

Katerinne Paola Sandoval Méndez

Guía didáctica Liderazgo educativo para fortalecer el conocimiento académico con docente y estudiantes del Instituto Nacional de Educación Básica Telesecundaria el Durazno del Municipio Departamento de Jalapa.

Asesor: Lic Neftalí Gutiérrez Álvarez



FACULTAD DE HUMANIDADES
Departamento de Pedagogía

Guatemala octubre de 2019

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

ÍNDICE

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo I: Diagnóstico	1
1.1 Contexto	1
1.1.1 Ubicación Geográfica	1
1.1.2 Composición Social	2
1.1.3 Desarrollo Histórico	3
1.1.4 Situación Económica	4
1.1.5 Vida Política	5
1.1.6 Contexto	6
1.1.7 Competitividad	6
1.2 Análisis Institucional	6
1.2.1 Identidad Institucional	6
1.2.1.1 Nombre de la Institución	6
1.2.1.2 Localización Geográfica	6
1.2.1.3 Visión	7
1.2.1.4 Misión	7
1.2.1.5 Objetivos	7
1.2.1.6 Principios Y Valores	7
1.2.1.7 Sin evidencia	7
1.2.1.8 Metas	7
1.2.1.9 Organigrama	8
1.2.1.10 Servicios que presta	9
1.2.1.11 Relación con otras instituciones	9
1.2.2 Desarrollo Histórico	10
1.2.3 Los Usuarios	11
1.2.4 Infraestructura	12
1.2.5 Proyección Social	12
1.2.6 Finanzas	12
1.2.7 Política Laboral	13
1.2.8 Administración	13
1.2.9 Ambiente Institucional	14
1.2.10 Tecnológicos	14
1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas	15

1.4 Nexa, razón, conexión con la institución, comunidad avalada	16
1.5 Análisis institucional	16
1.5.1 Identidad Institucional	16
1.5.2 Desarrollo histórico	16
1.5.3 Usuarios	17
1.5.3.1 Personal Docente y Administrativo	17
1.5.4 Infraestructura	18
1.5.5 Proyección social	18
1.5.6 Finanzas	19
1.5.7 Política Laboral	19
1.5.8 Administración	23
1.5.9 Ambiente institucional	27
1.6 Lista de deficiencias, carencias identificadas	27
1.7 Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis acción	28
1.8 Priorización del problema y su respectiva hipótesis acción	29
1.8.1 Hipótesis Acción	29
1.9 Análisis de viabilidad y factibilidad de la propuesta	30
1.9.1 Viabilidad	30
1.9.2 Factibilidad	30
Capítulo II: Fundamentación teórica	32
2.1 Elementos teóricos	32
2.1.1 Fenomenología del liderazgo escolar	32
2.1.2 Liderazgo histórico, liderazgo institucional	32
2.1.3 Que es liderazgo	33
2.1.4 Liderazgo educativo	34
2.1.5 Características del liderazgo educativo	34
2.1.6 Liderazgo como un proceso de influencia	34
2.1.7 El liderazgo es contingente, contextual y situado	34
2.1.8 El liderazgo implica un propósito y una dirección	35
2.1.9 Un líder Efectivo es distribuido y comparativo	35
2.1.10 Valores del liderazgo educativo	35

2.1.11 Liderazgo educativo y reestructuración escolar	35
2.1.12 Liderazgo en la organización de un centro Escolar	36
2.1.13 Bases del liderazgo en educación	36
2.1.14 Factores asociados al aprendizaje escolar	37
2.1.15 Clasificación de líderes	38
2.2 Fundamentos legales	43
Capítulo III: Plan de acción o de la intervención (proyecto)	45
3.1 Tema, o título del proyecto	45
3.2 Problema seleccionado	45
3.3 Hipótesis acción (seleccionada en el diagnóstico)	45
3.4 Ubicación geográfica de la intervención	45
3.5 Unidad ejecutora	45
3.6 Justificación de la intervención	45
3.7 Descripción de la intervención (del proyecto)	46
3.8 Objetivos de la intervención	46
3.9 Metas	46
3.10 Beneficiarios (directos e indirectos)	47
3.11 para el logro de objetivos	47
3.12 Cronograma	48
3.13 Técnicas metodológicas	49
3.14 Recursos	49
3.15 Presupuesto	50
3.16 Responsables	51
3.17 Formato de instrumentos de control o evaluación de la intervención	51
3.17.1 Instrumento de control de la intervención	51
3.17.2 Cronograma	53
Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención	54
4.1 Descripción de las actividades realizadas	54
4.2 Productos, logros y evidencias	55
4.3 Sistematización de las experiencias	81
4.3.1 Actores	82

4.3.2 Acciones	82
4.3.3 Resultados	83
4.3.4 Implicaciones	83
4.3.5 Lecciones aprendidas	83
5.1 Del diagnóstico	84
5.2 De la fundamentación teórica	84
5.3 Del diseño del plan de intervención	85
5.4 De la ejecución y sistematización de la intervención	85
Capítulo VI: El Voluntariado	86
6.1 Plan de la acción realizada	86
6.1.1 Tema	86
6.1.2 problema	86
6.1.3 Hipótesis Acción	86
6.1.4 Ubicación	86
6.1.5 Unidad Ejecutora	86
6.1.6 Justificación	86
6.1.7 Objetivos	87
6.1.8 Metas	87
6.1.9 Beneficiarios	87
6.1.10 Actividades	88
6.1.11 Cronograma	89
6.1.12 Técnicas Metodológicas	90
6.1.13 Recursos	90
6.1.14 presupuesto	90
6.1.15 Responsables	91
6.2 Sistematización	91
6.3 Evidencias y comprobantes	91

Conclusiones	95
Recomendaciones o plan de sostenibilidad	96
Bibliografía o Fuentes consultadas	97
E-grafía	98
Apéndice	99
Anexos	109

Resumen

Se elaboró una Guía sobre el liderazgo educativo para fortalecer el conocimiento académico con docentes y alumnos, en el centro educativo de Telesecundaria Aldea el Durazno del municipio de Jalapa, teniendo como objetivo principal preparar a los Docentes y estudiantes en su entorno social y educativo para desarrollarse como futuros profesionales, dicho proceso se llevó a cabo por medio de charlas motivacionales y capacitaciones como instrumento pedagógico y administrativo, siendo este proyecto ejecutado con los estudiantes de segundo grado de educación Básica y docentes, teniendo como resultado lo siguiente.

Cordial atención y buena sistematización del proyecto profesional supervisado; brindada por el equipo de docentes de Telesecundaria el Durazno.

Se socializo con la directora y equipo de docentes en el uso y manejo de una Guía sobre el liderazgo educativo para fortalecer el conocimiento académico para la ejecución del ejercicio Profesional Supervisado

Se elaboró una Guía sobre el liderazgo educativo para fortalecer el conocimiento académico con apoyo de personal de Telesecundaria el Durazno y alumna epesista.

Entrega de una Guía didáctica sobre el liderazgo educativo para fortalecer el conocimiento académico con docentes y estudiantes, dirigida a Instituto nacional de educación básica Telesecundaria el Durazno del municipio Departamento de Jalapa.

INTRODUCCIÓN

El Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, es una fase previa a optar el título de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, tiene como objetivo; participar en la solución de los problemas educativos y Administrativos como contribución a la sociedad guatemalteca y aporte de la Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades, a través del proyecto educativo, ejecutado por la epesista.

El Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado EPS, de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, se realizó en Instituto de educación básica Telesecundaria Aldea el Durazno del municipio departamento de Jalapa

Capítulo I: El Diagnóstico, contiene los datos generales de la institución Avaladora en este caso la municipalidad de Jalapa como institución colaboradora, para verificar los nexos de la institución avalada Se utilizó la metodología de investigación acción, se investigó la ubicación geográfica, composición social, competitividad, se detectó consecuencias la problematización y priorización, la hipótesis acción, la viabilidad y factibilidad como también el estudio técnico, estudio de mercado, estudio económico, estudio financiero, del problema seleccionado.

Capítulo II: Fundamentación teórica , en este capítulo se encuentran el marco legal relacionado con los temas referentes a la hipótesis, al liderazgo educativo para fomentar el desenvolvimiento académico, utilizando la metodología de la alternancia, plan de formación de Segundo básico con instrumentos y herramientas prácticas del proyecto profesional, son la base Sostenible para sustentar el problema en la institución .

El Capítulo III, denominado Plan de acción de la Propuesta para solucionar el problema priorizado, aparece la Identificación general; la Justificación; los Objetivos; las Metas; las Actividades registradas detalladamente en su respectivo Cronograma, la Metodología, los Recursos y el Presupuesto del proyecto ejecutado.

En el Capítulo IV, Ejecución y sistematización de la intervención, se detalla el proceso de descripción de actividades realizadas, productos logros y evidencias sistematización de la experiencia como actores principales, acciones, resultados, implicaciones y lecciones aprendidas por la alumna epesista.

Capítulo V; evaluación del proceso; se presentan las herramientas e instrumentos utilizados en la etapa del diagnóstico, fundamentación teórica, plan de acción, y de la ejecución, como la sistematización de la intervención.

Capítulo VI: La ejecución del voluntariado consistió en la contribución de mejorar el medio ambiente en el departamento de jalapa, reforestando el área del instituto Adolfo V Hall. Se presentan las conclusiones, recomendaciones, bibliografía, apéndice y anexos para la culminación del Ejercicio Profesional Supervisado.

Capítulo I

Diagnóstico

1.1 Contexto

1.1.1 Ubicación Geográfica

El Departamento de Jalapa se encuentra situado en la región Sur-Oriente de Guatemala. Limita al Norte con los departamentos de El Progreso y Zacapa; al Sur con los departamentos de Jutiapa y Santa Rosa; al Este con el departamento de Chiquimula; y al Oeste con el departamento de Guatemala. La cabecera departamental de Jalapa se encuentra aproximadamente a una distancia de 96 km de la ciudad capital vía Sanarate y una distancia aproximada de 168 Km vía Jutiapa - Santa Rosa.

El Municipio y Cabecera departamental de Jalapa cuenta con 554 kilómetros cuadrados. También cuenta con 2063 kilómetros cuadrados en los cuales incluye sus siete municipios: San Pedro Pínula, Monjas, San Manuel Chaparrón, San Carlos Alzatate, San Luis Jilotepeque, Mataquescuintla y Jalapa. Además cuenta con una población aproximadamente de 235,195 habitantes.

El clima del Municipio de Jalapa está registrado como templado. El suelo es de tipo arenoso. El departamento es bastante montañoso y quebrado por la parte sur está un ramal de la cordillera sierra Madre, que se bifurca en la vecindad de la cabecera de Chimaltenango y que penetra al departamento en su dirección hacia el este, por Mataquescuintla, La Soledad, Arayzapo, San Pedro Pínula y San Luis Jilotepeque, a la que se le da conforme a la tradición del país, diversos nombres locales según sus montañas. Además se cuenta con cadenas de cerros, colinas, desfiladeros y barrancos cubiertos de variada vegetación han llenado en su mayor

parte el territorio del departamento, aunque en la actualidad muchos de sus bosques han sido talados y han contribuido con ello a que en general sea más escaso de aguas corrientes. Se encuentran los volcanes Jumay, Alzatate, Tuhual y Monterrico. Contiene altiplanicies y valles hermosos como los de Jalapa y San Pedro Pinula, donde tienen su asiento estas poblaciones epónimas, así como los incuestionables ricos valles de Monjas, Achiotes, Estancia, Garay, Jutiapilla y Santo Domingo.

1.1.2 Composición Social

La ocupación de los habitantes del Departamento de Jalapa es el comercio, compra y venta de granos básicos, verduras, frutas, etc. Trabajan en instituciones, oficinas públicas y privadas, centros educativos públicos y privados, se dedican a cultivar la tierra, crianza y cuidado de ganado bovino, vacuno, caballar y aves de corral.

Los habitantes del Departamento de Jalapa se dedican al cultivo de frutas y verduras como: manzanas, peras, melocotones, durazno, jocote, naranja, bananos. Entre las verduras se pueden mencionar: perulero, ejote, repollo, aguacate, güisquil, remolacha, pepino, brócoli y coliflor. El café es exportado a los países de El Salvador y Nicaragua. El melocotón y la manzana son vendidos a la fábrica de productos Kerns. El ganado bovino se comercializa para el destace en el departamento de Jalapa, así como la leche, crema, mantequilla de costal y queso seco.

El Departamento de Jalapa cuenta con centros educativos y de enseñanza como el Centro de Bienestar Social, Escuelas Oficiales y Colegios Privados del nivel Inicial, Pre-primario, Primario, Diversificado, Superior, cuenta con Academias de Computación, Mecanografía, Corte y Confección, Cultoras de Belleza entre otras. El Departamento de Jalapa cuenta con el Centro de Bienestar Social, Hogares Comunitarios CARITAS, Proyecto Cactus, ChildFund, Club de Leones, Comité Pro

Construcción de la Casa de Ancianos. Cuenta con un hospital llamado “Nicolasa Cruz”, Sanatorios privados, clínicas de APROFAM, clínicas del IGSS, que atiende a las personas afiliadas a dicha entidad y clínicas médicas particulares.

El Departamento de Jalapa cuenta con sistema telefónico, líneas domiciliarias de la empresa CLARO y telefonía celular, Servicio de correos y telégrafos, King Express, Western Unión, servicio de Internet, fax, correo electrónico y servicio de cable. Existen varios grupos religiosos, entre ellos católicos, evangélicos, carismáticos, testigos de Jehová, adventistas, del séptimo día, etc. Se pueden nombrar: Comité Pro-construcción de Hogar de Ancianos, Remar para niños y jóvenes de la calle, Club de Leones, Club Deportivo Jalapa, Club Hípico, etc. La composición étnica en el Departamento de Jalapa se describe a través de tres tipos: Ladinos, Mestiza y de raza Indígena.

1.1.3 Desarrollo Histórico

La creación del departamento de Jalapa fue según el Acuerdo 107 del 24 de noviembre de 1873, su cabecera departamental se elevó a categoría de ciudad por Decreto 208 del 26 de agosto de 1878, este acontecimiento se llevó a cabo en la época que gobernó el General Justo Rufino Barrios. Los primeros pobladores fueron de la raza Pocomán en la época prehispánica.

Surgió la rebelión de la montaña promovida por el General Rafael Carrera, donde pedían la supresión de los nuevos impuestos y leyes que afectaban a la iglesia católica, los montañeses triunfaron y el Doctor Mariano Gálvez tuvo que dejar el poder el 24 de febrero de 1938. La guerra de los remicheros en la cual utilizaban armas rústicas para combatir las fuerzas de gobierno de turno. Entre las personalidades presentes y pasadas se puede mencionar orgullosamente al Profesor José

María Bonilla Ruano, quien se dio a conocer como Poeta y Maestro, escribe en prosa “Gramática Castellana” en mosaico, sus obras se publican en México, en el continente Europeo, en las ciudades de Guatemala y Honduras, también fue Hijo ilustre de Jalapa, dentro de sus obras se puede mencionar “El Paradigma Inmortal” otra titulada “El Ayer”. Su obra mejor recordada en todo el país es su Manual Crítico-Didáctico, de la letra del Himno Nacional de Guatemala, que fundamentó los cambios que suavizaron el contenido histórico del mismo. Profesor Mario Zelada Ramos, distinguido Maestro y Compositor, jefe de la Banda Militar de Música en Chiquimula, realizó arreglos musicales tales como: “La Jalapaneca”, “Cofradía”, “Chaparronera” y “El corrido del Jumay”. Doctor Silvano Antonio Carías Recinos, Médico y Cirujano, desempeñó el cargo de Director General del Hospital Nacional “Nicolasa Cruz”. La Municipalidad de la cabecera Departamental de Jalapa lo distingue como “Hijo Predilecto” por su obra al servicio de la población Jalapaneca. También cabe mencionar a los Profesores Luis Martínez Montt, al Profesor Rafael Salguero, a la Profesora Berta Judith Franco Bonilla, al Profesor Fernando Cruz Argueta y otros.

El Departamento de Jalapa cuenta con Parque Central, lleva el nombre del Doctor Silvano Antonio Carías Recinos, en él se encuentra el árbol petrificado que se le calculan 2000 años. El balneario Los Chorros, Agua Tibia en San Pedro Pínula, la Laguna del Hoyo y Agua Tibia en el Municipio de Monjas, Templo de Minerva, Complejo Deportivo, Estadio Las Flores, Instituto Normal Centroamericano para Varones, que actualmente fue reconstruido.

1.1.4 Situación Económica

Según Decreto 101-97 del Congreso de la República, Ley Orgánica del Presupuesto y Acuerdo Gubernamental 240-98 Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto, la municipalidad recibe un subsidio llamado

constitucional cada bimestre por parte del Estado, correspondiente al 10% del presupuesto general de la nación.

En el Departamento el suelo y subsuelo abundan en riquezas, sin mayor explotación a la fecha. Produce en excelentes condiciones los cultivos propios de clima caliente, templado y frío de aquí que sus habitantes se hayan dedicado en especial a la siembra de maíz, frijol, arroz, papas o patatas, yuca, chile, café, guineo.

Además se obtiene una cuota mensual de los servicios de agua potable y energía eléctrica. Por el servicio de drenaje se obtiene una cuota por parte del usuario al momento de adquirir el servicio. Por los servicios de constancias de residencias, constancias de cargas familiares, el usuario paga una cuota al momento de solicitar el servicio. El impuesto único sobre inmuebles (IUSI) es pagado por el usuario anualmente. Locales del mercado municipal, el rastro, Salón de usos múltiples.

1.1.5 Vida Política

El Gobierno del Departamento de Jalapa está conformado por las diferentes autoridades como el Gobernador Departamental, quien es el representante del ejecutivo en el departamento para coordinar ayuda institucional, así también existen las corporaciones municipales, que representan el poder local de gestión y administración de recursos para la ejecución de proyectos de beneficio social. Organizaciones civiles apolíticas.

El Departamento de Jalapa cuenta con diferentes asociaciones civiles y jipolíticas en las que se puede mencionar: Asociación de Ganaderos Jalapanecos, Comité de Desarrollo de Santa María Jalapa, Comité de Damas Sociales, Comité de Desarrollo Jalapanecos Ausentes, Asilo de Ancianos y Comité de Enfermos Alcohólicos; entre otros, que por su naturaleza juegan un papel importante en la sociedad.

1.1.6 Contexto

Los principios de la municipalidad se enmarcan en la visión y misión:

Visión:

Ejercer y velar y garantizar el fiel cumplimiento de las políticas del Estado, a través de defender la autonomía municipal conforme lo establece la constitución política de la República y el Código Municipal.

Misión:

La Municipalidad de Jalapa es una institución de derecho público, que busca alcanzar el bien común de todos los habitantes del municipio tanto del área urbana como del área rural, comprometiéndose a prestar y administrar los servicios públicos de la población bajo su jurisdicción territorial sin perseguir fines lucrativos.

1.1.7 Competitividad

La municipalidad brinda apoyo a los Ministerios de Cultura y Deportes en las diferentes actividades programadas, Ministerio de Salud y Ministerio de Ambiente. La municipalidad de Jalapa se relaciona mutuamente con Gobernación, Plan Internacional, FONAPAZ, Consejos de Desarrollo.

La relación de la municipalidad de Jalapa con asociaciones, permite coordinar actividades que promueven el desarrollo sociocultural y deportivo, permitiendo la participación de la Sociedad Civil Jalapaneca de los Caseríos, Aldeas, Colonias, Barrios y Zonas del municipio.

1.2 Análisis Institucional

1.2.1 Identidad institucional

1.2.1.1 Nombre de la institución

Municipalidad de Jalapa, departamento de Jalapa.

1.2.1.2 Localización geográfica

Está ubicada en la 6ª. Avenida 0-91 zona 1, Barrio la Democracia frente al Parque Central de Jalapa.

1.2.1.3 Visión

Velar y garantizar el fiel cumplimiento de las políticas de Estado, a través de ejercer y defender la autonomía municipal conforme lo establece la Constitución Política de la República y el Código Municipal.

1.2.1.4 Misión

Es una institución de derecho público que busca alcanzar el bien común de todos los habitantes del municipio, tanto del área urbana como de la rural, comprometiéndose a prestar y administrar los servicios públicos de la población bajo su jurisdicción territorial, sin perseguir fines lucrativos.

