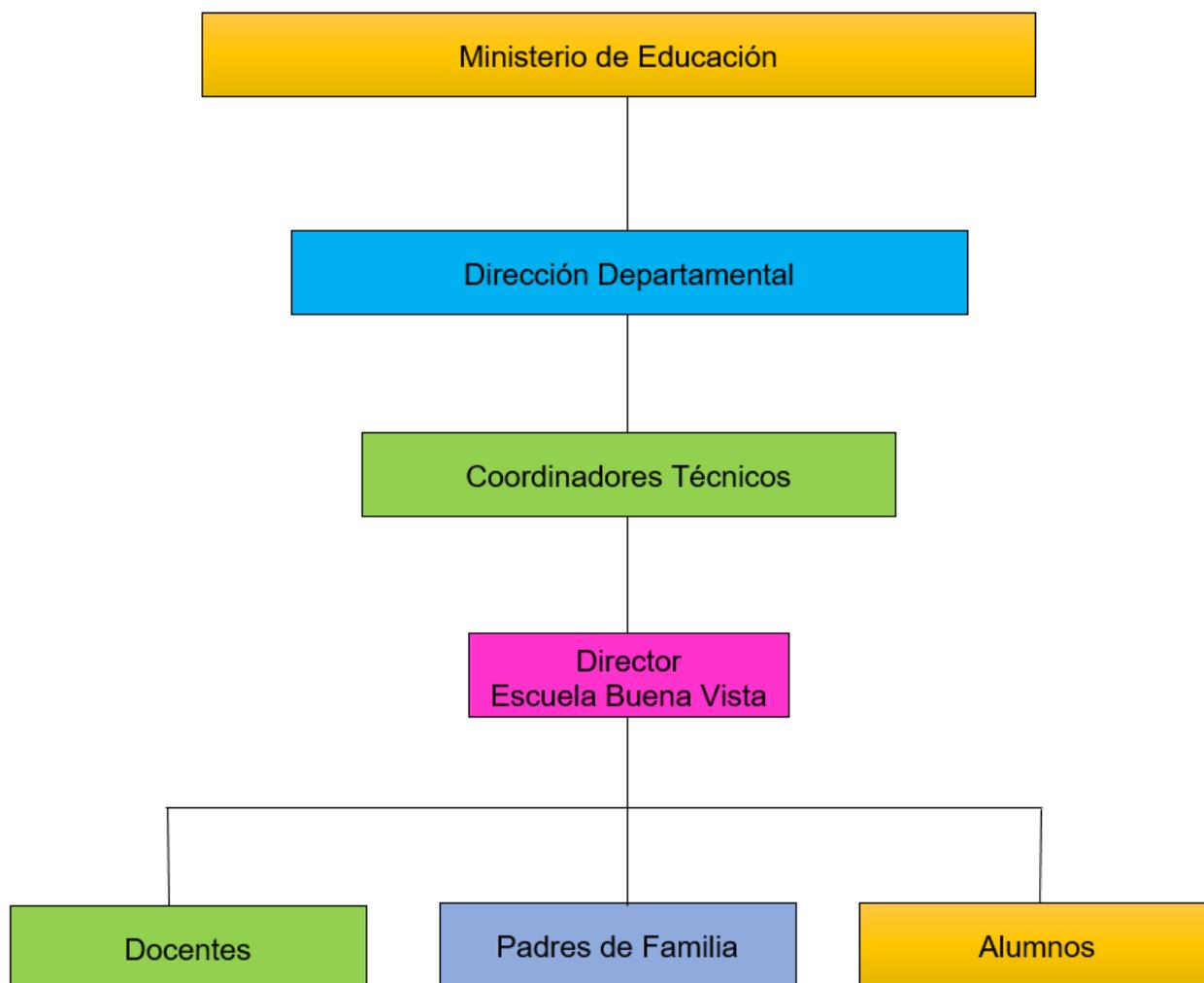
Principios: “Principios que regirán el enfoque pedagógico de la Escuela Oficial Rural Mixta de caserío Patixlán, aldea Xococ del municipio de Rabinal Baja Verapaz se tomaran en cuenta los contenidos actualizados dentro del currículo Nacional Base, el ODEC y las guías de autoformación en las escuelas multigrados aplicándolo en los diferentes ejes educativos que se cuenten en la comunidad”.

- “Fuerte credibilidad en nuestra visión”.
- “Buenas habilidades en el proceso de gestión”.
- “Familiaridad con los objetivos y estructura de establecimiento”.
- “Ejemplificación por los docentes de un liderazgo”.
- “Contenidos acordes a las necesidades e intereses de la población estudiantil”.
- “Ampliación de contactos personales con líderes influyentes y altamente eficientes”.
- “Habilidad para ver soluciones alternativas y creativas a problemas persistentes en el lugar de trabajo y en otras áreas del círculo personal”.
- “Metodología fundamentada en las acciones del estudiante utilizando los objetos del medio y el uso de sus materiales”.
- “En cuanto a los recursos, tales como material didáctico, se utilizan de acuerdo a los intereses y necesidades de los estudiantes”.
- “La evaluación se realizará de acuerdo a lo estipulado en la ley”.

(Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

Valores: “-Solidaridad –Respeto –Responsabilidad –Honestidad –Cooperación – Amistad- Tolerancia –Confianza –Lealtad –Valentía –Amabilidad –Sinceridad - Comprensión”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

Organigrama Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista



Fuente 2: Proyecto institucional / Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, Pag. 20.

Servicios que presta: “En los niveles de preprimaria y primaria, con la modalidad de educación bilingüe. Sus jornadas son de 8:00 a 12:00 para preprimaria y de 7:30 a 12:30 para primaria”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

1.5.2 Desarrollo histórico

Fundación y fundadores: “La comunidad de Buena Vista fue fundada en el año de 1963 por pobladores de San Gabriel con el nombre de PILAR BUENA VISTA donde existían 8 familias. Esta comunidad está reconocida por la cabecera municipal como Aldea Buena Vista”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

Épocas o momentos relevantes: “En los años 1980 el alumno era obligado a estudiar, por lo menos hasta poder leer y escribir su nombre, migrando así hacia las fincas para poder trabajar y sostener a su familia también teniendo otra visión integrándose en el ejército”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

Personajes sobresalientes: “Dos personalidades de la comunidad son el maestro de educación primaria rural Ramiro René Alvarado Pérez y el perito en administración de empresas Carlos Abelino Alvarado Pérez; dos profesionales exitosos”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

Logros alcanzados: “Construcción del muro perimetral del establecimiento para el resguardo de los estudiantes y evitar la deserción escolar”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

1.5.3 Los usuarios

Procedencia: Los usuarios son alumnos y padres de familia que son principalmente de la comunidad de Buena Vista. Con relación a los docentes, algunos son del área urbana que se movilizan en su transporte personal para ir a laborar y otros son de otras comunidades al igual que estudiantes practicante y epesistas. (Cuxum Valey, 2017)

Estadísticas anuales: En la actualidad el porcentaje de alumnos ha incrementado por la facilidad de tener el establecimiento en la comunidad. Esta facilidad es gracias a la ardua labor de los padres de familia que han venido luchando en años anteriores. (Cuxum Valey, 2017)

Las familias: Son unidas en cuanto al desarrollo académico de sus hijos poniendo el ejemplo que es necesario que tengan un futuro mejor que el de ellos, manifiestan que la vida ha cambiado y que es necesario que sean capaces de desenvolverse por sí mismo, que no sufran como ellos sufrieron en las fincas donde hay un salario digno. (Cuxum Valey, 2017)

Condiciones contractuales: El convenio de la junta de maestros con los padres de familia es que se velen en conjunto el bienestar de los educandos como también el de los educadores, que tengan un sueldo justo y un contrato permanente para no debilitar el proceso de enseñanza aprendizaje. (Cuxum Valey, 2017)

Usuarios institución: Específicamente la comunidad de Buena Vista. Los usuarios ejecutan diferentes acciones en la escuela que cumplen determinadas tareas según los parámetros de su cuenta, alguno de los cuales son digitales y otros realizan manualmente, existen usuarios epesistas de las diferentes universidades y practicantes de los diferentes centros educativos que cumplan la práctica como formación académica. (Cuxum Valey, 2017)

Tipos de usuarios: Principalmente se encuentran los usuarios directos, el director del plantel que cumplen el perfil que necesitan, también se rige al reglamento de sus funciones establecidas, docentes capacitados a nivel universitario, ellos están en cumplimiento con la normatividad legal vigente en materia de atención al ciudadano, vela por identificar las necesidades y expectativas de información y orientación de los usuarios que realizan consultas, plantear peticiones,

inquietudes, reclamos o sugerencias asociadas a la gestión educativa logrando satisfacción y comodidad. (Cuxum Valey, 2017)

Situación socioeconómica: “La población se dedica a la agricultura de subsistencia (maíz, frijol, caña, café), artesanías (barro, morro, tejidos, petate, carpintería). En época de verano un alto porcentaje de la población rural emigra hacia las fincas de la Costa Sur, Oriente y Norte del país a vender su fuerza de trabajo”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010).

La movilidad de los usuarios: Los docentes realizan sus actividades educativas según las normas establecidas por el ministerio de educación, los padres de familia visitan las instalaciones cuando es necesario verificar el rendimiento académico de su hijo y que cumplan con sus obligaciones. (Cuxum Valey, 2017)

1.5.4 Infraestructura

Locales para la administración: “Cuentan específicamente con un salón donde se hacen todo tipo de trámite administrativos y su respectivo almacenamiento de documentos administrativos”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

Locales para la estancia y trabajo individual del personal: “La escuela cuenta con dos módulos de aulas. En el primero, ubicado a un costado del campo de futbol, se atienden los grados siguientes: primero y cuarto. En el otro, que está aproximadamente a 100 metros del primero, se atienden a los niños de: preprimaria, segundo, tercero, quinto y sexto grados. Cada grado es atendido por un docente. La estructura de éstos edificios están compuesta por paredes de block, costaneras, techo de lámina de zinc y piso de torta de cemento”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

Áreas de descanso: Se cuenta con área de césped, donde los jóvenes descansan en el recreo o un tiempo libre, tienen plantados árboles pequeños para que en futuro puedan contar con sombra, y al mismo tiempo contribuyen con el

medio ambiente. (Cuxum Valey, 2017)

Áreas de recreación: Las instalaciones del establecimiento cuenta con una cancha de basquetbol para que los educandos hagan uso de ella en horarios de recreación. (Cuxum Valey, 2017)

El confort acústico: Esta escuela cuenta con un ambiente adecuado para el proceso de enseñanza aprendizaje ya que los salones de clases son amplios y están divididos por una pared de madera que hace que el eco del sonido no se filtre para el otro salón de clases. Otra de las ventajas es que la carretera que se encuentra en la parte de afuera no es muy transitada por vehículos y eso hace que las jornadas de clases sean menos interrumpidas por ruidos. (Cuxum Valey, 2017)

El confort térmico: Los salones de clases cuenta con ventanas grandes, con ventanillas abatibles que sirven de ventilación en caso de que el verano esté candente, y cerrar las mismas cuando esté en temporadas de aire frío. (Cuxum Valey, 2017)

El confort visual: Cuenta con ventanas grandes que permiten que la iluminación entre con facilidad, permitiendo una mejor visibilidad entre los educandos y educadores. Con relación a la luz eléctrica, esta no implica mayor incidencia ya que la jornada de estudio es matutina y eso no implica mantener la iluminación artificial. (Cuxum Valey, 2017)

Espacios de carácter higiénico: En el establecimiento cuenta con dos pilas para guardar agua, un tinaco para almacenamiento de agua, cuatro sanitarios para las niñas, dos sanitarios para los niños, y dos mingitorios. (Cuxum Valey, 2017)

Los servicios básicos: Cuenta con energía eléctrica, agua entubada (servicio comunal), aunque en el tiempo de verano se escasea, pozos ciegos donde se acumulan las aguas pluviales y teléfono celular. (Cuxum Valey, 2017)

Política de mantenimiento: Bajo acuerdos establecidos entre padres de familia, personal docente y gobierno escolar, velan por el mantenimiento del establecimiento por carecer de un conserje. (Cuxum Valey, 2017)

Área disponible para ampliaciones: El establecimiento cuenta con espacio disponible para la construcción de otras aulas, los padres de familia junto a los docentes y gobierno escolar han trabajado arduamente para gestionar proyectos de ampliación y han tenido sus logros en pro de una calidad educativa. (Cuxum Valey, 2017)

1.5.5 Proyección social

Participación en eventos comunitarios: En la realización de actos cívicos programados durante el año, que promueva los valores, fomenten la cultura y la participación ciudadana. (Cuxum Valey, 2017)

Participación en la prevención y asistencia en emergencias: Participación en simulacros con el personal de la CONRED juntamente con estudiantes y docentes con el objetivo de darle a conocer las medidas que se deben tomar en caso de un desastre natural. (Cuxum Valey, 2017)

Fomento cultural: “Para la celebración de Corpus Cristie Se lleva a cabo un desfile de en el mes de junio, con las diferentes danzas folckloricas del municipio. Por ejemplo los costenos, los animalitos, el Rabinal Achie, San Jorge, Los Huehuechos, Los Moros, El Venado. Se congregan en las capillas de los cuatro barrios a degustar del tradicional Chiltate con cacao en jicaras hechas de morro”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

1.5.6 Finanzas

Fuentes de obtención de los fondos económicos: La escuela de Buena Vista no tiene otra dependencia que el ministerio de educación apoyándolo con fondos de gratuidad. (Cuxum Valey, 2017)

Existencia de patrocinadores: Contar con el programa de Plan Internacional, contar con la ayuda de FONAPAZ, Contar con la ayuda de la Municipalidad, apoyo

de Médicos sin fronteras, Programa de Atención Integral, Hogares Comunitarios, se cuenta con programa de SHARE, programa de Caritas y Programas de Salud”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

Política salarial: Los docentes del renglón 011 y 021 tienen un salario según los parámetros que establece el Ministerio de Educación y su sueldo aumenta según su escalafón. (Cuxum Valey, 2017)

Cumplimiento con prestaciones de ley: Los docentes gozan de bono 14, aguinaldo, vacaciones de medio año, vacaciones de fin de año y derecho a jubilación después de su tiempo de servicio. Según el artículo 33 inciso g de la Ley de Educación Nacional “promover la dignificación y superación efectiva del magisterio nacional”. (Asamblea Nacional Constituyente, 1991, pág. 9)

1.5.7 Política laboral

Proceso para contratar al personal: “El director buscara crear un ambiente favorable hacia la participación y eficiente de los trabajadores en el proceso de producción. Las principales técnicas en la gestión del personal son: Análisis de puesto, selección de personal, capacitación de personal, administración salarial, seguridad, bienestar social, valoración y control de personal y Méritos e Incentivos”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

Perfiles para los puestos o cargos de la institución: “Ser honorable, ser responsable, comunicativo, liderazgo en la comunidad, proyección social, respetuoso de su cultura, persona amable, mantiene en armonía la comunidad educativa, una persona crítica y constructivista, autoestima alta, activo y dinámico, optimista ante cualquier actividad educativa, práctica de sus buenos valores, tolerante ante la situaciones con la comunidad educativa, persona sociable, fortaleza ante las dificultades, persona competitiva, superación de estudios, actualización de información administrativa, manejo de todos los derechos del niño, docentes y derechos humanos, tenga trayectoria educativa reconocida en el ámbito, mantenerse informado de lo más actualizado, es reflexivo, con amplitud de pensamiento, buena comunicación con el grupo,

dominio de juegos y dinámicas de aprendizaje, dominio de la planificación, metodología y evaluación, dominio de la tecnología informática y habilidad de organización”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

Procesos de inducción de personal: La mayoría de docentes asignados al establecimiento ya tiene experiencia de sus funciones, en caso que no la tuviese recibirá instrucciones por parte de la directora. (Cuxum Valey, 2017)

Procesos de capacitación continua del personal: “Participar en cursos, capacitaciones para estar al día en lo que respecta al área de la asignatura y también para mejorar las habilidades didácticas, mantener contactos con otros colegas y colaboración en la gestión del centro”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

Mecanismos para el crecimiento profesional: “Maestros multigrados, capacitaciones, existencias de materiales de apoyo docente, existencia de guías de trabajo, mobiliario adecuado, programas de apoyo y se cuenta con una biblioteca, se pueden atender más de dos grados, actualización de contenidos y metodologías de trabajo, enriquecimiento de todos los contenidos, aplicación de la metodología activa, organización de trabajo en grupo, suministro de materiales necesarios y mejor ambiente de investigación”. (Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, 2010)

1.5.8 Administración

Investigación: En el caso de los docentes lo hacen a través de diferentes medios de información escritos y electrónicos. El estudiante lo realiza por medio de textos escolares de las diferentes materias para enriquecer sus conocimientos. (Cuxum Valey, 2017)

Planeación: Es planificar estrategias que contribuyan a sistematizar el proceso de enseñanza- aprendizaje y la preparación de material didáctico que se utiliza para la misma, con el objetivo de cumplir con las expectativas. (Cuxum Valey, 2017)

Programación: Es el ordenamiento de todas las actividades que se ejecutan durante el ciclo escolar, en este caso se cuenta con el Plan Operativo Anual (POA), donde cada director lo elabora a cada año. (Cuxum Valey, 2017)

Dirección: La directora como máxima autoridad del establecimiento es la que tiene que guiar y motivar a los docentes para que se involucren en las actividades escolares, para que todo lo que este planificado se ejecute a su cabalidad. (Cuxum Valey, 2017)

Control: El director controla a los docentes en cuanto a desempeño laboral y el cumplimiento del horario establecido por el Ministerio de Educación (MINEDUC). En cuanto a los estudiantes se toma asistencia antes y después de clases y a la vez se monitorea para que no incumplan con el reglamento escolar interno. (Cuxum Valey, 2017)

Evaluación: El desempeño escolar del personal docente se ejecuta por medio de la hoja de servicio y la de los estudiantes es a través de actividades de aprendizaje en la cual se busca que el alumno sea más competitivo. (Cuxum Valey, 2017)

Mecanismos de comunicación y divulgación: Es a través de reuniones con los docentes, estudiantes y en ocasiones con padres de familia para socializar debilidades y amenazas que se detectan. Otras herramientas de comunicación y divulgación que se utilizan en la institución son: las herramientas de la administración y la tecnología. (Cuxum Valey, 2017)

Legislación concerniente a la institución: 1485 Ley de catalogación y dignificación del magisterio nacional, Ley de servicio civil, Código de trabajo y Constitución política de la república de Guatemala. (Cuxum Valey, 2017)

Condiciones éticas: La práctica de valores entre el personal docente y estudiantes crea un ambiente armónico que se manifiesta en el comportamiento

de cada uno y esto a la vez influye en el desempeño laboral. (Cuxum Valey, 2017)

1.5.9 El ambiente institucional

Relaciones interpersonales: Existe una comunicación de doble vía respecto docente y educando, poniendo en práctica el perfil del docente que establece el proyecto educativo institucional eso hace que el educando se sienta en armonía y no se sienta excluido. (Cuxum Valey, 2017)

Liderazgo: En todas las actividades programadas durante el año se ve reflejado el liderazgo de la directora. Quienes conforman el gobierno escolar son alumnos de los diferentes grados y secciones, representan al centro educativo, asumen compromisos y responsabilidades, realizan actividades según sus atribuciones dentro del establecimiento, con el propósito de fomentar en los demás alumnos y alumnas la participación, la solidaridad, la cooperación y lo deportivo. (Cuxum Valey, 2017)

Coherencia de mando: Las decisiones que toma la directora son fundamentales en el bienestar educativo, y debe mantener su postura para que no se desvíe de los objetivos establecidos. (Cuxum Valey, 2017)

La toma de decisiones: Determina el camino que conduce a alcanzar los objetivos del establecimiento, mantener seguridad y defender su postura son dos puntos muy importantes. Tomar decisiones es muy difícil, porque si se toma la decisión equivocada se desviaría de su objetivo primordial. (Cuxum Valey, 2017)

Estilo de la dirección: Como encargada de la institución debe crear un ambiente armónico que influya en el comportamiento de todo el personal y alumnado que permita orientar y guiar la acción escolar siguiendo las directrices. (Cuxum Valey, 2017)

Claridad de disposiciones y procedimientos: Toda actividad que se ejecuta tiene que estar planificado, los docentes entregan su planificación escolar juntamente con su cuaderno de trabajo y tiene que pasar por un control administrativo, para ser aprobado y ejecutado. (Cuxum Valey, 2017)

Trabajo en equipo: El personal docente trabaja sin egoísmo por el bienestar de los educandos, transmitiendo conocimientos con alegría, fomentando la práctica de valores y siendo responsables con sus obligaciones. (Cuxum Valey, 2017)

Compromiso: Con la educación de los jóvenes a través del cumplimiento de las normas y disposiciones del establecimiento, con un criterio de formación de futuros ciudadanos competentes. (Cuxum Valey, 2017)

El sentido de pertenencia: La integración de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, no importando estrato social y sintiéndose concienzudamente parte del equipo de trabajo. (Cuxum Valey, 2017)

Satisfacción laboral: La estabilidad laboral, las prestaciones de ley y la convivencia pacífica entre docentes son parte esencial para mantener nivel de vida estable, y también saber que uno es parte de la formación de futuros ciudadanos comprometidos con la patria. (Cuxum Valey, 2017)

Posibilidades de desarrollo: A través de la experiencia obtenido día a día y la práctica de esta, les permite desarrollar habilidades pedagógicas que conllevan al desarrollo de la educación y la posibilidad de tener un nivel que permita ser profesional competente. (Cuxum Valey, 2017)

Motivación: El docente se mantiene con un estado de ánimo armónico para transmitir conocimientos, que influya positivamente en los estudiantes, buscando el bienestar educativo. (Cuxum Valey, 2017)

Reconocimiento: Va más allá de la educación, satisfacción profesional, sino que la satisfacción de ser parte del éxito de cada estudiante egresado del establecimiento. (Cuxum Valey, 2017)

El tratamiento de conflictos: Ayudar a los estudiantes a ser cada día más comprensivos, tolerantes y saber asimilar las situaciones conflictivas. El docente tiene que educar para la paz y así vivir en armonía. (Cuxum Valey, 2017)

La cooperación: Superar el individualismo y actuar democráticamente para la

cooperación en la realización de las actividades escolares y extraescolares, donde el personal docente y estudiantes mantienen lazos de comunicación continua. (Cuxum Valey, 2017)

La cultura de diálogo: Mantener la comunicación constantemente para comunicar y divulgar información, resolución de conflictos mediante el diálogo y no hacer mal uso de la comunicación, sino que sean productivas y genuinas. (Cuxum Valey, 2017)

1.5.10 Otros aspectos

Logística de los procesos o servicios: La logística que se maneja es a través del calendario escolar que emite el Ministerio de Educación cada año. A estas actividades se suman los procesos administrativos es gestionar proyectos en beneficio de la educación de los niños de la comunidad de Buena vista. (Cuxum Valey, 2017)

Tecnología: La computadora, equipo de audio y la tecnología de la información y la comunicación son medios electrónicos disponibles para el funcionamiento del centro educativo. (Cuxum Valey, 2017)

1.6 Carencias

- √ No se cuenta con información requerida de las funciones administrativas de la directora.
- √ Información incompleta acerca de la comisión de evaluación.
- √ No cuenta con personal operativo.
- √ Dos módulos en mal estado.
- √ No se cuenta con insumos de primeros auxilios.
- √ Deficiencia en el servicio de agua entubada.
- √ Falta de remozamiento en el módulo de la dirección.
- √ Deficiencia en los servicios sanitarios.
- √ Área de cocina inapropiada.
- √ Inseguridad en la dirección por falta de balcones.

1.7 La problematización

Carencia	Problema
No se cuenta con información requerida de las funciones administrativas de la directora.	¿Por qué no se cuenta con suficiente información de las funciones administrativas para dirigir y liderar un centro educativo?
Información incompleta acerca de la comisión de evaluación.	¿Por qué no se cuenta con la información completa de la comisión de evaluación?
Insuficiente personal operativo.	¿Dónde gestionar financiamiento para la contratación de personal operativo?
Dos aulas en mal estado.	¿Cómo mejorar el estado de las aulas?
No se cuenta con insumos para primeros auxilios.	¿Cómo hacer para mantener suficientes insumos de primeros auxilios?
Deficiencia en el servicio de agua entubada	¿Cómo superar la deficiencia en el servicio de agua entubada?
Falta de remozamiento en el módulo de la dirección.	¿Cómo buscar el financiamiento para cubrir los gastos de remozamiento de los módulos de la dirección?
Deficiencia en los servicios sanitarios	¿Cómo mantener el buen funcionamiento de los servicios sanitarios?
Área de cocina inapropiada	¿Cómo hacer para buscar financiamiento para ubicar la cocina en un lugar apropiado?
Inseguridad en la dirección por falta de balcones.	¿Cómo contrarrestar la inseguridad en la dirección?

Fuente 3: Normativo de ejercicio profesional supervisado, segunda edición 2018, Pag. 27 y 28.

1.7.1 Hipótesis – acción

Problema	Hipótesis - acción
¿Por qué no se cuenta con suficiente información de las funciones administrativas de dirigir y liderar un centro educativo?	Si se realiza un módulo de funciones administrativa para dirigir y liderar un centro educativo, entonces se tendrá la información requerida en la dirección del establecimiento.
¿Por qué no se cuenta con la información completa de la comisión de evaluación?	Si se elabora un manual de funciones de la comisión de evaluación entonces se tendrá información por escrito de dicha comisión
¿Dónde gestionar financiamiento para la contratación de personal operativo?	Si se gestiona financiamiento para contratar personal operativo entonces el establecimiento va a estar limpio y ordenado
¿Cómo mejorar el estado de los módulos?	Si se gestiona financiamiento con instituciones cooperantes entonces mejorará las condiciones de los módulos.
¿Cómo hacer para mantener suficientes insumos de primeros auxilios?	Si se implementa un plan de sostenimiento entonces habrán suficientes insumos de primeros auxilios.
¿Cómo superar la deficiencia en el servicio de agua entubada?	Si se implementa programas de mejora en el servicio de agua entonces se cubrirán las necesidades higiénicas.
¿Cómo buscar el financiamiento para cubrir los gastos de remozamiento de los módulos de la dirección?	Si se gestiona ayuda económica para mantenimiento de módulos entonces se mantendrán en óptimas condiciones.
¿Cómo mantener el buen	Si se establece una comisión de

funcionamiento de los servicios sanitarios?	mantenimiento entonces el funcionamiento será adecuado para los usuarios.
¿Cómo hacer para buscar financiamiento para ubicar la cocina en un lugar apropiado?	Si se gestiona ayuda financiera para la construcción de una cocina entonces habrá un lugar específico e higiénico
¿Cómo contrarrestar la inseguridad en la dirección?	Si se refuerzan las ventanas entonces habrá seguridad.

Fuente 4: Normativo de ejercicio profesional supervisado, segunda edición 2018, Pag. 30 y 30.

1.8 Selección del problema

1.8.1 Problema seleccionado

Después de haber realizado el estudio contextual en la Escuela Oficial Rural Mixta de la comunidad de Buena Vista, se determinó que es dispensable elaborar un módulo de las funciones administrativas de dirigir y liderar un centro educativo para directores, porque no se cuenta con un orden establecido al que se debe regirse.

Problema

¿Por qué no se cuenta con suficiente información de las funciones administrativas de dirigir y liderar un centro educativo?

