

Yoselin Edith Cherec Sequén

**Repositorio digital de herramientas didácticas para mediar los procesos de
capacitación del Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural de la
Dirección Departamental de Educación Chimaltenango.**

Asesora: Licenciada Mildred Lorena Vargas Cifuentes



FACULTAD DE HUMANIDADES

Departamento de Pedagogía

Guatemala, mayo de 2024

Yoselin Edith Cherec Sequén

**Repositorio digital de herramientas didácticas para mediar los procesos de
capacitación del Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural de la
Dirección Departamental de Educación Chimaltenango.**

Asesora: Licenciada Mildred Lorena Vargas Cifuentes



FACULTAD DE HUMANIDADES

Departamento de Pedagogía

Guatemala, mayo de 2024

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

Índice

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo I: diagnostico	1
Institución avaladora	1
1.1 Contexto	1
1.1.1 Ubicación geográfica	1
1.1.2 Composición social	2
1.1.3 Desarrollo histórico	2
1.1.4 Situación económica	3
1.1.5 Vida política	4
1.1.6 Concepción filosófica	4
1.1.7 Competitividad	5
1.2 Diagnóstico Institucional	6
1.2.1 Identidad institucional	6
1.2.2 Desarrollo histórico	10
1.2.3 Los usuarios	11
1.2.4 La infraestructura	11
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 Otros aspectos	14
1.3 Lista carencias identificadas	15
1.4 Conexión con la institución avaladora	15
Institución	16
1.5 Análisis institucional	16
1.5.1 Identidad institucional	16
1.5.2 Desarrollo histórico	17
1.5.3 Los usuarios	18
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	19
1.5.9 Ambiente institucional	20
1.5.10 Otros aspectos	20
Carencias de la institución avalada	21
1.6 Lista de carencias identificadas en general	21
1.7 Problematicación de las carencias y enunciados de hipótesis acción	22
1.8 Priorización del problema y su respectiva hipótesis acción	23
1.9 Análisis de viabilidad y factibilidad de la propuesta	28
Capítulo II: fundamentación teórica	34
2.1 Elementos teóricos	34
2.2 Fundamentos legales	49
Capítulo III: plan de acción o de la intervención	53
3.1 Título del proyecto	53

3.2 Problema seleccionado	53
3.3 Hipótesis acción	53
3.4 Ubicación geográfica de la intervención	53
3.5 Unidad Ejecutora	53
3.6 Justificación de la intervención	53
3.7 Descripción de la intervención	54
3.8 Objetivos de la intervención	54
3.9 Metas	54
3.10 Beneficiarios	55
3.11 Actividades para el logro de los objetivos	55
3.12 Cronograma (gráfica de Gantt)	56
3.13 Técnicas metodológicas	57
3.14 Recursos	57
3.15 Presupuesto	58
3.16 Responsables	58
3.17 Formato de instrumentos de evaluación de la intervención	59
Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención	60
4.1 Descripción de las actividades realizadas	60
4.2 Productos, logros y evidencias	61
4.3 Sistematización de la experiencia	82
4.3.1 Los actores	82
4.3.2 Acciones	82
4.3.3 Resultados	84
4.3.4 Implicaciones	85
4.3.5 Lecciones aprendidas	86
Capítulo V: El Voluntariado	88
5.1 Plan de acción realizado	88
5.2 Sistematización	92
5.3 Evidencias y comprobantes	95
Capítulo VI: Evaluación del proceso	105
6.1 Del diagnóstico	106
6.2 De la fundamentación teórica	108
6.3 Del diseño del plan de intervención	109
6.4 De la ejecución y sistematización de la intervención	111
6.5 Del voluntariado	112
6.6 Del informe final	113
Conclusiones	114
Recomendaciones	115
Referencias	116
Apéndices	118
Anexos	136

Índice de Tablas

Tabla 1: Cantidad de docentes	14
Tabla 2: Cantidad de estudiantes del departamento	15
Tabla 3: priorización del problema	24
Tabla: 4 Viabilidad	28
Tabla: 5 Factibilidad El estudio técnico	29
Tabla: 6 El estudio de mercado	30
Tabla: 7 El estudio económico	30
Tabla: 8 El estudio financiero	32
Tabla 9: Actividades y resultados de la ejecución	60
Tabla 10: Productos y resultados de la ejecución	61
Tabla 11: Evaluación del diagnostico	106
Tabla 12: Evaluación de la fundamentación teórica	108
Tabla 13: Evaluación del plan de intervención	109
Tabla 14: Evaluación de la sistematización	111
Tabla 15: Evaluación del voluntariado	112
Tabla 16: Evaluación del informe final	113

Índice de Figuras

Figura 1: Organigrama Dirección Departamental de Educación Chimaltenango	9
Figura 2: Cambios-mejoramiento y desarrollo organizacional	37
Figura 3: Actitudes frente al cambio y el comportamiento que resulta	45
Figura 4: entrega del proyecto	79
Figura 5: presentación y capacitación, repositorio digital	81
Figura 6: gestiones y solicitudes	95
Figura 7: constancia de supervisión del proyecto	99
Figura 8: constancia de reforestación	103

Resumen

El presente informe permite describir el Ejercicio Profesional Supervisado desarrollado, como parte del proceso de formación académica previo a optar al título de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa. La intervención se tuvo en el Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural, ubicado en la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango. El objetivo general del proyecto fue fortalecer la formación del personal técnico pedagógico para los procesos de capacitación virtual con docentes, esto mediante la creación de un repositorio digital de herramientas y recursos en línea.