1.2.1.5 Objetivos

- ✓ Promover sistemáticamente la participación efectiva, voluntaria y organizada de los habitantes en la resolución de problemas locales.
- ✓ Motivar a los alumnos y maestros a participar en actividades que mejoran el medio ambiente.
- ✓ Procurar el fortalecimiento económico del municipio a efecto de poder realizar las obras y prestar los servicios que sean necesarios.
- ✓ Velar por mejoramiento de las condiciones de saneamiento ambiental de las comunidades desprotegidas.

1.2.1.6 Principios y Valores

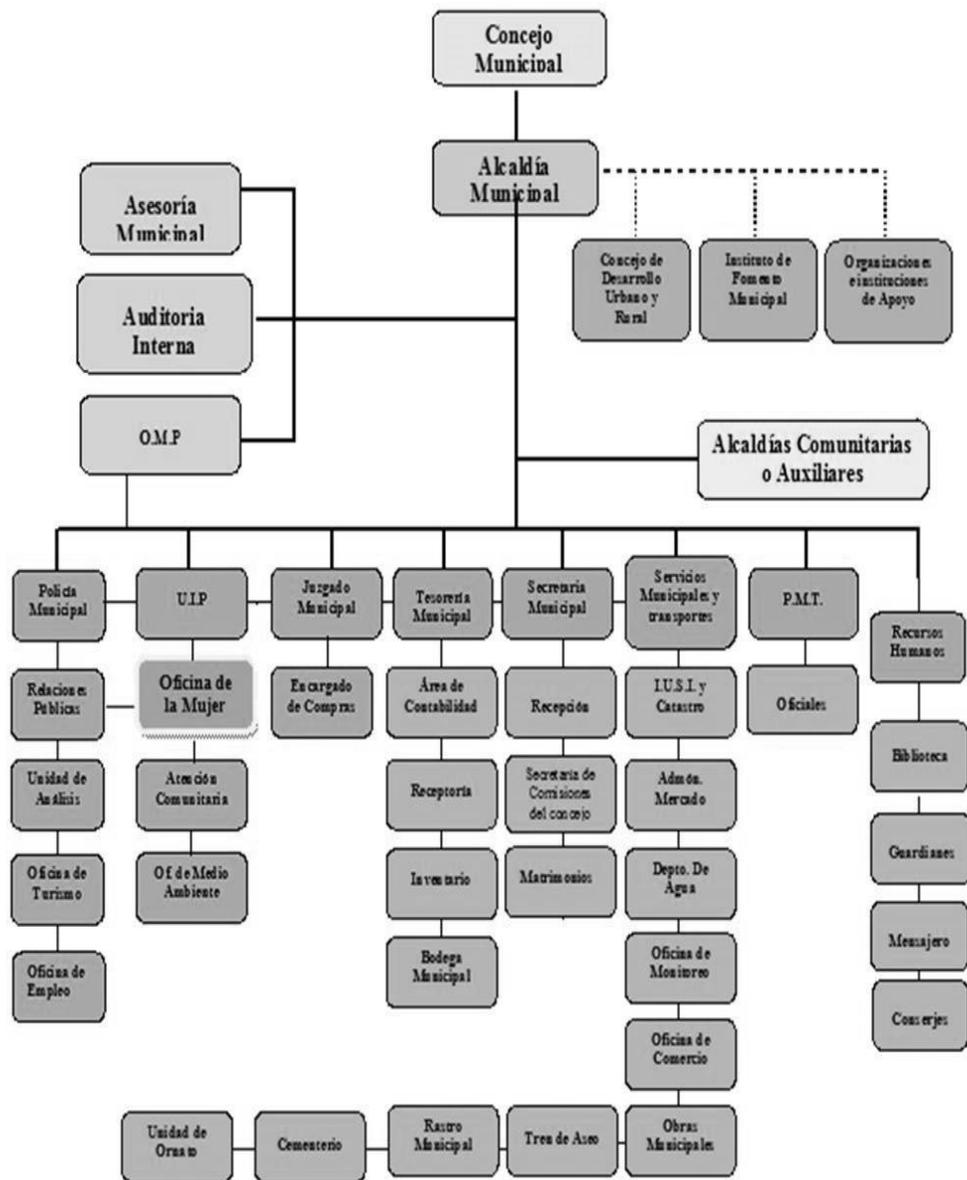
1.2.1.7 Metas

- ✓ Administrar en un 100% los servicios públicos a través de un efectivo manejo de los recursos humanos, materiales y financieros.

✓ Proporcionar en un 100% el bienestar y el mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes del municipio para realizar obras y prestar los servicios necesarios.

✓ Velar en un 100% el mejoramiento de las condiciones de saneamiento.

1.2.1.8 Organigrama de la Municipalidad de Jalapa



Fuente: Municipalidad de Jalapa, Dirección Municipal de Planificación (DMP)

1.2.1.9 Servicios que presta

La municipalidad brinda atención al público, coordinación del trabajo interno y capacitación de personal en los distintos aspectos como el Agua potable, energía eléctrica La municipalidad de Jalapa cubre y un área de Cincuenta y dos comunidades rurales y zonas de la ciudad, organizando Comisiones, consejo y jefes de dependencia para atender las distintas solicitudes o demandas de las comunidades (demandas de agua, drenaje, carreteras y energía eléctrica).

, trámites administrativos, cobros. Así mismo brinda servicios productivos como: Estudios, planificación, ejecución de proyectos.

1.2.1.11 Relación con otras instituciones

Cooperación:

Coopera con escuelas primarias del municipio de Jalapa proporcionando personal del servicio (conserjes) brinda apoyo a centros de salud.

Culturales:

La municipalidad brinda apoyo al Ministerio de Cultura y Deportes en las diferentes actividades programadas.

Con agencias locales y nacionales (municipales y otros): La municipalidad de Jalapa se relaciona mutuamente con gobernación, Plan Internacional, FONAPAZ, Consejos de Desarrollo.

Asociaciones locales (clubes y otros):

La relación de la municipalidad de Jalapa con asociaciones, Permite coordinar actividades que promueven el desarrollo sociocultural de la comunidad.

1.2.2 Desarrollo histórico

La creación del departamento de Jalapa fue según el Acuerdo 107 del 24 de noviembre de 1873, su cabecera departamental se elevó a categoría de ciudad por Decreto 208 del 26 de agosto de 1878, este acontecimiento se llevó a cabo en la época que gobernó el General Justo Rufino Barrios.

- ✓ **Primeros pobladores:** Los primeros pobladores fueron de la raza Pocomam

En la época prehispánica.

- ✓ **Sucesos históricos importantes:** Surgió la rebelión de la montaña promovida por el General Rafael Carrera, donde pedían la supresión de los nuevos impuestos y leyes que afectaban a la iglesia católica, los montañeses triunfaron y el Doctor Mariano Gálvez tuvo que dejar el poder el 24 de febrero de 1938. La guerra de los remicheros en la cual utilizaban armas rústicas para combatir las fuerzas de gobierno de turno.

- ✓ **Personalidades presentes y pasadas:**

Entre las personalidades presente y pasadas se puede mencionar orgullosamente al Profesor José María Bonilla Ruano, quien se dio a conocer como Poeta y Maestro, escribe en prosa “Gramática Castellana” en mosaico, sus obras se publican en México, en el continente europeo, en las ciudades de Guatemala y Honduras, también fue Hijo ilustre de Jalapa, dentro de sus obras se puede mencionar “El Paradigma Inmortal” otra titulada “El Ayer”. Su obra mejor recordada en todo el país es su Manual Crítico-Didáctico, de la letra del Himno Nacional de Guatemala,

que fundamentó los cambios que suavizaron el contenido histórico del mismo. Profesor Mario Zelada Ramos, distinguido Maestro y Compositor, jefe de la Banda Militar de Música en Chiquimula, realizó arreglos musicales tales como: “La Jalapaneca”, “Cofradía”, “Chaparronera” y “El corrido del Jumay”. Doctor Silvano Antonio Carías Recinos, Médico y Cirujano, desempeñó el cargo de Director General del Hospital Nacional “Nicolaza Cruz”. La Municipalidad de la cabecera Departamental de Jalapa lo distingue como “Hijo Predilecto” por su obra al servicio de la población Jalapaneca. También cabe mencionar a los Profesores Luis Martínez Montt, al Profesor Rafael Salguero, a la Profesora Berta Judith Franco Bonilla, al Profesor Fernando Cruz Argueta y otros.

Lugares de orgullo local:

El Departamento de Jalapa cuenta con Parque Central, lleva el nombre del Doctor Silvano Antonio Carías Recinos, en él se encuentra el árbol petrificado que se le calculan 2000 años. El balneario Los Chorros, Agua Tibia en San Pedro Pínula, la Laguna del Hoyo y Agua Tibia en el Municipio de Monjas, Templo de Minerva, Complejo Deportivo, Estadio Las Flores, Instituto Normal Centroamericano para Varones, que actualmente fue reconstruido.

1.2.3 Los usuarios

La cantidad de usuarios se calcula de acuerdo a los servicios de agua potable y energía eléctrica, teniendo contabilizados aproximadamente 20,200 usuarios que adquieren los servicios de agua potable y energía eléctrica y están clasificados por notificación, casco urbano y servicios comerciales. De acuerdo a la condición socioeconómica de los usuarios esto les permite beneficiarse de los servicios que brinda la municipalidad.

1.2.4 La infraestructura

El edificio de la municipalidad tiene un área construida de 200 metros cuadrados, un Área descubierta de 10 metros, Locales disponibles: 14 Oficinas disponibles para los usuarios, 1 Sala de Sesiones, 1 Salón de usos múltiples, 1 Bodega, 1 Sanitarios para uso personal que Son suficientes para cumplir las necesidades y usos de la institución.

Salones específicos: La municipalidad para realizar una mejor atención a su población cuenta con diferentes ambientes, y el equipamiento necesario para brindar sus servicios con un estándar de calidad: 18 oficinas, con mobiliario y equipo que se necesita para prestar una mejor atención (computadoras, impresoras, material fungible, escritorios de oficina, sillas, archivos, cañonera, enseres de oficina, 10 sanitarios, una biblioteca para el servicio de la comunidad educativa, dos bodegas en las que se almacenan todos los materiales para todas las obras municipales, un salón de usos múltiples para servicio de la población, una cancha deportiva para servicio de la población. En fin podemos decir que el estatus actual de la institución se encuentra en condiciones favorables para brindar un buen servicio de los usuarios.

1.2.5 Proyección social

La municipalidad de Jalapa por medio de actividades como: fiestas, ferias, concursos, exposiciones de artesanías del departamento durante la feria septembrina, seminarios, Conferencias y cursos de recursos humanos para distintos grupos de empleados, Se relaciona socialmente con los usuarios.

1.2.6 Finanzas

Según Decreto 101-97 del Congreso de la República, Ley Orgánica del Presupuesto y Acuerdo Gubernamental 240-98 Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto, la municipalidad recibe un subsidio llamado

constitucional cada bimestre por parte del Estado, correspondiente al 10% del presupuesto general de la nación, Se obtiene una cuota mensual de los servicios de agua potable y energía eléctrica. Por el servicio de drenaje se obtiene una cuota por parte del usuario al momento de adquirir el servicio. Por los servicios de constancias de residencias, constancias de cargas familiares, el usuario paga una cuota al momento de solicitar el servicio. El impuesto único sobre inmuebles (IUSI) es pagado por el usuario anualmente. La renta de Locales del mercado municipal, el rastro, Salón de usos múltiples.

La institución dispone de los fondos económicos de los servicios brindados al público. A diario ingresa la cantidad de veinticinco mil a treinta y cinco mil quetzales que son depositados en el Banco Crédito Hipotecario Nacional. Los fondos adquiridos de los servicios son utilizados para mantenimiento de la municipalidad y los servicios que presta electricidad, teléfono, agua, servicio de fax, internet.

1.2.7 Política Laboral

Las actividades realizadas por la municipalidad de Jalapa, conforman un esquema de trabajo diseñado por el alcalde y su consejo municipal donde se aplica la política de: difundir y logra al máximo las distintas actividades que se realizan.

1.2.8 Administración

La realización de planes son la base para el buen funcionamiento: Se tienen definidos dos tipos de acuerdos a los objetivos buscados. Objetivo estratégico: Es a mediano plazo, busca el mejoramiento de las condiciones de vida de la población, Objetivo operativo: Es a corto plazo busca mejorar en el casco urbano y rural a través de los servicios que la municipalidad presta a la población. Dentro de los elementos de los planes se toma en cuenta principalmente las necesidades prioritarias que presentan los vecinos.

Los planes son con base teórica, principalmente en los rangos administrativos y basados en lo que permite legalmente el código municipal, la implementación de los planes se da con programas de ejecución y control sobre lo que se ha planificado para verificar la calidad del trabajo realizado. Se involucra dentro de la implementación a los diferentes coordinadores de las dependencias. Los planes se basan en los objetivos consistentes en prestar a los vecinos el mejor servicio posible, utilizando la política de servicio con calidad. De la misma forma también existen Planes de contingencia, Prácticamente son permanentes pues en cualquier momento se presenta una emergencia que no está contemplada dentro de la planificación.

1.2.9 El ambiente institucional

De acuerdo a las normas de contratación de cada trabajador de la municipalidad y basándose en los valores morales personales el ambiente institucional da un buen aspecto ya que los trabajadores municipales tienen una buena interrelación de acuerdo a los servicios que presta a los vecinos del municipio, ya que como todos los trabajadores son capacitados constantemente para que puedan tener una buena forma de trato hacia sus compañeros y lo más importante para la población.

1.2.10 Tecnológicos

La municipalidad realizó la planificación y tiene en proceso la apertura de una página virtual en la que la población pueda interactuar con las autoridades ediles y administrativas por medio de las redes sociales y además mantener informada a la población, con el objetivo de brindar una mejor transparencia de los recursos que ingresan a la municipalidad.

1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas

- a. No se cuenta con una monografía integrada con los datos del municipio.
- b. No existe planificación para capacitación a docentes sobre el cuidado del medio ambiente
- c. No se cuenta con guías pedagógicas enfocadas a la buena utilización de los recursos naturales.
- d. No se cuenta con una oficina específica para dar información a los usuarios que visitan la institución.
- e. No se comparte amigablemente entre los trabajadores
- f. No cuenta con amplitud en el área de entrada y salida del parqueo.
- g. Falta de comunicación con las instituciones ambientales por parte de la municipalidad y centros educativos.
- h. No existe un programa de formación permanente para los empleados municipales.
- i. No se cuenta con proyectos de orientación para las personas sobre los Beneficios que proporciona la preservación del medio ambiente.
- j. No existe organización de aseo para el saneamiento ambiental.

1.4 Nexorazón/conexión con la institución/comunidad avalada

La municipalidad de Jalapa, Coopera con el Instituto Nacional de educación Básica Telesecundaria el Durazno Municipio de Jalpa Departamento de Jalapa, en el nivel Básico con Proporcionar Materiales de construcción y apoyo técnico para capacitaciones, becas de computación a estudiantes de escasos recursos, siendo de gran ayuda para la comunidad educativa.

Institución/comunidad avalada

1.5 Análisis Institucional

1.5.1 Identidad Institucional

Instituto Nacional de Educación Básica Telesecundaria Aldea El Durazno, del municipio de Jalapa, departamento de Jalapa.

El Instituto funciona según acta número 2-2002 del libro 1 del Instituto Telesecundaria “El Durazno” con fecha 28 de febrero del 2002 el cual fue autorizado por el Lic. Jorge Adelino Pérez Uceló Coordinador Técnico Administrativo del distrito 21-01-03 Jalapa de la Dirección Departamental de Jalapa. Por falta de una resolución específica de funcionamiento de los Institutos Telesecundaria se crea una resolución que avala su creación oficial como Instituto Nacional de Educación Básica Telesecundaria de la Aldea El Durazno del municipio de Jalapa, departamento de Jalapa. Con número de resolución 270-UDA-2007.

1.5.2 Desarrollo Histórico

El Instituto Nacional de Educación Básica Telesecundaria “El Durazno” fue fundado en el año 2002, por iniciativa de madres y padres de familia, dando las gestiones necesarias los señores; Agustín Contreras, Joel Raymundo, Miguel González, Luis Maldonado y el Licenciado Jorge Adelino Ucelo quien era Supervisor en ese tiempo quienes con el propósito de atender las necesidades educativas de la juventud de la comunidad, se organizaron formando el primer comité de apoyo, quedando de la siguiente manera: Presidente Sr. Daniel Jiménez,

Secretario Sr. Nicolás González, Tesorero Sr. Manuel González Monterroso, Vocal 1 Sr. Roberto López, Vocal 2 Sra. Consuelo González, Vocal 3 Sra. Domitila Jerónimo Aguilar. De igual forma se organizó la directiva estudiantil conformada por ex alumnos de la escuela de la comunidad siendo ellos: Aida Graciela González Cruz, Presidente, Wilson Gamaliel Raymundo Cruz, Secretario, Santos Tulio Maldonado Cruz, Tesorero, Luis Alexander Raymundo y Raymundo, Vocal 1, Norma Hernández Raymundo Vocal 2. Iniciando el ciclo escolar el día jueves 7 de febrero del año dos mil dos. Atendiendo Primer grado básico, con 52 alumnos y alumnas, siendo la Mediadora y Directora del Centro Educativo Aleida Marisol Aguirre de Vásquez, el cual funciona en la Escuela Oficial Rural Mixta Aldea El Durazno, utilizando un salón de clase. Así mismo el día jueves veintiocho de febrero del mismo año las autoridades de la Dirección Departamental de Educación se hicieron presentes para declarar oficialmente inaugurado el funcionamiento del Instituto de Educación Básica Programa Telesecundaria En aldea el Durazno. Salón de usos múltiples, un salón de computación, un servicio sanitario para uso general.

Cuenta con tres Técnicos Especializados en Telesecundaria, de las cuales una funge como Directora, una Docente Técnico en Computación, quienes atienden a 118 jóvenes. Madres y padres de familia, están organizados en Comité de apoyo, que colaboran en diferentes actividades para el mejoramiento del establecimiento y atención a estudiantes y docentes.

1.5.3 Usuarios

1.5.3.1 Personal Docente y Administrativo.

Directora

Aleida Marisol Aguirre de Vásquez

Docentes

- ✓ Alicia del Carmen Salazar Pérez.
- ✓ Silvia Lorena Solís De Duarte.

- ✓ Ana Luisa Méndez Cantor.

Comité de Apoyo

- ✓ Directiva estudiantil
- ✓ Padres de Familia
- ✓ Estudiantes.

1.5.4 Infraestructura

El edificio de Telesecundaria El Durazno tiene un área construida de 30 por 30 metros cuadrados, cuenta con una disponibilidad de 1 dirección, 3 salones de clases, 3 sanitarios, 1 mingitorio, 1 área recreativa, 1 área deportiva, 1 salón de usos múltiples. Cuenta con servicios básicos de: agua potable, luz, fosa séptica.

1.5.5 Proyección Social

Participación y Compromiso Social: Telesecundaria el Durazno tiene un compromiso de estimular la comunicación como acción y proceso de interlocución permanente entre todos los sujetos curriculares para impulsar la participación, el intercambio de ideas, aspiraciones y propuestas y mecanismos para afrontar y resolver problemas. Junto con la participación, se encuentra el compromiso social; es decir, la corresponsabilidad de los diversos actores educativos y sociales en el proceso de construcción curricular. Ambos constituyen elementos básicos de la vida democrática.

Pluralismo: Facilitar la existencia de una situación plural diversa. En este sentido, debe entenderse como el conjunto de valores y actitudes positivos ante las distintas formas de pensamiento y manifestaciones de las culturas y sociedades.

Multiculturalidad e interculturalidad.

Orienta el respeto a la identidad de la persona, etnia, cultura y nación, con aplicación transversal en el desarrollo de contenidos y en la realización de acciones pedagógicas encaminadas a fortalecer la interculturalidad basada en el respeto a los derechos de los Pueblos en sus diferentes manifestaciones.

Equidad de género, etnia y social Propicia la relación justa entre géneros y orienta la atención a las necesidades particulares de cada uno, con el objetivo de eliminar la discriminación y propiciar la equidad e igualdad, favoreciendo la autoestima, comunicación, condiciones de limitación, comprensión y reconocimiento de capacidades, habilidades y destrezas diferentes en busca de iguales oportunidades.