Hipótesis acción

Si se realiza un módulo de funciones administrativas para dirigir y liderar un centro educativo, **entonces** se tendrá la información requerida en la dirección del establecimiento.

1.9 Viabilidad y factibilidad

1.9.1 La viabilidad

Indicador	Si	No
¿Se tiene, por parte de la institución, el permiso para hacer el proyecto?	X	
¿Se cumplen con los requisitos necesarios para la autorización del proyecto?	X	
¿Existe alguna oposición para la realización del proyecto?		X

Fuente 5: Normativo del Ejercicio Profesional Supervisado, segunda edición 2018, pág. 32

1.9.2 La factibilidad

Estudio Técnico

Indicador	Si	No
¿Está bien definida la ubicación de la realización del proyecto?	X	
¿Se tiene exacta idea de la magnitud del proyecto?	X	
¿El tiempo calculado para la ejecución del proyecto es el adecuado?	X	
¿Se tiene claridad de las actividades a realizar?	X	
¿Existe disponibilidad de los talentos humanos requeridos?	X	
¿Se cuenta con los recursos físicos y técnicos necesarios?	X	
¿Está claramente definido el proceso a seguir con el proyecto?	X	
¿Se ha previsto la organización de los participantes en la ejecución del proyecto?	X	
¿Se tiene la certeza jurídica del proyecto a realizar?	X	

Fuente 6 Normativo del Ejercicio Profesional Supervisado, segunda edición 2018, pág. 33

Estudio de mercadeo

Indicador	Si	No
¿Están bien identificados los beneficios del proyecto?	X	
¿Los beneficiarios realmente requieren la ejecución del proyecto?	X	
¿Los beneficiarios están dispuestos a la ejecución del proyecto?	X	
¿Los beneficiarios identifican ventajas de la ejecución del proyecto?	X	

Fuente 7: Normativo del Ejercicio Profesional Supervisado, segunda edición 2018, pág. 34

Estudio económico

Indicador	Si	No
¿Se tiene calculado el valor en plaza de todos los recursos requeridos para el proyecto?	X	
¿Será necesario el pago de servicios profesionales?	X	
¿Es necesario contabilizar gastos administrativos?	X	
¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?	X	
¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?	X	
¿Se ha definido el flujo de pagos con una periodicidad establecida?	X	
¿Los pagos se harán con cheque?		X
¿Los gastos se harán en efectivo?	X	
¿Es necesario pagar impuestos?		X

Fuente 8: Normativo del Ejercicio Profesional Supervisado, segunda edición 2018, pág. 34

El estudio financiero

Indicador	Si	No
¿Se tiene claridad de cómo obtener los fondos económicos para el proyecto?	X	
¿El proyecto se pagará con fondos de la institución/comunidad intervenida?	X	
¿Será necesario gestionar crédito?	X	
¿Se obtendrán donaciones monetarias de otras instituciones?	X	
¿Se obtendrán donaciones de personas particulares?	X	
¿Se realizarán actividades de recaudación de fondos?		X

Fuente 9: Normativo del Ejercicio Profesional Supervisado, segunda edición 2018, pág. 35

Problema seleccionado

Después de haber realizado el estudio contextual en la Escuela Oficial Rural Mixta de la comunidad de Buena Vista, se determinó que es dispensable elaborar un manual de funciones administrativa de la directora, porque no se cuenta con un orden establecido al que se debe regirse.

Problema

¿Por qué no se cuenta con suficiente información de las funciones administrativas de dirigir y liderar un centro educativo?

Hipótesis acción

Si se realiza un módulo de funciones administrativa de dirigir y liderar un centro educativo, **entonces** se tendrá la información requerida en la dirección del establecimiento.

Capítulo II

Fundamentación teórica

2.1 Elementos teóricos

2.1.1 Concepto de proceso administración

Planeación

La planeación consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo, y la determinación de tiempos para su realización.⁴⁸ Es el primer paso del proceso administrativo por medio del cual se define un problema, se analizan las experiencias pasadas y se embozan planes y programas. (Lopez, 2012, pág. 57)

Organización

Es el diseño y fijación de las estructuras, procesos, funciones, responsabilidades, métodos y técnicas que ayudan a simplificar el trabajo, con el propósito de obtener la maximización de los recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos, para la realización de los fines que la empresa persigue. (Lopez, 2012, pág. 58)

Dirección

Es la ejecución de las actividades desarrolladas en la planeación y organización, conduciendo y orientando los recursos, mediante la toma de decisiones, comunicación, motivación y liderazgo. Se trata de controlar las operaciones por medio de la cooperación y esfuerzo de los subordinados, con el fin de lograr altos niveles de productividad. (Lopez, 2012, pág. 58)

Control

En esta etapa se establecen estándares para evaluar los resultados obtenidos, con el objeto de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente las

operaciones. (Lopez, 2012, pág. 59)

2.1.2 Principios de administración

1. División del trabajo: La consideraba de orden natural en una sociedad que crece, ya que cuando esto sucede, aparecen nuevos órganos destinados a reemplazar al primitivamente encargado de todas las funciones. Permite obtener una importante economía de costos, ya que al desagregar una tarea compleja en varias actividades simples, se consiguen economías en el costo de la mano de obra, por resultar más económica la capacitación y entrenamiento de los operarios, obteniéndose, a partir de la especialización, mayor eficiencia y productividad.

2. Autoridad: La definió como el derecho de mandar y el poder de hacerse obedecer, distinguiendo la autoridad legal, que es inherente al cargo detentado, de la autoridad personal que un jefe tiene, conformada por una mezcla de inteligencia, valor moral, aptitud de mando y experiencia, la cual es un complemento indispensable de lo legal. La responsabilidad es la consecuencia natural de la autoridad, su contrapeso indispensable, ya que en cualquier ocasión en que se ejerza la autoridad nace una responsabilidad.

3. Disciplina: Consiste en la obediencia y los signos de respeto realizados conforme a las convenciones establecidas entre la empresa y sus agentes. El autor definió algunos medios para establecer y mantener la disciplina, los cuales son buenos jefes, convenios claros y sanciones juiciosamente aplicadas.

4. Unidad de mando: Un agente sólo debe recibir órdenes de un único jefe, para evitar la confusión derivada de recibir órdenes de más de una persona, ya que considera a la dualidad de mando como una permanente fuente de conflictos.

5. Unidad de dirección: Se podría enunciar diciendo que debe existir un solo jefe y un único programa para la realización de un conjunto de operaciones que tienden al mismo fin, única forma de asegurar la unidad de acción, la coordinación de fuerzas y la convergencia de esfuerzos.

6. Subordinación del interés particular al interés general: El interés de un agente, un

grupo de ellos o un sector de la organización no debe prevalecer sobre el interés general de la empresa.

7. Remuneración del personal: Constituye el precio por el servicio prestado, debe ser equitativa, y por tanto satisfacer al empleado y a la empresa. En general, Fayol se inclina por el pago por pieza, dejando el pago por jornal para las ocasiones en que no fuese posible instrumentar el destajo. A pesar de mencionarlos, no se manifiesta entusiasta del pago de primas ni de la participación en los beneficios, fundamentalmente por la dificultad de eliminarlos cuando los resultados de la empresa no permitan sostenerlos. Pero se refiere positivamente a los subsidios en especie, las instituciones de bienestar y las satisfacciones honoríficas que pueda brindar la empresa, ya que los medios de retribución que puedan mejorar el valor de la vida del personal y estimular el celo de los agentes deben ser objeto de atención de la dirección.

8. Centralización: Referida a la concentración de autoridad en el más alto nivel de la organización. El grado de centralización de una organización no es algo esencialmente bueno o malo intrínsecamente debiendo ser aplicada en la medida que las circunstancias lo aconsejen. Lo importante es hallar la medida que proporcione el mejor rendimiento total.

9. Jerarquía: Está constituida por la serie de jefes que va desde la autoridad superior a los agentes inferiores, que es el camino que siguen las comunicaciones que emanan de la dirección general o que le son enviadas. En ocasiones, la vía jerárquica puede ser obviada, cuando esto se justifique por el daño que al interés general le provocaría una demora innecesaria.

10. Orden: Un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar. Un lugar para cada persona y cada persona en su lugar.

11. Equidad: La equidad resulta de la aplicación justa de los convenios establecidos, y la interpretación adecuada de los mismos cuando su aplicación pura se torne insuficiente,

12. Estabilidad del personal: Un agente necesita tiempo para llegar a desempeñar adecuadamente una tarea, siendo negativo para la organización el tener alto grado de rotación.

13. Iniciativa: Es la posibilidad de concebir y ejecutar un plan, constituyéndose en uno de los más poderosos estímulos de la actividad humana.

14. Unión del personal: La unión y la armonía constituyen fuerzas de gran importancia para la organización. (Narvaéz, pág. 37 y 38)

2.1.3 Fundamentos de la administración educativa

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. (Aguirre, 2012)

La administración es el control y manejo de los recursos materiales y humanos para ponerlos al servicio de los grandes fines y aspiraciones determinados por la política educacional. (Contreras, 2011)

Esta concepción educacional de la administración parte de la actividad de manejo de los recursos materiales y humanos en el contexto educativo, sin embargo, la disciplina administrativa como conjunto de procesos y actividades de la empresa, hacen parte de dicho manejo de recursos materiales en el contexto educativo. (Contreras, 2011)

Administración educativa

La administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización y de utilizar sus demás recursos para alcanzar las metas establecidas (Álvarez, 2017)

Observamos que la administración estructura y utiliza un conjunto de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo tareas en un entorno

organizacional. (Navarro, 2013, pág. 14)

La administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización y de utilizar sus demás recursos para alcanzar las metas establecidas (Stoner, Gilbert & Freeman, 1997).

La Administración y la gerencia educativa

Los diccionarios definen gerencia como el arte de coordinar los elementos o factores de producción hacia el logro de los propósitos de una organización. Las prácticas gerenciales son el conjunto de prácticas utilizadas para obtener el producto esperado a través del uso apropiado de la fuerza laboral, los materiales y las máquinas. La gerencia es una práctica, más que una ciencia o profesión (Drucker, 1993).

Comunidad educativa

La comunidad educativa como elemento del sistema educativo hace referencia a los sujetos que integran dicho escenario, dichos sujetos confluyen en un espacio en el cual se advierte interacción humana como principio de la convivencia social, además, circulan discursos, visiones de mundo, sentimientos que caracterizan toda interacción humana. (Acuerdo Ministerial No. 01-2011, 2011)

Proceso de la administración educativa

- **Planeación:** La comprensión de la planeación parte de aspectos históricos en el desarrollo de la humanidad y su relación con las diferentes organizaciones sociales y estatales. (Contreras, 2011, pág. 19)
- La planeación desde los orígenes de la humanidad se establece como un conjunto de acciones que racionalizan las actividades vitales del ser humano y sus relaciones sociales, cuando el hombre prehistórico necesitó fuego para su supervivencia toda su capacidad estuvo orientada a la consecución de sus fines, logrando así la creación y preservación de este recurso natural, que para el desarrollo de la humanidad fue el primer contacto en sociedad que permitió el ascenso en la conquista de grandes civilizaciones. (Contreras, 2011, pág. 19)

- **Organización:** La organización educativa considera las perspectivas teóricas que analizan la forma como se estructuran y funcionan tanto los sistemas educativos como las instituciones escolares. (Contreras, 2011, pág. 20)
- **Organización institucional:** La organización institucional hace relación a la forma como al interior de las instituciones educativas, ya sea de educación básica, media y media vocacional, así como de educación superior, están conformados por cuerpos colegiados de toma de decisiones institucionales, que a su vez reproducen los valores democráticos y participativos del Estado. (Contreras, 2011, pág. 20)
- **Control:** constituye una de las más complejas funciones administrativas, pues incluye orientación, asistencia a la ejecución, comunicación y liderazgo, en fin, todos los procesos que utilizan los administradores para influir en los subordinados de modo que se comporten de acuerdo con las expectativas de la empresa. La función dirección tiene por fin motivar y conducir el factor humano guiándolo al logro de los fines sociales. (Mc Gregor, 1960, pág. 21)
- **Dirección:** La dirección debe ejercer un liderazgo pedagógico con una clara visión educativa que le permita orientar la acción escolar hacia la mejora continua de los aprendizajes. Además, debe gerenciar efectivamente y de manera equilibrada su autoridad, por ello es necesario dotarlo de herramientas que desarrollen su capacidad técnica para la toma de decisiones, delegación de la autoridad y organización de la participación de los diferentes actores escolares desde los roles que desempeñan. (Contreras, 2008, pág. 22)

2.1.4 Institución educativa

Las instituciones nacen de la consolidación de las organizaciones sociales, las cuales surgen al existir una o varias necesidades humanas que se convierten en una meta u objetivo, para alcanzar un beneficio mayor en una comunidad o un grupo social determinado, con lo cual estas unidades sociales se unifican en un

mismo sentido, dándole a su organización un nombre, una identidad, un proceso para satisfacerla, una dirección y normas que les permitan alcanzar su fin. (Jesús, 2014)

La dirección escolar

García, Rojas y Campos (2002). Menciona que el perfil del director escolar debe ser necesariamente multifacético, dada la complejidad y diversidad del compromiso, también en las expectativas de la escuela y la sociedad para el desempeño de este profesional. Esto afecta la naturaleza multifacética y dinámica social. La dirección escolar es una columna fundamental en el organigrama del centro educativo y nadie pone en duda la calidad de la labor desarrollada por un director o una directora en la buena dinámica de un establecimiento educativo e incluso su efecto en los resultados escolares obtenidos. (García, Rojas & Campos, 2002)

El director es la autoridad formal de la institución educativa, encargado de dirigir una institución integrada por diversos actores sociales dentro de las que se cuentan: secretarías, personal administrativo, docentes, conserjes, alumnos y padres de familia por lo que su labor es compleja por la diversidad de personas, objetos y equipos que maneja. (García, Rojas & Campos, 2002)

Director

El director es el gerente del centro educativo y tiene como funciones principales planificar, organizar, dirigir, administrar, monitorear, evaluar y dar seguimiento, así como rendir cuentas a la comunidad educativa. Como se ha mostrado, la evolución del papel directivo ha traído consigo un aumento de las competencias, cualidades y capacidades que este tiene que poseer. No sólo se pretende que el director gestione un proyecto y le saque todo el partido posible, sino que además se pretende que lidere, que sea capaz de implicar, colaborar, buscar la satisfacción de los miembros, innovar y mejorar continuamente. (Lorenzo, 2008)

Pese a esto, Fernández (2002) indica que la dirección escolar no ha evolucionado como lo ha hecho la dirección de otros organismos, por lo que ahora debe hacer frente a viejos modelos jerárquicos, y roles preestablecidos con el fin de “conseguir los resultados adecuados, prevenir los fallos y organizar las actividades educativas para que se consigan los objetivos de la educación, superar las diferencias sociales y buscar el desarrollo óptimo de cada persona” (p.30).

Características del Director Escolar

La supervisión del director de escuela debe inspirar y ayudar al maestro para que éste pueda realizar su trabajo más efectivamente y con mayor independencia. Es necesario que se provoquen cambios en el comportamiento del maestro para poder ajustar su personalidad al medio en que convive actualmente. (Álvarez, 2017)

Uno de los procesos educativos en el cuál las implicaciones del cambio son evidentes, es la supervisión escolar. Como dice Torruellas, “la función de la supervisión no es sólo sostener el programa educativo existente sino también mejorarlo” (Torruellas de Jesús, 1977). Para el logro de este mejoramiento es necesario contar con la totalidad de los esfuerzos del personal docente escolar, muy particular el de los maestros y del mismo director. La supervisión es ejercer liderazgo en el mejoramiento del programa educativo y en el proceso de crecimiento del personal que participa en el programa. Es laborar en equipo con maestros, directores de escuela y supervisores, todos unidos, respetándose mutuamente, para que la labor educativa pueda desarrollarse en forma normal y beneficiosa. (Jesús, 2014)

Funciones generales del director

Cárdenas (2010). En el tema “Las Funciones del Director de un Centro Educativo” dice que: La función del director escolar procura cultivar diversos factores que son clave para que el centro de enseñanza sea eficaz: el trabajo en equipo y la colaboración entre el personal, la sensibilización hacia las preocupaciones y las aspiraciones no sólo de los estudiantes sino también de sus padres, y la planificación y aplicación con visión de futuro de toda una serie de cuestiones

administrativas contratación o iniciación del personal, construcción de edificios y pedidos de equipamiento, y organización de la escuela en general. Toda esta serie de responsabilidades vinculadas a la enseñanza es naturalmente más amplia en los países donde la autonomía de las escuelas es mayor, ya tengan que responder ante las autoridades locales o ante los consejos escolares. (Álvarez, 2017)

Principales o específicas funciones del director de escuela

Se conoce como función a una actividad propia de alguien o algo:

- Por tanto, podemos resumir las principales funciones del director en los siguientes puntos.
- Dirigir y coordinar todas las actividades del centro docente hacia la consecución del proyecto educativo del mismo.
- Ejercer la Dirección pedagógica, promover la innovación educativa e impulsar planes para la consecución de los objetivos del proyecto educativo del centro docente.
- Garantizar el cumplimiento de las leyes y demás disposiciones vigentes.
- Ejercer la jefatura de todo el personal adscrito al centro docente.
- Organizar el sistema de trabajo diario y ordinario del personal sometido al derecho laboral y conceder, por delegación, permisos por asuntos particulares al personal funcionario no docente y personal laboral destinado en el centro docente.
- Favorecer la convivencia en el centro docente, garantizar la mediación en la resolución de los conflictos e imponer las medidas disciplinarias que correspondan a los alumnos.
- Impulsar la colaboración con las familias, promoviendo la firma de los compromisos educativos pedagógicos y de convivencia, con instituciones y con organismos que faciliten la relación del centro con el entorno, y fomentar un clima escolar que favorezca el estudio.
- Impulsar procesos de evaluación interna del centro docente, colaborar en las evaluaciones externas y en la evaluación del profesorado y promover planes

de mejora de la calidad del centro docente, así como proyectos de innovación e investigación educativa.

- Convocar y presidir los actos académicos y las sesiones del Consejo escolar y del Claustro del profesorado del centro y ejecutar los acuerdos adoptados en el ámbito de sus competencias.
- Autorizar los gastos de acuerdo con el presupuesto del centro, ordenar los pagos y visar las certificaciones y documentos oficiales del centro.
- Aprobar el calendario general de actividades docentes y no docentes, así como los horarios del profesorado y del alumnado, de acuerdo con la planificación de las enseñanzas, y el proyecto educativo. (Lorenzo, 2017, p.27).

Competencias del Director escolar

Se afirma que una competencia la constituye el conjunto de atribuciones, funciones y potestades que alguna ley confiere a alguna persona u órgano administrativo. En el caso del director escolar, las tareas que debe realizar son muy variadas y complejas, por lo cual debe estar preparado con las competencias necesarias para promover e implantar los cambios que le corresponden como líder administrativo y Pedagógico de la institución; él va a dedicar su tiempo a los asuntos operacionales, pero sin perder de perspectiva que la finalidad de la escuela es propiciar el logro de la excelencia académica. (Lorenzo, 2008)

Camirero Melero (2016), señala que las competencias de la dirección escolar se concretizan sobre cinco dimensiones: **gestión, liderazgo, mediación, formación y calidad**; y el Director debe tender a buscar el equilibrio entre estas. El director debe ser competente en la **gestión** de personas, recursos, tecnología e información; y sus habilidades personales deben permitir **liderar** e implicarse en equipos de trabajo y proyectos, tomar decisiones y relacionarse con la comunidad educativa; y deben permitirle también **mediar** en conflictos y proporcionar clima de convivencia. Estas tres dimensiones son los pilares de la dirección escolar de calidad, y se apoyan y retroalimentan en la **formación** permanente y la **calidad**, siendo esta última competencia la que permite a la dirección autoevaluar su

organización, impulsar la mejora continua, la innovación y el cambio; aún más, la calidad percibida por los grupos de interés, profesorado, familias y alumnado, es el indicador máximo de una gestión eficiente. (Lorenzo, 2008)

Normativa de funcionamiento institucional:

Las normas son un elemento importante en toda gestión escolar efectiva. Una buena gestión escolar es la que implementa la norma como una oportunidad de establecer procesos transparentes, justos y equitativos.

- Las normas garantizan el bien común entre los miembros de la comunidad educativa, la convivencia escolar y el logro de los objetivos del centro educativo.
- El cumplimiento de la norma debe favorecer los espacios de libertad pedagógica, que buscan mejores formas de aprendizaje en los estudiantes y que permitan hacer cada vez más pertinente la educación a las demandas actuales y futuras de la sociedad salvadoreña.
- Asimismo, el respeto y cumplimiento de las normas contribuye al desarrollo integral de los estudiantes, ya que fomenta la disciplina, educa el carácter y fortalece la voluntad. Por eso, es de suma importancia que los miembros de la comunidad educativa conozcan, respeten y cumplan las normativas vigentes relacionadas con los procesos escolares
- Las normativas propuestas por el Ministerio de Educación están encaminadas a orientar el accionar del centro educativo. Están contenidas en leyes, reglamentos y documentos normativos que deben ser conocidos, internalizados y llevados a la práctica por el director o la directora y por los miembros de la comunidad educativa.

2.1.5 Dirección y gestión escolar

El papel de la dirección es sumamente importante para lograr que la gestión del centro educativo sea efectiva; es decir, para que la dirección y la administración adecuada de recursos humanos y económicos, tiempo, ambiente e infraestructura

logre el resultado esperado, que los estudiantes aprendan más y que ese aprendizaje les sirva para la vida. (Agustin, 2004)

En otras palabras, la dirección escolar debe estar comprometida con el logro de los objetivos del centro educativo, y con la generación de condiciones enfocados en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. (Agustin, 2004)

Con la reforma educativa se inició un proceso de cambio en la conceptualización de la dirección escolar; se pasó de una visión centrada en la efectividad de la acción directiva en beneficio de los estudiantes de una visión centrada exclusivamente en lo administrativo, hacia una visión centrada en los procesos pedagógicos. (Gestiopolis, 2003)

Administrador Educativo

Es la persona que sirve de enlace entre las autoridades y la comunidad educativa y de allí la importancia de su figura, de su papel y de su preparación. Con lo anterior, se quiere decir que debe reunir una serie de características personales, profesionales y debe cumplir con responsabilidades designadas por sus superiores y con las que se refieren a sus relaciones con subalternos y miembros de la comunidad. (López, 2012)

El director de un establecimiento educativo es el jefe administrativo, líder profesional u orientador pedagógico, es la persona que dirige, generalmente el nivel primario o medio; también se da a nivel superior o universitario, tiene bajo su responsabilidad la parte física y administrativa del establecimiento, como la supervisión pedagógica de su personal docente, la orientación académica de los alumnos y las relaciones sociales con los padres de familia, y autoridades locales. (López, 2012)

Características de la dirección escolar

Tener claridad de propósito: Saber qué pretende alcanzar y adonde quiere llegar; por medio de un Proyecto Educativo Institucional (PEI) y un Plan de objetivos curriculares del centro educativo. (Chiavenato, 2009)

Ser participativa: Involucrar a docentes, padres de familia y estudiantes, tomando en cuenta sus potencialidades en la implementación, monitoreo, evaluación del PEI y proporcionar espacios para lograr consensos que mejoren las condiciones para el aprendizaje. (Chiavenato, 2009)

Ser efectiva: La razón de ser de todo centro educativo es lograr que los estudiantes aprendan, las competencias que les permitan desenvolverse con mayores probabilidades de éxito en la vida. (Chiavenato, 2009)

- Una dirección escolar efectiva logra fortalecer una cultura institucional caracterizada por:
- Los alumnos saben perfectamente lo que los docentes esperan de ellos.
- Los resultados académicos colectivos de los alumnos se publican y se informan a la comunidad.
- Las debilidades se reconocen como una oportunidad de crecimiento, pedir ayuda o asesoría es un acto de desarrollo profesional.
- Los resultados académicos colectivos de los alumnos se publican y se informan a la comunidad.
- Las evaluaciones de aprendizaje, institucionales y docentes son transparentes y claras, se analizan resultados colectivos en grupo y los resultados individuales en privado
- Se involucra a los padres y madres en los diferentes procesos que se desarrollan en el centro educativo.
- Las normas de convivencia son concertadas por todos y son parte del PEI

- Hay un ambiente físico y social agradable que favorece la convivencia y los aprendizajes. (Chiavenato, 2009)

Director responsable de la gestión escolar efectiva

La nueva visión de dirección escolar, trasciende la persona del director y se enfoca más en un trabajo de equipo, con tareas individuales y tareas compartidas, el director como representante del Ministerio de Educación a nivel local, continúa siendo el responsable de dirección educativa, dirigir, coordinar y animar a los miembros de la comunidad educativa para lograr una gestión escolar efectiva. El director debe ejercer su responsabilidad con entusiasmo y compromiso, consciente de que todo lo que haga o deje de hacer tendrá un impacto positivo o negativo en la gestión escolar. (Escobedo, 210)

La función del director como responsable de la gestión escolar, para que sea efectiva, requiere no solo de contar con competencias técnicas, sino también de competencias humanas impregnadas de valores tales como el servicio, solidaridad, respeto, responsabilidad, justicia, entre otros, con el propósito de dirigir y animar la gestión de su institución. (Escobedo, 210)

2.1.6 Director gerente y líder pedagógico

Es decir, maximizar los recursos de que dispone el centro, adaptándolos a su realidad, y creando acciones útiles con resultados positivos. Esta forma de gestionar “moderna”, de la que nos habla Hernández, no hace referencia únicamente a gestionar el horario de los profesores, o gestionar instalaciones o materiales. Esta maximización de recursos hace referencia también a los recursos humanos. El director debe ser capaz de reconocer y potenciar las cualidades y capacidades de sus miembros, de implicar a sus alumnos y familias para que todos se conviertan en el motor de los cambios de un centro. (Navarro, 2013)

Y es que cuando se habla de liderazgo y dirección, autores como Groon (2003), Spillane (2006), González (2008). Explican que este liderazgo no es concebido como un ejercicio de influencia unilateral que surja únicamente del director. Sino que se entiende el liderazgo como una “energía” colectiva de todos los individuos

cuando trabajan en el mismo sentido y dirección.

Es obsoleta la concepción de que el liderazgo reside en una concepción formal, rígida, y exclusiva del director del centro escolar (González, 2003). Por eso es necesario el carácter distributivo de este liderazgo.

Director- gerente

El director es el gerente del centro educativo y tiene como funciones principales planificar, organizar, dirigir, administrar, monitorear, evaluar y dar seguimiento, así como rendir cuentas a la comunidad educativa.

Un director-gerente efectivo será aquel que:

Lidera los procesos de elaboración o revisión de su PEI y POA con la participación de los diferentes sectores de la comunidad educativa, pero además debe tomar decisiones sobre la planificación didáctica.

- Promueve un clima de cooperación impulsando un modelo de toma de decisiones de carácter consultivo y participativo.
- Se interesa por mejorar continuamente la comunicación que genere un clima institucional que favorezca el aprendizaje de los estudiantes.
- Delega, tanto las funciones como el poder con responsabilidad para tomar decisiones enfocadas en el logro de los objetivos institucionales, dando suficiente autonomía para hacerlo.
- Ejerce un liderazgo con propósito y centrado en la visión y misión de su centro educativo, el cual es reconocido por su comunidad educativa.
- Busca mecanismos y estrategias para que los miembros de la comunidad educativa se comprometan con la evaluación y rendición de cuentas de los procesos pedagógicos y de gestión de forma que los

resultados obtenidos contribuyan a impulsar planes escolares encaminados a la mejora continua de los aprendizajes de los estudiantes.

- Organiza a la comunidad educativa, así como el tiempo, la información, los recursos materiales y financieros en función de la mejora continua del aprendizaje de los estudiantes. (Escobedo, 210)

El director gerente asume dentro de sus funciones diferentes roles que son inherentes a su cargo:

Representante de la institución y del Ministerio de Educación: Al director le es delegada una autoridad formal que debe ejercer a nivel local, representando al MINEDUC ante los demás miembros de la comunidad educativa, comunidad local, departamental y nacional. Esta representación le exige responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, de manera que su actuación responda a las políticas del MINEDUC y a los acuerdos de su comunidad educativa.

Líder motivador y negociador: Guía, anima, motiva y media en situaciones de conflictos de su personal, y busca el equilibrio entre satisfacción de necesidades individuales e institucionales. También es el responsable de conducir la gestión escolar de su centro educativo, coordinando y articulando los esfuerzos de los miembros de la comunidad educativa, como equipo de trabajo, para garantizar un clima agradable y relaciones interpersonales satisfactorias que contribuyan a que los estudiantes permanezcan en el sistema educativo y, sobre todo, que aprendan para la vida.

Gestor de recursos: Solicita a las autoridades educativas, los recursos que garanticen el buen funcionamiento de su centro educativo. También solicita los apoyos necesarios a la comunidad educativa: padres, estudiantes, líderes comunitarios, ONG, otros.

Organizador y planificador de acciones: Es el responsable de la funcionabilidad de la estructura organizativa, distribución de funciones, organización de procesos, espacios y materiales que garanticen eficiencia para el logro de los objetivos institucionales.

Se convierte en el motor que impulsa la elaboración, revisión e implementación del PEI y POA a través de la distribución de procesos, tareas y asignación de responsabilidades.

Evaluador: Reflexiona junto con los maestros sobre el desarrollo de actuaciones concretas en el aula y en el ámbito escolar; reúne información, datos e indicios sobre el trabajo de los docentes para sugerir alternativas de mejora en la formación docente; analiza con los docentes los resultados de su trabajo, comparándolos con los objetivos previstos. Da seguimiento a la gestión escolar sobre productos visibles: aseo, orden, uso y organización de recursos, desarrollo de actividades y otros.

Dinamizador de la información

Registra correctamente los datos, los estudiantes y el personal, utilizando los medios y procedimientos formales, de manera que esta información contribuya a que la comunidad educativa tome las decisiones más adecuadas sobre la mejora continua de los aprendizajes de los estudiantes. Usa y maneja la información con ética y democracia.

Recibe, registra y transmite información oral y escrita, usa medios y procedimientos formales de comunicación, Maneja datos escolares para toma de decisiones, utiliza de manera ética y democrática la información.

Mantiene actualizados los registros académicos institucionales, datos de matrícula, asistencia, los expedientes docentes, los archivos administrativos y financieros, inventario, archivos legales y otros. Garantiza la disposición y uso adecuado de los mismos para la toma de decisiones oportuna y en beneficio de los estudiantes.

Auto evaluador de su desempeño profesional

Es una tarea del director autoevaluar su desempeño profesional, que incluya

aspectos como la organización de su tiempo, los niveles de comunicación y participación, manejo del stress, distribución de tareas, presentación personal y otros con la intención de mejorar su trabajo y focalizar áreas para la autoformación.

Director líder pedagógico

El director líder pedagógico contagia el entusiasmo por aprender, por lograr la excelencia académica e impulsa para que la comunidad educativa planifique, realice y evalúe acciones que apoyen la mejora de los aprendizajes.

El director líder pedagógico convierte la escuela en un espacio amplio del aprendizaje y no permite que se convierta en una suma de aulas desconectadas entre sí, más bien, integra recursos y acciones para lograr que su centro actúe como un todo planificado para generar aprendizajes.

Para Álvarez (2003) el liderazgo en las escuelas se debería manifestar en la capacidad de implicar a la comunidad educativa en un proyecto que responda a los procesos clave del centro y proporcione el incentivo y la ilusión necesaria para trabajar con objetivos comunes. Por esto, el director debe ser el encargado de promover un ideal educativo, un ideal en la organización en el que se puedan desarrollar otros líderes del centro, y por lo tanto crear y potenciar los recursos humanos ya existentes.

Gestión escolar y liderazgo

En la gestión escolar, existen dos tipos de liderazgo que se diferencian por su función: uno orientado hacia la administración de los centros educativos, y otro centrado en los aspectos curricular y pedagógico (Rodríguez-Molina 2011).

Liderazgo administrativo

El liderazgo administrativo consiste en que el director se hace cargo de la fase

operacional de la institución educativa, lo que conlleva las responsabilidades referidas a la planificación, organización, coordinación, dirección y evaluación de todas las actividades que se llevan a cabo en la escuela. Un buen dominio de estas competencias permite realizar de manera eficaz las tareas y prácticas administrativas encaminadas hacia el logro de los objetivos institucionales (Castillo Ortiz 2005).

Liderazgo pedagógico

Por otro lado, el liderazgo pedagógico está centrado en la organización de buenas prácticas pedagógicas y en la contribución al incremento de los resultados del aprendizaje (Bolívar 2010). Los directivos que adoptan este estilo de liderazgo se involucran más en el desarrollo del currículo en la escuela; muestran una mayor capacidad para alinear la instrucción en las aulas con los objetivos educativos planteados; se preocupan más por el desarrollo profesional de los docentes y supervisan constantemente su práctica pedagógica; y evalúan los aprendizajes de los estudiantes tomando en cuenta los resultados logrados en la formulación de las metas educativas de la institución (Murillo 2008; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico 2010b).

2.2 Fundamentos legales

El Ministerio de Educación ha establecido en el marco legal que el director debe poseer conocimiento y pleno dominio del proceso administrativo de los aspectos técnico- pedagógicos, de la legislación educativa vigente relacionada con su cargo y centro educativo que dirige; que garantice la efectividad y eficiencia de las políticas del sistema educativo, implica que debe poseer los conocimientos básicos en investigación y desarrollo curricular sobre todo, conocer el nuevo currículum educativo para dirigir, orientar, coordinar, planificar, supervisar y evaluar, la tarea y desempeño docente, facilitar las acciones administrativas en forma eficiente (Decreto 12- 91, del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Educación Nacional de Guatemala). La realidad administrativa de las escuelas es otra, pues

dista mucho de lo establecido en la legislación; un alto porcentaje de directores tiene debilidades en su gestión debido a que se carece de las herramientas cognoscitivas para poder desarrollar con éxito las labores respectivas. Influyen algunos factores, como la falta de formación profesional, incentivos, de capacitación y motivación a los directores

Ley de Educación Nacional Decreto 12-91 Artículo 42. Derechos de los directores y sub-directores.

Ejercer su autoridad para adecuar el modelo pedagógico que responda a los intereses de la comunidad educativa bajo su responsabilidad, en coordinación con el personal docente. b. Ejercer la autoridad acorde al cargo que ostenta, para dirigir el centro educativo. (Ley Decreto 12-91, 1991)

Según la Ley de Educación Nacional (Decreto Legislativo No. 12-91, del Congreso de la República) en su ARTÍCULO 37º, establece las obligaciones de los Directores indicando las siguientes:

- Tener conocimiento y pleno dominio del proceso administrativo de los aspectos técnico-pedagógicos y de la legislación educativa vigente relacionada con su cargo y centro educativo que dirige.
- Planificar, organizar, orientar, coordinar, supervisar y evaluar todas las acciones administrativas del centro educativo de forma eficiente.
- Asumir conjuntamente con el personal a su cargo la responsabilidad de que el proceso de enseñanza-aprendizaje se realice en el marco de los principios y fines de la educación.
- Responsabilizarse por el cuidado y buen uso de los muebles e inmuebles del centro educativo.
- Mantener informado al personal de las disposiciones emitidas por las autoridades ministeriales.
 - Representar al centro educativo en todos aquellos actos oficiales o extraoficiales que son de su competencia.

- Realizar reuniones de trabajo periódicas con el personal docente, técnico, administrativo, educandos y padres de familia de su centro educativo.
- Propiciar y apoyar la organización de asociaciones estudiantiles en su centro educativo.
- Apoyar y contribuir a la realización de las actividades culturales, sociales y deportivas de su establecimiento.
- Propiciar las buenas relaciones entre los miembros de los centros educativos e interpersonales de la comunidad en general.

Capítulo III

Plan acción

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Licenciatura en Pedagogía y Administración educativa

Carné: 201320995

Epesista: Edgar Rolando Chojon Quelex

3.1 Título del proyecto

Módulo: “funciones administrativas para dirigir y liderar” para la dirección de la Escuela Oficial Rural Mixta, aldea Buena Vista, Rabinal, Baja Verapaz.

3.2 Problema seleccionado

¿Por qué no se cuenta con suficiente información de las funciones administrativas de dirigir y liderar un centro educativo?

3.3 Hipótesis acción

Si se realiza un módulo de funciones administrativa de dirigir y liderar un centro educativo, entonces se tendrá la información requerida en la dirección del establecimiento.

3.4 Ubicación geográfica

Escuela Oficial Rural Mixta de la Aldea Buena Vista, Rabinal Baja Verapaz

3.5 Unidad ejecutora

Facultad de Humanidades, Escuela Oficial Rural Mixta de Buena Vista

3.6 Justificación de la intervención

Después de haber realizado el estudio contextual en la Escuela Oficial Rural Mixta de la comunidad de Buena vista, se ha llegado a la necesidad de elaborar un Módulo “funciones administrativas para dirigir y liderar” para la dirección de la Escuela Oficial Rural Mixta, aldea Buena Vista, Rabinal, Baja Verapaz. siguiendo los procedimientos sistemáticos y legales que establece toda la estructura del modulo. De esta manera el centro educativo contará con la información completa y se pueda aplicar en la misma para un mejor funcionamiento administrativo.

3.7 Descripción de la intervención

La elaboración del módulo sobre “funciones administrativas para dirigir y liderar” para la dirección de la Escuela Oficial Rural Mixta, aldea Buena Vista, Rabinal, Baja Verapaz. permitirá ser socializado con los docentes participantes con el fin de mejorar las diferentes funciones administrativas que se realizan según sean las situaciones, y así mejorar los conocimientos acerca de cómo poder realizar la dirección y liderazgo de los directores.

3.8 Objetivo de la intervención (General, Especifico)

3.8.1 General

Fortalecer el conocimiento administrativo de la directora mediante la elaboración y entrega de Módulo “funciones administrativas para dirigir y liderar” para la dirección de la Escuela Oficial Rural Mixta, aldea Buena Vista, Rabinal, Baja Verapaz. en un Centro Educativo para Directores.

3.8.2 Específicos

- √ Diseñar módulo sobre las funciones administrativos de dirigir y liderar un centro educativo.
- √ Determinar material didáctico de las funciones administrativos de dirigir y liderar para facilitar las actividades del director escolar.
- √ Identificar las características de las funciones administrativas de dirigir y liderar.

- √ Socializar el módulo funciones administrativas de dirigir y liderar con el personal docente del centro educativo.

3.9 Meta

- √ Reproducir 6 ejemplares del manual
- √ Proporcionar un disco con el manual en digital
- √ Realizar una inducción sobre las funciones administrativas de la directora

3.10 Beneficiarios (Directos, Indirectos)

3.10.1 Directos

Docentes: Padres de familia y alumnos

3.10.2 Indirectos

Vecinos y visitantes

3.11 Actividades

- √ Elaborar el plan de acción
- √ Elaboración del Módulo de funciones de un director educativo
- √ Reproducción y empastado de los modulo
- √ Socialización y validación de los módulos
- √ Entrega de los módulos en la Escuela Oficial Rural Mixta de la comunidad de Buena Vista

3.12 Cronograma

No.	Actividades	Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaborar el plan de acción	■	■														
2	Elaboración del manual de funciones de un director educativo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
3	Reproducción y empastado de los manuales	P				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
4	Socialización y validación de los manuales															■	■
5	Entrega de los manuales en la Escuela	P															■

3.16 Responsables

- ✓ Comunidad educativa
- ✓ Asesor de EPS
- ✓ E pesista coordinador ejecutor del proyecto

3.17 Formato de instrumento de evaluación

No.	Actividades		Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaborar el plan de acción	P	■	■														
		E	■	■														
2	Elaboración del manual de funciones de un director educativo	P	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		E	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3	Reproducción y empastado de los manuales	P					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		E					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4	Socialización y validación de los manuales	P															■	■
		E															■	■
5	Entrega de los manuales en la Escuela Oficial Rural Mixta de la comunidad de Buena Vista	P																■
		E																■

Fuente 11.: *Elaboración propia, según normativo del ejercicio profesional supervisado, segunda edición 2018, pág. 56*

INDICADORES:

P: Planificado

E: Ejecutado

Capítulo IV

Ejecución y sistematización de la experiencia

4.1 Descripción de las actividades realizadas

No	ACTIVIDADES	Resultados
01	Elaborar el plan de acción	Se realizó el plan de acción que sirvió como guía para la ejecución.
02	Elaboración del Módulo de funciones de un director educativo sobre liderazgo	Se realizó la estructura del módulo de funciones de un director educativo sobre liderazgo
03	Reproducción y empastado de los modulo	Para realizar el manual se consultaron varias fuentes bibliográficas, para seleccionar la información.
04	Socialización y validación de los módulos	Se socializo con el personal administrativo de la escuela la importancia del módulo.
05	Entrega de los módulos en la Escuela Oficial Rural Mixta de la comunidad de Buena Vista	Se entregó ejemplares del módulo al personal de la escuela Oficial Rural Mixta de la comunidad de Buena Vista

Fuente 10: Normativo del ejercicio profesional supervisado, segunda edición 2018, pág. 56

4.2 Productos, logros y evidencias (Evidencias)

No.	Productos	Logros
1.	Módulo “Funciones Administrativas para Dirigir y Liderar” la dirección de la escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista, Rabinal, Baja Verapaz.	-Se logró realizar la clasificación de la información para la estructura del módulo. -El asesor dio su aprobación para hacer entrega del módulo a la dirección de la Oficial Rural Mixta de la comunidad de Buena Vista

Fuente 11: Normativo del ejercicio profesional supervisado, segunda edición 2018, pág. 57



Módulo: “Funciones administrativas para dirigir y liderar” la dirección de la Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea Buena Vista, Rabinal. Baia Verapaz



Compilador: Edgar Rolando Chajón Quelex

Guatemala, Noviembre de 2018



Índice

Resumen	i
Introducción	ii
Objetivos	1
Unidad I Fundamentos teóricos de la administración educativa	2
1.1 La administración	2
1.2 Principios de administración	2
1.3 Administración educativa	5
1.4 La administración y la gerencia educativa	6
1.5 Comunidad educativa	6
1.6 Proceso de la administración educativa	7
1.7 Actividad no 1	8
Unidad II Institución educativa	9
2.1 Institución educativa	9
2.2 La dirección escolar	9
2.3 Director o directora	10
2.4 Características del director escolar	11
2.5 funciones y tareas directivas	11
2.6 Funciones del director	12
2.7 Competencias del director escolar	13
2.8 Normativa de funcionamiento institucional	16
2.9 Materiales educativos	17
2.10 Actividad no. 2	18
Unidad III Institución educativa	19
3.1 Dirección y gestión escolar	19
3.2 Gestión pedagógica	19
3.3 Administrador educativo	20
3.4 Características de la dirección escolar	20
3.5 Director responsable de la gestión escolar efectiva	21

3.6 Actividad no.3	23
Unidad IV Director gerente y líder pedagógico	24
4.1 Director-gerente	25
4.2 Director líder pedagógico	28
4.3 Actividad no. 4	30
Unidad V Fundamentos legales	31
5.1 Ley de Educación Nacional Decreto 12-91	31
5.2 actividad no. 5	33
Conclusiones	34
Referencias	35

Resumen

Las administraciones de los centros educativos se encuentran directamente bajo la responsabilidad de los directores, en el presente modulo se da a conocer en la primera unidad sobre que es un establecimiento educativo, como el rol del director en el establecimiento, el liderazgo que debe de poner en práctica al planificar, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de la comunidad educativa.

El director escolar, juega un papel fundamental para el desarrollo y funcionamiento del centro educativo. Para cumplir con ello requiere de una formación especializada, porque el rol del director es el sostenimiento de un vínculo entre la escuela y la comunidad, influyen algunos factores, como la falta de incentivos, capacitaciones y motivación a los directores. El manejo de los centros educativos los elementos que interactúan son los docentes, estudiantes, padres de familia autoridades educativas y comunidad en general, la clave para cumplir con el desarrollo educativo es la comunicación del director con los docentes para cumplir con el objetivo de educar a los jóvenes, es indispensable que en el aula exista comunicación de doble vía de docente a educando para que toda actividad sea planeada y ejecutada, los padres de familia también deben de estar comunicados con el centro educativo para velar que se cumpla el funcionamiento del mismo

Introducción

La educación como elemento fundamental para el desarrollo y crecimiento de la sociedad debe estar presente en cada momento de la vida del hombre para que se convierta en su meta y lograr así el bienestar social que merece. Pero para que se haga realidad es necesaria una orientación que discipline el comportamiento del hombre para la realización de lo que busca.

Las funciones del director y dentro de ellas la de orientación, son clave para que un centro educativo lleve a cabo todas las actividades que requiere el proceso de enseñanza-aprendizaje, de forma positiva, así mismo, el trabajo en equipo y la colaboración entre el personal para la planificación y aplicación de las tareas que les son designadas. De esta forma el director educativo tiene que estar consciente de las responsabilidades que se le han delegado por parte del Ministerio de Educación de Guatemala, mismas que tienen que generar resultados efectivos en el trabajo como orientador; en otras palabras, tiene que estar comprometido con los objetivos del centro educativo al que pertenece procurando condiciones que vayan en busca de mejorar el contexto de la formación integral de los estudiantes.

Por esa razón, el director en su planificación debe incluir programas que contengan recursos que vayan a perfeccionar las condiciones académicas y sociales del estudiante proporcionándole las herramientas básicas que le permitan una transformación sostenible y de esa manera enfrentar con mayor facilidad los problemas. Dentro de ellas encontramos la disciplina que lo conduce al respeto de sus acciones y a la atención de las reglas que le presentan las normativas de las instituciones sociales y dentro de ellas las educativas. El respeto a sí mismo y a la institucionalidad por parte del hombre es vital para una armonía social y la convivencia humana, que de hacerse efectiva la mayoría de conflictos escolares que hoy en día observamos, vemos y/o escuchamos se minimizarían y de reforzarse ese conocimiento en un mediano plazo la sociedad mejoraría en sus relaciones.

Objetivos

Generales

- Organizar a través del módulo las funciones administrativas de dirigir y liderar del director de un centro educativo.

Específicos

- Identificar las diferentes funciones relacionadas con dirigir y liderar un centro educativo para que el director realice una organización eficaz.
- Fomentar las funciones administrativas a través de este módulo de funciones administrativas.
- Contribuir al ordenamiento administrativo que toda dirección educativa debe mantener.

Unidad I

Fundamentos teóricos de la administración educativa

Objetivo: Conocer los fundamentos de la administración educativa que un directo debe de aplicar.

1.1 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. (Aguirre, 2012)

La administración es el control y manejo de los recursos materiales y humanos para ponerlos al servicio de los grandes fines y aspiraciones determinados por la política educacional. Esta concepción educacional de la administración parte de la actividad de manejo de los recursos materiales y humanos en el contexto educativo, sin embargo, la disciplina administrativa como conjunto de procesos y actividades de la empresa, hacen parte de dicho manejo de recursos materiales en el contexto educativo. (Contreras, 2011)

1.2 Principios de administración

1 División de trabajo: La organización debe ser dividida por departamento para alcanzar para que cada persona sea especialista en su departamento y así alcanzar la eficiencia y eficacia en la organización.

2 Autoridad: Derecho de mandar y hacerse obedecer por los subordinados en una empresa, teniendo en cuenta las cualidades necesarias para ocupar el cargo.

3. Disciplina: Es la obediencia a los reglamentos internos de las organizaciones o el respeto entre compañeros de la misma y así una sanción justa para cada persona.

4. Unidad de mando: Se debe obedecer a un solo jefe en un conjunto de deberes para evitar la confusión entre el personal de la organización

5. Unidad de dirección: Todas las actividades de un departamento deben ser dirigidas por un solo gerente para la correcta coordinación de esfuerzos.

6. Subordinación del interés particular al interés general: Los intereses deben ser enfocados al bienestar de la empresa no a interés personales, si no la organización colapsara.

7. Remuneración del personal: El salario de los empleados debe ser equitativo y a la vez debe satisfacer las necesidades de los mismos, esto a la vez motiva a los trabajadores para que sean eficientes en sus labores.

8. Centralización: En la organización debe haber un equilibrio de poder, no debe ser centralizada en una sola persona ni descentralizada en varias personas, se aplica de acuerdo a las necesidades que lo aconsejen.

9. Jerarquía: La jerarquía es la cadena de mandos en la cual cada miembro de la organización debe saber quién es su superior o quien es su subordinado, aunque esta en ocasiones es obviada por la toma de una decisión rápida.

10. Orden: Hay ordenes materiales en la cual hay un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar, en el caso de las personas cada persona debe estar en el lugar adecuado o en el departamento en la cual está especializado.

11. Equidad: Debe haber equidad en el trato entre los empleados porque esto desarrolla bondad y justicia entre los mismos

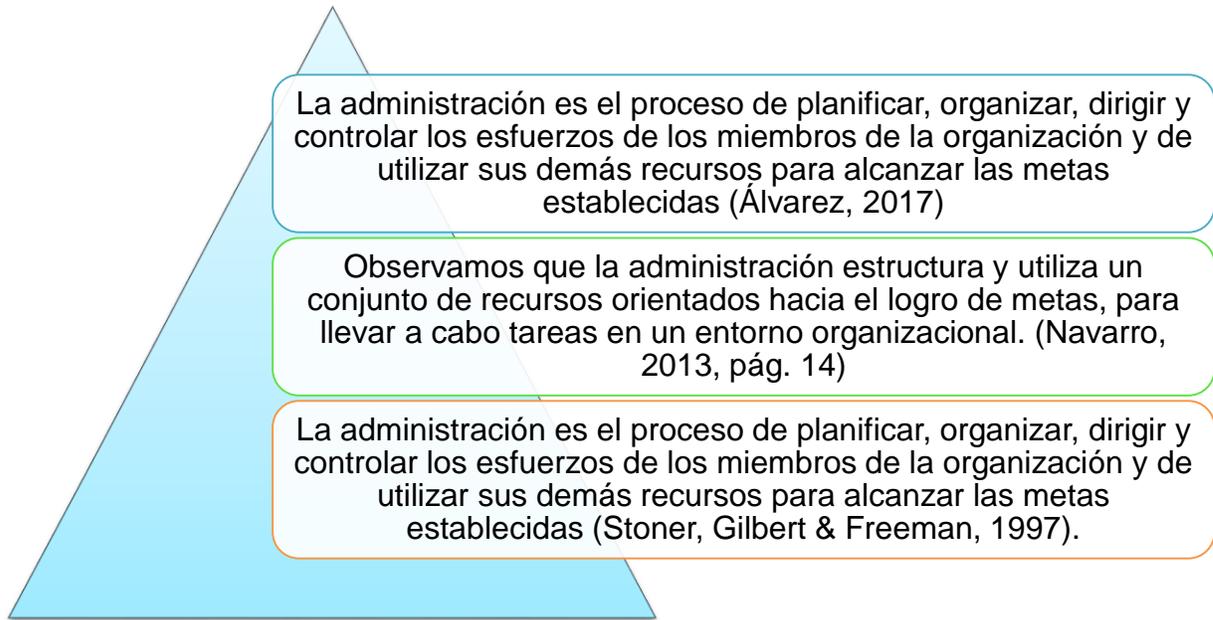
12. Estabilidad del personal: Un empleado necesita tiempo para desenvolverse en su trabajo y cuando llegue a ser eficiente debe permanecer y asegurar su empleo en la empresa.

13. Iniciativa: A los empleados se les debe incentivar a que ejecuten sus planes y a la vez traer satisfacción humana y a la organización.

14. Unión del personal: La unión y la armonía hacen la fuerza dentro de la organización. Para esto se debe evitar la división entre los mismos

. (Narvaéz, pág. 37 y 38)

1.3 Administración educativa



Fuente 1. Elaboración Propia

1.4 La Administración y la gerencia educativa

Los diccionarios definen gerencia como el arte de coordinar los elementos o factores de producción hacia el logro de los propósitos de una organización. Las prácticas gerenciales son el conjunto de prácticas utilizadas para obtener el producto esperado a través del uso apropiado de la fuerza laboral, los materiales y las máquinas. La gerencia es una práctica, más que una ciencia o profesión (Drucker 1993).



Ilustración 1. http://3.bp.blogspot.com/-J9V5b8uhyJc/UMLNNEpGtTI/AAAAAAAAACA/Zi8yf7vWTN8/s1600/gerencia_educativa.gif.

1.5 Comunidad educativa

La comunidad educativa como elemento del sistema educativo hace referencia a los sujetos que integran dicho escenario, dichos sujetos confluyen en un espacio en el cual se advierte interacción humana como principio de la convivencia social, además, circulan discursos, visiones de mundo, sentimientos que caracterizan toda interacción humana. (Acuerdo Ministerial No. 01-2011, 2011)



Ilustración 2. <http://stc.obolog.net/multimedia/fotos/65000/64284/64284-54016.jpg>

1.6 Proceso de la administración educativa

1.6.1 Planeación



- La planeación desde los orígenes de la humanidad se establece como un conjunto de acciones que racionalizan las actividades vitales del ser humano y sus relaciones sociales, cuando el hombre prehistórico necesitó fuego para su supervivencia toda su capacidad estuvo orientada a la consecución de sus fines, logrando así la creación y preservación de este recurso natural, que para el desarrollo de la humanidad fue el primer contacto en sociedad que permitió el ascenso en la conquista de grandes civilizaciones. (Contreras, 2011, pág. 19)

1.6.2 Organización



- La organización educativa considera las perspectivas teóricas que analizan la forma como se estructuran y funcionan tanto los sistemas educativos como las instituciones escolares. (Contreras, 2011, pág. 20)

1.6.3 Control



- El control constituye una de las más complejas funciones administrativas, pues incluye orientación, asistencia a la ejecución, comunicación y liderazgo, en fin, todos los procesos que utilizan los administradores para influir en los subordinados de modo que se comporten de acuerdo con las expectativas de la empresa. La función dirección tiene por fin motivar y conducir el factor humano guiándolo al logro de los fines sociales. (Mc Gregor, 1960, pág. 21)

1.6.4 Dirección



- La dirección debe ejercer un liderazgo pedagógico con una clara visión educativa que le permita orientar la acción escolar hacia la mejora continua de los aprendizajes. Además, debe gerenciar efectivamente y de manera equilibrada su autoridad, por ello es necesario dotarlo de herramientas que desarrollen su capacidad técnica para la toma de decisiones, delegación de la autoridad y organización de la participación de los diferentes actores escolares desde los roles que desempeñan. (Contreras, 2008, pág. 22)

Fuente 2. Elaboración Propia.