Educación en Valores Contribuir en la afirmación y difusión de los valores personales, sociales, cívicos y éticos, espirituales, culturales y ecológicos en aras de la construcción de la cultura de paz en el marco de los derechos humanos y el desarrollo sostenible.

1.5.6 Finanzas

El instituto de Telesecundaria El Durazno es sostenido económicamente por el fondo de gratuidad que proporciona el Gobierno, siendo este trabajado por la comisión de finanzas. Para el pago de luz se realiza tienda escolar que se encuentra a cargo de docente y alumnos del instituto. Para la realización de algunos de los proyectos de construcción que se realizan en el instituto se trabaja con fondos obtenidos por padres de familia. Los salarios de las docentes son cubiertos por el Gobierno de la República de Guatemala.

1.5.7 Política laboral

Perfiles de los miembros de la comunidad educativa

Perfil de Ingreso de alumnos/as

El perfil de ingreso al nivel medio agrupa las capacidades cognoscitivas, procedimentales y actitudinales que los y las adolescentes deben poseer al ingresar al nivel.

1. Reconoce su propio yo, sus potencialidades, diferencias.
2. Manifiesta interés por fortalecer su personalidad y ejercer autonomía.

3. Se reconoce y valora a sí mismo(a) y a los demás como personas con los mismos deberes y derechos.
2. Toma decisiones informadas responsables, basadas en actitudes de Confianza, honestidad y solidaridad.
3. Desarrolla un pensamiento lógico, reflexivo, crítico, propositivo y creativo en la solución de diversas situaciones y problemas cotidianos.
4. Manifiesta capacidad para comunicarse en dos idiomas nacionales y un idioma extranjero y transmitir conocimientos, habilidades y valores.
5. Manifiesta aprecio por su idioma y su cultura y los idiomas y culturas de Otros Pueblos de Guatemala y el mundo.
6. Aplica tecnología y saberes de su propia cultura y de otras culturas en Proyectos de desarrollo familiar, escolar y comunitario.
7. Utiliza la perspectiva de la diversidad cultural en la comprensión de los Procesos históricos del país y el mundo.
8. Practica el diálogo y otros procedimientos en la prevención y resolución Pacífica de conflictos, buscando el consenso y respetando el disenso.
9. Promueve la diversidad lingüística y cultural de Guatemala reafirmando sus propias identidades, cultural y nacional.
10. Contribuye a la conservación del ambiente y al desarrollo humano Sostenible desde los ámbitos familiar, escolar y comunitario.

11. Aplica conocimientos, actitudes y habilidades en procesos de prevención
Y manejo de desastres naturales.
12. Practica normas de salud y seguridad social que benefician el bienestar
Familiar y comunitario.
13. Valora su cuerpo, su salud y bienestar, reconociendo los beneficios que
Para su crecimiento y desarrollo integral se obtienen de la práctica de la
Actividad física.
14. Promueve la participación ciudadana y el liderazgo participativo.
15. Valora las manifestaciones artísticas, científicas y tecnológicas de los
Distintos Pueblos y culturas de Guatemala y del mundo, promoviendo su
Conservación.
16. Utiliza las tecnologías de la información y comunicación como
Herramienta para construir nuevos aprendizajes.
17. Aprende por sí mismo o sí misma, poniendo en práctica procedimientos
Y técnicas eficientes para propiciar su desarrollo armónico y el de su
Comunidad.
18. Practica la actividad física, la recreación y el deporte en diferentes
Ámbitos.
19. Participa en equipos de trabajo para impulsar proyectos sociales y
Productivos basados en principios de sostenibilidad, equidad y
desarrollo
plural en los ámbitos escolar y comunitario.

Perfil de Docentes

Según lineamientos del Establecimiento con énfasis en las capacidades pedagógicas y laborales.

- ✓ Vocación de servicio y amor por la enseñanza.
- ✓ Formación académica acorde al nivel educativo que atiende (Licenciadas en pedagogía y Administración Educativa)
- ✓ Experiencia docente.
- ✓ Especialidad acorde al área y sub área que atiende.
- ✓ Respetuoso de los valores y de la diversidad cultural.
- ✓ Deseos de superación, con apertura al cambio, con iniciativa y disponibilidad.
- ✓ Capacidad de autoformación.
- ✓ Conocimiento del Currículo Nacional Base

Perfil de Personal Administrativo

Según lineamientos del Establecimiento.

Director/a

Liderazgo positivo y honesto.

- ✓ Capacidad de emprender, dirigir, gestionar y organizar las acciones educativas.
- ✓ Conocimiento del Currículo Nacional Base.
- ✓ Capacidad de utilizar los recursos de forma eficaz, eficiente y efectiva.
- ✓ Respetuoso de los valores y de la diversidad cultural.

Iniciativa en la actualización de políticas ministeriales vigentes.

1.5.8 Administración

Reglamento de Evaluación

Acuerdo Ministerial Número 2692-2007

Capítulo 1

Definición y Finalidad De La Evaluación De Los Aprendizajes

Artículo 1. Definición de la Evaluación de los aprendizajes: La evaluación de los aprendizajes es la herramienta pedagógica que permite disponer de información del nivel de logro de competencias, con el fin de formar juicios de valor y formar decisiones, para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje, definir la promoción y la certificación.

Descripción: Debido a la necesidad de saber los logros alcanzados en cada una de las áreas vistas en el nivel básico, de llevar un control de las evaluaciones y un registro de punteos, la Dirección del Establecimiento ha formado una comisión de evaluación integrada de la siguiente manera:

Presidente: Aleida Marisol Aguirre (Directora)

Secretario: Aida Leticia del Cid (Facilitadora)

Vocal I: Ana Luisa Méndez Cantor (Facilitadora)

Artículo 9. Funciones de la Comisión de Evaluación.

Son funciones de la Comisión de Evaluación de cada establecimiento educativo las siguientes:

- a. Coordinar las acciones inherentes a los procesos de evaluación.
- d. Conocer y utilizar los resultados de los procesos de evaluación externa

autorizados por el Ministerio de Educación y colaborar con las instancias

autorizadas para realizarlos.

e. Dejar constancia de lo tratado en cada sesión de la Comisión en el libro

De actas específico, que para su efecto autorizará la supervisión

f. Resolver los casos que ameriten revisión, así como la referencia a la evaluación Extraordinaria.

g. Resolver y Justificar.

h. Promover la actualización del personal docente en el campo de la Evaluación de los

Aprendizaje En la Modalidad de Telesecundaria se utilizan diversas formas de evaluación como por ejemplo:

1. Evaluación de cada sesión vista en clase
2. Coevaluación
3. Autoevaluación
4. Examen Institucional

El Coordinador Técnico Administrativo del municipio, hizo llegar a manos de cada Dirección el reglamento de evaluación el cual fue leído a todos los estudiantes del establecimiento y padres de familia para que estén enterados del proceso de evaluación.

Se tienen programadas tres evaluaciones de unidad en el año, finalizando cada una de ellas se entrega los resultados de aprendizaje a cada padre de familia, para que estén enterados del avance de sus hijos.

Citar normas vigentes y criterios de evaluación específicos del centro educativo.

Recomendaciones: En el marco de referencia de los Acuerdos Ministeriales 2692-2007 y 436-2008.

Presentar la descripción, integración organización de la Comisión de Evaluación, actividades específicas a desarrollar, para la aplicación de los acuerdos.

Descripción de formas, modalidades de evaluación aplicada en el aprendizaje.

Conocimiento de los miembros de la Comunidad Educativa del Reglamento y criterios de evaluación, en el consenso de los criterios propuestos.

Ordenar, sistematizar y divulgar los procesos y procedimientos de evaluación.

Especificar forma y periodicidad de entrega de resultados del aprendizaje a Madres y Padres de Familia.

Reglamento de Disciplina o Manual de Convivencia
REGLAMENTO INTERNO DE DISCIPLINA DEL INSTITUTO
TELESECUNDARIA EL DURAZNO
012011 En vigencia

I FINES

Artículo 1º. El instituto pretende conseguir los siguientes fines:

1. Contribuir a la formación de la personalidad de los alumnos.
2. Fomentar el civismo y el nacionalismo, tanto de parte de los estudiantes, como de los miembros de la comunidad.
3. Lograr la participación activa del estudiante dentro y fuera de la comunidad.
4. Inculcar en los educandos los conocimientos científicos y técnicos indispensables.
5. Velar para que los estudiantes sigan los senderos de la moralidad.

II ELEMENTOS HUMANOS

Artículo 2º. El elemento humano, tanto interno como externo, individual o colectivo, está formado así:

1. Personal Docente y Administrativo.

- 1.1 Directora
- 1.2 Docentes

2. Órganos deliberantes:

- 2.1 Claustro de catedráticos
- 2.2 Comité de Apoyo
- 2.3 Directiva estudiantil
2. Padres de Familia
3. Estudiantes.

1.5.9 Ambiente Institucional

En el instituto existe un orden jerárquico en donde se trabaja por medio de un organigrama regido por dirección, docentes, directiva de padres y madres de familia y gobierno escolar. La institución tiene una organización la cual es atendida por las diferentes comisiones, siendo estas de disciplina, evaluación finanzas, cultura y deportes, primeros auxilios, higiene y ornato dirigidas por un titular docente y un auxiliar.

1.6 Lista de deficiencias, carencias identificadas

- a. Falta de conocimiento sobre el liderazgo educativo en docentes y estudiantes.
- b. Falta de computadora para la utilización de los estudiantes.
- c. No se cuenta con un huerto para las prácticas recreativas con los estudiantes.
- d. Falta de un área para primeros auxilios en casos de emergencia.
- e. No se cuenta con una impresora para uso administrativo.
- f. No se cuenta con un área adecuada para uso administrativo
- g. No hay presupuesto para la colocación de puertas en algunas aulas. del instituto.
- h. No se cuenta con una computadora para uso administrativo.
- i. No se cuenta con señalización de rutas de evacuación
- j. Falta de material específico para uso administrativo.

1.7 Problematicación

CARENCIAS	PROBLEMAS
Falta de conocimiento sobre el liderazgo educativo en docentes y estudiantes	¿Cómo fortalecer el conocimiento sobre el liderazgo educativo con docentes y estudiantes?
Falta de computadoras para la utilización de los estudiantes.	¿Por qué no se cuentan con computadoras para la utilización de los estudiantes?
No se cuenta con un huerto para las prácticas recreativas con los estudiantes.	¿Cómo implementar un Huerto escolar para las prácticas recreativas con los estudiantes?
Falta de un área para primeros auxilios en casos de emergencia.	¿Por qué no se cuenta con un área para primeros auxilios en casos de emergencia?
No se cuenta con una impresora para uso administrativo.	¿Cómo adquirir una impresora para uso administrativo?
No se cuenta con una área adecuada para el uso administrativo	¿Qué hacer para implementar una área adecuada para el uso administrativo?
No hay presupuesto para la colocación de puertas adecuadas en algunas aulas del instituto.	¿Cómo gestionar puertas para la colocación en las diferentes aulas del instituto?
No se cuenta con una computadora para uso administrativo.	¿Cómo gestionar una computadora para el uso administrativo?
No se cuenta con señalización de las rutas de evacuación	¿Cómo mejorar la mala señalización de rutas de evacuación?
Falta de material específico para uso administrativo.	¿Cómo implementar talleres de capacitación administrativos

1.8 Priorización

Problemas	Prob.1	Prob.2	Prob.3	Prob.4	Prob.5
¿Cómo fortalecer el conocimiento sobre el liderazgo educativo en docentes y estudiantes?	XXXX				
¿Falta de computadoras para la utilización de los estudiantes?		XXX			
¿Cómo implementar un Huerto escolar para las prácticas recreativas con los estudiantes			X		
¿Por qué no se cuenta con un área para primeros auxilios en casos de emergencia?				XX	
¿Cómo gestionar una impresora para el uso administrativo?					XXX

1.8.1 Hipótesis-acción

Problemas	Hipótesis-acción
¿Cómo fortalecer el conocimiento sobre el liderazgo educativo en docentes y estudiante?	Si se elabora una guía didáctica, entonces se fortalecerá el conocimiento académico sobre el liderazgo educativo con docentes y estudiantes?

1.9 Viabilidad y Factibilidad

1.9.1 Viabilidad

Indicadores	SI	NO
¿Se cuenta con la ayuda necesaria para Realizar el proyecto?	X	
¿El personal del instituto se compromete a Dar seguimiento al proyecto?	X	
¿El proyecto es importante para el instituto o comunidades de los alrededores?	X	

1.9.2 Factibilidad

❖ Estudio Técnico

¿Está bien definida la ubicación de la realización del proyecto?	X	
¿El proyecto responde a las expectativas Culturales de la comunidad?	X	
¿Se cuenta con los recursos y herramientas adecuados para la ejecución de Proyecto?	X	
¿Se tiene bien definidos los alcances del Proyecto?	X	
¿Se tiene la autorización de todas las Instancias para realizar el proyecto?	X	

❖ Estudio de mercado

¿Se encontraron dificultades para la ubicación y realización del proyecto?		X
¿Se ha concientizado a los estudiantes sobre la magnitud e importancia del proyecto?		

¿Se realizará una guía con las actividades necesarias para la ejecución del proyecto?	X	
¿Los estudiantes se encuentran capacitados para la realización de sobre el liderazgo educativo?		X
¿Se cuenta con el apoyo de la comunidad educativa para una nueva innovaciones?	X	
¿Se brindará una capacitación a estudiantes y docentes del Instituto el Durazno sobre el liderazgo educativo?	X	

❖ **Estudio económico**

¿Se tiene calculado el valor en plaza d todos los recursos requeridos para el proyecto?	X	
¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?	X	
¿Sera necesario el pago de servicios profesionales?		X

❖ **Estudio Financiero**

¿Se tiene claridad de as actividades que se realizaran en el transcurso del proyecto?	X	
¿El proyecto se pagará con fondos de la institución comunidad intervenida?		X
¿Se cuenta con los recursos físicos, económicos y financieros necesarios?	X	
¿Se obtendrán Donaciones monetarias de otras instituciones el proyecto?	X	
¿Se realizaran actividades de recaudación de fondos para la ejecución del proyecto?	X	

Capítulo II

Fundamentación Teórica

2.1 Fenomenología del liderazgo escolar

Importancia del liderazgo en la calidad de la educación

Desde hace algunos años, diversas investigaciones acerca de la gestión y la calidad de las escuelas muestran la importancia del liderazgo. Por ejemplo, la investigación, ahora clásica de Waters, MarzanoMcNulty¹, que abarcó a más de un millón de alumnos en Estados Unidos, atribuye al liderazgo una incidencia considerable sobre los resultados académicos de los alumnos. En América Latina, en tanto, las investigaciones referidas a las llamadas “escuelas de calidad” revelan conclusiones similares. En efecto, las escuelas de sectores pobres con resultados destacables muestran la importancia que tiene el liderazgo de sus directivos en el mejoramiento de los logros obtenidos.

Pero, ¿qué es el liderazgo directivo? Antes de especificar qué hacen o no los directivos líderes escolares que logran resultados, conviene señalar brevemente qué significa el término “liderazgo”. La palabra liderazgo no tiene una raíz latina, como la mayoría de los vocablos del español, sus orígenes de la lengua inglesa y se deriva del vocablo. (Perez, 2008)

2.1.2 Liderazgo histórico, liderazgo institucional

Decir “líderes” es pensar en aquellos hombres y aquellas mujeres que cambiaron el curso de sus sociedades, conduciéndolas a un futuro distinto del que –suponemos–habrían tenido de no mediar su existencia. Hemos escrito, intencionadamente, “hombres y mujeres” sin el adjetivo de “grandes” que también se suele asociar al líder. En efecto, a algunos de los líderes que cambiaron el curso de la historia se los recuerda, más que por su grandeza, por sus miserias; piénsese en Hitler o Stalin, por ejemplo. Desde luego, los calificativos de grandeza o miseria están relacionados con las preferencias de quien observa el actuar del líder. Si el observador es un nazi o un neonazi, Hitler fue un “gran” líder. Para

nosotros, demócratas, fue un líder nefasto, al igual que Stalin y muchos otros de su época.

Pero, indudablemente, ambos cambiaron el curso de la historia de sus sociedades; más aún, ambos cambiaron el curso de la historia de la humanidad y, por ende, cumplen con la definición de líderes que planteamos. Sin embargo, por la finalidad que tiene este libro, es necesario definir los alcances de los términos “líder” y “liderazgo”, introduciendo nuevas distinciones. Al referirnos a aquellos hombres y mujeres que cambiaron el curso de sus sociedades hablamos de “líderes históricos”. Por otro lado, al referirnos a las personas que conducen organizaciones hacia el futuro y que no tienen ni la función ni la pretensión de cambiar el curso de la historia de las sociedades en las que viven, hablamos de “liderazgo organizacional” (Perez, 2008)

2.1.3 ¿Que es liderazgo?

La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder .El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el **líder**) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente. (Perez, 2008)

2.1.4 Liderazgo educativo

La educación es una de las bases para el buen desarrollo de un país. Las personas constantemente estamos educando y aprendiendo, por ello es de vital importancia que desde los primeros años se motive a que en los centros escolares se eduque desde un liderazgo educativo. Concretamente, el liderazgo educativo está sufriendo muchas transformaciones y cambios por los distintos gobiernos. Esto provoca una educación de peor calidad y unos estudiantes peor preparados, lo que desembocará a largo plazo en un serio problema para el país. (Galdames, 2010)

2.1.5 Características del liderazgo educativo

Un liderazgo educativo se caracteriza principalmente por una estimulación y no por una estipulación. Es decir, el liderazgo educativo enseña y estimula a aprender pero no te presenta qué y cómo debes hacerlo. Dicho de otra manera, el liderazgo educativo no te da un pez, te enseña a pescar. De ahí el nombre de liderazgo educativo y pedagógico.

El liderazgo es clave en la promoción del trabajo colaborativo, pero no cualquier liderazgo es propicio para este fin, por lo que debe cumplir con ciertas características. (Galdames, 2010)

2.1.6 El liderazgo como un proceso de influencia:

En ciertas ocasiones, los líderes deben influenciar los pensamientos y el actual del resto. Así establecen ciertas condiciones que les permite ser efectivos. (Galdames, 2010)

2.1.7 Liderazgo es contingente, contextual y situado

El liderazgo no puede olvidar las características de la organización a la que pertenece, cuáles son sus metas y quiénes son los individuos que la

2.1.8 El liderazgo implica un propósito y una dirección:

Los líderes no sólo se aseguran que su equipo y las acciones vayan dirigidas hacia el mismo propósito, sino que todo esté ligado con el aprendizaje de los estudiantes. (Galdames, 2010)

2.1.9 Un liderazgo efectivo es distribuido y compartido:

El liderazgo distribuido no depende de un “líder héroe”, sino que cuenta con altos niveles de participación, permitiendo la continua creación de conocimiento y desarrollo de la capacidad adaptativa en las organizaciones, lo que tiene mayor efecto en el aprendizaje de los estudiantes. (Galdames, 2010)

2.1.10 Valores del liderazgo educativo

- crear una competencia e independencia en la persona que haga de ella un individuo completo y autosuficiente.
- además, el liderazgo educativo fomenta la toma de decisiones propias por parte de la persona debido a que se fomenta precisamente eso: que sea la persona la que elige cómo hacerlo y no haya una manera estipulada como la correcta. (Salinas, 2007)

2.1.11 Liderazgo educativo y reestructuración escolar

Son temas que han de ir de la mano, ya que se hace necesario un cambio total en la percepción de la educación para que se dé el liderazgo educativo.