1.7 Actividad no. 1

Instrucciones

Realice una reflexión sobre el tema:

Fundamentos de la Administración Educativa

Ejemplo:

Es bien importante aprender a administrar utilizando cada recurso que llega a nuestras manos, la escuela se convierte en una empresa en la que se contempla el valor humano. Si en nuestra escuela hay un buen administrador todos los recursos son aprovechados de una mejor manera material como humano, si la cabeza esta bien el resto del cuerpo también funcionara bien en nuestra escuela todas las docentes luchamos por mejorar la enseñanza de los alumnos trabajando con responsabilidad y con el deseo de ser innovadores y dar un aprendizaje significativo para levantar la enseñanza y aprendizaje de nuestro municipio.

Estamos aprendiendo hacer organizadas en nuestro trabajo para el buen funcionamiento de nuestra escuela y que los alumnos y los padres de familia se sientan en un ambiente agradable.

Unidad II: Institución educativa

Objetivo: Identificar los elementos que conforman la institución educativa.

2.1 Institución educativa

Las instituciones nacen de la consolidación de las organizaciones sociales, las cuales surgen al existir una o varias necesidades humanas que se convierten en una meta u objetivo, para alcanzar un beneficio mayor en una comunidad o un grupo social determinado, con lo cual estas unidades sociales se unifican en un mismo sentido, dándole a su organización un nombre, una identidad, un proceso para satisfacerla, una dirección y normas que les permitan alcanzar su fin. (Jesús, 2014)



Ilustración 3. <http://www.radioipiales.co/wp-content/uploads/2015/05/70025855.jpg>.

2.2 La dirección escolar

García, Rojas y Campos (2002). Menciona que el perfil del director escolar debe ser necesariamente multifacético, dada la complejidad y diversidad del compromiso, también en las expectativas de la escuela y la sociedad para el desempeño de este profesional. Esto afecta la naturaleza multifacética y dinámica social. La dirección escolar es una columna



Ilustración 4. http://envb.edu.mx/wp-content/uploads/2015/04/DSC_05961.jpg

fundamental en el organigrama del centro educativo y nadie pone en duda la calidad de la labor desarrollada por un director o una directora en la buena dinámica de un establecimiento educativo e incluso su efecto en los resultados escolares obtenidos. (García, Rojas & Campos, 2002)

El director es la autoridad formal de la institución educativa, encargado de dirigir una institución integrada por diversos actores sociales dentro de las que se cuentan: secretarías, personal administrativo, docentes, conserjes, alumnos y padres de familia por lo que su labor es compleja por la diversidad de personas, objetos y equipos que maneja. (Jesús, 2014)

2.3 Director o directora

El director es el gerente del centro educativo y tiene como funciones principal planificar, organizar, dirigir, administrar, monitorear, evaluar y dar seguimiento, así como rendir cuentas a la comunidad educativa. (Lorenzo, Dirección Escolar Efectiva, 2008)

Como se ha mostrado, la evolución del papel directivo ha traído consigo un aumento de las competencias, cualidades y capacidades que este tiene que poseer. No sólo se pretende que el director gestione un proyecto y le saque todo el partido posible, sino que además se pretende que lidere, que sea capaz de implicar, colaborar, buscar la satisfacción de los miembros, innovar y mejorar continuamente (Lorenzo, 2004).

Pese a esto, Fernández (2002) indica que la dirección escolar no ha evolucionado como lo ha hecho la dirección de otros organismos, por lo que ahora debe hacer frente a viejos modelos jerárquicos, y roles preestablecidos con el fin de “conseguir los resultados adecuados, prevenir los fallos y organizar las actividades educativas para que se consigan los objetivos de la educación, superar las diferencias sociales y buscar el desarrollo óptimo de cada persona” (p.30).



Ilustración 5.
http://gnwebprensalibrerootwest.s3.us-west-2.amazonaws.com/mmediafiles/pl/67/67bed537-e78b-45f4-acc6-00fa4b6bcea2_749_499.jpg

2.4 Características del Director Escolar

La supervisión del director de escuela debe inspirar y ayudar al maestro para que éste pueda realizar su trabajo más efectivamente y con mayor independencia. Es necesario que se provoquen cambios en el comportamiento del maestro para poder ajustar su personalidad al medio en que convive actualmente. (Álvarez, 2017)

Uno de los procesos educativos en el cuál las implicaciones del cambio son evidentes, es la supervisión escolar. Como dice Torruellas, “la función de la supervisión no es sólo sostener el programa educativo existente sino también mejorarlo” (Torruellas de Jesús, 1977). Para el logro de este mejoramiento es necesario contar con la totalidad de los esfuerzos del personal docente escolar, muy particular el de los maestros y del mismo director. La supervisión es ejercer liderazgo en el mejoramiento del programa educativo y en el proceso de crecimiento del personal que participa en el programa.

Es laborar en equipo con maestros, directores de escuela y supervisores, todos unidos, respetándose mutuamente, para que la labor educativa pueda desarrollarse en forma normal y beneficiosa. (Jesús, 2014)

2.5 Funciones y tareas directivas

La revisión de la literatura sobre la temáticasobre las funciones y tareas educativas muestran que no existen criterios precisos para realizar una clasificación de las distintas tareas que realiza el directivo en el ejercicio de sus funciones. (Tristán, 2006, pág. 2002)

2.6 Funciones del director

Cárdenas (2010). En el tema “Las Funciones del Director de un Centro Educativo” dice que: La función del director escolar procura cultivar diversos factores que son clave para que el centro de enseñanza sea eficaz: el trabajo en equipo y la colaboración entre el personal, la sensibilización hacia las preocupaciones y las aspiraciones no sólo de los estudiantes sino también de sus padres, y la planificación y aplicación con visión de futuro de toda una serie de cuestiones administrativas contratación o iniciación del personal, construcción de edificios y pedidos de equipamiento, y organización de la escuela en general. Toda esta serie de responsabilidades vinculadas a la enseñanza es naturalmente más amplia en los países donde la autonomía de las escuelas es mayor, ya tengan que responder ante las autoridades locales o ante los consejos escolares. (Álvarez, 2017)

2.6.1 Funciones principales o específicas del director de escuela

Se conoce como función a una actividad propia de alguien o algo:

Por tanto, podemos resumir las principales funciones del director en los siguientes puntos.

- Dirigir y coordinar todas las actividades del centro docente hacia la consecución del proyecto educativo del mismo.
- Ejercer la Dirección pedagógica, promover la innovación educativa e impulsar planes para la consecución de los objetivos del proyecto educativo del centro docente.
- Garantizar el cumplimiento de las leyes y demás disposiciones vigentes.
- Ejercer la jefatura de todo el personal adscrito al centro docente.
- Organizar el sistema de trabajo diario y ordinario del personal sometido al derecho laboral y conceder, por delegación, permisos por asuntos particulares al personal funcionario no docente y personal laboral destinado en el centro docente.
- Favorecer la convivencia en el centro docente, garantizar la mediación en la resolución de los conflictos e imponer las medidas disciplinarias que correspondan a los alumnos.

- Impulsar la colaboración con las familias, promoviendo la firma de los compromisos educativos pedagógicos y de convivencia, con instituciones y con organismos que faciliten la relación del centro con el entorno, y fomentar un clima escolar que favorezca el estudio.
- Impulsar procesos de evaluación interna del centro docente, colaborar en las evaluaciones externas y en la evaluación del profesorado y promover planes de mejora de la calidad del centro docente, así como proyectos de innovación e investigación educativa.
- Convocar y presidir los actos académicos y las sesiones del Consejo escolar y del Claustro del profesorado del centro y ejecutar los acuerdos adoptados en el ámbito de sus competencias. (Lorenzo, 2004, p.2).
- Autorizar los gastos de acuerdo con el presupuesto del centro, ordenar los pagos y revisar las certificaciones y documentos oficiales del centro.
- Proponer a la Consejería competente en materia educativa el nombramiento y cese de los miembros del equipo directivo, previa información al Claustro del profesorado y al Consejo escolar del centro docente.
- Aprobar el calendario general de actividades docentes y no docentes, así como los horarios del profesorado y del alumnado, de acuerdo con la planificación de las enseñanzas, y el proyecto educativo. (Lorenzo, 2004).

2.7 Competencias del Director escolar

Se afirma que una competencia la constituye el conjunto de atribuciones, funciones y potestades que alguna ley confiere a alguna persona u órgano administrativo. En el caso del director escolar, las tareas que debe realizar son muy variadas y complejas, por lo cual debe estar preparado con las competencias necesarias para promover e implantar los cambios que le corresponden como líder administrativo y Pedagógico de la institución; él va a dedicar su tiempo a los asuntos operacionales, pero sin perder de perspectiva que la finalidad de la escuela es propiciar el logro de la excelencia académica. (Lorenzo, 2004).



Gestión

- Personas, recursos, tecnología e información; y sus habilidades personales



Liderar

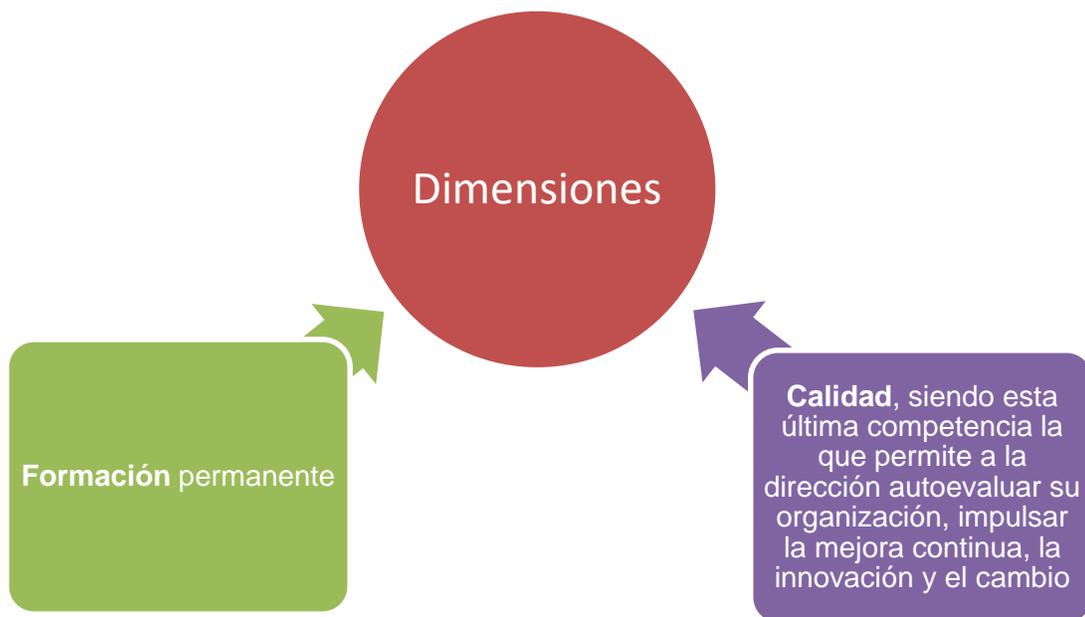
- Implicarse en equipos de trabajo y proyectos, tomar decisiones y relacionarse con la comunidad educativa



Mediar

- En conflictos y proporcionar clima de convivencia.

Estas tres dimensiones son los pilares de la dirección escolar de calidad, y se apoyan y retroalimentan en



2.8 Normativa de funcionamiento institucional

Las normas son un elemento importante en toda gestión escolar efectiva. Una buena gestión escolar es la que implementa la norma como una oportunidad de establecer procesos transparentes, justos y equitativos. (Lorenzo, 2004).

Las normas garantizan el bien común entre los miembros de la comunidad educativa, la convivencia escolar y el logro de los objetivos del centro educativo. (Lorenzo, 2004).

El cumplimiento de la norma debe favorecer los espacios de libertad pedagógica, que buscan mejores formas de aprendizaje en los estudiantes y que permitan hacer cada vez más pertinente la educación a las demandas actuales y futuras de la sociedad salvadoreña. (Lorenzo, 2004).

Asimismo, el respeto y cumplimiento de las normas contribuye al desarrollo integral de los estudiantes, ya que fomenta la disciplina, educa el carácter y fortalece la voluntad. Por eso, es de suma importancia que los miembros de la comunidad educativa conozcan, respeten y cumplan las normativas vigentes relacionadas con los procesos escolares. (Lorenzo, 2004).

Las normativas propuestas por el Ministerio de Educación están encaminadas a orientar el accionar del centro educativo. Están contenidas en leyes, reglamentos y documentos normativos que deben ser conocidos, internalizados y llevados a la práctica por el director o la directora y por los miembros de la comunidad educativa. (Lorenzo, 2004).

2.9 Materiales educativos

Otro recurso esencial para el aprendizaje son los materiales educativos. La comunidad escolar requiere contar con libros y materiales didácticos suficientes para el número de alumnos que atiende en diferentes formatos. Se debe procurar que, en la medida de lo posible, la comunidad escolar cuente tanto con materiales educativos afines a la diversidad de estilos y necesidades de aprendizaje, como específicos para los estudiantes con alguna discapacidad. Asimismo, los materiales deben procurarse en distintas lenguas indígenas a fin de lograr un acceso más equitativo a los mismos. (Castro, 2016, pág. 31)

Ilustración No. 6 <https://www.google.com.gt/search?q=imagenes+de+material+didactico+para+niños&tbn>

2.10 Actividad no. 2

Realice un mapa mental sobre los elementos de la institución educativa y realice una reflexión sobre la importancia

Reflexion



Unidad III

Dirección y gestión escolar

Objetivo: Establecer las diferencias entre dirección y gestión y sus características

3.1 Dirección y gestión escolar

El papel de la dirección: es sumamente importante para lograr que la gestión del centro educativo sea efectiva; es decir, para que la dirección y la administración adecuada de recursos humanos y económicos, tiempo, ambiente e infraestructura logre el resultado esperado, que los estudiantes aprendan más y que ese aprendizaje les sirva para la vida. En otras palabras, la dirección escolar debe estar comprometida con el logro de los objetivos del centro educativo, y con la generación de condiciones enfocados en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. (Navarro, 2013)

Con la reforma educativa se inició un proceso de cambio en la conceptualización de la dirección escolar; se pasó de una visión centrada en la efectividad de la acción directiva en beneficio de los estudiantes de una visión centrada exclusivamente en lo administrativo, hacia una visión centrada en los procesos pedagógicos. (Navarro, 2013)

3.2 Gestión pedagógica

La gestión pedagógica en América Latina es una disciplina de desarrollo reciente, por ello su nivel de estructuración, al estar en un proceso de construcción, la convierte en una disciplina innovadora con múltiples posibilidades de desarrollo, cuyo objeto potencia consecuencias positivas en el sector educativo. (Secretaría de educación pública, Argentina, 2010, pág. 62)

3.3 Administrador Educativo

Es la persona que sirve de enlace entre las autoridades y la comunidad educativa y de allí la importancia de su figura, de su papel y de su preparación. Con lo anterior, se quiere decir que debe reunir una serie de características personales, profesionales y debe cumplir con responsabilidades designadas por sus superiores y con las que se refieren a sus relaciones con subalternos y miembros de la comunidad. (Navarro, 2013)

El director de un establecimiento educativo es el jefe administrativo, líder profesional u orientador pedagógico, es la persona que dirige, generalmente el nivel primario o medio; también se da a nivel superior o universitario, tiene bajo su responsabilidad la parte física y administrativa del establecimiento, como la supervisión pedagógica de su personal docente, la orientación académica de los alumnos y las relaciones sociales con los padres de familia, y autoridades locales. (Navarro, 2013)

3.4 Características de la dirección escolar

3.4.1 Tener claridad de propósito

- Saber qué pretende alcanzar y adonde quiere llegar; por medio de un Proyecto Educativo Institucional (PEI) y un Plan de objetivos curriculares del centro educativo.

3.4.2 Ser participativa

- Involucrar a docentes, padres de familia y estudiantes, tomando en cuenta sus potencialidades en la implementación, monitoreo, evaluación del PEI y proporcionar espacios para lograr consensos que mejoren las condiciones para el aprendizaje.

3.4.3 Ser efectiva

- La razón de ser de todo centro educativo es lograr que los estudiantes aprendan, las competencias que les permitan desenvolverse con mayores probabilidades de éxito en la vida.

Una dirección escolar efectiva logra fortalecer una cultura institucional

caracterizada por:

21

- Los alumnos saben perfectamente lo que los docentes esperan de ellos.
- Los resultados académicos colectivos de los alumnos se publican y se informan a la comunidad.
- Las debilidades se reconocen como una oportunidad de crecimiento, pedir ayuda o asesoría es un acto de desarrollo profesional.
- Los resultados académicos colectivos de los alumnos se publican y se informan a la comunidad.
- Se promueve el cumplimiento de las responsabilidades y se sanciona el incumplimiento de las mismas.
- Las evaluaciones de aprendizaje, institucionales y docentes son transparentes y claras, se analizan resultados colectivos en grupo y los resultados individuales en privado
- Se involucra a los padres y madres en los diferentes procesos que se desarrollan en el centro educativo.
- Las normas de convivencia son concertadas por todos y son parte del PEI
- Hay un ambiente físico y social agradable que favorece la convivencia y los aprendizajes. (Aguirre, 2012)

3.5 Director responsable de la gestión escolar efectiva

Si bien, la nueva visión de dirección escolar, trasciende la persona del director y se enfoca más en un trabajo de equipo, con tareas individuales y tareas compartidas, el director como representante del Ministerio de Educación a nivel local, continúa siendo el responsable de dirección educativa, dirigir, coordinar y animar a los miembros de la comunidad educativa para lograr una gestión escolar efectiva. (Contreras, 2011)

El director debe ejercer su responsabilidad con entusiasmo y compromiso, consciente de que todo lo que haga o deje de hacer tendrá un impacto positivo o negativo en la gestión escolar. (Contreras, 2011)

La función del director como responsable de la gestión escolar, para que sea

efectiva, requiere no solo de contar con competencias técnicas, sino también de competencias humanas impregnadas de valores tales como el servicio, solidaridad, respeto, responsabilidad, justicia, entre otros, con el propósito de dirigir y animar la gestión de su institución. (Contreras, 2011)



Ilustración 6. http://d3ustg7s7bf7i9.cloudfront.net/mmediafiles/pl/56/56e10a0d-e782-42d2-bf81-71f3299f0082_749_499.jpg

3.6 Actividad no. 3

Instrucciones

Realice un cuadro comparativo entre Dirección y gestión escolar

Dirección	Gestión

Realice un análisis de cada una de las dimensiones de la gestión que a continuación se le presentan:



Unidad IV

Director gerente y líder pedagógico

Objetivo: Identificar las diferentes habilidades del director gerente y el líder pedagógico

Los recursos: de que dispone el centro, adaptándolos a su realidad, y creando acciones útiles con resultados positivos. Esta forma de gestionar “moderna”, de la que nos habla Hernández, no hace referencia únicamente a gestionar el horario de los profesores, o gestionar instalaciones o materiales. Esta maximización de recursos hace referencia también a los recursos humanos. El director debe ser capaz de reconocer y potenciar las cualidades y capacidades de sus miembros, de implicar a sus alumnos y familias para que todos se conviertan en el motor de los cambios de un centro. (Navarro, 2013)

Y es que cuando se habla de liderazgo y dirección, autores como Groom (2003), Spillane (2006), González (2008). Explican que este liderazgo no es concebido como un ejercicio de influencia unilateral que surja únicamente del director. Sino que se entiende el liderazgo como una “energía” colectiva de todos los individuos cuando trabajan en el mismo sentido y dirección. Es obsoleta la concepción de que el liderazgo reside en una concepción formal, rígida, y exclusiva del director del centro escolar (González, 2003). Por eso es necesario el carácter distributivo de este liderazgo.



Ilustración 7. <https://pbs.twimg.com/media/DF14ifcXsAlnymm.jpg>

4.1 Director- gerente

El director: es el gerente del centro educativo y tiene como funciones principales planificar, organizar, dirigir, administrar, monitorear, evaluar y dar seguimiento, así como rendir cuentas a la comunidad educativa.

Un director-gerente efectivo será aquel que:

- Lidera los procesos de elaboración o revisión de su PEI y POA con la participación de los diferentes sectores de la comunidad educativa, pero además debe tomar decisiones sobre la planificación didáctica.
- Promueve un clima de cooperación impulsando un modelo de toma de decisiones de carácter consultivo y participativo.
- Se interesa por mejorar continuamente la comunicación que genere un clima institucional que favorezca el aprendizaje de los estudiantes.
- Delega, tanto las funciones como el poder con responsabilidad para tomar decisiones enfocadas en el logro de los objetivos institucionales, dando suficiente autonomía para hacerlo.
- Ejerce un liderazgo con propósito y centrado en la visión y misión de su centro educativo, el cual es reconocido por su comunidad educativa.
- Busca mecanismos y estrategias para que los miembros de la comunidad educativa se comprometan con la evaluación y rendición de cuentas de los procesos pedagógicos y de gestión de forma que los resultados obtenidos contribuyan a impulsar planes escolares encaminados a la mejora continua de los aprendizajes de los estudiantes.
- Organiza a la comunidad educativa, así como el tiempo, la información, los recursos materiales y financieros en función de la mejora continua del aprendizaje de los estudiantes. (Álvarez, 2017)

4.1.1 Representante de la institución y del Ministerio de Educación

- Al director le es delegada una autoridad formal que debe ejercer a nivel local, representando al MINEDUC ante los demás miembros de la comunidad educativa, comunidad local, departamental y nacional. Esta representación le exige responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, de manera que su actuación responda a las políticas del MINEDUC y a los acuerdos de su comunidad educativa.

4.1.2 Gestor de recursos

- Solicita a las autoridades educativas, los recursos que garanticen el buen funcionamiento de su centro educativo. También solicita los apoyos necesarios a la comunidad educativa: padres, estudiantes, líderes comunitarios, ONG, otros.

4.1.3 Organizador y planificador de acciones

- Es el responsable de la funcionabilidad de la estructura organizativa, distribución de funciones, organización de procesos, espacios y materiales que garanticen eficiencia para el logro de los objetivos institucionales.
- Se convierte en el motor que impulsa la elaboración, revisión e implementación del PEI y POA a través de la distribución de procesos, tareas y asignación de responsabilidades.

4.1.4 Evaluador

- Reflexiona junto con los maestros sobre el desarrollo de actuaciones concretas en el aula y en el ámbito escolar; reúne información, datos e indicios sobre el trabajo de los docentes para sugerir alternativas de mejora en la formación docente; analiza con los docentes los resultados de su trabajo, comparándolos con los objetivos previstos. Da seguimiento a la gestión escolar sobre productos visibles: aseo, orden, uso y organización de recursos, desarrollo de actividades y otros.

Fuente 3. Contreras, (2011). Organización, planeación y administración educativa

4.1.5 Dinamizador de la información

- Registra correctamente los datos, los estudiantes y el personal, utilizando los medios y procedimientos formales, de manera que esta información contribuya a que la comunidad educativa tome las decisiones más adecuadas sobre la mejora continua de los aprendizajes de los estudiantes. Usa y maneja la información con ética y democracia.
- Recibe, registra y transmite información oral y escrita, usa medios y procedimientos formales de comunicación, Maneja datos escolares para toma de decisiones, utiliza de manera ética y democrática la información.
- Mantiene actualizados los registros académicos institucionales, datos de matrícula, asistencia, los expedientes docentes, los archivos administrativos y financieros, inventario, archivos legales y otros. Garantiza la disposición y uso adecuado de los mismos para la toma de decisiones oportuna y en beneficio de los estudiantes

4.1.6 Auto evaluador de su desempeño profesional

- Es una tarea del director autoevaluar su desempeño profesional, que incluya aspectos como la organización de su tiempo, los niveles de comunicación y participación, manejo del stress, distribución de tareas, presentación personal y otros con la intención de mejorar su trabajo y focalizar áreas para la autoformación.

Fuente 4. Contreras, (2011). Organización, planeación y administración educativa

4.2 Director líder pedagógico

El director líder pedagógico contagia el entusiasmo por aprender, por lograr la excelencia académica e impulsa para que la comunidad educativa planifique, realice y evalúe acciones que apoyen la mejora de los aprendizajes. (Álvarez, 2017)

El director líder pedagógico convierte la escuela en un espacio amplio del aprendizaje y no permite que se convierta en una suma de aulas desconectadas entre sí, más bien, integra recursos y acciones para lograr que su centro actúe como un todo planificado para generar aprendizajes. (Álvarez, 2017)

Para Álvarez (2017) el liderazgo en las escuelas se debería manifestar en la capacidad de implicar a la comunidad educativa en un proyecto de futuro que responda a los procesos clave del centro y proporcione el incentivo y la ilusión necesaria para trabajar con objetivos comunes.

Por esto, el director debe ser el encargado de promover un ideal educativo, un ideal en la organización en el que se puedan desarrollar otros líderes del centro, y por lo tanto crear y potenciar los recursos humanos ya existentes. En este respecto, si pensamos en el organigrama formal de Mintzberg el director debería influir (de forma democrática) en la creación de una cultura educativa o ideal común junto al resto de los agentes del centro, para que a su vez esta cultura influyera en todo el centro. (Álvarez, 2017)



Ilustración
li2MCK/V4oXleSqCRI/AAAAAAD2s/eqlTHfAE7GcAWBd75mVLcaoZssaNQDGeACLcB/s1600/b
logger_1.JPG

8.

<https://4.bp.blogspot.com/-Rtt1->

4.2.1 Líder motivador y negociador

- Guía, anima, motiva y media en situaciones de conflictos de su personal, y busca el equilibrio entre satisfacción de necesidades individuales e institucionales. También es el responsable de conducir la gestión escolar de su centro educativo, coordinando y articulando los esfuerzos de los miembros de la comunidad educativa, como equipo de trabajo, para garantizar un clima agradable y relaciones interpersonales satisfactorias que contribuyan a que los estudiantes permanezcan en el sistema educativo y, sobre todo, que aprendan para la vida.

4.2.2 Gestión escolar y liderazgo

- En la gestión escolar, existen dos tipos de liderazgo que se diferencian por su función: uno orientado hacia la administración de los centros educativos, y otro centrado en los aspectos curricular y pedagógico.

4.2.3 Liderazgo administrativo

- El liderazgo administrativo consiste en que el director se hace cargo de la fase operacional de la institución educativa, lo que conlleva las responsabilidades referidas a la planificación, organización, coordinación, dirección y evaluación de todas las actividades que se llevan a cabo en la escuela.

4.2.4 Liderazgo pedagógico

- Por otro lado, el liderazgo pedagógico está centrado en la organización de buenas prácticas pedagógicas y en la contribución al incremento de los resultados del aprendizaje (Bolívar, 2010). Los directivos que adoptan este estilo de liderazgo se involucran más en el desarrollo del currículo en la escuela; muestran una mayor capacidad para alinear la instrucción en las aulas con los objetivos educativos planteados; se preocupan más por el desarrollo profesional de los docentes y supervisan constantemente su práctica pedagógica.

Fuente 5. Murillo 2008; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

4.3 Actividad no. 4

Instrucciones

A continuación, se le presenta una reflexión y un problema, los cuales debe de leerlos, analizarlos y plantear una posible solución desde la postura de un líder pedagógico.

Reflexión

Tener una buena planificación hace la diferencia, hacer sin dirección y hacer con dirección cuando tenemos una buena planificación vamos a tener nuestro tiempo bien coordinado y vamos a lograr que el alumno tenga una educación de calidad. Si no tenemos organizada nuestra clase vamos a caer en la Educación tradicional, todo esto lleva un proceso de cambio asistiendo a capacitaciones, teniendo una participación dinámica y afectiva en nuestra institución.

Desarrollar estrategias que le permita alcanzar los indicadores de logro según la meta trazada.

Problema:

En nuestra escuela existe una maestra que estudio por madurez por lo que le cuesta mucho planificar y por lo mismo no sabe qué hacer en su clase y se forma un descontrol con los alumnos porque no tienen el trabajo necesario para que estén en un ambiente agradable.

Unidad V

Fundamentos legales

Objetivo: Conocer la legislación que ampara las funciones de los directores escolares.

El Ministerio de Educación ha establecido en el marco legal que el director debe poseer conocimiento y pleno dominio del proceso administrativo de los aspectos técnico-pedagógicos, de la legislación educativa vigente relacionada con su cargo y centro educativo que dirige; que garantice la efectividad y eficiencia de las políticas del sistema educativo, implica que debe poseer los conocimientos básicos en investigación y desarrollo curricular sobre todo, conocer el nuevo currículum educativo para dirigir, orientar, coordinar, planificar, supervisar y evaluar, la tarea y desempeño docente, facilitar las acciones administrativas en forma eficiente (Decreto 12- 91, del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Educación Nacional de Guatemala). La realidad administrativa de las escuelas es otra, pues dista mucho de lo establecido en la legislación; un alto porcentaje de directores tiene debilidades en su gestión debido a que se carece de las herramientas cognoscitivas para poder desarrollar con éxito las labores respectivas. Influyen algunos factores, como la falta de formación profesional, incentivos, de capacitación y motivación a los directores

5.1 Ley de Educación Nacional Decreto 12-91

Artículo 42. Derechos de los directores y sub-directores: Ejercer su autoridad para adecuar el modelo pedagógico que responda a los intereses de la comunidad educativa bajo su responsabilidad, en coordinación con el personal docente. b. Ejercer la autoridad acorde al cargo que ostenta, para dirigir el centro educativo. (Ley Decreto 12-91, 1991)

Según la Ley de Educación Nacional (Decreto Legislativo No. 12-91, del Congreso de la República) en su ARTÍCULO 37º, establece las obligaciones de los Directores indicando las siguientes:

- Tener conocimiento y pleno dominio del proceso administrativo de los aspectos técnico pedagógicos y de la legislación educativa vigente relacionada con su cargo y centro educativo que dirige.
- Planificar, organizar, orientar, coordinar, supervisar y evaluar todas las acciones administrativas del centro educativo de forma eficiente.
- Asumir conjuntamente con el personal a su cargo la responsabilidad de que el proceso de enseñanza-aprendizaje se realice en el marco de los principios y fines de la educación.
- Responsabilizarse por el cuidado y buen uso de los muebles e inmuebles del centro educativo.
- Mantener informado al personal de las disposiciones emitidas por las autoridades ministeriales.
- Representar al centro educativo en todos aquellos actos oficiales o extraoficiales que son de su competencia.
- Realizar reuniones de trabajo periódicas con el personal docente, técnico, administrativo, educandos y padres de familia de su centro educativo.
- Propiciar y apoyar la organización de asociaciones estudiantiles en su centro educativo.
- Apoyar y contribuir a la realización de las actividades culturales, sociales y deportivas de su establecimiento.
- Propiciar las buenas relaciones entre los miembros de los centros educativos e interpersonales de la comunidad en general.
- Respetar y hacer respetar la dignidad de los miembros de la comunidad educativa.
- Promover acciones de actualización y capacitación técnico-pedagógica y administrativa en coordinación con el personal docente.

5.2 Actividad no. 5

Instrucciones

A continuación, se le presenta una reflexión y un problema, los cuales debe de leerlos, analizarlos y plantear una posible solución desde la postura de un líder pedagógico.

Reflexión

El Ministerio de Educación es el Encargado de velar porque la educación en Guatemala.

Sea gratuita sin discriminación alguna, así como lo establece el artículo 71 de la constitución de la república.

La educación debe ser integral para el desarrollo del ser humano, nosotros como educadores nuestra función es motivar para que nuestros alumnos sigan estudiando y tener un buen desarrollo. La función del Ministerio de Educación es investigar, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar. También monitorea las actividades de cada escuela, motiva a gestionar a los directores todo lo necesario para que nuestras escuelas estén en buen estado.

El establecimiento es el que Planifica, organiza, dirige y evalúa en base a una misión, visión y valores compartidos de una comunidad educativa, es por eso que debemos motivar constantemente a los padres de familia para que colaboren en apoyo a sus hijos enviándolos a estudiar todos los días.

Problema No. 2

Uno de los problemas que más nos afecta es que los padres de familia no envían todos los días a la escuela a sus hijos y por lo tanto estos niños no reciben la motivación necesaria y son alumnos con mucha repotencia escolar.

Conclusiones

- Al organizar a través del módulo sus actividades el director fortalecerá la organización de las funciones administrativas de dirigir y liderar los centros educativos, dándole al director las herramientas necesarias para realizar sus diferentes actividades.
- Al identificar las diferentes funciones relacionadas con dirigir y liderar de un centro educativo el director escolar desarrolló habilidades para mejorar su desempeño a cargo de la escuela.
- Al fomentar constantemente las habilidades y destrezas desarrolladas con las diversas actividades el director se le facilitara la dirección y el liderazgo de las tareas que le competen.
- Se contribuyó al ordenamiento de las actividades administrativas y las funciones que se realizan como director escolar, se optimizara el tiempo en la coordinación de las reuniones que se planifiquen.

Referencias

- Acuerdo Ministerial No. 01-2011. (3 de Enero de 2011). *Congreso de la Republica de Guatemala. Acuerdo Ministerial 01-2011*. Obtenido de file:///C:/Users/Frankyn:
file:///C:/Users/Frankyn/OneDrive/Documentos/Reglamento_de_disciplina.pdf
- Aguirre. (2012). Administración educativa. En L. M. Aguirre, & R. e. Valdivieso (Ed.), *Administración educativa* (Vol. Primera edición, pág. 120). Mexico: RED TERCER MILENIO S.C. Obtenido de Red Tercer Milenio: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbXN0ZW9yaWFzYWRTb25jZWlhfGd4OjMyOTcyNjFjYWNjNTY4NmM>
- Álvarez, M. (2017). Administración educativa: *Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación*, 14.
- Contreras. (2008). *Dirección Escolar Efectiva*. San Salvador: Centro america.
- Contreras, b. Y. (2011). Organización, planeación y administración educativa. *Revista LOGOS CIENCIA & TECNOLOGÍA*, 16.
- (2008). *Dirección Escolar Efectiva*. San Salvador : Primera Edición.
- Jesús, A. T. (2014). *Nuevos enfoques en la supervisión de la enseñanza*. puertorico.
- Ley Decreto 12-91. (1991). *Ley de Educación Nacional* . Guatemala : Congreso de la republica de Guatemala.
- Mc Gregor, D. (1960). *Teoria x Teoria*.
- Navarro, I. J. (2013). *El director escolar*. Obtenido de <https://www.reproalba.com/reproalba/resources/source/Blog/PDF/EI%20director%20escolar%20competencias%20funciones%20y%20caracteristicas.pdf>

4.2.1 Evidencias



Foto 1. Captada por Pérez Wilson, visita a la institución para la socialización y entrega del proyecto



Foto 2. Captada por Pérez Wilson, redacción de constancia de entrega del proyecto



Foto 3. Captada por Pérez Wilson, presentación y socialización del módulo a la directora del centro educativo.

4.3. Sistematización de la experiencia (Actores, Acciones, Resultados Implicaciones, Lecciones Aprendidas)

En el mes de septiembre del año dos mil diecisiete, llegué en la Coordinación Técnica Administrativa del municipio de Rabinal, para conversar con el coordinador técnico administrativo del distrito Escolar 15-03-06, para informarle que como estudiante de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se tiene la realización del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- por esta razón se requiere de la autorización como CTA para realizar el ejercicio en la escuela Oficial Rural Mixta de la comunidad de Buena Vista.

Se presentó la solicitud al Coordinador Técnico Administrativo del municipio de Rabinal, para la su debida autorización, después de ser autorizada la institución me presenté en el centro educativo para informarle la directora sobre el Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- que estaré realizando como epesista. En el mes de octubre inicié con la etapa de diagnóstico, partiendo del contexto buscando información requerida, al terminar la investigación en cuanto al contexto se procede con la investigación de la institución avalada y avaladora.

Durante la realización del diagnóstico se verificó que es de mucha importancia el resguardo de los documentos pertenecientes a la institución, la actualización de la parte informativa, es decir desde que se fundó hasta la actualidad para dejar por escrito todo lo relacionado con la institución. Como administradores se tiene que tener el hábito de tener un buen registro de todas las acciones que se realizan para tener respaldo de lo realizado.

En la realización de la fundamentación teórica se utilizó las carencias de la institución para definir el problema y el proyecto a ejecutar, se analiza primero los temas a incluir en el módulo como el formato o la estructura que va llevar. En esta etapa se aprendió a buscar información desde diferentes fuentes bibliográficas, como libros, folletos, cuadernos de trabajo, revistas sobre los temas a investigar, como también la comparación de definiciones de diferentes autores.

En el plan acción se aprendió a redactar los objetivos tomando en cuenta de que este sea logrado o alcanzable en un tiempo establecido, también es importante conocer la magnitud del proyecto a ejecutar, verificado si se cuenta con todos los recursos necesarios para que esto llegue a concluir, las actividades a desarrollar con los beneficiados en adquirir el proyecto y establecer un presupuesto para tener conocimiento de los gastos y recursos necesarios para que sea ejecutado.

En la ejecución del proyecto se utilizaron técnicas de investigación para adquirir información de los directores del nivel medio, del distrito Escolar 15-03-06, del municipio de Rabinal, acerca de la redacción de documentos administrativos como parte de sus funciones como servidor público. En la elaboración del módulo se

adquirió conocimiento acerca de temas de redacción, la información que debe contener cada documento en la correspondencia oficial en los centros educativos.

Después se programó juntamente con la directora una reunión para la entrega del módulo. En dicha reunión se dio la bienvenida a cada uno de los presentes, seguidamente se presenta el manual elaborado, de cómo se realizó la estructura, los temas que contiene, datos que debe contener la correspondencia oficial y su respectivo ejemplo, después se procedió a la entrega del modulo a cada director y se finalizó con una evaluación a través de una encuesta.

4.3.1 Actores

- Epesistas
- Asesor del ejercicio profesional supervisado
- Coordinador Técnico Administrativo
- Personal Docente, directores y Personal Administrativo

4.3.2 Acciones

- Autorización de la institución para realización del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- mediante una solicitud.
- Identificación de las carencias de la institución
- Planificación y programación de las actividades de ejecución del proyecto seleccionado.
- Realización del módulo
- Evaluación del proceso.

4.3.3 Resultados

- Se obtuvo la información adecuada y necesaria para el problema priorizado.
- Elaboración del módulo
- Socialización del módulo con la directora de la Escuela Oficial Rural Mixta de la comunidad de Buena Vista
- Entrega del módulo a la directora de la Escuela Oficial Rural Mixta de la comunidad de Buena Vista
- Información Precisa y concisa en el contenido del módulo.

4.3.4 Implicaciones

- No todas las personas entrevistadas tienen la voluntad de darla información de la institución.
- En la Institución avalada no se actualiza la información del personal administrativo y docente cada ciclo escolar o las fechas que necesite la información.
- No todo el personal administrativo y docente está enterado de la ejecución del proyecto.

4.3.5 Lecciones aprendidas

Académico:

- La realización del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- permite que aprendamos a realizar cualquier investigación y buscar solución a los problemas que se presenten.

Social:

- Se dialogó con diferentes personas que conocen la historia de nuestro pueblo y de la fundación de la Escuela Oficial Rural Mixta de la comunidad de Buena Vista.
- El compartir con los compañeros del ejercicio profesional supervisado y el aprendizaje con mi asesor.

Económico:

- Los gastos que implicaron la creación del módulo fue cubierta por el Epesista

Profesional

- Se adquirió conocimiento para poder realizar un proyecto educativo en el área técnico-administrativo en la coordinación técnica, aplicando los conocimientos adquiridos durante la carrera.

Capítulo V

Evaluación del proceso

5.1 del diagnóstico

En la etapa del diagnóstico institucional y comunitario se realizó una investigación con la finalidad de obtener carencias en la Coordinación Técnica Administrativa, para ello fue necesario aplicar distintos instrumentos de evaluación como: entrevista, lista de cotejo, observación, para obtener la información necesaria.

Lista de Cotejo Evaluación de Diagnóstico

En la siguiente lista de cotejo marca una x en la opción sí; si la aseveración existe o con una x en la opción no, si no existiera.

Actividad/aspecto/elemento	Si	no	Comentario
¿Los objetivos del plan fueron pertinentes?	X		
¿Las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes?	X		
¿Las técnicas de investigación previstas fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico?	X		
¿Los instrumentos diseñados y utilizados ¿Fueron apropiados a las técnicas de investigación?	X		
¿El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente?	X		
¿Se obtuvo colaboración de personas de la institución/comunidad para la realización del diagnóstico?	X		
¿Las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico?	X		
¿Se obtuvo la caracterización del contexto en que se encuentra la institución/comunidad?	X		
¿Se tiene la descripción del estado y funcionalidad de la institución/comunidad?	X		
¿Se determinó el listado de carencias, deficiencias, debilidades de la institución/comunidad?	X		

¿Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias, debilidades?	X		
¿Fue adecuada la priorización del problema a intervenir?	X		
¿La hipótesis acción es pertinente al problema a intervenir?	X		
¿se presentó el listado de las fuentes consultadas,	X		

Fuente 12: Normativo del ejercicio profesional supervisado, segunda edición 2018, pág. 65 -66

5.2 de la fundamentación teórica

Se evaluó por medio de una lista de cotejo para determinar los fundamentos teóricos y legales para obtener información sobre los datos que conforman la base de datos de docente y director.

Lista de Cotejo Evaluación de Fundamentación Teórica

En la siguiente lista de cotejo marca una x en la opción sí; si la aseveración existe o con una x en la opción no, si no existiera.

Actividad	Si	No	Comentario
¿La teoría presentada corresponde al tema contenido en la hipótesis acción?	X		
¿El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema?	X		
¿Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema?	X		
¿Se hacen citas correctamente dentro de las normas de un sistema específico?	X		
¿Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuente?	X		
¿Se evidencia aporte del Epesista en el desarrollo de la teoría presentada?	X		

Fuente 13: Normativo del ejercicio profesional supervisado, segunda edición 2018, pág. 67

5.3 del plan de acción

En esta etapa se verificó que las actividades planificadas fueran llevadas a cabo para obtener los resultados esperados según los objetivos y las metas planificadas. Evaluándose por medio de una lista de cotejo realizándose de forma permanente y constante, desde la selección de las actividades hasta la elaboración de la base de datos de docentes y directores.

Lista de Cotejo Evaluación del Plan de Ejecución del Proyecto

En la siguiente lista de cotejo marca una x en la opción sí; si la aseveración existe o con una x en la opción no, si no existiera.

Actividad	Si	No	Comentario
¿Es completa la identificación institucional la Epesista?	X		
¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?	X		
¿La hipótesis-acción es la que corresponde al problema priorizado?	X		
¿La ubicación de la intervención es precisa?	X		
¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?	X		
¿El objeto general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?	X		
¿Los objetos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?	X		
¿Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos?	X		
¿Las actividades propuestas están orientada al logro de los objetivos específicos?	X		

¿Los beneficiarios están bien identificados?	X		
¿Las técnicas a utilizar son apropiadas para las actividades a realizar?	X		
¿El tiempo asignado a cada actividad es apropiado para su realización?	X		
¿Están claramente determinados los responsables de cada acción?	X		
¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?	X		
¿Se determinó en el presupuesto el reglón de imprevistos?	X		
¿Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitarán la ejecución del presupuesto?	X		

Fuente 14.: Normativo del ejercicio profesional supervisado, segunda edición 2018, pág. 67 -68

5.4 de la sistematización

La evaluación de la ejecución se evaluó por medio de una lista de cotejo (ver apéndice) que permitió comprobar los avances de las actividades realizadas en el cronograma del plan de ejecución verificando la estructura y el orden adecamente para lograr la efectividad. En la sistematización se evaluó por medio de una lista de cotejo donde se valoró el logro de los objetivos planteados en el plan de acción, alcanzándose las metas las metas deseadas.

Lista de Cotejo Evaluación de la Ejecución y Sistematización de la Intervención

En la siguiente lista de cotejo marca una x en la opción sí; si la aseveración existe o con una x en la opción no, si no existiera.

Actividad	Si	No	Comentario
¿Se da con claridad un panorama de la experiencia vivida en el eps?	X		
¿Los datos surgen de la realidad vivida?	X		
¿Es evidente la participación de los involucrados en el proceso de eps?	X		
¿Se valoriza la intervención ejecutada?	X		
¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?	X		

Fuente 15.: Normativo del ejercicio profesional supervisado, segunda edición 2018, pág. 69

5.5 del informe final

La evaluación final se realizó a través de una lista de cotejo (ver apéndice) la que se verificara que la estructura del informe tenga relación con la estructura que sugiere el normativo 2018 para epesista.

Lista de Cotejo del informe final

En la siguiente lista de cotejo marca una x en la opción sí; si la aseveración existe o con una x en la opción no, si no existiera.

Actividad	Si	No	Comentario
¿Se evaluó cada una de las fases del eps?	X		
¿La portada y los preliminares son los indicados para el informe del eps?	X		
¿Se siguieron las indicaciones en cuanto a	X		

tipo de letra e interlineado?			
¿Se presenta correctamente el resumen?	X		
¿Cada capítulo está debidamente desarrollado?	X		
¿En los apéndices aparecen los instrumentos de evaluación utilizados?	X		
¿En los apéndices aparecen los instrumentos de evaluación aplicados?	X		
¿En el caso de citas, se aplicó, un solo sistema?	X		
¿El informe está desarrollado según las indicaciones dadas?	X		
¿Las referencias de las fuentes están dadas con los datos correspondientes?	X		

Fuente 16.: Normativo del ejercicio profesional supervisado, segunda edición 2018, pág. 69

Capítulo VI

Voluntariado

6.1 Plan de Voluntariado

Título del Proyecto: Reforestación en un área municipal de la aldea de Pachalum del municipio de Rabinal del departamento de Baja Verapaz.

Localización: Aldea Pachalum, Rabinal Baja Verapaz

Unidad ejecutora:

Municipal de Rabinal, B.V.

Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Estudiantes epesistas

Tipo de proyecto:

Gestión y Ejecución medio ambiente

Descripción del proyecto:

Plantar árboles de diferentes especies que se adecuen a las condiciones climáticas y del suelo en el área a reforestar en la aldea de Pachalum. Realizando las gestiones necesarias para complementar cada uno de los requisitos que se necesitan para la adquisición de los pilones que se necesitan para la reforestación, después de preparar el terreno para cumplir con las condiciones adecuadas para el desarrollo de los pilones.

Justificación

Debido a la problemática que se presenta el calentamiento global y el cambio climático decidimos como Epesistas en realizar un proyecto de reforestación como aparte de nuestro voluntariado ya que las legislaciones que la facultad de Humanidades dispone para realizar el ejercicio Profesional Supervisada ampara este tipo de proyecto se hace necesario contribuir con proyecto sobre medio ambiente para mitigar las consecuencias que produce el calentamiento global y cambio climático.

Objetivos

Generales

Promover el cuidado y conservación forestal sostenible en los pobladores de la aldea de Pachalum del municipio de Rabinal.

Específicos

- Incentivar la inversión en proyectos forestales, como un medio para incrementar la participación de las comunidades para conservar los bosques nativos.
- Establecer alianzas institucionales con la municipalidad y las comunidades para la conservación y manejo de las áreas boscosas.
- Fomentar el manejo racional y sustentable de los bosques naturales propiciando su mejoramiento en beneficio de las generaciones presentes y futuras de la comunidad de Rabinal.
- Identificar las especies de plantas que servirán para la reforestación del área de terreno de la comunidad.

Metas

- Gestionar el apoyo en 3 instituciones para la donación de los pilones y sembrar en el terreno municipal
- Establecer un convenio colaborativo entre la municipalidad y comunidad para el cuidado y protección del área reforestada.
- Realizar 3 capacitaciones sobre el uso y manejo del área reforestada para que los pilones alcancen su pleno desarrollo
- Plantar 3 diferentes especies de plantas que se adecuen a las condiciones climáticas y del suelo

Metodología

- Gestión

Para la gestión del proyecto, según normativo será específicamente a la municipalidad del municipio en relación del área o espacio para la plantación. Para la gestión de los árboles existe la oficina forestal y el INAB en el municipio que serán instancias competentes al proyecto.

- Plantación

Para la plantación de los árboles se buscará el apoyo de centros educativos, iglesias y municipalidad. Cabe mencionar también habrán trabajadores designados y acompañados por los estudiantes epesistas.

- Sostenibilidad

Para la sostenibilidad del proyecto, existirá un plazo de ____ que contará con la supervisión y gestión de mantenimiento de parte de los epesistas adjunto al mismo con el acompañamiento del apoyo municipal. Estos compromisos planteados serán redactados a través de acuerdos (actas o convenidos) entre las contrapartes del proyecto (municipalidad y estudiantes).

Beneficiarios

Directos

Universidad de San Carlos

Estudiantes

Indirectos

La población en general

Actividades

- Entrega de solicitud al alcalde municipal para realizar el proyecto de reforestación
- Entrega de solicitudes a viveros para obtener metas de arboles
- Entrega de solicitud a instructores para recibir asesoría sobre el tema de reforestación
- Solicitar a instituciones educativas y población en general el apoyo para plantar los árboles en el área a reforestar
- Gestionar apoyo para la limpieza del terreno
- Preparación del terreno donde se reforestará
- Solicitar apoyo a instituciones para el traslado de los árboles de los viveros a el lugar donde se reforestara
- Plantación de los árboles en el terreno a reforestar
- Siembre de guías o estacas para el pilón sembrado
- Monitoreo y riego de los árboles plantados
- Evaluación de las condiciones de los árboles plantados
- Replantación de los árboles que no lograron alcanzar su desarrollo en los 6 meses
- Nueva Limpieza para eliminar maleza alrededor de las arboles plantados
- Monitoreo y riego de los árboles plantados
- Segunda Fase
- Elaboración y colocación de Etiquetas a los árboles plantados
- Elaboración y presentación de informe de voluntariado

Cronograma

Actividad	Fecha 2017	Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
		Semana				Semana				Semana				Semana				Semana			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Primera Fase																					
Entrega de solicitud al alcalde municipal para realizar el proyecto de reforestación																					
Entrega de solicitudes a viveros para obtener natas de arboles																					
Entrega de solicitud a instrucciones para recibir asesoría sobre el tema de reforestación																					
Solicitar a instituciones educativas y población en general el apoyo para plantar los árboles en el área a reforestar																					
Segunda Fase																					
Gestionar apoyo para la limpieza del terreno																					
Preparación del terreno donde se reforestará																					
Solicitar apoyo a instituciones para el traslado de los árboles de los viveros a el lugar donde se reforestará																					
Plantación de los árboles en el terreno a reforestar																					
Siembre de guías o estacas para el pilón sembrado																					
Tercera Fase																					
Monitoreo y riego de los árboles plantados																					
Evaluación de las condiciones de los árboles plantados																					

Fecha 2018 Actividad	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	Semana				Semana				Semana				Semana				Semana			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Cuarta Fase																				
Replantación de los árboles que no lograron alcanzar su desarrollo en los 6 meses																				
Nueva Limpieza para eliminar maleza alrededor de las arboles plantados																				
Monitoreo y riego de los árboles plantados																				
Quinta Fase																				
Elaboración y colocación de Etiquetas a los árboles plantados																				
Elaboración y presentación de informe de voluntariado																				

Evaluación

Actividad	Fecha 2017	Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
		Semana				Semana				Semana				Semana				Semana			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Primera Fase																					
Entrega de solicitud al alcalde municipal para realizar el proyecto de reforestación	P																				
	E																				
Entrega de solicitudes a viveros para obtener natas de arboles	P																				
	E																				
Entrega de solicitud a instrucciones para recibir asesoría sobre el tema de reforestación	P																				
	E																				
Solicitar a instituciones educativas y población en general el apoyo para plantar los árboles en el área a reforestar	P																				
	E																				
Segunda Fase																					
Gestionar apoyo para la limpieza del terreno	P																				
	E																				
Preparación del terreno donde se reforestará	P																				
	E																				
Solicitar apoyo a instituciones para el traslado de los árboles de los viveros a el lugar donde se reforestara	P																				
	E																				
Plantación de los árboles en el terreno a reforestar	P																				
	E																				
Siembre de guías o estacas para el pilón sembrado	P																				
	E																				
Tercera Fase																					
Monitoreo y riego de los árboles plantados	P																				
	E																				
Evaluación de las condiciones de los árboles plantados	P																				
	E																				

Actividad	Fecha 2018	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
		Semana				Semana				Semana				Semana				Semana			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Cuarta Fase																					
Replantación de los árboles que no lograron alcanzar su desarrollo en los 6 meses	P																				
	E																				
Nueva Limpieza para eliminar maleza alrededor de las arboles plantados	P																				
	E																				
Monitoreo y riego de los árboles plantados	P																				
	E																				
Quinta Fase																					
Elaboración y colocación de Etiquetas a los árboles plantados	P																				
	E																				
Elaboración y presentación de informe de voluntariado	P																				
	E																				

6.2 Sistematización de las actividades realizadas

La Facultad de Humanidades a través de la Comisión de Medio Ambiente y Atención Permanente del Departamento de Extensión por medio de los Epesistas de la sede de Rabinal Baja Verapaz, como parte del voluntariado del Ejercicio Profesional Supervisado EPS, participó en la reforestación de un área de la aldea de Pachalum del municipio de Rabinal del departamento de Baja Verapaz. Sabiendo que Guatemala es un país eminentemente forestal, por lo que cuenta con las condiciones para el desarrollo de especies forestales nativas, así como el desarrollo adaptativo de especies exóticas con fines de establecimiento de plantaciones forestal, teniendo en cuenta que la selección de la especie debe hacerse principalmente de acuerdo a las características de los sitios, para aprovechar su potencial productivo.

Por tal motivo se llevó a cabo las actividades de reforestación de un área de terreno en la comunidad de Pachalum del municipio de Rabinal Baja Verapaz, con el objetivo de Promover el cuidado y conservación forestal sostenible en los pobladores de la aldea de Pachalum del municipio de Rabinal, con esto contribuir al cuidado del Medio ambiente y mitigar las consecuencias del cambio climático que afecta no solo a nuestro municipio sino a todo el país, con el calentamiento global se incrementan, las altas temperaturas, esto origina que disminuya la precipitación del agua de lluvia haciendo escasa y secando las fuentes, manantiales, pozos u otras formas de obtener el vital líquido.

Debido a los problemas del cambio climático y el calentamiento global, cuidar y promover acciones de protección a los árboles plantados ya que estos generan mayor cantidad de viento y los beneficios de absorber el dióxido de carbono y expulsan oxígeno, un elemento fundamental para el ser vivo. La reforestación a distancias cortas de las fuentes hídricas ayuda a la conservación del agua, los árboles son un apoyo en la producción de agua o fuentes hídricas. También se debe reforestar porque la gente de las veredas y los animales se están quedando sin agua; se podría destacar que esta es una excelente estrategia para proteger la producción de agua.