Con todo ello, se puede afirmar que el liderazgo educativo es el que promueve la plenitud e independencia de la persona, lo que hace de éstas individuos más valiosos y felices. (Salinas, 2007)

2.1.12 Liderando en la organización de un centro escolar

Es la función hacer valorar la importancia que tiene el liderazgo organizacional en estos tiempos, donde día con día nos enfrentamos con cambios constantes en nuestro entorno y en donde si no estamos a la vanguardia simplemente no tenemos éxito. Necesitamos emplear líderes capaces de dirigir a las organizaciones hacia competencias de éxito donde podamos observar que éstas tienen un desarrollo económico y social con el que de alguna manera contribuirían a mejorar la economía y bienestar de nuestro país. (Salinas, 2007)

2.1.13 Bases del liderazgo en educación

Se clasifican en Familiares y Educativas

✓ Proviene de familias desintegradas, porque la familia no se preocupa o por lo que sea)", simplemente está reconociendo su propia incapacidad o incompetencia como

Docente. Desde el momento que dice de sí mismo/a que su profesión es la docencia y acepta una remuneración por enseñar, es que se supone que dispone de todo el arsenal

Profesional ("teórico y práctico") necesario para hacer que todos sus alumnos y alumnas, incluso los más negados, aprendan.

✓ La educación se basa en esta premisa. Los niños, jóvenes o adultos asisten a un lugar donde personas calificadas los acercarán a los aprendizajes respectivos. Esto debiera ocurrir en cualquier grado de la enseñanza infantil, juvenil o adulta. Los padres de familia inscriben a sus hijos asumiendo que los profesores harán adecuadamente.

Su labor. Las autoridades, los directivos, confían en los

Conocimientos y habilidades de los docentes del centro Escolar para que cumplan dignamente su misión en la Sociedad: preparar, formar, enseñar a las futuras generaciones que la integrarán. El papel que juegan los profesores y las profesoras no es menor; al contrario, es fundamental. Ellos son los depositarios de los conocimientos que la sociedad en su conjunto quiere transmitir en las escuelas a sus miembros más jóvenes. Sin apelar a una suerte de apostolado ni sacrificio, los docentes cumplen un sentido específico y de suma importancia en toda colectividad. Ellos son los encargados de transformarse en un referente para los alumnos y alumnas que le ayuden a obtener una serie de aprendizajes que serán esenciales en su vida. Niños, jóvenes, padres, autoridades, directivos, confían en ellos y en que cumplirán adecuadamente su trabajo. (Salinas, 2007)

2.1.14 Factores asociados al aprendizaje escolar

Con todo, es preciso reconocer que hay situaciones que facilitan o que dificultan el aprendizaje. Esas situaciones tienen diverso origen, ocurren o han ocurrido pocos instantes Antes de que el alumno o la alumna ingrese al aula u ocurrieron en el pasado y sus efectos aún persisten. Con fines estrictamente didácticos, el cuadro siguiente muestra esquemáticamente los diversos contextos en los que pueden producirse situaciones que faciliten o dificulten los aprendizajes. Como se observa en el Cuadro, las circunstancias o situaciones que facilitan u obstaculizan el aprendizaje escolar son de distinta índole. Como dijimos antes, algunas de estas particularidades afectan a los alumnos y alumnas de modo inmediato, son propias de ellos y ellas. A tales situaciones vamos a denominar factores individuales.

Otras son situaciones que se viven o han vivido en la familia o en la comunidad cercana, las cuales llamaremos factores familiares y comunitarios. También existen situaciones que se refieren a lo que ocurre o ha ocurrido en el país, las denominaremos contexto nacional, y así sucesivamente. (Morgade, 2007)

2.1.15 Clasificación de líderes

El líder autoritario

El líder autoritario es aquel líder que se encarga de tomar decisiones pero sin tener en cuenta la, pero la última palabra es siempre la suya, e incluso aunque los asesores estén en contra de una decisión determinada, él siempre podrá optar por ella opinión de los demás. A menudo cuenta con asesores que le pueden guiar en esta toma de decisiones en caso de que lo estime oportuno. (Morgade, 2007)

El líder carismático

El líder carismático es aquel que consigue el cargo gracias a su carisma, su personalidad y su forma de ser, de manera que trasmite algo positivo e incluso llega a inspirar a las personas del grupo al que pertenece. Para conseguir alcanzar este tipo de liderazgo es necesario tener una confianza en sí mismo muy fuerte, de manera que consigamos transmitirla al resto del equipo y en general logremos que crean profundamente en nosotros, es decir, si el líder carismático dice que es posible, todos sienten que realmente es posible. (Morgade, 2007)

Líder Democrático

El líder democrático sería todo lo contrario del líder autoritario, es decir, se trata de un líder que va a tomar las decisiones en base a las opiniones de los demás, de manera que se plantea el problema, se escuchan las posturas así como los consejos del resto del grupo, y finalmente se toma una decisión en base a ello. (Morgade, 2007)

Generalmente se tomará la decisión en base a una votación en la que participarán todos los presentes.

Este tipo de liderazgo puede ser muy positivo, pero también cuenta con algunos aspectos negativos como el hecho de que muchas veces el resto del equipo puede considerar que algo es positivo cuando en realidad es negativo para el proyecto. (Morgade, 2007)

El líder empresarial

En cuanto al líder empresarial se trata de un tipo de líder centrado en los proyectos de negocios, teniendo una capacidad de decisión y una influencia que lo hacen destacar por encima de otros empresarios, de manera que incluso estos buscan trabajar con él.

En definitiva es un tipo de líder que, haciendo las cosas mejor o peor, siempre consigue su objetivo, con lo cual se convierte en un ejemplo dentro del mundo empresarial. (Morgade, 2007)

El líder espontáneo

El líder espontáneo es un líder que nace a partir de un imprevisto, es decir, no se trata de alguien que haya sido elegido para ocupar el cargo, sino que debido a unas circunstancias, automáticamente se encuentra situado en una posición en la que tiene que asumir el mando y tomar la decisión acerca de las acciones que se van a llevar a cabo.

Generalmente este tipo de líder nace a partir de los conocimientos que ostenta dicha persona, de manera que el resto del equipo lo reconoce como una persona capacitada y preparada para afrontar una responsabilidad tan seria como esta. (Morgade, 2007)

El líder liberal

El líder liberal es aquel que delega parte de las decisiones a otras personas, con lo cual otorga una pequeña fracción de liderazgo al resto de miembros del grupo.

Cabe destacar que tiene ciertas semejanzas con el líder democrático, además de que habitualmente tan sólo se conceden estos poderes a personas cercanas al propio líder, no al resto de la comunidad, de manera que habitualmente el resto de personas que formen parte del grupo no tendrán ningún tipo de poder de decisión en este sentido, salvo, claro está, que se opte por un liderazgo democrático en el que, con su voto, puedan tomar decisiones de forma directa. (Morgade, 2007)

El líder político

En cuanto a líder político hablamos efectivamente de un tipo de líder que presenta unas cualidades adecuadas en el campo de la política, consiguiendo de esta forma que una buena parte del pueblo confíe en él.

Es muy importante tener en cuenta que un líder político no tiene por qué haber sido elegido por su pueblo, sino que se gana la simpatía de un sector de la población por sus ideales o por su forma de actuar. De esta manera, aunque puede haber un líder político oficial en un determinado país, también pueden existir otros líderes políticos con políticas más o menos parecidas a la que sigue el que gobierna. (Morgade, 2007)

El líder religioso

Un líder religioso es aquel que ostenta un cargo eclesiástico de importancia, consiguiendo que los seguidores de dicha religión se inspiren y los sigan en su toma de decisiones. **(Contreras, 2007)**

Aunque fundamentalmente hablamos de este tipo de líder cuando nos referimos a aquellos que alcanzan el cargo dentro de la institución, también existen otros líderes religiosos que no forman parte de la misma pero que sí consiguen los seguidores, de manera que un ejemplo destacado en este sentido sería por ejemplo Jesús cuando comenzó a promulgar su fe.

El líder social

El líder social es un tipo de líder que forma parte de un movimiento concreto, de manera que influye a otras personas con el objetivo de apoyar un ideal determinado o incluso una acción buscar alternativas a las existentes en base a las necesidades de la sociedad, pero también cabe destacar que a menudo se centra única y exclusivamente en núcleos muy limitados, de manera que ignora las necesidades de la mayoría, pero a través de su acción social logra conseguir seguidores que le darán un mayor poder ya sea político, religioso, social, etcétera. (Contreras, 2007)

Líder autócrata

Este tipo de líder es el que va a iniciar la acción, además de dirigir y controlar. Sin duda, éstas son sus principales funciones. Pero es que además, a la hora de tomar decisiones, será el que asuma todo tipo de responsabilidades. Por lo que si dichas decisiones no salen nadie más podrá tener la culpa.

Líder proactivo: Antes decíamos que no siempre hay que ver los tipos de líderes o el liderazgo como algo negativo. Porque si todavía no te lo has encontrado, puedes estar ante un líder proactivo. En este caso será quien promueva el desarrollo y todo el potencial de las personas que estén a su alrededor. Una manera de incentivarlos plenamente para obtener grandes resultados y siempre, en equipo. (Contreras, 2007)

Líder audaz:

Porque se necesita un tipo de líder que haga frente a todo. De ahí que tenga más que merecido su puesto. En este caso, al hablar del líder audaz, hacemos referencia a todo aquel que puede relacionarse con diversas instituciones así como personas. Será una persona muy persuasiva, es cierto, pero siempre con una visión muy positiva. (Contreras, 2007)

Líder servidor:

Como su nombre indica es el líder que no fija sus propios objetivos y que no busca cumplir con sus necesidades propias, sino que se centra en los demás. Las necesidades sociales serán su prioridad y de ahí el nombre de líder servidor. (Contreras, 2007)

Líder transformador:

Será el que se enfrente a los problemas. Pero es que además será el que produzca e impulse cambios de tipo social. Desde luego, es una persona muy imaginativa que al mismo tiempo, se adaptará a los cambios y diferentes procesos. Sabe escuchar y al mismo tiempo, se motiva recopilando información para ponerla en marcha. Como resumen, podemos decir que asume tanto derechos como deberes. (Contreras, 2007)

2.2 Fundamentos Legales

Constitución Política de la República de Guatemala CAP.I SECCIÓN CUARTA EDUCACIÓN

Artículo 71.- Derecho a la educación. Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad públicas la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos.

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.

Ley PINA

Sección II

DERECHO A LA EDUCACION, CULTURA, DEPORTE Y RECREACION

ARTICULO 36. Educación integral. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a recibir una educación integral de acuerdo a las opciones éticas, religiosas y culturales de su familia. Esta deberá ser orientada a desarrollar su personalidad, civismo y urbanidad, promover el conocimiento y ejercicio de los derechos humanos, la importancia y necesidad de vivir en una sociedad democrática con paz y libertad de acuerdo a la ley y a la justicia, con el fin de prepararles para el ejercicio pleno y responsable de sus derechos y deberes, asegurándoles:

- a) Igualdad de condiciones para el acceso y permanencia en la escuela.
- b) El respeto recíproco y un trato digno entre educadores y educandos.

c) La formación de organizaciones estudiantiles y juveniles con fines culturales, deportivos, religiosos y otras que la ley no prohíba.

ARTICULO 41. Valores en la educación. La educación en Guatemala asegurará, además de fomentar los valores plasmados en otras normas, los siguientes:

a) La promoción y difusión de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

b) El respeto a sí mismo, a sus padres y demás personas e instituciones. Razones de género, etnia, religión o condición económica.

d) La preparación para una vida responsable en una sociedad libre, con espíritu De paz, tolerancia y amistad entre los pueblos.

e) El desarrollo de un pensamiento autónomo, crítico y creativo. f) El respeto, Conservación y cuidado del ambiente.

ARTICULO 43. Disciplina de los centros educativos. El Estado a través de las autoridades educativas competentes deberá adoptar las medidas pertinentes para procurar que la disciplina en los centros educativos, tanto públicos como privados, se fomente respetando la integridad y dignidad de los niños, niñas y adolescentes, garantizándoles de igual manera la oportunidad de ser escuchados previamente a sufrir una sanción.

Los establecimientos privados no deberán presionar psíquica, física, pedagógica o moralmente a los niños, niñas y adolescentes por ninguna causa; y en caso de incumplimiento de pagos deberán usarse los mecanismos legales para que los padres, tutores o encargados cumplan con las obligaciones contraídas con el establecimiento educativo.

Capitulo III

Plan de acción o de la intervención

3.1 Título

Guía sobre el liderazgo educativo para fortalecer el desenvolvimiento académico con docentes y alumnos, en Centro Educativo Telesecundaria el Durazno del municipio Departamento de Jalapa.

3.2 Problema

¿Cómo fortalecer el conocimiento sobre el liderazgo educativo en docentes y estudiantes?

3.3 Hipótesis acción

Si se elabora una guía didáctica, entonces se fortalecerá el conocimiento académico sobre el liderazgo educativo con docentes y estudiantes

3.4 Ubicación

Aldea el Durazno municipio de Jalapa Departamento Jalapa.

3.5 Unidad Ejecutora

Facultad de Humanidades.

3.6 Justificación

La intervención se realizara en Instituto Nacional de Educación Básica Telesecundaria El Durazno, porque acorde a la innovación de líderes emprenderos hacia el futuro, se detectan las debilidades de una guía didáctica sobre el liderazgo educativo en docentes y alumnos, es muy importante en la evolucionar en el cambio, "quién sea el líder y cómo actúe marcan la diferencia" teniendo en cuenta la diversidad de personalidades

humanas con base a las experiencias evidenciadas en las instituciones educativas, surge la necesidad de mejorar el liderazgo escolar.

Como actividad indispensable en la educación actual. Capacitando y preparado para enfrentar los retos de las modernidades vivenciales, formando agentes emprendedores de cambio para un mejor desarrollo en el futuro.

3.7 Descripción de la intervención

El proyecto consiste en elaborar una Guía didáctica sobre el liderazgo educativo para fortalecer el conocimiento académico con docentes y estudiantes, dirigida a Instituto nacional de educación básica Telesecundaria el Durazno del municipio Departamento de Jalapa., este proyecto es de vital importancia para la comunidad educativa, tomando en cuenta los procesos que se requieren para la formación de líderes educativos, se incluyen técnicas y estrategias que permitan mejorar las habilidades y destrezas en los alumnos y alumnas tomando en cuenta la conservación de valores y superación personal. Esperando que este material sea una herramienta para la formación integral de los docentes y estudiantes del centro educativo.

3.8 Objetivos

3.8.1 General.

- Elaborar una Guía didáctica sobre el liderazgo educativo para fortalecer el
- conocimiento académico con docentes y estudiantes

3.8.2. Específicos.

- Promover y mejorar el conocimiento ante la diversidad de líderes en los contextos educativos.
- Fortalecer las capacidades y habilidades sociales en docentes y alumnos para el uso adecuado de una guía didáctica sobre liderazgo educativo.

3.9. Metas

- Elaboración de una guía para el funcionamiento de los procesos del liderazgo educativo en Telesecundaria el Durazno, que beneficiara a alumnos y docentes.
 - Impartir dos capacitaciones para la implementación de técnicas y estrategias que fortalezca la guía didáctica sobre el liderazgo educativo.
- Realización de 40 trifoldes con un grupo de 28 estudiantes de segundo grado y cuatro docentes fortaleciendo el entorno de la comunidad educativa.

3.10 Beneficiarios directos e indirectos

- **Directos:** Docentes, Estudiantes.
- **Indirectos:** Epesista, padres de familia, miembros de la comunidad

3.11 Para logro de objetivos

- Analizar las metodologías formación de los temas sobre el liderazgo educativo con docentes y alumnos de segundo básico de Telesecundaria el Durazno.
- Dialogo y propuesta con directora y docentes acerca del tema liderazgo educativo para impartir a estudiantes de segundo básico.
- Descubrir por medio de pruebas diagnósticas los conocimientos con los que cuentan los estudiantes sobre el liderazgo educativo.
- Despertar el interés en la comunidad educativa para la implementación del
Liderazgo educativo.
- Selección de temas e ideas para la estructuración de las capacitaciones.
- Capacitaciones a docentes y estudiantes sobre las estructuras y finalidades de liderazgo educativo.
- Elabora una guía sobre el liderazgo educativo para despertar el interés en el contexto educativo de Telesecundaria el Durazno.

- Elaboración de trifoliales sobre el liderazgo educativo para fortalecer el conocimiento académico con docentes y estudiantes de Telesecundaria el durazno.

- Entrega de guía didáctica sobre el liderazgo educativo para fortalecer el conocimiento académico con docente y estudiantes.

3.12 Cronograma

Actividades		t1	t2	t3	t4	t5		t6
Analizar el plan de formación de los temas generadores sobre el liderazgo educativo con docentes y estudiantes de segundo básico de Telesecundaria el Durazno.	P							
	E							
Dialogo y propuesta con directora y docentes acerca del tema liderazgo educativo para impartir a estudiantes de segundo básico	P							
	E							
Descubrir por medio del dialogo los conocimientos con los que cuentan los estudiantes sobre el liderazgo educativo.	P							
	E							
Despertar el interés en la comunidad educativa para la implementación del liderazgo educativo	P							
	E							
Selección de temas para la estructuración de las capacitaciones.	P							
	E							
Capacitaciones a docentes y estudiantes sobre las estructuras y finalidades de liderazgo educativo.	P							
	E							
Elabora una guía didáctica sobre el liderazgo educativo para la comunidad educativa de Telesecundaria el Durazno.	P							
	E							
Elaboración de trifoliales sobre el liderazgo educativo para estudiantes y docentes de Telesecundaria el durazno	P							
	E							
Entrega de guía didáctica sobre liderazgo educativo para fomentar el desenvolvimiento académico con estudiantes del Instituto Nacional de Educación Básica Telesecundaria el Durazno.	P							
	E							

3.13 Técnicas Metodológica

- Observación
- Dialogo
- Lluvia de ideas
- Entrevista

3.14. Recursos

Humanos

- Directora.
- Docentes.
- Alumnos.
- Capacitadores.
- Alumna Epesistas.

Materiales

- Computadora
- Impresora.
- Hojas.
- Pizarra.
- Almohadilla.
- Marcadores.
- Cañonera.
- Trefilares.
- Lapiceros

3.15. Presupuesto

No	Actividades	Costo	
		Recursos	Económicos
1	Analizar el plan de formación de los temas generadores sobre el liderazgo educativo con docentes y alumnos de segundo básico de Telesecundaria el Durazno.	Pasaje de alumna epesista	Q 30.00
2	Dialogo y propuesta con directora y docentes acerca del tema liderazgo educativo para impartir a estudiantes de segundo básico	Pasaje de alumna epesista fotocopias e impresión del plan	Q 75
3	Descubrir por media prueba diagnóstica los conocimientos con los que cuentan los estudiantes sobre el liderazgo educativo.	Pasaje de alumna epesista, refacción	Q 100
4	Despertar el interés en la comunidad educativa para la implementación del liderazgo educativo.	Pasaje de alumna epesista computadora, cañonera Refacción	Q 250
5	Elección de temas para la estructuración de las capacitaciones	Pasaje de alumna epesista computadora impresora, hojas	Q 100
6	Elabora una guía sobre el liderazgo educativo para la comunidad educativa de Telesecundaria el Durazno.	Salón refacción Almuerzo material impreso	Q 500
7	Elabora una guía sobre el liderazgo educativo para la comunidad educativa de Telesecundaria el Durazno.	Computadora Impresora Hojas	Q 250
8	Elaboración de trifoliales sobre el liderazgo educativo para fortalecer el conocimiento académico con docentes y estudiantes de Telesecundaria el durazno.	Computadora Impresora Hojas	Q 50
9	Entrega de guía didáctica sobre liderazgo educativo para fomentar el desenvolvimiento académico con estudiantes del Instituto Nacional de Educación Básica Telesecundaria el Durazno.	Sonido Computadora Cañonera Material impreso Redacción	Q 300
Total de inversión			Q 1, 655

3.16 Responsables

- municipalidades de Jalapa.
- Licenciado Byron de la Rosa.
- Asesor.
- Epesista coordinadora del proyecto.
- Directora y Docentes de Telesecundaria el durazno.