De igual modo se debe lograr la concientización de la comunidad sobre la protección cuidado y siembra de árboles como una manera de fomentar el acercamiento y empoderamiento de esta, hacia el medio ambiente. Con estas acciones también se establece que es importante el estudio del tipo de suelo del lugar donde se va a reforestar puesto que para que un árbol pueda crecer adecuadamente necesita plantarse sobre un suelo correspondiente a sus características y condiciones.

Con la implementación de este proyecto se beneficiará a los pobladores de la aldea de Pachalum y de forma indirecta a todos los habitantes del municipio debido al impacto ambiental que tiene el proyecto entorno a su proyección social comunitaria.

La selección de esta área en particular fue por medio de reuniones con el señor alcalde y su consejo municipal, estudios de casos en torno a las condiciones que debía cumplir el terreno que se reforestaría y así poder seleccionar el tipo de especies de plantas con las que se reforestaría, esta selección de plantas se realizó con asesoría del Técnico Ingeniero Héctor Turcios de la Oficina Regional del Programa Bosques y Agua para la Concordia. Para que la reforestación se lograra se realizaron los estudios de campo necesarios, que permitieran conocer las condiciones del sitio a reforestar y definir las especies a establecer, el vivero de procedencia, el medio de transporte, las herramientas a utilizar, la preparación del suelo, el diseño, los métodos, los puntos críticos de supervisión durante las actividades de campo, la protección, el mantenimiento y los parámetros con los cuales se evaluará el éxito de la plantación.

Para las primeras actividades realizadas para lograr alcanzar los objetivos del proyecto de voluntariado se programaron reuniones con el Señor Alcalde Esteyman Herrera del municipio de Rabinal, con el fin de exponerles los requerimientos del proyecto y los beneficios que este proporcionaría al pueblo en general. Por lo que gustosamente acepto y propuso reunirse con el consejo municipal para determinar en lo que apoyarían al proyecto, como primera acción realiza fue la selección del terreno donde se llevaría la reforestación, posteriormente se visitó en varias ocasiones el terreno para evaluar las condiciones de este y ver si era apto para la cantidad de plantas que se plantarían. Como siguiente acción se solicitó a diferentes instituciones el apoyo técnico forestal para determinar las características que deberían de tener las plantas y saber las acciones que se deberían de realizar antes de ir a reforestar. Para lo cual se nos informó que habría que hacer una limpieza del terreno y realizar los hoyos donde se plantaran los arbolitos.

Luego se gestionaron las diferentes especies de plantas según las recomendaciones del técnico en dos viveros uno municipal de Rabinal y el otro del INDE el cual se encuentra en el municipio de Rabinal.

Para lo cual se realizaron las respectivas diligencias para su traslado de los viveros al lugar donde se plantarían. Como parte de las acciones para la plantación de las matas se coordinó el apoyo con instituciones educativas, privabas, destacamento de batallón de soldados para plantar los once mil pilones de las tres especies de árboles. Posterior a la reforestación se programaron visitas para ver como crecían los arbolitos desafortunadamente las inclemencias del tiempo y la falta de lluvia hizo que algunas plantas no crecieran por lo que se tuvo que volver a replantar nuevos pilones.

6.3 Evidencias



Foto 4. Captada por Pérez Wilson, Realización de voluntariado

Realizando limpieza del terreno donde se realizará la plantación de los árboles

Medición y ubicación de los lugares donde se plantará los pilones de cada una de las especies de árboles seleccionadas.



Foto 5. Captada por Pérez Wilson, Realización de voluntariado



Subiendo los pilones al vehículo que trasladara las plantas de árboles al lugar donde se plantarán

Foto 6. Captada por Pérez Wilson, Realización de voluntariado

Subiendo los pilones al vehículo que trasladara las plantas de árboles al lugar donde se plantarán



Foto 7. Captada por Pérez Wilson, Realización de voluntariado



Foto 8. Captada por Pérez Wilson, Realización de voluntariado

Inicio de la plantación y reforestación con la participación de estudiantes, miembros de la comunidad, técnicos reforestales y Epesistas de Facultad de Humanidades



Foto 9. Captada por Pérez Wilson, Realización de voluntariado

Árbol en pleno desarrollo seis meses después de ser plantado



Foto 10. Captada por Pérez Wilson, Realización de voluntariado

Colocación de etiqueta con datos técnicos según la especie de árbol a la que corresponde



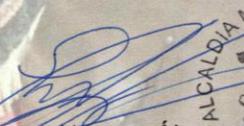
MUNICIPALIDAD DE RABINAL

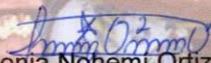
DEPARTAMENTO DE BAJA VERAPAZ,
GUATEMALA, C.A.

CARTA DE CONVENIO DE SOSTENIBILIDAD

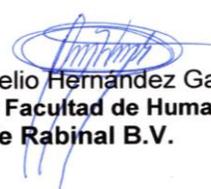
La Municipalidad del municipio de Rabinal, departamento de Baja Verapaz, se compromete a través de la presente a darle sostenibilidad y seguimiento al proyecto de Reforestación en el terreno municipal que se encuentra ubicado en la Finca San Pablo, de la Aldea Pachalumde 9,600 árboles de pino ocarpa, caoba y cedro realizado en el mes de septiembre del año 2017 con el apoyo y gestión de estudiantes epesistas de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la sede Rabinal, B.V. Con el propósito de restaurar y conservar los bosques para la protección del medio ambiente respetando el ecosistema natural y el terreno.

EXTIENDO SELLO Y FIRMO LA PRESENTE, EN EL MUNICIPIO DE RABINAL, DEPARTAMENTO DE BAJA VERAPAZ A LOS ONCE DIAS DEL MES DE JUNIO DEL DOS MIL DIECIOCHO.


Elbin Steyman Herrera Álvarez
Alcalde Municipal


Sonia Nohemi Ortiz Ortiz
Presidenta Epesistas




Lic. Orelcio Hernández García
Coordinador Facultad de Humanidades
Sede Rabinal B.V.

EDIFICIO MUNICIPAL, RABINAL, BAJA VERAPAZ
TELEFONO 7938-8024
rabinal1620admi@gmail.com

Estamos Trabajando!
2016-2020



MUNICIPALIDAD DE RABINAL

DEPARTAMENTO DE BAJA VERAPAZ,
GUATEMALA, C.A.

FINIQUITO

A QUIEN INTERESE:

Por este medio se hace constar que el estudiante **Edgar Rolando Chajón Quelex** con Registro Académico **201320995** culminó satisfactoriamente el proceso de voluntariado de EPS realizado en **Finca San Pablo de la municipalidad de Rabinal, Baja Verapaz** ubicado en: **Aldea Pachalum, Rabinal, Baja Verapaz.**

Por lo que se encuentra solvente en la entrega de informes, materiales y otros enseres pertenecientes a esta institución.

Rabinal, Baja Verapaz 16 de mayo del 2018

F. 
Elbin Steyman Herrera Álvarez
Alcalde Municipal

F. 
Nester Alexander Pérez Tahuico
Concejal I

EDIFICIO MUNICIPAL, RABINAL, BAJA VERAPAZ
TELÉFONO 7938 - 8024
rabinal1620admi@gmail.com

Estamos Trabajando!
2016 - 2020



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala 19 de junio de 2018.

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 el estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- **Chajón Quelex Edgar Rolando** con número de carnet **201320995**, participó en la reforestación en un área municipal denominada finca "San Pablo" de la aldea de Pachalum del municipio de Rabinal del departamento de Baja Verapaz. En el mes de septiembre 2017 en los diferentes puntos de reforestación oficial, con la plantación de 600 árboles.

Agradeciendo su atención, me suscribo de usted.


Licda. Dafne Rodríguez.
Coordinadora
Comisión Medio Ambiente


Vo.Bo. Lic. Santos de Jesús Davila
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

Conclusiones

- El fortalecimiento de los conocimientos administrativos de la directora mediante la elaboración y entrega de módulo “Funciones Administrativas de Dirigir y Liderar” en un Centro Educativo para Directores, permito mejorar ciertas áreas en el establecimiento
- El diseño del módulo sobre las funciones administrativos de dirigir y liderar un centro educativo permito ampliar los recursos con los que dispone la directora para mejorar sus habilidades, conocimientos y desarrollar estrategias para aplicar una mejor dirección.
- Al identificar las características de las funciones administrativas de dirigir y liderar, se mejoraron las habilidades con las que cuenta la directora, las cuales le serán de mucha ayuda en la dirección de las actividades que se realizan en la escuela.
- La socialización del módulo de funciones administrativas con el personal docente del centro educativo es una de las estrategias más significativos, ya que permite dar a conocer las acciones que se estarán realizando duran un determinado tiempo.

Recomendaciones

- A la directora seguir fortaleciendo los conocimientos administrativos en la dirección por medio del módulo “Funciones Administrativas de Dirigir y Liderar” en un Centro Educativo para Directores.
- A los futuros Epesista que le den seguimiento a los temas que conforman el módulo entregado para actualizar los conocimientos del personal administrativo sobre las funciones administrativas de dirigir y liderar un centro educativo, y así desarrollar estrategias para aplicar una mejor dirección.
- A la directora tomar en cuenta las características de las funciones administrativas de dirigir y liderar, con el objetivo de mejorar sus habilidades, las cuales le serán de mucha ayuda en la dirección de las actividades que se realizan en la escuela.
- A la directora socializar periódicamente según lo considere prudente los temas que conforman el módulo de funciones administrativas con el personal docente del centro educativo.

Referencias

- Acuerdo Ministerial No. 01-2011. (3 de Enero de 2011). *Congreso de la Republica de Guatemala. Acuerdo Ministerial 01-2011*. Obtenido de file:///C:/Users/Frankyn/OneDrive/Documentos/Reglamento_de_disciplina.pdf
- Aguirre. (2012). Administración educativa. En L. M. Aguirre, & R. e. Valdivieso (Ed.), *Administración educativa* (Vol. Primera edición, pág. 120). Mexico: RED TERCER MILENIO S.C. Obtenido de Red Tercer Milenio.
- Agustin, R. P. (2004). *Administracion Moderna*. Limusa Noriega: Mexico DF.
- Álvarez, M. (2017). Administración educativa: *Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación*, 14.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Ley de Educación Nacional*. Guatemala: Sin evidencia.
- Asociación Bufete Juridico Popular. (2010). *Proyecto Educativo Institucional, Asociacion Bufete Juridico Popular*. Rabinal, Baja Verapaz: Sin evidencia.
- Chiavenato. (2009). Proceso Administrativo.
- Constituyente, A. N. (1993). *Constitucion Política de La República de Guatemala*. Rabinal, Baja Verapaz: (Reformada por Acuerdo legislativo No. 18-93).
- Contreras, b. Y. (2011). Organización, planeación y administración educativa. *Revista LOGOS CIENCIA & TECNOLOGÍA*, 16.
- Coordinación Técnica Administrativa. (2010). *Proyecto Educativo Institucional*. Rabinal, Baja Verapaz: Sin evidencia.
- Cortez, L. (22 de julio de 2017). Diagnóstico Socioeconómico, Potenciales Productivas y Propuestas de Inversión. (E. Chacon, Entrevistador) Rabinal, Baja Verapaz: Sin evidencia.
- Cuxum Valey, C. (6 de Septiembre de 2017). cuestionario de entrevista. (W. F. Toj Pérez, Entrevistador)
- Escobedo, A. A. (210). *Legislación Básica Educativa*. guatemala : 10 Primera Edición.
- Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista. (2010). *Proyecto Educativo Institucional, Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista*. Rabinal, Baja Verapaz: Sin evidencia.

- Gestiopolis, E. (2003). *Qué es proceso administrativo*.
- INEBE Rabinal . (2013). *Proyecto Educativo Institucional (PEI) Instituto Nacional de Educación Básica Experimental Con Orirntación Ocupacional (INEBE)*. Rabinal Baja Verapaz: Sin evidencia.
- Instituto Nacional de Estadística. (2002). *Instituto Nacional de Estadística*. Rainal Baja Verapaz : sin evidencia .
- Jesús, A. T. (2014). *Nuevos enfoques en la supervisión de la enseñanza*. puertorico.
- López, R. C. (2012). *Proceso Administrativo*. Estado de México: Eduardo Durán Valdivieso.
- Lorenzo, A. (2008). *Dirección Escolar Efectiva*. San Salvador: Primera Edición.
- Memoria Histórica Maya Achí. (2003). *Investigacion Historico-Antropologico para la recopilacion de la Memoria Histórica Maya Achí*. Rabinal Baja Verapaz: sin evidencia.
- Méndez Mejía , J. E. (08 de Noviembre de 2017). Diagnóstico institucional. (W. F. Toj Pérez, Entrevistador)
- Méndez Mejía, J. E. (6 de Noviembre de 2017). Diagnóstico institucional. (W. F. Toj Pérez, Entrevistador)
- Méndez Mejía, J. E. (30 de Noviembre de 2017). Política laboral. (W. F. Toj Pérez, Entrevistador)
- Municipalidad de Rabinal Baja Verapaz. (2010). *Plan de Desarrollo Municipal de Rabinal*. Ribinal Baja Verapaz: sin evidencia.
- Plan de Desarrollo Municipal. (2010). *Plan de Desarrollo Municipal, MANCOVALLE/UE informacion actualizada DMP.*). Rabinal Baja Verapaz: sin evidencia.
- SEGEPLAN. (2011). *Plan de Desarrollo Munipal (SEGEPLAN)*. Rabinal, Baja Verapaz: Sin evidencia.
- (2017). *Unidad de Acceso a la Información Pública*. Rabinal, Baja Verapaz: Sin Evidencia.

Apéndice

Plan general de EPS

1. Identificación o parte informativa

Identificación Institucional
Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Carné: 201320995
Epesista: Edgar Rolando Quelex Chajon

2. Título

Plan General del proceso del Ejercicio Profesional Supervisada -EPS- de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

3. Ubicación física de la comunidad

Final de la zona 3 frente al campo de aviación de Rabinal, Baja Verapaz

4. Objetivo General

Efectuar el Ejercicio Profesional Supervisado EPS, mediante un proceso organizado de científico, técnico y práctico que contribuya con la Universidad de San Carlos, a través de la Facultad de Humanidades, realizando acciones de administración, investigación, y servicio, retribuyendo a la sociedad guatemalteca su aporte a la comunidad educativa.

5. Objetivo Específico

Específicos

Realizar el proceso de investigación, planificación, ejecución y evaluación de las actividades con todos los elementos que de una u otra manera se vean involucrados en el mismo.

6. Justificación

La ejecución del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- conforme a lo estipulado en los lineamientos del Normativo, ha sido determinada por la aplicación de la metodología de la investigación-acción que especifica los siguientes capítulos: diagnóstico, problematización, hipótesis-acción, plan de acción, intervención y sistematización. Adicionalmente, para efectos de informe final se ha incluido, luego de la hipótesis acción, un capítulo constituido por la fundamentación teórica relativa al problema y a la intervención realizada.

7. Actividades

Realización del diagnóstico de la institución
Investigación de la Fundamentación Teórica
Elaboración de Plan de Intervención
Realización Ejecución y sistematización de la intervención
Realización de la Evaluación del proceso
Realización de la ejecución y sistematización del Voluntariado
Redacción de Informe

8. Tiempo

El EPS se realizará en el transcurso de 1 año

9. Cronograma

10. Técnicas e instrumentos

ACTIVIDADES	AÑO 2017						AÑO 2018						
	Julio	Agosto	Septiem	Octubre	Noviem	Diciemb	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Realización del diagnóstico de la institución													
Investigación de la Fundamentación Teórica													
Elaboración de Plan de Intervención													
Realización Ejecución y sistematización de la intervención													
Realización de la Evaluación del proceso													
Realización de la ejecución y sistematización del Voluntariado													
Redacción de Informe													

Ficha de observación

Entrevistas

Listas de cotejo

Investigación documental y bibliográfica

11. Recursos

Humanos

Coordinador

Docentes

Epesista

Materiales

Computadora

Impresora

Cañonera

Dispositivo USB

Cámara digital

Internet

Teléfono

Presupuesto

No.	Descripción	Cantidad	Precio Unitario	Total
01	Resmas hojas tamaño carta	6	Q. 35.00	Q. 210.00
02	Tinta para impresora	3	Q.90.00	Q.270.00
03	Impresión de pastas	12	Q. 10.00	Q.120.00
04	Empastado	12	Q.10.00	Q.120.00
05	Alquiler de cañonera	1	Q. 125.00	Q.125.00
06	Técnico para impartir la capacitación	1	Q.100.00	Q. 100.00
07	Informes	10	Q. 90.00	Q.900.00
08	Imprevistos	1	200.00	Q.200.00
Total				Q. 2,045.00

12. Responsable

Epesista

13. Evaluación

La evaluación se realizó mediante un cronograma doble

ACTIVIDADES		AÑO 2017						AÑO 2018						
		Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Realización del diagnóstico de la institución	P													
	E													
Investigación de la Fundamentación Teórica	P													
	E													
Elaboración de Plan de Intervención	P													
	E													
Realización Ejecución y sistematización de la intervención	P													
	E													
Realización de la Evaluación del proceso	P													
	E													
Realización de la ejecución y sistematización del Voluntariado	P													
	E													
Redacción de Informe	P													
	E													

Planificado

Ejecutado



Plan de diagnóstico

Universidad De San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Sección Rabinal, Baja Verapaz
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Ejercicio Profesional Supervisado
Asesor: Lic. Orcelio Hernández García

Identificación

Institución:

Coordinación técnica administrativa y Escuela oficial Rural Mixta aldea Buena Vista
Rabinal Baja Verapaz

Estudiante: Edgar Rolando Chajón Quelex

Carne: 201320995

Título

Plan de diagnóstico de la Coordinación técnica administrativa y Escuela oficial Rural
Mixta aldea Buena Vista Rabinal Baja Verapaz

Ubicación física de la comunidad e institución

Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Ocupacional Frente al Campo
Fray Bartolomé de las Casas Rabinal Baja Verapaz.

Objetivos

General

Determinar de forma general el contexto interno y externo de la Facultad de
Humanidades Sede Rabinal, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Específicos

Identificar las características geográficas socioculturales, económicas, políticas, filosóficas más sobresalientes del municipio de Rabinal, Baja Verapaz.

Priorizar los problemas que afectan la Facultad de Humanidades Sede Rabinal de la Universidad San Carlos de Guatemala.

Justificación

El diagnóstico permitirá a través del estudio, análisis e interpretación evidenciar los factores que inciden en la administración de la sede y que afectan el desarrollo de las actividades, para plantear una solución viable y factible. Haciendo uso de técnicas de investigación para determinar lo interno y externo de la Facultad de Humanidades Sede Rabinal de la universidad de San Carlos de Guatemala.

Actividades

- Entrevistas con el personal administrativo.
- Recopilación de información.
- Observación y análisis de la instalación.
- Elaboración de instrumentos de investigación.
- Aplicación de instrumentos de investigación.

Tiempo

Fecha de inicio 02 de julio

Fecha de finalización 02 de agosto

Cronograma

N o .	ACTIVIDADES	Julio							Agosto						
1	Entrevistas con el personal administrativo.														
2	Recopilación de información.														

3	Observación y análisis de la instalación.								
4	Elaboración de instrumentos de investigación.								
5	Aplicación de instrumentos de investigación.								

Técnicas e instrumentos

Lista de cotejo

Fichas de observación y de entrevista

Recursos

Humanos

Coordinador de Sede

Docentes

Estudiantes

Materiales

Hojas

Impresora

Computadora

Memoria USB

Lapiceros

Presupuesto

No.	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	C/U	TOTAL
1	Hojas de papel	2 remas	Q 30.00	Q 60.00
2	Fotocopias	100	Q 25.00	Q 25.00
3	Imprevistos			
	TOTAL			Q 95.00

Responsable

- Epesista

Para la evaluación utilizaremos un cronograma doble

No.	ACTIVIDADES		Julio							Agosto						
1	Entrevistas con el personal administrativo.	P														
		E														
2	Recopilación de información.	P														
		E														
3	Observación y análisis de la instalación.	P														
		E														
4	Elaboración de instrumentos de investigación.	P														
		E														
5	Aplicación de instrumentos de investigación.	P														
		E														

Indicadores:



Planificado



(P)

Ejecutado (E)

Universidad De San Carlos De Guatemala
Facultad De Humanidades
Departamento De Pedagogía
Instrumento de proceso de evaluación

Lista de Cotejo Evaluación del diagnóstico

Marque con una x la respuesta correcta.

No.	ASPECTO A CALIFICAR	SI	NO
1	Se realizó un plan de diagnóstico	X	
2	Se realizó entrevista al personal administrativo.	X	
3	Se realizó la recopilación de información.	X	
4	.se hizo la observación y análisis de la instalación.	X	
5	Elaboración de instrumentos de investigación.	X	
6	Aplicación de instrumentos de investigación.	X	
8	Se presentó el informe de la etapa de diagnóstico.	X	

Anexo I



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 18 de Julio 2017

Licenciado
ORCELIO HERNANDEZ GARCIA
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 el estudiante

EDGAR ROLANDO CHAJÓN QUELEX
201320995

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

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

C.C expediente
Archivo.

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

Rabinal, Baja Verapaz 01 de agosto de 2017

Licenciado.
Julio Esaías Méndez Mejía
Coordinación Técnica Administrativa Distrito 15-03-06
Presente

Estimado Coordinador:

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 al estudiante Edgar Rolando Chajón Quelex, CUI 2522 20633 0110, Registro Académico 201320995 En la institución que dirige.

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

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAR A TODOS”



M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
Decano



AutORIZADO
20170804



COORDINACIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA

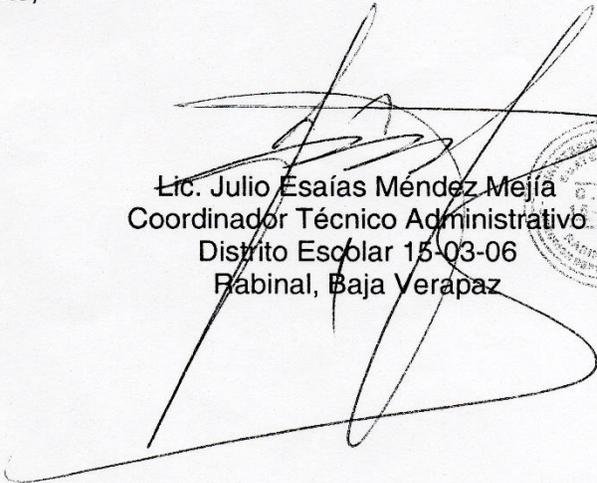
Rabinal, B. V. 04 de agosto de 2017

M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
Decano de la Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho

Estimado M.A. Mazariegos:

Le saludo cordialmente y a la vez le informo que de acuerdo a la solicitud presentada en esta Coordinación Técnica Administrativa, en la cual solicitan la autorización para que el estudiante Edgar Rolando Chajón Quelex con CUI 2522 20633 0110, Registro Académico 201320995 pueda realizar su Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, por lo tanto el Lic. Julio Esaías Méndez Mejía Coordinador Técnico Administrativo del Distrito Escolar 15-03-06 **AUTORIZA** al estudiante Edgar Rolando Chajón Quelex realizar su –EPS- en la Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista.
Sin otro particular me suscribo de usted.

Deferentemente,


Lic. Julio Esaías Méndez Mejía
Coordinador Técnico Administrativo
Distrito Escolar 15-03-06
Rabinal, Baja Verapaz



*Recibido
15-08-2017*



Rabinal, Baja Verapaz, 1ª. Calle 9-82 Zona 3
Tel: 79388307

COORDINACIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA

Rabinal, B. V. 04 de agosto de 2017

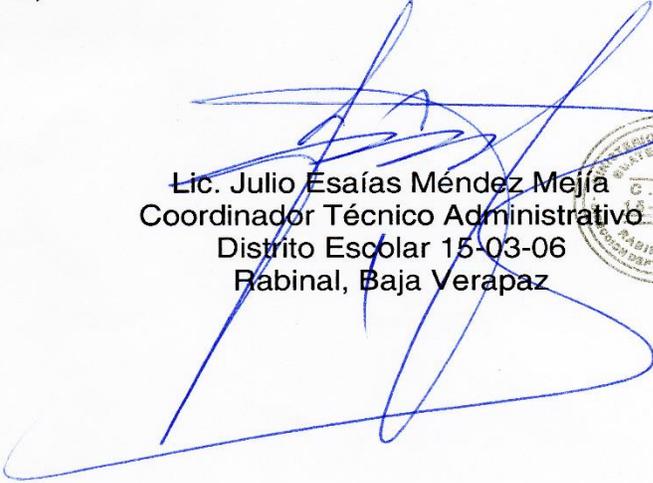
M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
Decano de la Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho

Estimado M.A. Mazariegos:

Le saludo cordialmente y a la vez le informo que de acuerdo a la solicitud presentada en esta Coordinación Técnica Administrativa, en la cual solicitan la autorización para que el estudiante Edgar Rolando Chajón Quelex con CUI 2522 20633 0110, Registro Académico 201320995 pueda realizar su Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, por lo tanto el Lic. Julio Esaías Méndez Mejía Coordinador Técnico Administrativo del Distrito Escolar 15-03-06 **AUTORIZA** al estudiante Edgar Rolando Chajón Quelex realizar su –EPS- en la Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Buena Vista.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Deferentemente,


Lic. Julio Esaías Méndez Mejía
Coordinador Técnico Administrativo
Distrito Escolar 15-03-06
Rabinal, Baja Verapaz



Rabinal, Baja Verapaz, 1ª. Calle 9-82 Zona 3
Tel: 79388307

Anexo II

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



Informe Reforestación en un área municipal de la aldea de Pachalum del municipio de Rabinal del departamento de Baja Verapaz.

Guatemala, junio de 2018

El informe de voluntariado presentado por:

No.	Apellidos y Nombres	Registro Académico
1	Bianciardi Gonzalez Geovanni	201321066
2	Cajbón Várgas María Cristina	201218395
3	Canahúí Coloch Adolfo Neftalí	201218913
4	Chajón Quelex Edgar Rolando	201320995
5	Cortez Juárez Roxsiris Esperanza	201221301
6	Garcia Soto Encarnación	201124390
7	Gómez López Luisa Fernanda	201321032
8	Ismalej Osorio Alicia Elizabeth	201321031
9	Juárez González Greysi Yojaida	201321069
10	Mulul Tecú Bony Maydalí Quetzalí	201321040
11	Ortíz Ortíz Sonia Nohemi	201321039
12	Tax Sis Claudia Celeste	201323432
13	Toj Pérez Wilson Frankyn	201321062
14	Xitumul Alvarado Pablo David Estuardo	201218451
15	Xitumul Tolóm Gladis Erminia	201323481
16	Xitumul Tolóm Saira Elizabeth	201321029

Que participaron en la actividad como apoyo a reforestación de Guatemala, en la Sede de Rabinal Baja Verapaz

Guatemala, junio de 2018

Índice

1. Presentación	1
2. objetivos	2
General	2
Específicos	2
3. Justificación	3
4. Georeferencias	4
Croquis de la plantación	5
Delimitación del área de la plantación	6
Fotografías que describen el sitio específico de la actividad	7
Tipo de árbol	9
Cantidad	13
Fecha de siembra	13
5. Cronograma	14
6. Limitaciones y logros	16
7. Conclusiones	17
8. Recomendaciones	18
9. Evidencias fotográficas	19
10. Carta de convenio de sostenibilidad	21
11. Anexos	22



1. Presentación

La Facultad de Humanidades a través de la Comisión de Medio Ambiente y Atención Permanente del Departamento de Extensión por medio de los Epesistas de la sede de Rabinal Baja Verapaz participó en la reforestación de un área de la aldea de Pachalum del municipio de Rabinal del departamento de Baja Verapaz. Sabiendo que Guatemala es un país eminentemente forestal, por lo que cuenta con las condiciones para el desarrollo de especies forestales nativas, así como el desarrollo adaptativo de especies exóticas con fines de establecimiento de plantaciones forestal, teniendo en cuenta que la selección de la especie debe hacerse principalmente de acuerdo a las características de los sitios, para aprovechar su potencial productivo.