3.17 Formatos de Instrumentos de control o de evaluación de la intervención.

3.17.1 Instrumento de control de la intervención.

Elementos del plan	Si	NO	COMENTARIO
¿Es completa la identificación institucional de la epesista?	X		
¿El problema es el priorizado en el diagnostico?	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 objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?	X		
Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro de los objetivo general?	X		
¿Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos?	X		
¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?	X		
¿Los beneficiarios están bien identificado?	X		
¿Las técnicas a utilizar son las 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		
¿Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitaran la ejecución del presupuesto?	X		

3.17.2 Cronograma

Cronograma		t1	t2	t3	t4	t5	t6
1	Analizar el plan de formación de los temas generadores sobre el liderazgo educativo con docentes y alumnos de segundo básico de Telesecundaria el Durazno.	P					
		E					
2	Dialogo y propuesta con directora y docentes acerca del tema liderazgo educativo para impartir a estudiantes de segundo básico	P					
		E					
3	Descubrir por medio de pruebas diagnósticas los conocimientos con los que cuentan los estudiantes sobre el liderazgo educativo.	P					
		E					
4	Despertar el interés en la comunidad educativa para la implementación del liderazgo educativo	P					
		E					
5	Selección de temas para la estructuración de las capacitaciones.	P					
		E					
6	Capacitaciones a docentes y estudiantes sobre las estructuras y finalidades de liderazgo educativo.	P					
		E					
7	Elabora una guía sobre el liderazgo educativo para la comunidad educativa de Telesecundaria el Durazno.	P					
		E					
8	Elaboración de trifoliales sobre el liderazgo educativo para fortalecer el conocimiento académico con estudiantes y docentes de Telesecundaria el durazno	P					
		E					
9	Entrega de guía didáctica sobre liderazgo educativo para fomentar el desenvolvimiento académico con estudiantes del Instituto Nacional de Educación Básica Telesecundaria el Durazno.	P					
		E					

Capitulo IV
Ejecución y sistematización de la intervención

4.1 Descripción de las actividades realizadas

Actividades	Resultados
Analizar el plan de formación de los temas generadores sobre el liderazgo educativo con docentes y alumnos de segundo básico de Telesecundaria el Durazno.	Se analizó el plan de formación sobre los temas generadores del liderazgo educativo con la Docentes y alumnos de segundo básico de Telesecundaria el Durazno
Dialogo y propuesta con directora y docentes acerca del tema liderazgo educativo para impartir a estudiantes de segundo básico	Aprobación previa a las propuestas realizadas a Directora y Docentes Ante el tema de liderazgo educativo
Descubrir por medio de pruebas diagnósticas los conocimientos con los que cuentan los estudiantes sobre el liderazgo educativo.	Se descubrió acerca del conocimiento con los que cuentan los estudiantes Acerca del Liderazgo Educativo.
Despertar el interés en la comunidad educativa para la implementación del liderazgo educativo	Se incentivó a la comunidad educativa a participar en los diferentes desafíos que se le presentan en el ámbito social y educativo sobre el liderazgo educativo.
Selección de temas para la estructuración de las capacitaciones a Docentes y Estudiantes	Se eligieron los temas y se organizaron las capacitaciones sobre el liderazgo educativo impartidas a docentes y estudiantes de T.S
Capacitaciones a docentes y estudiantes sobre las estructuras y finalidades de liderazgo educativo.	Se impartieron capacitaciones a docentes y estudiantes sobre la estructuración y finalidades del liderazgo educativo.
Elaboración de una guía sobre el liderazgo educativo para la comunidad educativa de Telesecundaria el Durazno	Se elaboró una guía sobre el liderazgo educativo para el fortalecimiento de los conocimientos de comunidad educativa de telesecundaria el Durazno
Elaboración de trifoliales sobre el liderazgo educativo para fortalecer el conocimiento académico con estudiantes y docentes de Telesecundaria el durazno	Se elaboraron trifoliales sobre el liderazgo educativo para estudiantes y docentes de Telesecundaria el Durazno

Entrega de guía didáctica sobre liderazgo educativo para fomentar el desenvolvimiento académico con estudiantes del Instituto Nacional de Educación Básica Telesecundaria el Durazno.	Se entregó una guía y cuarenta trifoliales a miembros de la comunidad educativa sobre el liderazgo educativo a Telesecundaria el Durazno.
---	---

4.2 Productos Logros y evidencias

Productos	Logros
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Guía didáctica sobre el liderazgo educativo para fortalecer el conocimiento académico con docentes y estudiantes, dirigida a Instituto nacional de educación básica Telesecundaria el Durazno del municipio Departamento de Jalapa ✓ Trefoliales sobre el liderazgo educativo para fortalecer el conocimiento académico con docentes y estudiantes, En centro educativo Telesecundaria. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Colaboración de Docentes de Aldea Telesecundaria el Durazno. ✓ Compromiso por parte de Docentes de Telesecundaria para implementar el uso de Guía didáctica sobre el liderazgo educativo para fortalecer el conocimiento académico con docentes y estudiantes.

GUÍA DIDÁCTICA SOBRE EL LIDERAZGO EDUCATIVO PARA FORTALECER EL CONOCIMIENTO ACADÉMICO CON DOCENTES Y ESTUDIANTES, DIRIGIDA A EN INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA TELESECUNDARIA EL DURAZNO DEL MUNICIPIO DEPARTAMENTO DE JALAPA.

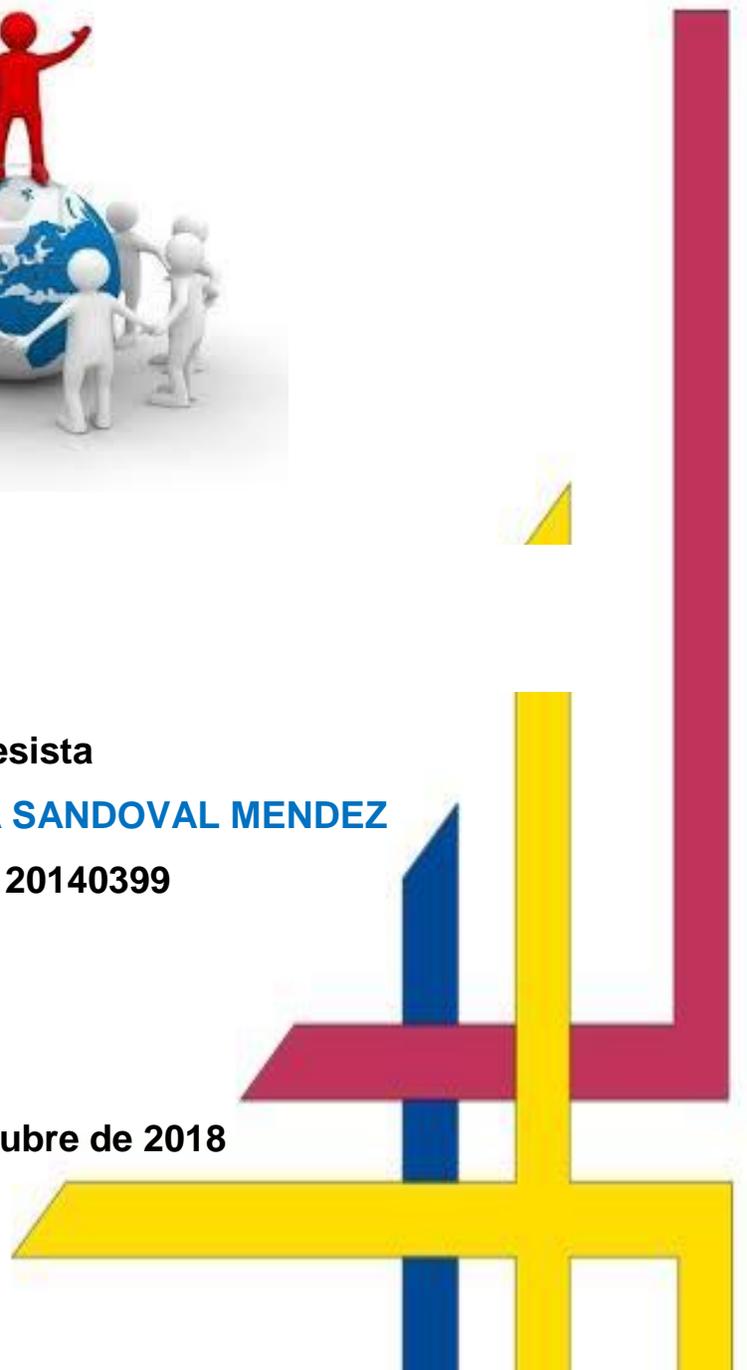


Epesista

KATERINNE PAOLA SANDOVAL MENDEZ

CARNÉ 20140399

Jalapa, octubre de 2018



Índice

Introducción.....	i
Objetivos.....	ii
Fenomenología del liderazgo escolar.....	1
Liderazgo histórico, liderazgo institucional.....	2
Que es liderazgo.....	3
Liderazgo educativo.....	4
Características de un Líder.....	5
Valores del liderazgo educativo.....	8
Liderazgo educativo y reestructuración escolar.....	9
Liderando en la organización de un centro Escolar de calidad.....	10
Bases del liderazgo en educación.....	11
Factores asociados al aprendizaje escolar.....	12
Clasificación de Líderes.....	13
Actividades.....	18
Conclusiones.....	19
Recomendaciones.....	20
Bibliografías.....	21

Introducción

Uno de los aspectos fundamentales del liderazgo educativo de quienes ejercen la dirección de un establecimiento. suele ser un proceso dinámico que logra aumentar el talento, y como consecuencia de ello, el ascenso en Puestos de mayor responsabilidad, complejidad y desarrollo de competencias, es importante destacar que el Liderazgo es usualmente concebido como una capacidad de proceso innato o adquirible, de convocar a un colectivo para cambiar el estado de las cosas y un proceso, mediante el cual, se inspira, motiva y enseña a un grupo de personas o seguidores, a transformar una determinada realidad, bajo la guía o tutela de un líder. Así mismo, el liderazgo es entendido como la capacidad de influir sobre un grupo de personas, a fin de encauzarlos hacia el logro de sus metas. Es la capacidad de tomar la iniciativa, de gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar, evaluar e influir en una o varias personas, haciendo que éstas modifiquen sus conductas su actividades vivenciales. No sólo de las competencias de índole técnica sino de líderes emprendedores que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje. Esta guía está diseñada para el uso de la comunidad educativa fortaleciendo las capacidades del individuo, refiriéndose a la proliferación del liderazgo educativo, dando énfasis en: Fenomenología del liderazgo escolar, Liderazgo histórico, liderazgo institucional, Que es liderazgo, Liderazgo educativo, Características de un Líder, Valores del liderazgo educativo, Liderazgo educativo y reestructuración escolar, Bases del liderazgo en educación, Clasificación de líderes, cada persona posee ciertos rasgos físicos distintivos, también posee y desarrolla un grupo completo de habilidades y cualidades en mayor o menor medida, sean estas, carisma, persuasión, determinación, etc. Son precisamente el aprovechamiento de esas cualidades las que pueden convertir a su poseedor en aquella persona que tiene mayor poder de influencia toma de decisiones que los hace líderes distintivos en su entorno inmediato, ya sea en el ámbito personal, profesional o laboral.

Objetivos

General

- Estructurar una guía sobre el liderazgo, para un mejor desenvolvimiento académico en la comunidad educativa, priorizando los problemas que se visualizan en el desenvolvimiento social de los estudiantes
- Estimular a los docentes en la innovación del liderazgo educativo, por medio de una guía que fortalezca los procesos académicos de la población estudiantil.
- Fortalecer los procesos de enseñanza aprendizaje en los estudiantes de Telesecundaria el Durazno.

FENOMENOLOGÍA DEL LIDERAZGO ESCOLAR

Importancia del liderazgo en la calidad de la educación Desde hace algunos años, diversas investigaciones acerca de la gestión y la calidad de las escuelas muestran la importancia del liderazgo. Por ejemplo, la investigación, ahora clásica de Waters, MarzanoMcNulty¹, que abarcó a más de un millón de alumnos en Guatemala, atribuye al liderazgo una incidencia considerable sobre los resultados académicos de los alumnos. En América Latina, en tanto, las investigaciones referidas a las llamadas “escuelas de calidad” revelan conclusiones similares. En efecto, las escuelas de sectores pobres con resultados destacables muestran la importancia que tiene el liderazgo de sus directivos en el mejoramiento de los logros obtenidos. Pero, ¿qué es el liderazgo directivo? Antes de especificar qué hacen o no los directivos líderes escolares que logran resultados, conviene señalar brevemente qué significa el término “liderazgo”. La palabra liderazgo no tiene una raíz latina, como la mayoría de los vocablos del español, sus orígenes de la lengua inglesa y se deriva del vocablo. (Perez, 2008)



https://www.google.com.gt/search?q=liderazgo+educativo&source=Inms&tbm=isch&a=X&ved=0ahUKEwiVnL2szt7dAhVCjqQKHQxmDUAQ_AUICigB&biw=853&b

LIDERAZGO HISTÓRICO, LIDERAZGO INSTITUCIONAL

Decir “líderes” es pensar en aquellos hombres y aquellas mujeres que cambiaron el curso de sus sociedades, conduciéndolas a un futuro distinto del que –suponemos– habrían tenido de no mediar su existencia. Hemos escrito, intencionadamente, “hombres y mujeres” sin el adjetivo de “grandes” que también se suele asociar al líder. En efecto, a algunos de los líderes que cambiaron el curso de la historia se los recuerda, más que por su grandeza, por sus miserias; piénsese en Hitler o Stalin, por ejemplo. Des de luego, los calificativos de grandeza o miseria están relacionados con las preferencias de quien observa el actuar del líder. Si el observador es un nazi o un neonazi, Hitler fue un “gran” líder. Para nosotros, demócratas, fue un líder nefasto, al igual que Stalin y muchos otros de su época. Pero, indudablemente, ambos cambiaron el curso de la historia de sus sociedades; más aún, ambos cambiaron el curso de la historia de la humanidad y, por ende, cumplen con la definición de líderes que planteamos.

Sin embargo, por la finalidad que tiene este libro, es necesario definir los alcances de los términos “líder” y “liderazgo”, introduciendo nuevas distinciones. Al referirnos a aquellos hombres y mujeres que cambiaron el curso de sus sociedades hablamos de “líderes históricos”. el curso de la historia de las sociedades en las que viven, hablamos de “liderazgo organizacional” (Perez, 2008)



https://www.google.com.gt/search?q=liderazgo&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUK_EwiozLPczt7dAhXkN-wKHfKLBAAQ_AUICigB&biw=853&bih=40

¿QUÉ ES LIDERAZGO?

La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder .El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente. (Perez, 2008)



https://www.google.com.gt/search?q=liderazgo&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwiozLPczt7dAhXkN-wKHfKLBAAQ_AUICigB&biw=853&bih=406

LIDERAZGO EDUCATIVO

La educación es una de las bases para el buen desarrollo de un país. Las personas constantemente estamos educando y aprendiendo, por ello es de vital importancia que desde los primeros años se motive a que en los centros escolares se eduque desde un liderazgo educativo. Concretamente, el liderazgo educativo está sufriendo muchas transformaciones y cambios por los distintos gobiernos. Esto provoca una educación de peor calidad y unos estudiantes peor preparados, lo que desembocará a largo plazo en un serio problema para el país. (Galdames, 2010)



<https://www.google.com.gt/search?q=liderazgo+educativo&oq=liderazgo+educativo+&aqs=chrome..69i57j69i60j69i61.7544j0j8&sourceid>

CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

Las características de un líder son todos aquellos aspectos o cualidades que los identifica como tal.

En este orden de ideas, a continuación se detallan algunas características que deben prevalecer en la personalidad de los líderes y por ende, en los administradores escolares.

- **Capacidad de comunicarse.** Debe expresar claramente sus ideas e indicaciones, logrando que su gente las escuche y comprenda. También debe saber escuchar al grupo que dirige.
- **Inteligencia emocional.** Es la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios de los demás. Los sentimientos mueven a la gente, sin inteligencia emocional no se puede ser líder.
- **Capacidad de establecer metas y objetivos.** Para dirigir un grupo, hay que saber a dónde llevarlo. Sin una meta clara, ningún esfuerzo será suficiente. Las metas deben ser congruentes con las capacidades del grupo. De nada sirve establecer objetivos que no se pueden cumplir.
- **Capacidad de planeación.** Una vez establecida la meta, es necesario hacer un plan para llegar a ella. En ese plan se deben definir las acciones que se deben cumplir, el momento en que se deben realizar, las personas encargadas de concretarlas, los recursos necesarios, etc.
- **Un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo.** El liderazgo permite al administrador escolar, reconocer sus fortalezas y potencialidades y por supuesto, aprovecharlas al máximo en lo que atañe a la labor administrativa, pedagógica y social que le compete realizar.

- **Un líder crece y hace crecer a su gente.** Para crecer, no se aferra a su puesto y actividades actuales. Siempre ve hacia arriba. Para crecer, enseña a su gente, delega funciones y crea oportunidades para todos. Lo anterior lleva a pensar entonces que un líder es aquella persona que vela por el bien común, por esta razón, los administradores escolares deben conocer las necesidades del personal docente en cuanto a conocimientos pedagógicos y administrativos y erradicar todo tipo de debilidades, promoviendo capacitaciones, talleres, entre otros, que fortalezcan el proceso administrativo.
- **Tiene carisma.** Carisma es el don de atraer y caer bien, llamar la atención y ser agradable a los ojos de las personas. Para adquirir carisma, basta con interesarse por las personas y demostrar verdadero interés en ellas; en realidad, en el carisma está la excelencia. El carisma es una cualidad que facilita trabajar en armonía con los compañeros de trabajo logrando un buen clima organizacional. Para el administrador escolar el carisma, es una fortaleza, ya que le permite mantener buenas relaciones humanas con los colaboradores y demás personas que le rodean.
- **Es Innovador.** Siempre buscará nuevas y mejores maneras de hacer las cosas. Esta característica es importante ante un mundo que avanza rápidamente, con tecnología cambiante, y ampliamente competitivo. El líder administrativo es la persona que se preocupa por enriquecer sus conocimientos, investigando más información de lo actual, puesto que no es conformista y dirige su mirada a lo más alto, aceptando cambios para actualizarse.

Un líder es responsable. Sabe que su liderazgo le da poder, y utiliza ese poder en beneficio de todos. La responsabilidad es un valor importante en la vida de todo ser humano, y no cabe duda que todo administrador escolar debe practicar tan importante valor, teniendo así la solvencia moral de exigir a sus colaboradores la responsabilidad en las actividades asignadas.

- **Un líder está informado.** Es evidente que ninguna organización puede sobrevivir sin líderes que entiendan o sepan cómo se maneja la información. Un líder debe saber cómo se procesa la información, interpretarla inteligentemente y utilizarla en la forma más moderna y creativa. (Perez, 2008)



https://www.google.com.gt/search?biw=853&bih=406&tbm=isch&sa=1&ei=YpmuW_XkOoOSsAfeJqgDA&q=tecnicas+del+liderazgo&oq=tecnicas+del+lido&gs_l=img.1.0.0i24

VALORES DEL LIDERAZGO EDUCATIVO

- crear una competencia e independencia en la persona que haga de ella un individuo completo y autosuficiente.
- además, el liderazgo educativo fomenta la toma de decisiones propias por parte de la persona debido a que se fomenta precisamente eso: que sea la persona la que elige cómo hacerlo y no haya una manera estipulada como la correcta. (Salinas, 2007)



<https://www.google.com.gt/search?biw=853&bih=406&tbm=isch&sa=1&ei=YpmuWXkOoOSsAfeIjggDA&q>

LIDERAZGO EDUCATIVO Y REESTRUCTURACIÓN ESCOLAR

Son temas que han de ir de la mano, ya que se hace necesario un cambio total en la percepción de la educación para que se dé el liderazgo educativo.

Con todo ello, se puede afirmar que el liderazgo educativo es el que promueve la plenitud e independencia de la persona, lo que hace de éstas individuos más valiosos y felices. (Salinas, 2007)



<https://www.google.com.gt/search?q=Liderando+en+la+organización+de+un+centro+Escolar>

LIDERANDO EN LA ORGANIZACIÓN DE UN CENTRO ESCOLAR DE CALIDAD

La profesión docente. Sentido y promesa de los educadores y las educadoras. Los aprendizajes escolares ocurren en el aula. Los objetivos que persiguen los planes y programas oficiales se logran en el trabajo del aula de un/una docente con sus alumnos y alumnas. Se logran o no se logran. Los aprendizajes se originan o no en las aulas. Más específicamente, ocurren o no en la interacción de cada alumno/a con el/la docente y con los demás alumnos. El asunto es así de claro.

En consecuencia, declaramos que son docentes, profesores o maestros aquellos profesionales competentes en crear situaciones en las que ocurren los aprendizajes escolares.

La sociedad (el Estado, los dueños de las escuelas los padres) les remunera por disponer y utilizar esa competencia.