Por tal motivo se llevó acabo las actividades de reforestación de un área de terreno en la comunidad de Pachalum del municipio de Rabinal Baja Verapaz con el objetivo de Promover el cuidado y conservación forestal sostenible en los pobladores de la aldea de Pachalum del municipio de Rabinal, con esto contribuir al cuidado del Medio ambiente y mitigar las consecuencias del cambio climático que afecta no solo a nuestro municipio sino a todo el país, con el calentamiento global se incrementan las altas temperaturas esto origina que disminuya la precipitación del agua haciendo escasa y secando las fuentes, manantiales, pozos u otras formas de obtener el vital líquido.

La información presentada en este informe, será de gran utilidad para los reforestadores, pues les ayudará a seleccionar los sitios y a planificar el manejo silvicultural de sus plantaciones, y principalmente les ofrece una opción para proyectar la producción y estimación de la reforestación a nivel municipal y comunitario.

2. Objetivos

2.1. General

Promover el cuidado y conservación forestal sostenible en los pobladores de la aldea de Pachalum del municipio de Rabinal.

2.2. Específicos

- Incentivar la inversión en proyectos forestales, como un medio para incrementar la participación de las comunidades para conservar los bosques nativos.
- Establecer alianzas institucionales con la municipalidad y las comunidades para la conservación y manejo de las áreas boscosas.
- Fomentar el manejo racional y sustentable de los bosques naturales propiciando su mejoramiento en beneficio de las generaciones presentes y futuras de la comunidad de Rabinal.
- Identificar las especies de plantas que servirán para la reforestación del área de terreno de la comunidad.

3. Justificación

Debido a los problemas del cambio climático y el calentamiento global, cuidar y promover acciones de protección a los árboles plantados ya que estos generan mayor cantidad de viento y los beneficios de absorber el dióxido de carbono y expulsan oxígeno, un elemento fundamental para el ser vivo. La reforestación a distancias cortas de las fuentes hídricas ayuda a la conservación del agua, los árboles son un apoyo en la producción de agua o fuentes hídricas. También se debe reforestar porque la gente de las veredas y los animales se están quedando sin agua; se podría destacar que esta es una excelente estrategia para proteger la producción de agua.

De igual modo se debe lograr la concienciación de la comunidad sobre la protección cuidado y siembra de árboles como una manera de fomentar el acercamiento y empoderamiento de la misma hacia el medio ambiente. Con estas acciones también se establece que es importante el estudio del tipo de suelo del lugar donde se va a reforestar puesto que para que un árbol pueda crecer adecuadamente necesita plantarse sobre un suelo correspondiente a sus características y condiciones.

Con la implementación de este proyecto se beneficiará a los pobladores de la aldea de Pachalum y de forma indirecta a todos los habitantes del municipio debido al impacto ambiental que tiene el proyecto entorno a su proyección social comunitaria.

La selección de esta área en particular fue por medio de reuniones con el señor alcalde y su consejo municipal, estudios de casos en torno a las condiciones que debía cumplir el terreno que se reforestaría y así poder seleccionar el tipo de especies de plantas con las que se reforestaría, esta selección de plantas se realizó con asesoría del Técnico Ingeniero Héctor Turcios de la Oficina Regional del Programa Bosques y Agua para la Concordia.

4. Georreferencias

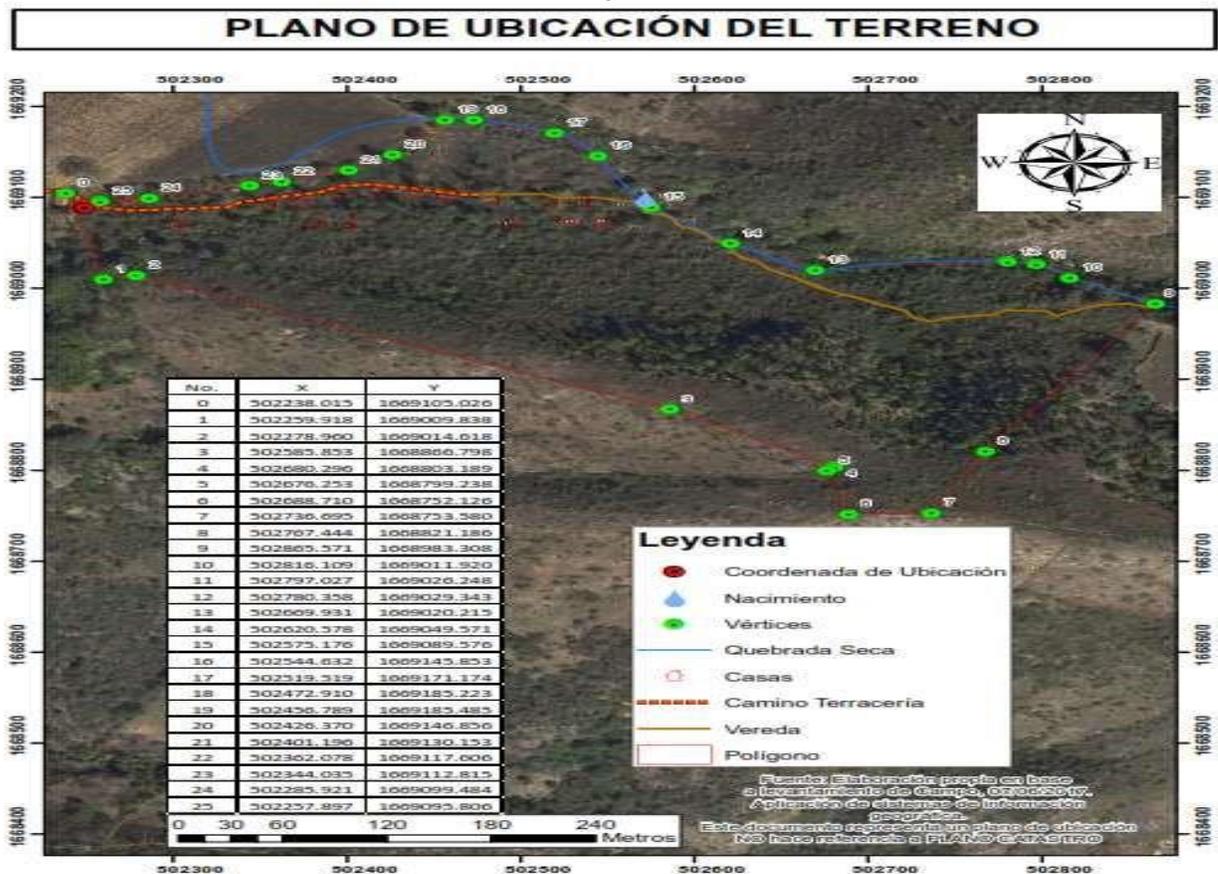
El proyecto se encuentra ubicado en la aldea de Pachalum del municipio de Rabinal del departamento de Baja Verapaz y tiene como limites políticos administrativos.

Norte: Municipio de San Miguel

Sur: Colonia la ladrillera y El Asentamiento Pacux, Rabinal

Este: la zona 4 Rabinal

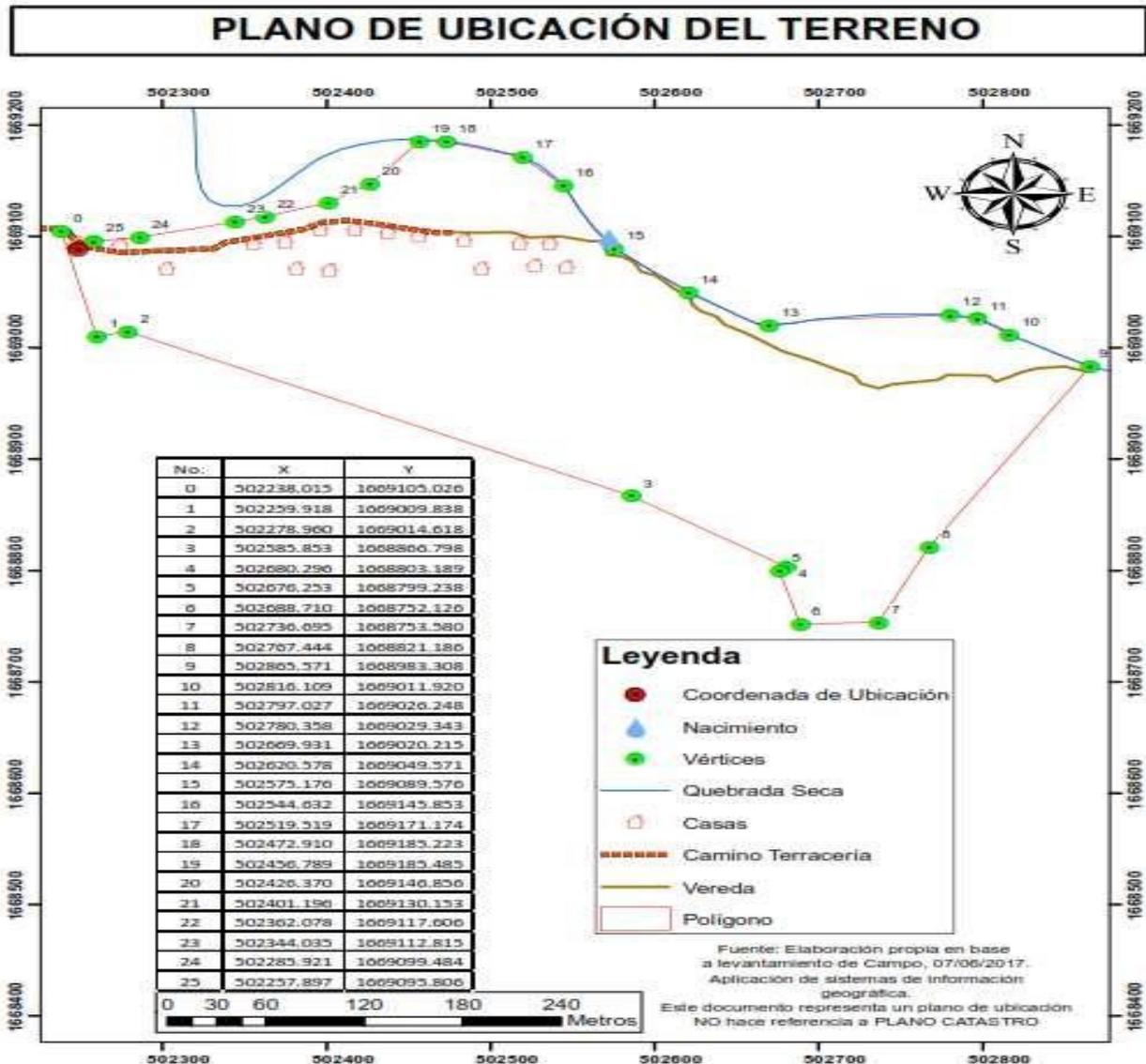
Oeste: Aldea san Gabriel del municipio de San Miguel



PROYECTO DE REFORESTACIÓN						
UBI CACI ÓN: FI NCA SAN PABLO, ALDEA PACHALUM, MUNI CI PI O DE RABI NAL, DEPARTAMENTO DE BAJA VERAPAZ						
PROPIETARIO: MUNICIPALIDAD DE RABINAL						
COORDENADA DE UBICACIÓN (GTM)	ALTITUD (ms nm)	TIPO DE PROYECTO	AREA (ha)	PERIMETRO (m)	ESCALA	1:4,000
X: 502248.483872 Y: 1669088.81649	1028	REFORESTACIÓN	11.58	1680.21	FECHA	AGOSTO DE 2017
ELABORADO POR: Ing. Agr. Henry Est uar do Botzoc Choc / Regiona l Progra ma Bos ques y Agua pa ra la Concordia (BYAC), DELIMITADO POR: Ing. Hector Turcios / Técnico Progra ma Bos ques y Agua pa ra la Concordia (BYAC)					FIRMA:	
REQUERIDO POR: Es tudia ntes de EPS Fa culta d de Huma nida des USAC, Ba ja Vera pa z					FECHA: AGOSTO DE 2017	



4.1. Croquis de la plantación



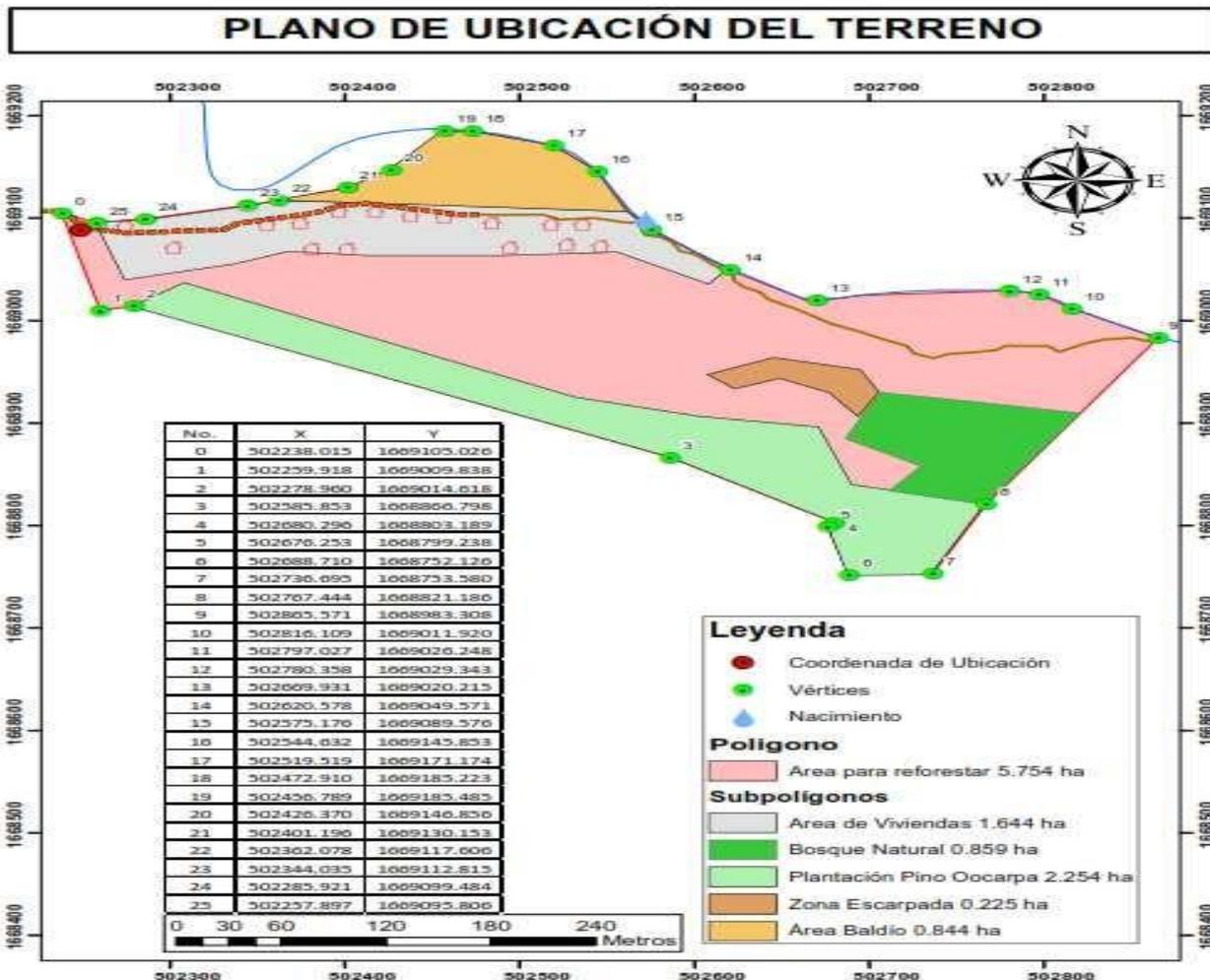
PROYECTO DE REFORESTACIÓN							
UBI CACI ÓN: FI NCA SAN PABLO, ALDEA PACHALUM, MUNI CI PI O DE RABI NAL, DEPARTAMENTO DE BAJA VERAPAZ							
PROPIETARIO: MUNICIPALIDAD DE RABINAL							
COORDENADA DE UBICACIÓN (GTM)		ALTITUD (ms nm)	TIPO DE PROYECTO	AREA (ha)	PERIMETRO (m)	ESCALA	1:4,000
X: 502248.483872	Y: 1669088.81649	1028	REFORESTACIÓN	11.58	1680.21	FECHA	AGOSTO DE 2017
ELABORADO POR: Ing. Agr. Henry Es tua rdo Botzoc Choc / Regiona l Progra ma Bos ques y Agua pa ra la Concordia (BYAC), DELIMITADO POR: Ing. Hector Turcios / Técnico Progra ma Bos ques y Agua pa ra la Concordia (BYAC)						FIRMA:	



REQUERIDO POR: Es tudia ntes de EPS Fa culta d de Huma nida des USAC, Ba ja Vera pa z

FECHA: AGOSTO DE 2017

4.2. Delimitación del área de la plantación



PROYECTO DE REFORESTACIÓN

UBI CACI ÓN: FI NCA SAN PABLO, ALDEA PACHALUM, MUNI CI PI O DE RABI NAL, DEPARTAMENTO DE BAJA VERAPAZ

PROPIETARIO: MUNICIPALIDAD DE RABINAL

COORDENADA DE UBICACIÓN (GTM)	ALTITUD (ms nm)	TIPO DE PROYECTO	AREA (ha)	PERIMETRO (m)	ESCALA	1:4,000
X: 502248.483872 Y: 1669088.81649	1028	REFORESTACIÓN	11.58	1680.21	FECHA	AGOSTO DE 2017

ELABORADO POR: Ing. Agr. Henry Es tua rdo Botzoc Choc / Regiona l Progra ma Bos ques y Agua pa ra la Concordia (BYAC),
DELIMITADO POR: Ing. Hector Turcios / Técnico Progra ma Bos ques y Agua pa ra la Concordia (BYAC)

FIRMA:

REQUERIDO POR: Es tudia ntes de EPS Fa culta d de Huma nida des USAC, Ba ja Vera pa z

FECHA: AGOSTO DE 2017

4.3. Fotografías que describen el sitio específico de la actividad



Foto 1 Captado por Epesista en terreno a reforestar

Evaluación de las condiciones del terreno en coordinación del señor alcalde municipal, presidente de COCODE de la aldea Pachalum y Epesistas de la Sede de Rabinal, FAHUSAC



Foto 2 Captado por Epesista reconocimiento de terreno a reforestar

Reconocimientos de la extensión de terreno que se reforestará en conjunto con autoridades y representantes de las instituciones beneficiadas y Epesistas de la Sede de Rabinal, FAHUSAC



Foto 3 Captada por Epesista con vista al sur del terreno

Limpieza del área sur del terreno para establecer un punto de referencia entre los límites que se reforestará

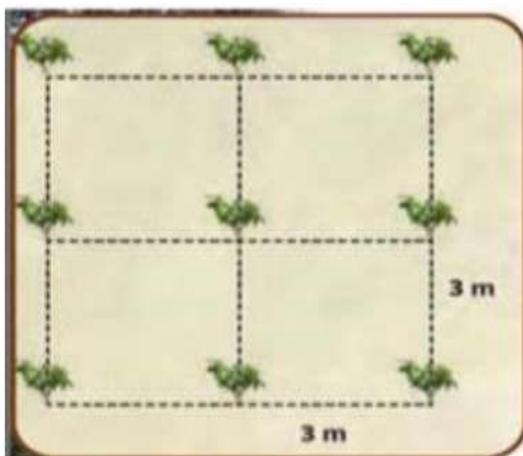


Foto 4 Captada por Epesista con vista oeste del terreno

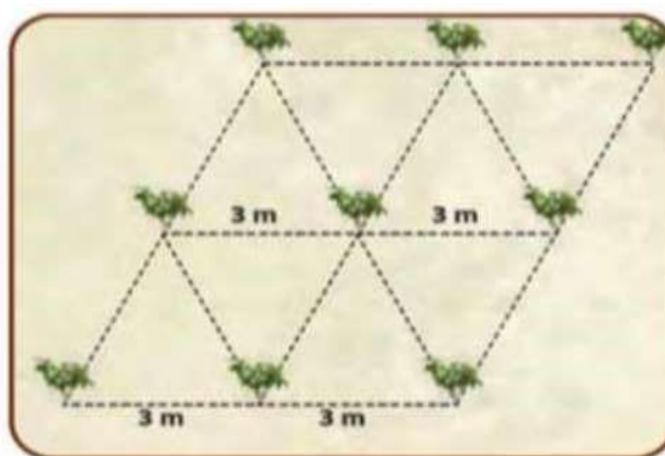
Limpieza del área oeste del terreno para establecer un punto de referencia entre los límites que se reforestará

Croq

Tipos de la plantación



- Plantar al cuadrado
- En terrenos con poca o nada de pendiente



- Plantar al tresbolillo
- En terrenos con mucha pendiente

Fuente 1 Ing. Agr. Henry Estuardo Botzoc Choc del Programa Bosques y Agua para la Concordia Región II, Alta y Baja Verapaz.

Para la plantación de los pilones se utilizó ambas formas según nos lo recomendó el Ingeniero Agrónomo Henry Estuardo Botzoc Choc del Programa Bosques y Agua para la Concordia Región II, Alta y Baja Verapaz.

Debido a que las condiciones del terreno tenía partes planas y otras áreas con bastante pendiente.



Foto 6 Captado por Epesista en la parte plana del terreno



Foto 5 Captado por Epesista en la parte con pendiente del terreno

4.4. Tipo de árbol

Pinus Ocarpa Schiede

Para Aguilar (1,988), comúnmente, es conocido en diferentes regiones del país como: Pino Colorado, Ocote, Chaj, científicamente, se conoce como: Pinus ocarpa Schiede, Linne.

□ **Descripción Taxonómica**

Para Peters (1,977), es un árbol de importancia en el país, que alcanza alturas considerables en buenos suelos, hasta 40 metros y más, mientras que, en suelos malos, no se desarrolla más de 25 metros.

Crece lentamente al inicio, por lo que el control de malezas es fundamental durante los 2-3 primeros años. La especie no presenta buena autopoda, por lo que en plantaciones para aserrío es necesario podas para mejorar la calidad del fuste. Para producción de madera, se sugiere una poda hasta los 2.5m, 5m, 7.5 y 10m cuando el rodal alcanza una altura media de 6m, 9m, 12m y 15 m respectivamente.



Foto 7 Captado por Epesista en el vivero municipal

Selección y preparación de pilones para su transporte y plantación en el área determinada



Foto 8 Captado por Epesista en cumbre entre Rabinal y San Gabriel

Pino en desarrollado totalmente con la altura establecida en otra área reforestada

Swietenia macrophylla King (Caoba)

Familia: Meliaceae Frondosa

Sinónimos : Chacalté (Maya) (Guatemala); Caoba de hoja grande, Caoba del Sur, Caoba del Atlántico, Cáguano (América Central, México y Colombia); Mongno, Aguano, Araputanga (Brasil); Mahogany Honduras, Acajou du Honduras (Guadalupe); Oruba (Venezuela); Mara (Bolivia); Mahoni (Surinam).

□ Descripción Taxonómica

La Caoba son árboles de grandes dimensiones, puede alcanzar una altura total de 40 a 48 m. y una altura comercial de 25 a 40 m. con un d.a.p. de 0.40 m a 1.80 m. y excepcionalmente 2 m. La corteza es fisurada y escamosa, desprendiéndose en piezas rectangulares, pardo grisáceo o marrón grisáceo, cuando joven es color gris.

Las plantas alcanzan alturas adecuadas para plantación (30 cm aproximadamente) en 5 a 12 meses. No debe establecerse en plantaciones puras sino combinadas con otras especies de crecimiento rápido (IRENA, 1992).



Foto 9 Captado por Epesista en el vivero municipal

Selección y preparación de pilones para su transporte y plantación en el área determinada



Caoba desarrollada totalmente con la altura establecida en área protegida para seleccionar su semilla

Foto 10 Captada por Epesista en el vivero

Cedro (*Cedrela odorata* L. Familia Meliaceae)

Árbol que crece hasta 30-40 m en altura y 100- 300 cm DAP, con fuste cilíndrico. La forma depende de la profundidad del suelo, pues en suelos poco profundos desarrolla un extenso sistema radical superficial y aletones bien desarrollados, mientras que en suelos profundos y fértiles las raíces son profundas y el tronco aflautado. La copa es amplia y rala. Las hojas son alternas, compuestas, paripinnadas, con 5-11 pares de hojuelas, lanceoladas a ovaladas que miden 5-16 cm de largo. Las flores son blanco verdosas, agrupadas en racimos de 30-50 cm al final de las ramas (Vivero de la Ciudad de Cobán, 2018).

Las cápsulas son inicialmente verdes y cambian a café oscuro cuando maduran. Son leñosas, redondeadas en ambos extremos y se abren a lo largo en 5 partes, cada una conteniendo 3040 semillas. Las semillas son planas, ovoides, con un ala y miden 5-6 mm (18-20 mm incluyendo el ala). Se reconoce bien al machacar las hojas entre las manos pues dejan un cierto olor a ajo (mucho más fuerte durante la fase de máxima floración). También por la corteza de los adultos, muy fisurada a lo largo (Vivero de la Ciudad de Cobán, 2018).



Selección y preparación de pilones para su transporte y plantación en el área determinada

Foto 11 Captada por Epesista en el vivero la recolección de semillas



Cedro desarrollado totalmente con la altura establecida en área protegida para seleccionar su semilla

Foto 12 captada por Epesista en el vivero para

- **Cantidad**

Para la siembra de 9,600 pilones de árboles gestionados por la Facultad de Humanidades, estudiantes, coordinadores y población, los que ayudarán al mejoramiento del confort climático y visual de la comunidad antes mencionada.

- **Fecha de siembra**

La siembra se hizo durante el mes de septiembre de dos mil diecisiete se realizó en cuatro visitas por motivo que no se contaba con la totalidad de los pilones de las diversas especies que se plantaría, gracias a la coordinación eficaz que se tuvo se lograron obtener a tiempo el resto de plantas para cumplir con nuestra programación según nuestro cronograma de actividades.

Además, se propuso hacerlo en cuatro visitas también por la poca precipitación de lluvia, debido a las recomendaciones que nos proporcionaron en la asesoría técnica de parte de la oficina Regional del Programa Bosques y Agua para la Concordia.