La responsabilidad de los aprendizajes es primordialmente un asunto de los profesores y las profesoras en las aulas. Los docentes, desde el momento que reciben una remuneración, por muy menguada que sea, se comprometen a que los niños, niñas, jóvenes o adultos aprendan bajo su responsabilidad. Se comprometen ante quienes les pagan, pero especialmente ante cada niño, niña, joven o adulto que acudió a aprender con él o ella.

Cuando un/una docente señala “estos niños no aprenden porque... (Son pobres, porque no tienen hábitos. (Salinas, 2007)



<https://www.google.com.gt/search?q=Liderando+en+la+organización+de+un+centro+Escolar>

BASES DEL LIDERAZGO EN EDUCACIÓN

Se clasifican en Familiares y Educativas

- ✓ Proviene de familias desintegradas, porque la familia no se preocupa o por lo que sea”, simplemente está reconociendo su propia incapacidad o incompetencia como Docente. Desde el momento que dice de sí mismo/a que su profesión es la docencia y acepta una remuneración por enseñar, es que se supone que dispone de todo el arsenal Profesional (“teórico y práctico”) necesario para hacer que todos sus alumnos y alumnas, incluso los más negados, aprendan.
- ✓ La educación se basa en esta premisa. Los niños, jóvenes o adultos asisten a un lugar donde personas calificadas los acercarán a los aprendizajes respectivos. Esto debiera ocurrir en cualquier grado de la enseñanza infantil, juvenil o adulta. Los padres de familia inscriben a sus hijos asumiendo que los profesores harán adecuadamente.
- ✓ Su labor. Las autoridades, los directivos, confían en los Conocimientos y habilidades de los docentes del centro Escolar para que cumplan dignamente su misión en la Sociedad: preparar, formar, enseñar a las futuras generaciones que la integrarán. (Salinas, 2007)



https://www.google.com.gt/search?q=liderazgo+educativo&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKEwiVnL2szt7dAhVCiqQKHQxmDUAQ_AUICigB&biw=853&bih=406

FACTORES ASOCIADOS AL APRENDIZAJE ESCOLAR

Con todo, es preciso reconocer que hay situaciones que facilitan o que dificultan el aprendizaje. Esas situaciones tienen diverso origen, ocurren o han ocurrido pocos instantes antes de que el alumno o la alumna ingrese al aula u ocurrieron en el pasado y sus efectos aún persisten. Con fines estrictamente didácticos, el cuadro siguiente muestra esquemáticamente los diversos contextos en los que pueden producirse situaciones que faciliten o dificulten los aprendizajes. Como se observa en el Cuadro, las circunstancias o situaciones que facilitan u obstaculizan el aprendizaje escolar son de distinta índole. Como dijimos antes, algunas de estas particularidades afectan a los alumnos y alumnas de modo inmediato, son propias de ellos y ellas. A tales situaciones vamos a denominar factores individuales. Otras son situaciones que se viven o han vivido en la familia o en la comunidad cercana, las cuales llamaremos factores familiares y comunitarios. También existen situaciones que se refieren a lo que ocurre o ha ocurrido en el país, las denominaremos contexto nacional, y así sucesivamente. (Morgade, 2007)



https://www.google.com.gt/search?q=liderazgo+educativo&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0aKEwiVnL2szi7dAhVCjqQKHQxmDUAQ_AUICigB&biw=853&bih

CLASIFICACIÓN DE LÍDERES

El líder autoritario

El líder autoritario es aquel líder que se encarga de tomar decisiones pero sin tener en cuenta la, pero la última palabra es siempre la suya, e incluso aunque los asesores estén en contra de una decisión determinada, él siempre podrá optar por ella opinión de los demás. A menudo cuenta con asesores que le pueden guiar en esta toma de decisiones en caso de que lo estime oportuno. (Morgade, 2007)

El líder carismático

El líder carismático es aquel que consigue el cargo gracias a su carisma, su personalidad y su forma de ser, de manera que transmite algo positivo e incluso llega a inspirar a las personas del grupo al que pertenece. Para conseguir alcanzar este tipo de liderazgo es necesario tener una confianza en sí mismo muy fuerte, de manera que consigamos transmitirla al resto del equipo y en general logremos que crean profundamente en nosotros, es decir, si el líder carismático dice que es posible, todos sienten que realmente es posible. (Morgade, 2007)

Líder Democrático

El líder democrático sería todo lo contrario del líder autoritario, es decir, se trata de un líder que va a tomar las decisiones en base a las opiniones de los demás, de manera que se plantea el problema, se escuchan las posturas así como los consejos del resto del grupo, y finalmente se toma una decisión en base a ello. (Morgade, 2007)

Generalmente se tomará la decisión en base a una votación en la que participarán todos los presentes.

Este tipo de liderazgo puede ser muy positivo, pero también cuenta con algunos. Puede considerar que algo es positivo cuando en realidad es negativo para el proyecto. (Morgade, 2007)

El líder empresarial

En cuanto al líder empresarial se trata de un tipo de líder centrado en los proyectos de negocios, teniendo una capacidad de decisión y una influencia que lo hacen destacar por encima de otros empresarios, de manera que incluso estos buscan trabajar con él.

En definitiva es un tipo de líder que, haciendo las cosas mejor o peor, siempre consigue su objetivo, con lo cual se convierte en un ejemplo dentro del mundo empresarial. (Morgade, 2007)

El líder espontáneo

El líder espontáneo es un **líder que nace a partir de un imprevisto**, es decir, no se trata de alguien que haya sido elegido para ocupar el cargo, sino que debido a unas circunstancias, automáticamente se encuentra situado en una posición en la que tiene que asumir el mando y tomar la decisión acerca de las acciones que se van a llevar a cabo.

Generalmente este tipo de líder nace a partir de los conocimientos que ostenta dicha persona, de manera que el resto del equipo lo reconoce como una persona capacitada y preparada para afrontar una responsabilidad tan seria como esta. (Morgade, 2007)

El líder liberal

El líder liberal es aquel que delega parte de las decisiones a otras personas, con lo cual otorga una pequeña fracción de liderazgo al resto de miembros del grupo.

Cabe destacar que tiene ciertas semejanzas con el líder democrático, además de que habitualmente tan sólo se conceden estos poderes a personas cercanas al propio líder, no al resto de la comunidad, de manera que habitualmente el resto de

Personas que formen parte del grupo no tendrán ningún tipo de poder de decisión en

este sentido, salvo, claro está, que se opte por un liderazgo democrático en el que, con su voto, puedan tomar decisiones de forma directa. (Morgade, 2007)

El líder político

En cuanto a líder político hablamos efectivamente de un tipo de líder que presenta unas cualidades adecuadas en el campo de la política, consiguiendo de esta forma que una buena parte del pueblo confíe en él.

Es muy importante tener en cuenta que un líder político no tiene por qué haber sido elegido por su pueblo, sino que se gana la simpatía de un sector de la población por sus ideales o por su forma de actuar. De esta manera, aunque puede haber un líder político oficial en un determinado país, también pueden existir otros líderes políticos con políticas más o menos parecidas a la que sigue el que gobierna. (Morgade, 2007)

El líder religioso

Un líder religioso es aquel que ostenta un cargo eclesiástico de importancia, consiguiendo que los seguidores de dicha religión se inspiren y los sigan en su toma de decisiones. **(Contreras, 2007)**

Aunque fundamentalmente hablamos de este tipo de líder cuando nos referimos a aquellos que alcanzan el cargo dentro de la institución, también existen otros líderes religiosos que no forman parte de la misma pero que sí consiguen los seguidores, de manera que un ejemplo destacado en este sentido sería por ejemplo Jesús cuando comenzó a promulgar su fe.

El líder social

El líder social es un tipo de líder que forma parte de un movimiento concreto, de manera que influye a otras personas con el objetivo de apoyar un ideal determinado o incluso una acción buscar alternativas a las existentes en base a las necesidades de la sociedad, pero también cabe destacar que a menudo se centra única y

exclusivamente en núcleos muy limitados, de manera que ignora las necesidades de la mayoría, pero a través de su acción social logra conseguir seguidores que le darán un mayor poder ya sea político, religioso, social, etcétera. (Contreras, 2007)

Líder autócrata:

Este tipo de líder es el que va a iniciar la acción, además de dirigir y controlar. Sin duda, éstas son sus principales funciones. Pero es que además, a la hora de tomar decisiones, será el que **asuma todo tipo de responsabilidades**. Por lo que si dichas decisiones no salen nadie más podrá tener la culpa.

Líder proactivo: Antes decíamos que no siempre hay que ver los **tipos de líderes o el liderazgo** como algo negativo. Porque si todavía no te lo has encontrado, puedes estar ante un líder proactivo. En este caso será quien promueva el desarrollo y todo el potencial de las personas que estén a su alrededor. Una manera de incentivarlos plenamente para obtener grandes resultados y siempre, en equipo. (Contreras, 2007)

Líder audaz:

Porque se necesita un tipo de líder que haga frente a todo. De ahí que tenga más que merecido su puesto. En este caso, al hablar del líder audaz, hacemos referencia a todo aquel que puede **relacionarse con diversas instituciones** así como personas. Será una persona muy persuasiva, es cierto, pero siempre con una visión muy positiva. (Contreras, 2007)

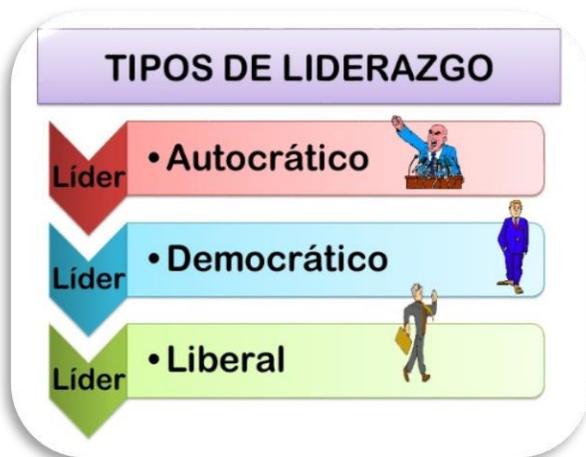
Líder servidor:

Como su nombre indica es el líder que no fija sus propios objetivos y que no busca cumplir con sus necesidades propias, sino que se centra en los demás.

Las **necesidades sociales** serán su prioridad y de ahí el nombre de líder servidor. (Contreras, 2007)

Líder transformador:

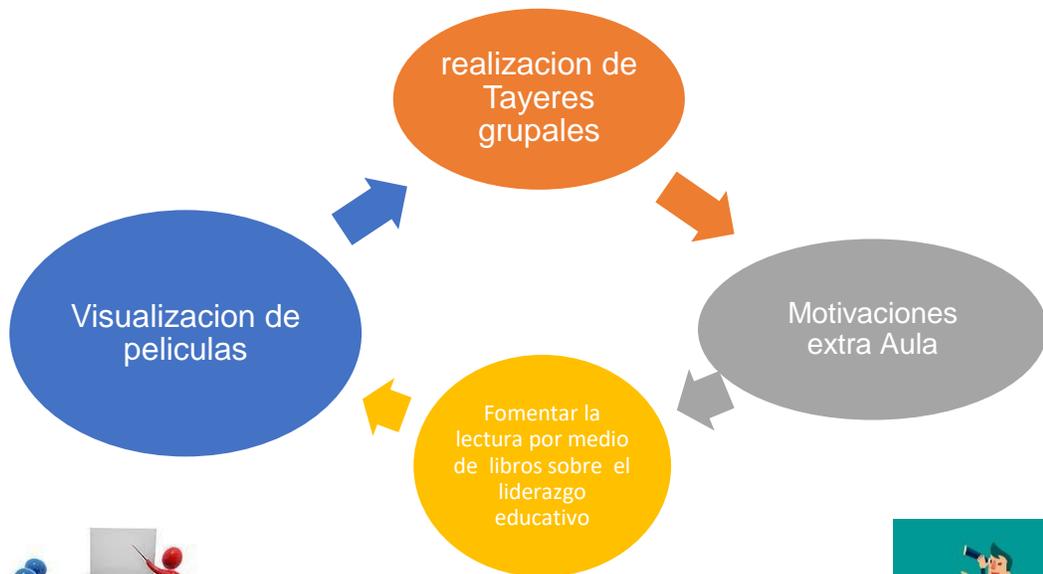
Será el que se enfrente a los problemas. Pero es que además será el que produzca e impulse **cambios de tipo social**. Desde luego, es una persona muy imaginativa que al mismo tiempo, se adaptará a los cambios y diferentes procesos. Sabe escuchar y al mismo tiempo, se motiva recopilando información para ponerla en marcha. Como resumen, podemos decir que asume tanto derechos como deberes. (Contreras, 2007)



<https://www.google.com.gt/search?q=CLASIFICACION+DE+LIDERES&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwj4o8m8qOHdAhVHJVAKHSOQD7QQ>

ACTIVIDADES

En la implementación de la guía del liderazgo educativo se pretende descubrir la clasificación de líderes educativos para mejorar el desenvolvimiento académico en la comunidad educativa



Conclusión

- Se brindó una Guía para el desenvolvimiento académico de los estudiantes, para descubrir cualidades que forman líderes positivos.
- La innovación del liderazgo educativo fortalece las capacidades de los docentes para el desenvolvimiento ante la población estudiantil
- El aprendizaje de los estudiantes, se debe fortalecer por medio de procesos que logren cambios significativos en el entorno escolar

Recomendaciones

- Establecer lazos sólidos por medio de capacitaciones para lograr el desenvolvimiento académico en la comunidad educativa logrando líderes emprendedores.
- Implementar talleres que fortalezcan las capacidades de los docentes estructurando conocimientos sobre el liderazgo educativo, en el desarrollo integral del estudiante.
- Implementar actividades visuales, deportivas y recreativas para Fortalecer el interés y la motivación de los estudiantes cumpliendo expectativas que le permitan los avances en el ámbito educativo.

Bibliografías

- Contreras, B. (2007). *Micropolítica escolar: Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar*. Peru: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados. .
- Galdames, S. y. (2010). *Líderes educativos previo a cargos directivos. Una nueva etapa de formación*. . Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación .
- Morgade, G. (2007). *Burocracia educativa, trabajo docente y género: supervisoras que conducen “poniendo el cuerpo”*. Educação & Sociedade, 28 (99), 400-425 .
- Perez, S. (2008). *El liderazgo facilitador del aprendizaje organizativo en la escuela*. Peru: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados. .
- Salinas, P. (2007). *Los discursos masculinos como dispositivos de control y tensión en la configuración del liderazgo y empoderamiento femenino*. Rev. Estudios Feministas, 15,(3), 541-562.

4.3 Sistematización de la experiencia

21

El día lunes 11 de Junio de este año, llegue a la Telesecundaria el Durazno Comunidad el Durazno a las 9 horas Había acordado con la Licenciada Aleida Marisol Aguirre de Vázquez Directora del establecimiento Reunirme para dialogar “sobre la visión del centro educativo a su cargo” la docente Ana Luisa Cantor de Umaña quien daba la impresión de ser una persona muy atenta y servicial, poco se necesitó para encontrar en ella una de las docentes más colaboradoras junto con las demás docentes del establecimiento quienes fueron un gran apoyo para la realización del proyecto, tres días después se dio por autorizado el proceso de EPS.

A las dos semanas de estar realizando el diagnóstico del instituto, se acercaron las Docente Ana Luisa Cantor de Umaña junto a otras docentes que laboran en el instituto quienes desconocían el propósito de mi proyecto para ofrecerme su apoyo ya que la intervención sería de muy buena ayuda para la comunidad educativa y que, si había algún inconveniente en lo largo del proceso estaban ellas con la capacidad de superarlo.

Dos semanas más tarde nos reunimos con la Directora del establecimiento para poder dialogar y así verificar cuales eran las carencias detectadas y empezamos a decidir la acción a realizar en beneficio a los docentes y alumnos de Telesecundaria El Durazno, fue un poco difícil seleccionar la carencia, pero priorizamos la que se creía más necesaria para el contexto educativo y administrativo, Deduciendo la importancia de la carencia seleccionada, involucrando a toda la comunidad educativa hacer protagonistas del proceso y así pudimos convertirlos en buenos colaboradores del proyecto para su eficacia.

Fue muy gratificante notar como poco a poco la comunidad educativa de Telesecundaria el Durazno fueron involucrándose en el proyecto y es satisfactorio dejar una mejor organización en el instituto para un mejor desenvolvimiento en los docentes y estudiantes para su preparación académica.

A nivel personal, el poder interactuar con personas de condiciones sociales, culturales diversas, ha permitido el crecimiento del valor así el recurso humano por sus realizaciones así como sus aspiraciones.

En lo técnico he podido he podido practicar mucho los conocimientos que he adquirido en el proceso de formación académica, pero al mismo tiempo la convivencia humana, el reto diaria de socializar y poder incentivar a las la comunidad educativa, animando a los demás y cuidar que los procesos se realizaran adecuadamente, de verificar que se tiene lo necesario para avanzar, obtuve un gran aprendizaje de parte de las experiencias vivenciales de parte de las personas que estuvieron encargadas de cada uno de los procesos, Aseguro de mejor manera mis conocimientos de investigación, así mismo, me vi obligada a ser más sistemática, estar atenta a los acontecimientos, tomar nota de detalles, realizar y practicar administración en vivo, en directo, en realidad.

Esta Experiencia también le ha de dar más sentido a mi profesión y al ejercicio que de ella espero realizar, reflexionando el resultado por la práctica, el intervenir en la realidad de un grupo de personas, producen madurez y crecimiento personal para una mejor eficacia en la estructura de los proceso académicos y sistemáticos, fortaleciendo mi nivel académico en la vida profesional.

4.3.1 Actores

❖ Principales

● Docentes y Estudiantes

El recurso humano fue el más significativo para el progreso de la transformación en el contexto estudiantil, a quienes está enfocado el proyecto.

● Capacitadores y personal especializado

Personal encargado de impartir la diversidad de temas, comprometidos directamente con la transformación de líderes educativos.

❖ Secundarios

● Asesora de EPS

A lo largo del desarrollo del EPS ha sido el encargado de asesores y verificar el trabajo de la alumna epesista.

❖ Epesista

Estudiante de la Universidad, quien tiene como prioridad el cambio de ideologías directamente con la intervención y los proyectos vinculados al mismo.

4.3.2 Acciones

Las acciones realizadas para el logro de los fines han sido variadas, dentro de los cuales podemos misionar.

● Solicitud de Ejercicio Profesional Supervisado, presentada ante dirección de Instituto El Durazno Jalapa.

● Solicitud de salón de usos múltiples, mobiliario, cañonera y sonido a dirección de Instituto El Durazno Jalapa.

● Solicitud a Licenciado Byron Leonel de la Rosa López, para apoyo en Charla Motivacional en el tema Liderazgo educativo para fortalecer el conocimiento académico.

● Solicitud a Licenciada Margarita, coordinadora y capacitadora de la oficina de educación en la municipalidad de Jalapa.

● Impresión de Trifoliales para docente y estudiantes de T.S El Durazno.

- Impresión Guía didáctica sobre el liderazgo educativo para fortalecer el conocimiento en Telesecundaria el Durazno
- Refacción para personas asistentes a la capacitación.

4.3.3 Resultados

Se capacitaron a docentes y estudiantes de Telesecundaria el Durazno del municipio de Jalapa, sobre el liderazgo educativo para fortalecer el conocimiento académico con docentes y estudiantes.

Se dio la priorización necesaria para fortalecer el conocimiento sobre liderazgo educativo, lo cual se trabajó de manera práctica por medio de talleres en la intervención con los estudiantes, fomentando el desenvolvimiento académico y así lograr un aprendizaje de calidad y positivo.

4.3.4 Implicaciones

No existieron implicaciones durante la planificación de la intervención, ni durante la ejecución de la misma.

4.3.5 Lecciones Aprendidas

- En cuanto al tiempo, aprendí como administrarlo para el cumplimiento del plan de trabajo, debido al desarrollo de la parte práctica en la intervención se lleva más tiempo para la misma, y no se ve el estricto cumplimiento del tiempo previamente establecido, se ven afectados los otros temas objeto de la intervención.
- La comunidad educativa como ente principal en el desarrollo de la intervención, fueron participes en cuanto hacer pacientes en el desarrollo del proceso, al finalizar la actividad colaboraron para dejar en orden el salón donde se realizó la actividad
- Fortalecí mis conocimientos en cuanto al manejo y trabajo en grupo, descubriendo la sencillez y calidad de personas. Lo cual me permite ser una profesional con sentido humano y de servicio a las demás personas.

Capítulo V Evaluación Del Proceso

5.1 Del diagnostico

Actividad/aspecto/elemento	Si	No	Comentario
¿Los objetos del plan fueron pertinentes?	X		
¿Las actividades programadas para realizar el diagnostico fueron eficientes?	X		
¿Las técnicas de investigación previstas fueron apropiadas para efectuar el diagnostico?	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 diagnostico?	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 o comunidad?	X		
¿Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias, debilidades?	X		
¿Fue adecuada la priorización de los problemas a intervenir?	X		
¿La hipótesis acción es permitente a los problemas a intervenir?	X		
¿Se presentó el listado de las fuentes consultadas?	X		

5.2 Fundamentación Teórica

Actividad/aspecto/elemento	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		

5.3 Plan de intervención

Actividad/aspecto/elemento	Si	No	Comentario
¿Es completa la identificación institucional del (la) epesista?	X		
¿El problema es el priorizado en el diagnostico?	X		
¿La Hipótesis acción es la que se 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 investigar?	X		
¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la investigación?	X		
¿Los objetivos 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 orientadas al logro de los objetivos específicos?	X		
¿Los beneficiarios están bien identificados?	X		
¿Las técnicas a utilizar son las 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 investigación?	X		
¿Se determinó en el presupuesto el renglón de intervención?	X		
¿Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitaran la ejecución del presupuesto?	X		

5.4 De la Ejecución y Sistematización de la Intervención

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

Capítulo VI El Voluntariado

6.1 Plan de Acción Realizado

6.1.1 Tema

Informe de reforestación Instituto Adolfo V Hall Km 166.9 Caserío Llano Grande Jalapa

6.1.2 Problema:

La tala inmoderada de árboles es una problemática que afecta hoy en día al instituto Adolfo V Hall en el municipio de Jalapa Departamento de jalapa.

6.1.3 Hipótesis- acción

Si se siembran árboles y se da un manejo adecuado de sostenibilidad entonces, aumentaran las fuentes de agua que abastecen al Instituto Adolfo V Hall del Municipio de Jalapa Departamento de Jalapa.

6.1.4 Ubicación

Km 166.9 Caserío Llano Grande Jalapa

6.1.5 Unidad Ejecutora

Facultad de Humanidades

6.1.6 Justificación

Reforestar en instituciones educativas, ayuda a la integración del estudiante en los temas de actualidad como el trabajo en equipo para su realización, la participación entre alumnos y maestros siendo indispensable concientizar a docentes y estudiantes sobre la importancia de la reforestación para la conservación de la naturaleza; evitando la agresión del ser humano contra las condiciones ambientales de la tierra. Las plantaciones, la reforestación de las tierras deterioradas y la siembra de árboles producen resultados positivos por los bienes que producen los servicios ambientales que prestan. Ofreciendo a nuestro entorno belleza de paisajes, un hábitat, turismo rural y el ecoturismo, control de ciclo de agua, ecosistemas, purificación del aire, aumento la fertilidad a la diversidad de suelos, permitiendo los arboles al suelo retener más humedad, por lo tanto el suelo se nutrirá mejor logrando una gama de utilidades que le proporciona beneficios a la humanidad.

El propósito primordial del proyecto es la reforestación y el crear conciencia en la comunidad educativa siendo beneficiados directamente alumnos, personal docente y administrativo del Instituto Adolfo V. Hall e indirectamente a padres de familia, vecinos y comunidades aledañas a la institución.

6.1.7 objetivos de la intervención

General

- Incorporar la educación ambiental, como política del sistema educativo formal para el desarrollo integral de la educación, en el contexto del fortalecimiento de una conciencia ciudadana en la protección, conservación, fomento y aprovechamiento racional de los recursos naturales.

Específicos

- Mejorar el nivel forestal estudiantil, contribuyendo en la reforestación en las áreas o zonas degradadas por la actividad humana
- Concientizar a la comunidad Educativa a involucrarse en la participación de la reforestación para mejorar el Medio Ambiente.
- Generar, conocimientos, habilidades, actitudes, y compromiso estos orientados hacia la protección de los recursos naturales y el medio ambiente, en los sectores educativos formales, informales y la comunidad.

6.1.8 Metas

- Sembrar 600 árboles de Agripin, palo blanco, torreliana y cedro en los terrenos del instituto Adolfo V Hall del Municipio de Jalapa del Departamento de Jalapa.
- Concientizar a la comunidad Educativa de la importancia de la reforestación de Instituto Adolfo V Hall.
- Firmar un convenio del proceso de sostenibilidad del proyecto de reforestación en el Instituto Adolfo V Hall.

6.1.9 Beneficiarios

Directos

Estudiante

Docentes

Indirectos

Alumna Epesista

Población estudiantil a ingresar

6.1.10 Actividades

- Solicitar audiencia con el Director del Instituto Adolfo V Hall para desarrollar el proyecto de voluntariado.
- Trasladar los 600 árboles al lugar de la reforestación
- Cavar los 600 agujeros para la siembra de árboles.
- Etiquetar los 600 árboles de Aripin, Torreliana, Eucalicto y cedro.
- Sembrar 600 árboles de Torreliana Aripin, Eucalipto y cedro en los terrenos de Instituto con los estudiantes del Instituto Adolfo V Hall del Municipio de jalapa Departamento de Jalapa.
- Firmar un convenio del proceso de sostenibilidad del proyecto de reforestación en el Instituto Adolfo V Hall Municipio de Jalpa Departamento de Jalapa.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 FACULTAD DE HUMANIDADES
 DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

6.1.11 CRONOGRAMA VOLUNTARIADO ()

Establecimientos: Instituto Adolfo V. Hall

Fecha de aplicación 28 de mayo al 13 de junio del 2018

No.	ACTIVIDAD	FECHA								
		1	2	3	4	5	7	8	9	
		28-05-2018	30-05-2018	31-05-2018	05-06-2018	06-06-2018	07-06-2018	08-06	13-06-2018	
1.	Visita al instituto Adolfo V. Hall, jalapa									
2	Redacción de solicitud de autorización por las alumnas pesistas de la Universidad San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades, jalapa									
3.	Entrega de solicitud de autorización por las alumnas pesistas de la Universidad San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades, jalapa									
4.	Autorización de la solicitud entregada por parte del Director del Instituto Adolfo V. Hall, jalapa									
5.	Visita por parte de las alumnas Epesistas al área a reforestar									
6.	Preparación del área a plantar									
	Ejecución del proyecto									
7.	Entrega del proyecto voluntariado a autoridades educativas del instituto									

6.1.12 Técnicas Metodológicas

- Observación
- Entrevista

6.1.13 Recursos

Humanos

Estudiantes
Capacitan
Docentes
Epesista

Materiales

- Árboles
- Etiquetas
- Piochas
- Canastas
- Hojas
- Impresoras
- Teléfonos Celular

6.1.14 Presupuesto

1	Solicitar audiencia con el Director del Instituto Adolfo V Hall para desarrollar el proyecto de voluntariado.	Transporte hacia el Instituto Adolfo V Holl Q 20.00
2	Trasladar los 600 árboles al lugar de la reforestación.	Pago de Pick-Up Q 200.00
3	Cavar los 600 agujeros para la siembra de árboles.	Agua para estudiantes Q 75.00
4	Etiquetar los 600 árboles Torreliana de Aripin, Eucalipto y cedro.	Material para Etiquetar Q 100.00
5	Sembrar 600 árboles de Torreliana Aripin, Eucalipto y cedro en los terrenos de Instituto con los estudiantes del Instituto Adolfo V Hall del Municipio de jalapa Departamento de Jalapa.	Transporte Q 20.00 Agua para estudiantes Q 25.00
6	Firmar un convenio del proceso de sostenibilidad del proyecto de reforestación en el Instituto Adolfo V Hall Municipio de Jalpa Departamento de Jalapa.	Refacción para estudiantes Q 300.00 Total Q740.00

6.1.15 Responsables

- **Director del Instituto Adolfo V Hall**
- **Alumna Epesista**

6.2. Sistematización: En la ejecución del voluntario se realizaron varios procesos en los cuales se necesitó de la ayuda Administrativa, Técnica y práctica de la comunidad educativa del Instituto Adolfo V Hall, Enfatizando en el contexto Ambiental lo cual fue muy gratificante en la aplicación del método de Alternancia, Contando con el apoyo de estudiantes y Docentes de dicha institución en la siembra de 600 árboles para la mejora ambiental , Realizado en tres días hábiles en el mes de Junio, compartiendo con los estudiantes un refrigerio luego de cada reforestación. Finalizando muy satisfactoriamente con una entrega de Diplomas y reconocimientos a las autoridades educativas de la institución Por el apoyo Brindado en dicho proceso.

6.3 Evidencias y comprobantes

6.3.1 Fotografías

Como evidencia se cuenta con fotografías, de la siembra de árboles en el Instituto Adolfo V. Hall.

Fotografía No. 1: Descargando árboles, para la ejecución de la siembra con los alumnos del Instituto Adolfo V. Hall.



Fotografía tomada por alumno Elián Aldana Ruano, persona acompañante en la descarga de árboles para el proyecto de ejecución.

Fotografía No.2

Momento en el cual se seleccionan los Árboles al lugar de la siembra.



Fuente: Fotografía tomada por el Encargado del Peloton.

Fotografía No.3

Momento en el que se transportan Los árboles para ser plantados.



Fuente: Fotografía tomada por el alumno catedrático Dirseu Cabrera.

Fotografía no. 4: En la siembra de arboles con los alumnos de Instituto AdolfoHall



Fuente: tomada por la epesista Katerinne Paola Sanvoval Mendez

Fotografía No. 5. Momento En Que Se Planto El Primer Arbol



Fuente: tomada por el Ingeniero Agronomo Elyin Rainier Aldana Ruano

Fotografía No. 6: trasportando los arboles al lado norte de donde se siembra los arboles



Fuente: tomado por Alicia Cristina Ruiz

Fotografía No. 7: A punto de finalizar el El proyecto de ejecución dela siembra de



Fuente: tomada por Tania López

Fotografía No. 8: fotografía finalizando proyecto. árboles.



Fuente: tomada por Tania López

Conclusiones

- ✓ La elaboración de una Guía sobre el liderazgo, Fortalece el interés en la comunidad educativa, Promoviendo líderes transformadores para un mejor desarrollo eficaz y significativo en la sociedad.

- ✓ Se Capacitaron a los docentes, enriqueciendo los conocimientos despertando el interés de cooperación, participación y fluidez convirtiéndose en agentes de cambio para la estructuración del contexto educativo.

- ✓ Se mejoró la aplicación del contexto educativo, Fomentando la capacidad de los estudiantes A convertirse en líderes positivos.

Recomendaciones

- ✓ A la institución como entendida ejecutora, Telesecundaria el durazno fortalecer el interés de la comunidad educativa por medio de instructivos para lograr resultados positivos en los procesos educativo y sociales.

- ✓ A los Docentes poner en práctica las capacitaciones adquiridas sobre el liderazgo educativo para enriquecer los conocimientos, convirtiéndose en agentes de cambio.

- ✓ A los estudiantes desarrollar líderes positivos utilizando las diferentes técnicas para mejorar el contexto educativo.

Bibliografía

- ✓ Contreras, B. (2007). Micropolítica escolar: Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar. Peru: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados.

- ✓ Galdames, S. y. (2010). Líderes educativos previo a cargos directivos. Una nueva etapa de formación. . Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación .

- ✓ Perez, S. (2008). El liderazgo facilitador del aprendizaje organizativo en la escuela. Peru: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados.

- ✓ Salinas, P. (2007). Los discursos masculinos como dispositivos de control y tensión en la configuración del liderazgo y empoderamiento femenino. Rev. Estudios Feministas, 15,(3), 541-562.

Egrafías

<https://www.google.com.gt/search?q=CLASIFICACION+DE+LIDERES&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwj4o8m8qOHdAhVHJVAKHSOQD7QQ>

https://www.google.com.gt/search?q=liderazgo+educativo&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ved=0aKEwiVnL2szt7dAhVCjqQKHQxmDUAQ_AUICigB&biw=853&bih

https://www.google.com.gt/search?q=liderazgo+educativo&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwiVnL2szt7dAhVCjqQKHQxmDUAQ_AUICigB&biw=853&bih=406

<https://www.google.com.gt/search?q=Liderando+en+la+organización+de+un+centro+Escolar>

<https://www.google.com.gt/search?biw=853&bih=406&tbm=isch&sa=1&ei=YpмуWXkOoOSsAfelJqgDA&q>

https://www.google.com.gt/search?biw=853&bih=406&tbm=isch&sa=1&ei=YpмуWXkOoOSsAfelJqgDA&q=tecnicas+del+liderazgo&oq=tecnicas+del+lide&gs_l=img_1.0.0i24

<https://www.google.com.gt/search?q=liderazgo+educativo&oq=liderazgo+educativo+&aqs=chrome..69i57j69i60j69i61.7544j0j8&sourceid>

https://www.google.com.gt/search?q=liderazgo&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwiozLPczt7dAhXkN-wKHfKLBAQ_AUICigB&biw=853&bih=406

APÉNDICE

PLAN GENERAL DEL EJERCICIO PROFECIONAL SUPERVISADO

I. PARTE INFORMATIVA

ESTUDIANTE: **Katerinne Paola Sandoval Méndez.**

INSTITUCION: **Telesecundaria el Durazno.**

UBICACIÓN: **Aldea el Durazno.**

FECHA:

II. DESARROLLO

Objetivos

1. GENERAL

Desarrollar el Ejercicio Profesional Supervisado en Telesecundaria de Aldea, ejecutando una serie de fases o etapas, aprobadas por la Facultad de Humanidades.

2. ESPECIFICO

- ✓ Ser admitida por la institución objeto del Ejercicio Profesional Supervisado, para establecer las carencias dentro de la misma.
- ✓ Hacer un diagnóstico institucional, para conocer más a fondo la institución, así como sus funciones.
- ✓ Sistematizar y priorizar el problema objeto de la intervención, para fortalecer las debilidades que tiene la institución.

Recurso:

HUMANOS	MATERIALES	FINANCIEROS
<ul style="list-style-type: none">• Autoridades de la facultad de Humanidades• Asesora• Epesista• Directora• Capacitadores	<ul style="list-style-type: none">• Computadora• Proyector• Impresora• Papel bond• Lapiceros• Cartulinas• Fotocopias• Teléfono• Internet	<ul style="list-style-type: none">• Aportes de Epesista

ACTIVIDADES

Actividad		Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre
Presentación con Asesor de EPS	P	■					
	E	■					
Elaboración del plan de diagnostico	P	■					
	E	■					
Presentación con directora y docentes de Instituto de Aldea El Durazno	P		■				
	E		■				
Autorización para realizar EPS, por parte directora del Instituto	P		■				
	E		■				
Elaboración de Instrumentos para aplicar a personal de la institución	P			■			
	E			■			
Aplicación de instrumentos	P				■		
	E				■		
Análisis de la información obtenida en el instituto	P				■		
	E				■		
Priorización del problema objeto de la intervención	P					■	
	E					■	

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, SEDE JALAPA DEPARTAMENTO DE JALAPA

CAPACITACION SOBRE EL LIDERAZGO EDUCATIVO PARA FOMENTAR EL DESENVOLVIMIENTO ACADÉMICO CON DOCENTES Y ALUMNOS, EN CENTRO EDUCATIVO TELESECUNDARIA EN ALDEA EL DURAZNO DEL MUNICIPIO DE JALAPA.

EPESISTA: KATERINNE PAOLA SANDOVAL MENDEZ

DEPARTAMENTO: Jalapa **Municipio:** Jalapa **FECHA**

Marque la literal que a su consideración representa la respuesta, correspondiendo E = Excelente, B= Bueno, R= Regular, DM = Debe Mejorar.

ORGANIZACIÓN	E	B	R	DM
La capacitación fue oportuna y concreta.	X			
El salón cumplió con las condiciones mínimas para la inducción Fueron respetados los horarios para el desarrollo de la actividad.	X			
CONTENDIOS Y ESTRUCTURAS	X			
La dinámica del trabajo permitió al grupo, estar activo durante la actividad.	X			
Las actividades variaron a cada contenido del desarrollo.	X			
Las actividades permitieron el intercambio activo de los participantes.	X			
El material didáctico utilizado fue apropiado a cada uno de los temas	X			
La planificación y distribución del tiempo permitió el logro de los objetivos.	X			
HABIIDADES DEL PERSONAL	X			
Despertaron y mantuvieron el interés de los participantes	X			
Relacionaron los temas desarrollados con las experiencias de los participantes.	X			
Utilizaron lenguaje adecuado al momento de impartir la capacitación.	X			
La Información proporcionada fue clara, completa y correcta.	X			
	X			



Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Plan Fin de Semana

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Epesista: Katerinne Paola Sandoval Méndez

Encuesta sobre el liderazgo educativo para fortalecer el conocimiento académico Dirigida A Docentes De Telesecundaria El Durazno Del Departamento De Jalapa.

Indicaciones: Lea detenidamente los enunciados, luego marque con una X sobre la línea, dependiendo si su respuesta es afirmativa o negativa. Además, justifique sus respuestas en los cuestionamientos que así lo requieren.

1. ¿Qué tipo de Líder se considera usted?

Autocrático _____ Democrático _____ Liberal _____

¿Por qué? _____

2. ¿Cree usted que el tema de liderazgo es importante en el desarrollo de la institución que usted tiene a bien dirigir?

Sí _____ No _____

¿Por qué? _____

3. ¿Considera que tiene buena comunicación con el personal docente que tiene a su cargo?

Sí _____ No _____

¿Por qué? _____

4. ¿Considera usted que llena el perfil de un líder en el ámbito de la administración educativa.

Sí _____ No _____

¿Por qué? _____

5. ¿Promueve usted el liderazgo en la institución educativa que dirige?

Sí _____ No _____

Como _____

6. Considera usted que una eficiente administración es importante para el logro de la calidad educativa

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

7. ¿Cree usted que el liderazgo incide en la administración educativa?

Sí _____ No _____

¿Por qué? _____

8. ¿Aplica algún tipo de estrategias que favorezca el buen clima organizacional?

Sí _____ No _____

¿Cuáles? _____

9. ¿Considera usted que existen buenas relaciones humanas con el personal docente de la institución?

Sí _____ No _____

¿Por qué? _____

10. ¿Ha realizado algún tipo de gestión administrativa durante el ciclo escolar 2018?

Sí _____ No _____

¿Cuáles? _____



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

INSTITUTO ADOLFO V. HALL JALAPA



HORA: 10:30 F. *[Signature]*

Jalapa, 30 de mayo del 2018

Coronel
 Juan Carlos Villatoro Interiano
 Director del Instituto V. Hall, Jalapa
 Presente

Por este medio nos dirigimos a usted deseándole éxitos en sus labores que a diario realiza.

El motivo de la presente es para **SOLICITAR** nos apoye con la donación de pilones forestales y a la vez nos autorice un área para la siembra de los mimos. Asimismo nos apoye con un grupo de estudiantes del Instituto que usted dignamente dirige, ya que uno de nuestros objetivos principales como epesitas de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, sede Jalapa, "Es motivar a las personas para que se conviertan en agentes activos de desarrollo sustentable y equitativo; y fomentar la cooperación para que el medio ambiente garantice que la sociedad disfrute de un futuro más próspero y seguro.

Sin más que agregar a la presente, suscribiéndome con muestras de estima y en espera de una respuesta positiva.

Atentamente,

[Signature]
 P.E.M July Linda Leticia Carrillo Nájera
 Epesista de Grupo
 No. Carné: 201406701

[Signature]
 P.E.M María Concepción Sandoval Elías
 Coordinadora Epesista de Grupo
 No. Carné: 201406388



Jalapa, 02 de octubre de 2018

Licda:
Aleida Marisol Aguirre de Vásquez
Directora

Atentamente me dirijo a usted deseándole éxitos en sus labores diarias.