Actividad	Fecha 2018	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
		Semana				Semana				Semana				Semana				Semana			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Cuarta Fase																					
Replantación de los árboles que no lograron alcanzar su desarrollo en los 6 meses																					
Nueva Limpieza para eliminar maleza alrededor de las arboles plantados																					
Monitoreo y riego de los árboles plantados																					
Quinta Fase																					
Elaboración y colocación de Etiquetas a los árboles plantados																					
Elaboración y presentación de informe de voluntariado																					



6. Limitaciones y logros

Limitaciones

- Las pocas fuentes donde se cultivan los pilones dificultaron obtener los pilones aptos para la reforestación según las normas que técnicos forestares nos indicaron en las diversas reuniones.
- Las altas temperaturas dificultaron el desarrollo de varios árboles plantados por lo que se tuvo que volver a resembrar nuevos pilones.
- La poca precipitación anual dificultó el desarrollo y crecimiento de los pilones de las diferentes especies plantadas
- Las interacciones de estos y otros factores dificultaron el desarrollo de las diversas actividades que se realizaron.

Logros

- Reforestación de cantidad de 11.58 hectáreas en la aldea de Pachalum Rabinal, Baja Verapaz.
- Se plantaron la cantidad de Árboles de 9600 los cuales están creciendo satisfactoriamente
- Compromisos con instituciones como la municipalidad, centros educativos de la comunidad, representantes de COCODE y habitantes de la comunidad de Pachalum para la protección y conservación de las áreas reforestadas.
- Gestión de apoyo para el proyecto de reforestación a nivel interinstitucional con las instituciones de Regional del Programa Bosques y Agua para la Concordia, Instituto Nacional de Bosques Rabinal y vivero Municipal de Rabinal y Vivero del INDE

7. Conclusiones

- Con la implementación de acción realizadas en este proyecto de reforestación se logró promover el cuidado y conservación forestal creando conciencia sobre la importancia en la vida de los habitantes de la comunidad.
- Se logró la motivación y participación de las instituciones a formar parte del cambio promoviendo proyectos sobre cuidados, protección y reforestación de áreas públicas para las comunidades.
- Al establecer las alianzas con la municipalidad de Rabinal, la Oficina Regional del Programa Bosques y Agua para la Concordia y algunas instituciones educativas se logró alcanzar en un cien por ciento la ejecución del proyecto.
- El cuidado y manejo de los bosques es de vital importancia para la vida de nuestras futuras generaciones, con esto les garantizamos un mejor medio ambiente sano.
- La selección y siembra de las especies plantadas garantiza que alcanzaran su máximo desarrollo ya que se adaptan satisfactoriamente en el entorno ambiental en el que fueron plantadas.

8. Recomendaciones

- A los representantes de COCODE gestionar y promover acciones en beneficio del medio ambiente ante instituciones para mejorar las condiciones de las fuentes hídricas como lo son los arroyos, nacimientos de agua, pozos, etc.
- Las personas de la comunidad deben de inculcar el cuidado y conservación del medio ambiente en sus hogares a través de sus hijos con esto se promueve una cultura ambiental comunitaria en la que todos y todas se involucran.
- A la comisión encargada de cuidar y proteger las áreas forestales protegidas de Rabinal hacer monitoreos constantes para ir registrando el desarrollo de los árboles plantados y así garantizar su pleno desarrollo.
- A los habitantes de la comunidad de Pachalum vigilar y proteger el área reforestada que proporcionara recursos que beneficiarán en un futuro a todos los habitantes del municipio.
- A los técnicos de agroforestales de la municipalidad cultivar plantas nativas o que se adapten a las condiciones climáticas y al tipo de suelo de nuestro municipio para garantizar el pleno desarrollo de los árboles.

9. Evidencias Fotográficas



Foto 13 Captada por Epesista. Limpieza del terreno: eliminación de la maleza del lugar antes de sembrar



Foto 14 Captada por Epesista: Reunión con técnico agrónomo municipal



Foto 15 Captada por Epesista: Inicio de la siembra con apoyo de instituciones educativas



Foto 16 Captada por Municipalidad de Rabinal: visita guiada por el alcalde municipal al vivero

Foto 19.



Foto 17 Captada por Epesista: Reunión con Representante de COCODE de Pachalum



Foto 168 Captada por Municipalidad de Rabinal: Visita al Vivero para selección de plantas



Captada por Epesista, Colocación de las respectivas etiquetas a los árboles plantados



Foto 2017. Captada por Epesista, Colocación de las respectivas mantas de identificación del proyecto realizado en el terreno reforestado

10. Carta de convenio de sostenibilidad



MUNICIPALIDAD DE RABINAL

DEPARTAMENTO DE BAJA VERAPAZ,
GUATEMALA, C.A.

CARTA DE CONVENIO DE SOSTENIBILIDAD

La Municipalidad del municipio de Rabinal, departamento de Baja Verapaz, se compromete a través de la presente a darle sostenibilidad y seguimiento al proyecto de Reforestación en el terreno municipal que se encuentra ubicado en la Finca San Pablo, de la Aldea Pachalumde 9,600 árboles de pino ocarpa, caoba y cedro realizado en el mes de septiembre del año 2017 con el apoyo y gestión de estudiantes epesistas de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la sede Rabinal, B.V. Con el propósito de restaurar y conservar los bosques para la protección del medio ambiente respetando el ecosistema natural y el terreno.

EXTIENDO SELLO Y FIRMO LA PRESENTE, EN EL MUNICIPIO DE RABINAL, DEPARTAMENTO DE BAJA VERAPAZ A LOS ONCE DIAS DEL MES DE JUNIO DEL DOS MIL DIECIOCHO.


Elbin Steyman Herrera Alvarez
Alcalde Municipal




Sonia Nohemi Ortiz Ortiz
Presidenta Epesistas




Lic. Orcelio Hernandez Garcia
Coordinador Facultad de Humanidades
Sede Rabinal B.V.

EDIFICIO MUNICIPAL, RABINAL, BAJA VERAPAZ
TELEFONO 7938-8024
rabinal1620admi@gmail.com

Estamos Trabajando!
2017-2020

11. Anexos



Rabinal, Baja Verapaz 22 de Junio de 2017.

A: Licda. Norma Elizabeth Chén
Directora de la D.M.M.
Su despacho.

Reciba un cordial saludo deseando que nuestro creador derrame bendiciones en las actividades que realiza en beneficio de nuestro Municipio.

Los estudiantes Epesistas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede Rabinal Baja Verapaz, hacemos de su conocimiento que, como parte de finalización de nuestro proceso formativo estaremos realizando un Proyecto de Voluntariado que consiste en la plantación de 21,000 árboles en la aldea Pachalum de nuestro municipio, por lo cual **SOLICITAMOS** su valiosa colaboración ya que por órdenes procedentes del Sr. Alcalde acudimos a su persona para la gestión correspondiente de lo anteriormente expuesto.

En espera de una respuesta propicia, nos suscribimos.

JUNTA DIRECTIVA

f. 
Sonia Ortiz
Presidente

f. 
Geovanni Bianciardi
Vicepresidenta

f. 
Erika Acetún Solomán
Secretaria

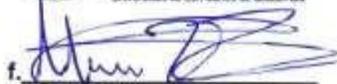


f. 
Roxsiris Cortez
Tesorera



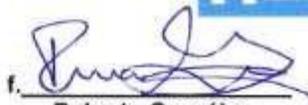


USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

f. 

Macario Vázquez
Vocal I



f. 

Roberto González
Vocal II

f. 

Sayra Tolom
Vocal III

Vo. Bo.



Lic. Orcelio Hernández García
Coordinador Facultad de Humanidades
SEDE Rabinal, Baja Verapaz





Rabinal, Baja Verapaz 22 de Junio de 2017.

A: Licda. Norma Elizabeth Chén
Directora de la D.M.M.
Su despacho.

Reciba un cordial saludo deseando que nuestro creador derrame bendiciones en las actividades que realiza en beneficio de nuestro Municipio.

Los estudiantes Epesistas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede Rabinal Baja Verapaz, hacemos de su conocimiento que, como parte de finalización de nuestro proceso formativo estaremos realizando un Proyecto de Voluntariado que consiste en la plantación de 18,600 árboles en la aldea Pachalum de nuestro municipio, por lo cual **SOLICITAMOS** su valiosa colaboración ya que por órdenes procedentes del Sr. Alcalde acudimos a su persona para la gestión correspondiente de lo anteriormente expuesto.

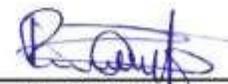
En espera de una respuesta propicia, nos suscribimos.

JUNTA DIRECTIVA

f. 
Sofia Ortiz
Presidente

f. 
Erika Acetun Soloman
Secretaria

f. 
Giovanni Bianciardi
Vicepresidenta

f. 
Roxsiris Cortez
Tesorera

12,000
10,000 pino
2,000 cañal





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

F. 
Roberto González
Vocal I



F. 
Macario Vázquez
Vocal II

F. 
Sayra Tolom
Vocal III

Vo.Bo. 
Lic. Orcelio Hernández García
Coordinador Facultad de Humanidades
SEDE Rabinal Baja Verapaz



Rabinal, Baja Verapaz 21 de Junio de 2017.

Sr. Elbyn Esteyman Herrera Alvarez
Alcalde Municipal
Su Despacho

RECEPCIONISTA MUNICIPAL
Recibido en el: 10:00 A.M.
Horas del: 21-06-17
MUNICIPALIDAD DE RABINAL, BAJA VERAPAZ

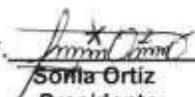
Apreciable Sr. Alcalde

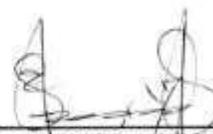
Reciba un cordial saludo deseando que nuestro creador derrame bendiciones en las actividades que realiza en beneficio de nuestro Municipio.

Los estudiantes Epesistas de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la Facultad de Humanidades SEDE Rabinal Baja Verapaz, de manera respetuosa **SOLICITAMOS** a su persona nos pueda conceder audiencia, en dicha reunión queremos exponer nuestro proyecto voluntariado de EPS, considerándolo de beneficio para nuestro municipio. (Plantación de arbolitos).

En espera de una respuesta propicia, nos suscribimos.

JUNTA DIRECTIVA

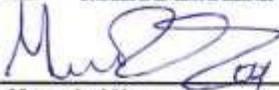
F. 
Sonia Ortiz
Presidente

F. 
Giovanni Bianciardi
Vicepresidente

F. 
Erica Acetun
Secretaria

F. 
Roxiris Cortez
Tesorera



f. 
Macario Vázquez
Vocal I



f. 
Roberto González
Vocal II

f. 
Sayra Tolom
Vocal III

Vo. Bo.



Lic. Orcelio Hernández García
Coordinador Facultad de Humanidades
SEDE Rabinal, Baja Verapaz





Rabinal, Baja Verapaz, 21 de agosto del 2017.

A: Vicente Corazón Xitumul
Comisario de la PMT
Rabinal, B. V.

Presente:

Reciba un cordial saludo deseándole éxitos en sus actividades que realiza en beneficio a nuestro municipio y que nuestro creador derrame bendiciones a usted y familia.

Los estudiantes Epesistas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede Rabinal, B.V., hacemos de su conocimiento que, como parte de finalización de nuestros proceso formativo estaremos realizando un proyecto de voluntariado, que consiste en la plantación de Arbolitos en Aldea Pachalum de nuestro municipio, lo cual **SOLICITAMOS**, su valiosa colaboración de su personal en brindarnos apoyo en cuanto al control y seguridad vehicular durante el recorrido de los estudiantes en salida a Salamá hacia la entrada de la planta de tratamiento de desechos sólidos y durante la ejecución de la actividad de siembra de Arbolitos que se realizará el día **miércoles 23 y Lunes 28 de agosto del presente año**, a partir de la 8:00 am a 12:30 pm. Todo ello en beneficio a nuestro municipio.

De antemano le agradecemos su fina atención prestada a la misma y en espera de una respuesta propicia.

Nos suscribimos, sin otro particular.

Atentamente,


Sonia Nohemi Ortiz Ortiz
Presidenta


Alicia Elizabeth Ismalej Osorio
Secretaria

RECIBIDO
21 AGO 2017




Rabinal, Baja Verapaz, 21 de agosto del 2017.

Respetable:
Inga. Agra. Ligia Malvina Enriquez Jeronimo
Coordinadora Territorial,
Baja Verapaz,
Su Despacho

Reciba un cordial saludo deseándole éxitos en sus actividades que realiza en beneficio a nuestro municipio y que nuestro creador derrame bendiciones a usted y familia.

Los estudiantes Epesistas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede Rabinal, B.V., hacemos de su conocimiento que, como parte de finalización de nuestro proceso formativo estaremos realizando un proyecto de voluntariado, que consiste en la plantación de Arbolitos en Aldea Pachalum de nuestro municipio, lo cual SOLICITAMOS, su valiosa colaboración para que pueda brindar una charla o indicaciones de cómo se planta un arbolito a los estudiantes del nivel medio que también colaboraran, dicha actividad se realizará el día **Miércoles 23 y lunes 28 de agosto del presente año, a partir de la 7:30 am a 12:30 pm. Atrás de la construcción del hospital, Aldea Pachalum, Rabinal, Baja Verapaz.** Todo ello en beneficio a nuestro municipio.

De antemano le agradecemos su fina atención prestada a la misma y en espera de una respuesta propicia.

Nos suscribimos, sin otro particular.

Atentamente,

Sonia Noheми Ortiz Ortiz
Presidenta

Alicia Elizabeth Ismael Osorio
Secretaria





Rabinal, Baja Verapaz, 21 de agosto del 2017.

A: Oficial, Eduardo Felipe Cobo De León
Jefe de Subestación Rabinal, B. V.
Policía Nacional Civil

Presente:

Reciba un cordial saludo deseándole éxitos en sus actividades que realiza en beneficio a nuestro municipio y que nuestro creador derrame bendiciones a usted y familia.

Los estudiantes Epesistas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede Rabinal, B.V., hacemos de su conocimiento que, como parte de finalización de nuestro proceso formativo estaremos realizando un proyecto de voluntariado, que consiste en la plantación de Arbolitos en Aldea Pachalum de nuestro municipio, lo cual **SOLICITAMOS**, su valiosa colaboración de su personal en brindamos apoyo en cuanto a la seguridad del estudiantado durante la ejecución de la actividad de siembra de Arbolitos que se realizará el día **Miércoles 23 y lunes 28 de agosto del presente año**, a partir de la 8:00 am a 12:30 pm. **Atrás de la construcción del hospital, Aldea Pachalum, Rabinal, Baja Verapaz.** Todo ello en beneficio a nuestro municipio.

De antemano le agradecemos su fina atención prestada a la misma y en espera de una respuesta propicia.

Nos suscribimos, sin otro particular.

Atentamente,

f. Sonia Nohemi Ortiz Ortiz
Presidenta

Alicia Elizabeth Ismael Osorio
Secretaría

SUB-ESTACION 52-21
COMISARIA NO. 52A P.N.C.
RABINAL, BAJA VERAPAZ
RECIBIDO
HORA: 12:40 FECHA: 21/08/17
FIRMA: [Signature] NIP: [Signature]



Rabinal, Baja Verapaz, 21 de agosto del 2017.

A: Jonathan Valey
Director 128 Compañía
Bomberos Voluntarios, Rabinal, B. V.
Su Despacho

Reciba un cordial saludo deseándole éxitos en sus actividades que realiza en beneficio a nuestro municipio y que nuestro creador derrame bendiciones a usted y familia.

Los estudiantes Epesistas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede Rabinal, B.V., hacemos de su conocimiento que, como parte de finalización de nuestros proceso formativo estaremos realizando un proyecto de voluntariado, que consiste en la plantación de Arbolitos en Aldea Pachalum de nuestro municipio, lo cual **SOLICITAMOS**, su valiosa colaboración de su personal en brindarnos apoyo en cuanto al control y seguridad vehicular durante el recorrido de los estudiantes en salida a Salamá hacia la entrada de la planta de tratamiento de desechos sólidos y durante la ejecución de la actividad de siembra de Arbolitos que se realizará el día **Miércoles 23 y lunes 28 de agosto del presente año, a partir de la 8:00 am a 12:30 pm. Atrás de la construcción del hospital, Aldea Pachalum, Rabinal, Baja Verapaz.** Todo ello en beneficio a nuestro municipio.

De antemano le agradecemos su fina atención prestada a la misma y en espera de una respuesta propicia.

Nos suscribimos, sin otro particular.

Atentamente,

f. 
Sonia Noheini Ortiz Ortiz
Presidenta

f. 
Alicia Elizabeth Ismalej Osorio
Secretaria

49212387


Francisco Mery
Recibido
21-08-2017
13:45



Rabinal, Baja Verapaz 26 de Junio de 2017.

A: Juan Manuel López
Teniente de Artillería
Destacamento Militar, Rabinal B.V.

Reciba un cordial saludo deseando que nuestro creador derrame bendiciones en las actividades que realiza en beneficio de nuestro Municipio.

Los estudiantes Epesistas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede Rabinal Baja Verapaz, hacemos de su conocimiento que, como parte de finalización de nuestro proceso formativo estaremos realizando un Proyecto de Voluntariado que consiste en la plantación de 21,000 árboles maderables en nuestro municipio, por lo cual **SOLICITAMOS** su valiosa colaboración con el recurso humano y material (machetes) que usted considere para apoyar en la limpieza de terreno y posteriormente en la plantación de los árboles. La actividad de limpieza se llevará a cabo el día miércoles 28 y jueves 29 del presente mes en horarios de 07:00 a 12:00 horas y de 13:00 a 16:00 horas, en el terreno municipal ubicado en la aldea Pachalum. Como punto de reunión Cerámica SARALIZ.

En espera de una respuesta propicia, nos suscribimos.


f. **Erika Acetún Sotomán**
Secretaria


f. **Sonia Noheми Ortiz**
Presidenta


A.T.
Juan Manuel López

Vo. Bo. 
Lic. Orcelio Hernández García
Coordinador Sede Rabinal B.V.
Facultad de Humanidades, USAC.





Rabinal, Baja Verapaz, 21 de agosto de 2017.

A: Lic. Alberto Leopoldo Tum
Coordinador Técnico Administrativo
Distrito 1503-08
Su despacho.

Respetable licenciado, reciba un cordial saludo deseando que nuestro creador derrame bendiciones en las actividades que realiza en beneficio de nuestro Municipio.

Los estudiantes Epesistas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede Rabinal Baja Verapaz, hacemos de su conocimiento que, como parte de finalización de nuestro proceso formativo estaremos realizando un Proyecto de Voluntariado que consiste en la plantación de árboles en la aldea Pachalum de nuestro municipio, lo cual,

SOLICITAMOS

Se nos autorice el apoyo de los estudiantes de I.N.E.B., Telesecundaria de la Aldea Pichec, Escuela Normal Bilingüe Intercultural OxlajuNo'j –E.N.B.I.–, I.N.E.B., Telesecundaria de la Aldea Guachipilín e I.N.E.B., Zona 4, para que puedan contribuir en la plantación el día miércoles 23 y lunes 28 de agosto del presente año, a partir de las 8:00 am en Aldea Pachalum de nuestro municipio.

De antemano agradecidos por la atención prestada a la presente, quedando atentos a cualquier información a efectos de la misma.

Nos suscribimos, sin otro particular.

Respetuosamente,

f. 
Sonia Noemí Ortiz Ortiz
Presidenta

MINISTERIO DE EDUCACION
RABINAL, BAJA VERAPAZ
RECIBIDO
21/8/2017
f. 
Alicia Elizabeth Ismael Osorio
Secretaria



Rabinal, Baja Verapaz 22 de Sept. de 2017

Sr. Teniente Mancilla

Destacamento Militar, Rabinal B.V.
Su Despacho

Reciba un cordial saludo deseando que nuestro creador derrame bendiciones en las actividades que realiza en beneficio de nuestro querido municipio.

Los estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, acudimos a usted para solicitar de manera muy respetuosa nos pueda autorizar personal a su cargo que considere para la limpieza de terreno y posteriormente la plantación de árboles, la actividad se llevará a cabo el día sábado 23 de septiembre del año en curso a partir de las 7:00 am en el terreno municipal de Pachalum (atrás de la construcción del hospital). Punto de reunión Cerámica Saraliz sabiendo del espíritu de colaboración hacia la sociedad esperamos una respuesta favorable.

Nos suscribimos


Alicia Elizabeth Ismalej Osorio


Sonia Nohemi Ortiz


Sothie Macario.





Rabinal, Baja Verapaz, 21 de agosto de 2017.

A: Lic. Alberto Leopoldo Tum
Coordinador Técnico Administrativo
Distrito 1503-08
Su despacho.

Respetable licenciado, reciba un cordial saludo deseando que nuestro creador derrame bendiciones en las actividades que realiza en beneficio de nuestro Municipio.

Los estudiantes Epesistas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede Rabinal Baja Verapaz, hacemos de su conocimiento que, como parte de finalización de nuestro proceso formativo estaremos realizando un Proyecto de Voluntariado que consiste en la plantación de árboles en la aldea Pachalum de nuestro municipio, lo cual,

SOLICITAMOS

Se nos autorice el apoyo de los estudiantes de I.N.E.B., Telesecundaria de la Aldea Pichec, Escuela Normal Bilingüe Intercultural OxajujNo'j –E.N.B.I.–, I.N.E.B., Telesecundaria de la Aldea Guachipilín e I.N.E.B., Zona 4, para que puedan contribuir en la plantación el día miércoles 23 y lunes 28 de agosto del presente año, a partir de las 8:00 am en Aldea Pachalum de nuestro municipio.

De antemano agradecidos por la atención prestada a la presente, quedando atentos a cualquier información a efectos de la misma.

Nos suscribimos, sin otro particular.

Respetuosamente,


f. Sonia Nohemi Ortiz Ortiz
Presidenta


f. Alicia Elizabeth Ismael Osorio
Secretaria

Recibido
[Signature]
21/08/2017




Rabinal, Baja Verapaz, 21 de agosto del 2017.

A: Vicente Corazón Xitumul
Comisario de la PMT
Rabinal, B. V.

Presente:

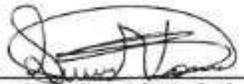
Reciba un cordial saludo deseándole éxitos en sus actividades que realiza en beneficio a nuestro municipio y que nuestro creador derrame bendiciones a usted y familia.

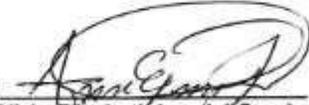
Los estudiantes Epesistas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede Rabinal, B.V., hacemos de su conocimiento que, como parte de finalización de nuestros proceso formativo estaremos realizando un proyecto de voluntariado, que consiste en la plantación de Arbolitos en Aldea Pachalum de nuestro municipio, lo cual **SOLICITAMOS**, su valiosa colaboración de su personal en brindarnos apoyo en cuanto al control y seguridad vehicular durante el recorrido de los estudiantes en salida a Salamá hacia la entrada de la planta de tratamiento de desechos sólidos y durante la ejecución de la actividad de siembra de Arbolitos que se realizará el día **Lunes 28 de agosto del presente año**, a partir de la **8:00 am a 12:30 pm**. Todo ello en beneficio a nuestro municipio.

De antemano le agradecemos su fina atención prestada a la misma y en espera de una respuesta propicia.

Nos suscribimos, sin otro particular.

Atentamente,


f. Sonia Nohemí Ortiz Ortiz
Presidenta


f. Alicia Elizabeth Ismael Osorio
Secretaria

RECIBIDO
21 AGO 2017




Rabinal, Baja Verapaz 21 de agosto del 2017.

A: Oficial, Eduardo Felipe Cobo De León
Jefe de Subestación Rabinal, B. V.
Policía Nacional Civil

Presente:

Reciba un cordial saludo deseándole éxitos en sus actividades que realiza en beneficio a nuestro municipio y que nuestro creador derrame bendiciones a usted y familia.

Los estudiantes Epesistas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede Rabinal, B.V., hacemos de su conocimiento que, como parte de finalización de nuestros proceso formativo estaremos realizando un proyecto de voluntariado, que consiste en la plantación de Arbolitos en Aldea Pachalum de nuestro municipio, lo cual **SOLICITAMOS**, su valiosa colaboración de su personal en brindarnos apoyo en cuanto a la seguridad del estudiantado durante la ejecución de la actividad de siembra de Arbolitos en dicho lugar, que se realizará el día **Lunes 28 de agosto del presente año**, a partir de la **8:00 am a 12:30 pm**. Todo ello en beneficio a nuestro municipio.

De antemano le agradecemos su fina atención prestada a la misma y en espera de una respuesta propicia.

Nos suscribimos, sin otro particular.

Atentamente,

f. 
Sonia Nohemi Ortiz Ortiz
Presidenta

f. 
Alicia Elizabeth Ismalej Osorio
Secretaria

SUB-ESTACION 52-21
COMISARIA NO. 52A P.N.C.
RABINAL, BAJA VERAPAZ
RECIBIDO
HORA 09:00 FECHA 21/08/17
FIRM. 



Rabinal, Baja Verapaz 28 de Sept. de 2017

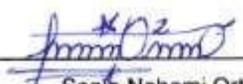
Teniente Mancilla
Destacamento Militar, Rabinal B.V.
Su Despacho

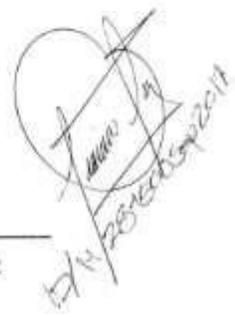
Reciba un cordial saludo deseando que nuestro creador derrame bendiciones en las actividades que realiza en beneficio de nuestro querido municipio.

Los estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, acudimos a usted para solicitar de manera muy respetuosa nos pueda autorizar personal a su cargo que considere para la limpieza de terreno y posteriormente la plantación de árboles, la actividad se llevará a cabo el día sábado 23 de septiembre del año en curso a partir de las 7:00 am en el terreno municipal de Pachalum (atrás de la construcción del hospital). Punto de reunión Cerámica Saraliz sabiendo del espíritu de colaboración hacia la sociedad esperamos una respuesta favorable.

Nos suscribimos

f. 
Alicia Elizabeth Ismalej Osorio
Secretaria

f. 
Sonia Nohemi Ortiz
Presidenta







Rabinal, Baja Verapaz 21 de agosto del 2017.

A: Oficial, Eduardo Felipe Cobo De León
Jefe de Subestación Rabinal, B. V.
Policía Nacional Civil

Presente:

Reciba un cordial saludo deseándole éxitos en sus actividades que realiza en beneficio a nuestro municipio y que nuestro creador derrame bendiciones a usted y familia.

Los estudiantes Epesistas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede Rabinal, B.V., hacemos de su conocimiento que, como parte de finalización de nuestro proceso formativo estaremos realizando un proyecto de voluntariado, que consiste en la plantación de Arbolitos en Aldea Pachalum de nuestro municipio, lo cual **SOLICITAMOS**, su valiosa colaboración de su personal en brindarnos apoyo en cuanto a la seguridad del estudiantado durante la ejecución de la actividad de siembra de Arbolitos en dicho lugar, que se realizará el día **Lunes 28 de agosto del presente año**, a partir de la **8:00 am a 12:30 pm**. Todo ello en beneficio a nuestro municipio.

De antemano le agradecemos su fina atención prestada a la misma y en espera de una respuesta propicia.

Nos suscribimos, sin otro particular.

Atentamente,


f. Sonia Nohemi Ortiz Ortiz
Presidenta


f. Alicia Elizabeth Ismalej Osorio
Secretaria

SUB-ESTACION 52-21
COMISARIA NO. 52A P.N.C.
RABINAL, BAJA VERAPAZ
RECIBIDO
HORA 09:00 FECHA 21/08/17
FIRMADO: 