La alumna Epesista **KATERINNE PAOLA SANDOVAL MENDEZ** con número de **Carné 201406399**, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades Sede Jalapa, por este medio **SOLICITA** su autorización para impartir una charla motivacional, sobre el tema **EL LIDERAZGO EDUCATIVO** el día jueves cuatro de octubre del presente año, dirigida a docentes y estudiantes de Tercero Básico del Instituto Nacional de Educación Básica Telesecundaria El Durazno, Aldea El Durazno, Jalapa,

Agradeciendo la atención a la presente me suscribo de usted

Deferentemente;

PEM. KATERINNE PAOLA SANDOVAL MENDEZ
CARNÉ 201406399



Jalapa, 2 octubre de 2018

Licda. Aleida Marisol Aguirre de Vásquez
Directora de Telesecundaria El Durazno
Municipio de departamento de Jalapa

Por medio de la presente me permito saludarla, deseándole éxitos en sus labores cotidianas y cargo que desempeña.

El motivo de la presente es para solicitarle el salón de usos múltiples, 25 sillas, dos mesas, y el sonido del instituto, para el día 4 de octubre del presente año de 8:00 AM a 11:00 AM para la realización de una charla Motivacional previo a capacitación sobre el Liderazgo Educativo , por lo cual apelo a su buena voluntad para que me pueda ceder durante ese día el espacio y mobiliario antes indicado.

Sin nada más que agregar me despido deferentemente, esperando una respuesta positiva.

PEM. Katerinne Paola Sandoval Méndez
Epesista
Facultad de Humanidades, Sede Jalapa



Jalapa, 02 de octubre de 2018

Lic. Byron Leonel de la Rosa López

Atentamente me dirijo a usted deseándole éxitos en sus labores diarias.

La alumna Epesista **KATERINNE PAOLA SANDOVAL MENDEZ** con número de **Carné 201406399**, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades Sede Jalapa, por este medio **SOLICITA** su colaboración para impartir una charla motivacional, sobre el tema **EL LIDERAZGO EDUCTIVO**, el día jueves cuatro de octubre del presente año, dirigida a docentes y estudiantes de Tercero Básico del Instituto Nacional de Educación Básica Telesecundaria El Durazno, Aldea El Durazno, Jalapa,

Agradeciendo la atención a la presente me suscribo de usted

Deferentemente;

PEM. Katerinne Paola Sandoval Méndez
CARNÉ 201406399



Jalapa, 12 de octubre de 2018

Licda:
Aleida Marisol Aguirre de Vásquez
Directora

Atentamente me dirijo a usted deseándole éxitos en sus labores diarias.

La alumna Epesista **KATERINNE PAOLA SANDOVAL MENDEZ** con número de **Carné 201406399**, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades Sede Jalapa, por este medio **SOLICITA** su autorización para impartir una capacitación, sobre el tema **EL LIDERAZGO EDUCATIVO**. el día martes dieciséis de octubre del presente año, dirigida a docentes y estudiantes de Segundo Básico del Instituto Nacional de Educación Básica Telesecundaria El Durazno, Aldea El Durazno, Jalapa,

Agradeciendo la atención a la presente me suscribo de usted

Deferentemente;

PEM. KATERINNE PAOLA SANDOVAL
CARNÉ 201406399



Jalapa, 12 de octubre de 2018

Licda. Aleida Marisol Aguirre de Vásquez
Directora de Telesecundaria El Durazno
Municipio de departamento de Jalapa

Por medio de la presente me permito saludarla, deseándole éxitos en sus labores cotidianas y cargo que desempeña.

El motivo de la presente es para solicitarle el salón de usos múltiples, 25 sillas, dos mesas, y el sonido del instituto, para el día martes dieciséis de octubre del presente año de 9:00 AM a 11:00 AM para la realización de capacitación sobre el Liderazgo Educativo para Jóvenes y Adolescentes de Instituto El Durazno, por lo cual apelo a su buena voluntad para que me pueda ceder durante ese día el espacio y mobiliario antes indicado.

Sin nada más que agregar me despido deferentemente, esperando una respuesta positiva.

PEM. KATERINNE PAOLA SANDOVAL MENDEZ
Epesista
Facultad de Humanidades, Sede Jalapa



Jalapa, 12 de octubre de 2018

Licda. Marlene Margarita Gonzales Zetino
Capacitadora de la oficina de educación
De la municipalidad de Jalapa.

Atentamente me dirijo a usted deseándole éxitos en sus labores diarias.

La alumna Epesista **Katerinne Paola Sandoval Méndez** con número de **Carné 201406399**, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades Sede Jalapa, por este medio **SOLICITA** su colaboración para impartir una capacitación, sobre el tema **LIDERAZGO EDUCATIVO** el día Martes dieciséis de octubre del presente año de 8 am a 11 am, dirigida a docentes y estudiantes de Segundo Básico del Instituto Nacional de Educación Básica Telesecundaria El Durazno, Aldea El Durazno, Jalapa,

Agradeciendo la atención a la presente me suscribo de usted

Deferentemente;

PEM. KATERINNE PAOLA SANDOVAL MENDEZ
CARNÉ 201406399

ANEXOS



**DIRECCIÓN GENERAL DE FINANZAS DEL M.D.N.
INSTITUTO "ADOLFO V. HALL"
DEPARTAMENTO DE JALAPA
LIBRO PARA ACTAS**



ACTA No. OP-11-2018

156

En el caserío Llano Grande, sede del Instituto Adolfo V. Hall de Jalapa, siendo las nueve horas con treinta minutos del día once de junio del año dos mil dieciocho, reunidos en las instalaciones que ocupa la dirección del Instituto Adolfo V. Hall, El Coronel de Infantería DEM. Juan Carlos Villatoro Interiano, Director, el Catedrático Edwin Alejandro Alfaro Campos, coordinador del Área de Agronomía, el Catedrático Dirceu Ademir Hernández Vásquez, del Área de Agronomía, las Señoritas Katerinne Paola Sandoval Méndez Carné No. 201406399, Andrea Gabriela Umaña Méndez, Carné No. 201406402, July Linda Leticia Carrillo Nájera Carné No. 201406701, Nidia Maricel Del Rosario Elías Aragón Carné No. 201406520, María Concepción Sandoval Elías Carné No. 201406388, Alumnas E pesistas de la Universidad San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades Jalapa y el Sargento Segundo Especialista Mario Obdulio Ramírez Bolaños, quien actúa como secretario para dejar constancia de lo siguiente: PRIMERO: Se deja constancia que el día lunes 28 de mayo del presente año, las alumnas epesistas visitaron las instalaciones del Instituto Adolfo V. Hall de Jalapa, para solicitarle, al señor director el apoyo para poder realizar el proyecto de reforestación. SEGUNDO: El día miércoles 30 de mayo del presente año, las alumnas epesistas redactaron la solicitud al Coronel Villatoro Interiano, director del Instituto, para poder realizar dicho proyecto. TERCERO: El día jueves 31 de mayo, las alumnas epesistas hicieron entrega a la Secretaria del Instituto, la solicitud de autorización. CUARTO: El día martes 05 de junio, las alumnas epesistas recibieron la autorización de parte del señor director del Hall de Jalapa, para realizar el proyecto. QUINTO El día miércoles 06 de junio, las alumnas epesistas, se constituyeron al área donde realizarían el proyecto. SEXTO. El día jueves 07 de junio, se llevó a cabo la preparación del área a reforestar, por las alumnas epesistas y Señoritas y Caballeros Alumnos de Quinto Perito Agrónomo. SEPTIMO. El día viernes 08 de junio se realizó ejecución del proyecto, en el cual se sembraron tres mil árboles de las especies de palo blanco, cedro, eucalipto, torreleana y agripin en el área del periférico del Instituto Adolfo V. Hall de Jalapa, con la colaboración de los catedráticos y personal de Señoritas y Caballeros Alumnos de Quinto Perito Agrónomo. OCTAVO. No habiendo más que hacer constar se da por finalizada la presente acta, en el mismo lugar y fecha, treinta minutos después de su inicio, firmando de conformidad previa lectura, las personas que en la misma intervinieron. Damos Fe.

Katerinne Paola Sandoval Méndez

July Linda Leticia Carrillo Nájera

María Concepción Sandoval Elías

Alejandro Alfaro Campos

Andrea Gabriela Umaña Méndez

Nidia Maricel Del Rosario Elías Aragón

Dirceu Ademir Hernández Vásquez

Mario Obdulio Ramírez Bolaños



Coronel de Infantería DEM.
Director I.A.V.H.J.

Juan Carlos Villatoro Interiano



DIRECCIÓN GENERAL DE FINANZAS DEL M.D.N.
 INSTITUTO "ADOLFO V. HALL"
 DEPARTAMENTO DE JALAPA
 LIBRO PARA ACTAS



157

ACTA No. OP-12-2018

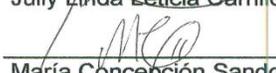
En el caserío Llano Grande, sede del Instituto Adolfo V. Hall de Jalapa, siendo las diez horas con treinta minutos del día trece de junio del año dos mil dieciocho, reunidos en las instalaciones que ocupa la dirección del Instituto Adolfo V. Hall, El Coronel de Infantería DEM. Juan Carlos Villatoro Interiano, Director, el Catedrático Edwin Alejandro Alfaro Campos, coordinador del Área de Agronomía, el Catedrático Dirceu Ademir Hernández Vásquez, del Área de Agronomía, las Señoritas Katerinne Paola Sandoval Méndez Carné No. 201406399, Andrea Gabriela Umaña Méndez, Carné No. 201406402, July Linda Leticia Carrillo Nájera Carné No. 201406701, Nidia Maricel Del Rosario Elías Aragón Carné No. 201406520, María Concepción Sandoval Elías Carné No. 201406388, Alumnas E pesistas de la Universidad San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades Jalapa y el Sargento Segundo Especialista Mario Obdulio Ramírez Bolaños, quien actúa como secretario para dejar constancia de lo siguiente: PRIMERO: Se deja constancia que el día miércoles 13 de junio del presente año, las alumnas e pesistas, participaron en el acto de entrega del proyecto de reforestación al señor director del Instituto Adolfo V. Hall de Jalapa, en el cual la epeista Katerinne Paola Sandoval Méndez, dio las gracias al señor director y a todo el personal que les apoyaron en la ejecución del proyecto. SEGUNDO: Se hicieron entrega de reconocimientos al Coronel de Infantería DEM. Juan Carlos Villatoro Interiano, Director, al Teniente Coronel de Caballería DEM. Victor Arturo López Ambrosio, coordinador del Área de Agronomía, al Catedrático Edwin Alejandro Alfaro Campos, coordinador del Área de Agronomía y al Catedrático Dirceu Ademir Hernández Vásquez, por el apoyo brindado en la ejecución del proyecto. TERCERO: El Coronel de Infantería DEM. Juan Carlos Villatoro Interiano, dio las gracias al grupo de epeista que realizaron el proyecto. CUARTO: No habiendo más que hacer constar se da por finalizada la presente acta, en el mismo lugar y fecha, treinta minutos después de su inicio, firmando de conformidad previa lectura, las personas que en la misma intervinieron. Damos Fe.

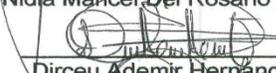

 Katerinne Paola Sandoval Méndez


 Andrea Gabriela Umaña Méndez

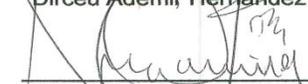

 July Linda Leticia Carrillo Nájera


 Nidia Maricel Del Rosario Elías Aragón


 María Concepción Sandoval Elías

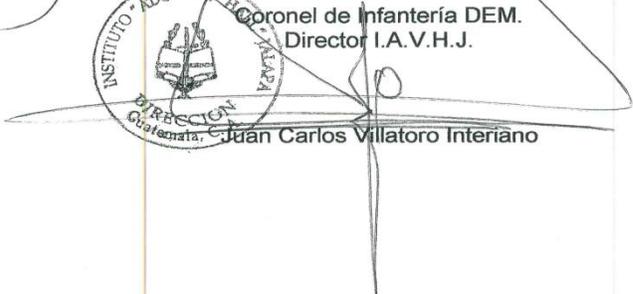

 Dirceu Ademir Hernández Vásquez


 Alejandro Alfaro Campos


 Mario Obdulio Ramírez Bolaños



Coronel de Infantería DEM.
 Director I.A.V.H.J.


 Juan Carlos Villatoro Interiano



INSTITUTO "ADOLFO V. HALL" DE JALAPA
Apartado Postal 30, Jalapa 21001, Tel. 7922-4560

EJÉRCITO DE GUATEMALA

FINIQUITO:

La infrascrita Mayor de Material de Guerra Ingry Marisol Dávila Molina, Jefe del Departamento Administrativo del Instituto Adolfo V. Hall de Jalapa.

Para el efecto tuvo a la vista el proyecto de reforestación; realizado por las alumnas Katerinne Paola Sandoval Méndez, Andrea Gabriela Umaña Méndez, Jully Linda Leticia Carrillo Nájera, Nidia Maricel del Rosario Elías Aragón, María Concepción Sandoval Elías, Epesistas de la Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades Jalapa; mismo consistió en la plantación de tres mil árboles de diferentes especies.

Este Centro de Formación Cívico Militar, se compromete a darle seguimiento a dicho proyecto, en virtud que es para el beneficio de la población estudiantil de este Instituto.

Y para uso de las alumnas, extiendo, firmo y sello la presente, en el Caserío Llano Grande, Jalapa, a los trece días del mes de junio del dos mil dieciocho.



Mayor de Material de Guerra
Jefe del Departamento Administrativo
Del Instituto Adolfo V. Hall de Jalapa

Ingry Marisol Dávila Molina



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala 01 de octubre de 2018.

A quien Interese:

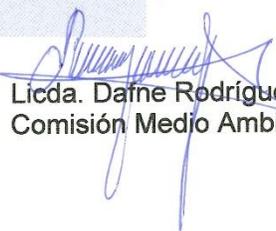
Presente

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 la estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- **Katerinne Paola Sandoval Méndez** con número de carnet **201406399** participó en el Instituto Adolfo V. Hall Km 166.9 Caserío Llano Grande, Jalapa, Jalapa el día 8 de junio de 2018 con la plantación de 600 árboles, en los diferentes puntos de reforestación oficial.

Agradeciendo su atención, me suscribo de usted.


Licda. Daine Rodríguez.
Comisión Medio Ambiente


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



Educación Superior, Incluyente y Proyectiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 24188602 24188610-20
2418 8600 ext. 85302 Fax: 85320

Facultad de  Humanidades



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 31 de Mayo 2018

Licenciado
NEFTALI GUTIERRES ALVAREZ
Asesor de EPS
Facultad de Humanidades
Presente

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

KATERINNE PAOLA SANDOVAL MÉNDEZ
201406399

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

10-06-2018
Hora: 9:20 AM
[Handwritten signature]

Lic. Santos de Jesús Davila Aguilar
Director Departamento Extensión



[Handwritten signature]

Bo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Bólis
Decano



C.C expediente
Archivo.

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 241 88602 241 88610-20
2418 8000 ext. 85302 Fax: 85320

Facultad de Humanidades



Jalapa, 21 de mayo de 2018

Licenciada:
Aleida Marisol Aguirre de Vásquez
Directora de Telesecundaria el Durazno
Municipio y Departamento de Jalapa

Respetable Directora

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

Por lo anterior, solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado a la estudiante: **Katerinne Paola Sandoval Méndez**

CUI **2211799092101**, Registro Académico (carné) **201406399.**
En la institución que dirige.

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

Deferentemente,



“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Santos De Jesús Dávila Aguilar
Director Departamento de Extensión

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





Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

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

Guatemala 04 de noviembre del 2018

Hago de su conocimiento que la estudiante: Katerinne Paola Sandoval Méndez

De Licenciatura en: **Pedagogía y Administración Educativa**

CUI: **2211799092101**

Registro Académico (carné): 201406399

Dirección para recibir notificaciones:

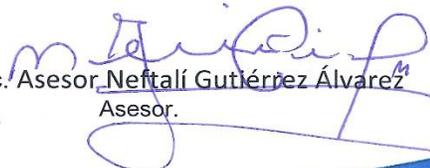
No. de Teléfono: 30758063

Ha realizado informe final de EPS (x) Tesis ()

En el periodo de: de mayo a noviembre

Titulado: Guía: didáctica sobre el liderazgo educativo para fortalecer el conocimiento académico con docentes y estudiantes, dirigida a Instituto nacional de educación básica Telesecundaria el Durazno del municipio Departamento de Jalapa.

Por lo que se dictamina favorablemente para que le sea nombrada **COMISIÓN REVISORA.**


Lic. Asesor Neftalí Gutiérrez Álvarez

Asesor.

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

Facultad de Humanidades



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 4 de Marzo de 2019

Señores
COMITÉ REVISOR DE EPS
Facultad de Humanidades
Presente

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

Sandoval Méndez Katerinne Paola
201406399

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

Título del trabajo: GUÍA SOBRE EL LIDERAZGO EDUCATIVO PARA FOMENTAR EL DESENVOLVIMIENTO ACADÉMICO CON DOCENTES Y ALUMNOS EN CENTRO EDUCATIVO TELESECUNDARIA EL DURAZNO DEL MUNICIPIO DEPARTAMENTO DE JALAPA

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

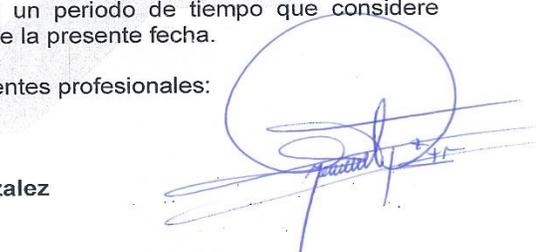
El Comité Revisor está integrado por los siguientes profesionales:

ASESOR: **Lic. Neftali Gutierrez Alvarez**
REVISOR 1: **Licda. Vilma Edith Tellez Lima**
REVISOR 2: **Lic. Manuel Danilo Reyes Gonzalez**

Santos
Vilma
Manuel

Lic. Santos de Jesús Dávila Aguilar
Director Departamento Extension





Bo. Vo. M.A. Walter Ramiro Maza Regos
Decano



C.C expediente
Archivo.817-2019

Educación Superior, Inclusiva y Proyectiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 24188602 24188610-20
2418 8000 ext. 85302 Fax: 35320

Facultad de  Humanidades



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 23 de junio de 2019

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

Estimado Director:

Hacemos de su conocimiento que el /la estudiante: Katerinne Paola Sandoval Méndez

CUI: 2211799092101

Registro Académico (carné): 201406399

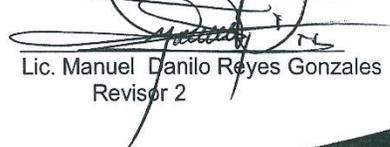
Ha realizado las correcciones sugeridas al trabajo de

EPS (x) TESIS ()

Por lo anterior, se dictamina favorablemente para que se le asigne fecha de **EXAMEN PRIVADO**


Lic. Nefrali Gutiérrez Álvarez
Asesor de EPS


Licda. Vilma Edith Téllez Lima
Revisor 1


Lic. Manuel Danilo Reyes Gonzales
Revisor 2

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

Facultad de  Humanidades

FOTOGRAFIA No.1 Presentacion de de charlmotivacionnal



Fuente: Tomada por Lic. Aleida

FOTOGRAFIA No.2 presentacion de diapositivas.



Fuente: tomanda alumna Nidia Perez

FOTOGRAFIA No.3:Alumnos y Docentes en Espera de la charla motivaciona



Fuente: tomada por la alumna Elena Ruiz

FOTOGRAFIA No.4 Lic en charla motivacional



Fuente tomada por la alumna Elena Ruiz.

FOTOGAFÍA NO. 5: Palabras de agradecimiento por alumno presidente de grado Kevin Ruano



Fuente: Tomada por el alumno Saul Cruz

FOTOGRAFIA No. 6 Palabras de agradecimiento por



Fuente : Tomada por el alumno Jose Lopez

FOTOGTAFIA No. 7:
Entrega de reconocimiento al Lic.
Byron de la Rosa



Fuente: tomada por la alumna
Clarisa Hernández López

FOTOGRAFIA No. 8:
Equipo de alumnos en la etapa final
de la capacitacion



Fuente: Tomada por el
Lic. Byron de la rosa