Las actividades realizadas incluyen la elaboración del repositorio digital y la entrega técnica del material elaborado a los encargados de niveles educativos mediante una jornada de capacitación presencial llevada a cabo el martes cinco de septiembre, en horario que comprendió de las ocho treinta de la mañana a las doce treinta del medio día.

El proyecto, además de permitir la actualización en procesos de capacitación virtual en los encargados de los niveles educativos del departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural de la DIEDUC de Chimaltenango, permitió adquirir experiencia en diferentes actividades y procesos administrativos que se realizan en el departamento indicado.

Palabras clave

Repositorio digital, Facultad de Humanidades, diagnostico, carencias, problema, hipótesis, herramientas digitales, didáctica, procesos de capacitación, técnico-pedagógico

Introducción

El Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) se llevó a cabo en las instalaciones del Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural, ubicado en el segundo nivel oficina número 2 de la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango con dirección en la 6ª avenida 1-32 zona 1 Chimaltenango. Ante la problemática identificada sobre la necesidad de dinamizar el proceso de capacitación virtual en docentes, la elaboración del repositorio digital permitió organizar una variedad de recursos y herramientas en línea que mejoró experiencias de capacitación en entornos virtuales. La descripción de las acciones realizadas se presenta por medio de seis capítulos como indica el normativo vigente para EPS 2019-2023.

En el capítulo I, se presenta la información del diagnóstico, que permite comprender el contexto de la institución donde se llevó a cabo el proceso.

El capítulo II ofrece corresponde a la fundamentación teórica, en este apartado se describe todo en relación con la problemática.

El plan de acción o intervención se presenta en el capítulo III, presentando las acciones propuestas para satisfacer la necesidad identificada.

La ejecución y sistematización de la intervención se describe en el capítulo IV, incluyendo una descripción de las actividades realizadas y los resultados obtenidos.

El capítulo V incluye la información sobre el voluntariado de reforestación.

En el Capítulo VI, se presenta una descripción de la evaluación para el proceso, realizada a través de una lista de cotejo para cada capítulo del informe.

Las conclusiones se han redactado en base a los objetivos, vinculando las mismas a las recomendaciones elaboradas. La bibliografía se agrega para fundamentar de forma teórica la información agregada en diferentes capítulos del informe. Al final del informe se agregaron anexos y apéndices, para incluir diferentes elementos que permitieron la realización del Ejercicio Profesional Supervisado 2023.

Capítulo I

Diagnostico

Institución avaladora

1.1 Contexto

1.1.1 Ubicación geográfica

El Departamento de Chimaltenango se encuentra situado en la región Central de Guatemala. Limita al norte con los Departamentos de El Quiché y Baja Verapaz; al este con Guatemala y Sacatepéquez; al sur con Escuintla y Suchitepéquez, y al oeste con Sololá. Está ubicado en la cordillera de los Andes en el sistema de la Sierra Madre, por lo que su aspecto es quebrado, con profundos barrancos, valles pequeños, montañas y grandes volcanes. (Plan de Desarrollo Departamental, 2011)

El departamento de Chimaltenango cuenta con una extensión territorial de 1,979 km², lo que constituye el 1.8% del país, ocupando el decimosexto lugar en amplitud territorial de la República. Se encuentra a una altitud media de 1,800.17 msnm y los idiomas oficiales del departamento son el kaqchikel y el español. (Plan de Desarrollo Departamental 2011, pag19)

Las vías de comunicación están bien conectadas por carretera. La carretera Panamericana (CA-1) atraviesa el departamento, proporcionando una importante vía de comunicación hacia la Ciudad de Guatemala y otros departamentos vecinos. Además, existen carreteras secundarias y caminos rurales que conectan las diferentes comunidades y municipios dentro de Chimaltenango.

Chimaltenango es un departamento con una gran extensión se encuentra conformado por dieciséis municipios; Chimaltenango cabecera, El Tejar, Zaragoza, Parramos, San Andrés Itzapa, Yepocapa, Acatenango, Santa Cruz Balanyá, Patzicía, Pochutá, Patzún, Técpán Guatemala, Santa Apolonia, Comalapa, San Martín Jilotepeque, San José Poaquil. Cada municipio presenta sus características particulares, en su mayoría son productores agrícolas, y la comercialización se centra en la cabecera departamental.

1.1.2 Composición social

La Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango cuenta con una composición social diversa y multicultural, reflejando la riqueza étnica y cultural presente en la región. En Chimaltenango conviven diversas etnias, siendo la mayoría de la población perteneciente al grupo étnico Maya Kaqchikel.

La cabecera departamental de Chimaltenango cuenta con 1 hospital departamental, 1 centro de salud tipo B, 2 puestos de salud, 14 centros comunitarios, 1 prestadora de servicios, 4 unidades notificadoras, 1 médico ambulatorio, 60 comadronas adiestradas CAT, 22 clínicas médicas particulares, 9 hospitales y sanatorios privados, 39 farmacias, además de 13 comunidades con vigilancia de salud, 13 comunidades con medico ambulatorio. (Plan de Desarrollo Municipal, 2018, pag32)

La población de Chimaltenango reside en una variedad de tipos de viviendas, que van desde viviendas rurales tradicionales, como casas de adobe y techos de lámina, hasta viviendas urbanas más modernas. La cultura y las costumbres en Chimaltenango están arraigadas en la herencia maya, se celebran festividades tradicionales y ceremonias religiosas, donde se resaltan las tradiciones culturales y se preservan las costumbres. La vestimenta tradicional, la música, la danza y la gastronomía son elementos importantes de la identidad cultural en la región.

1.1.3 Desarrollo histórico

La cabecera departamental fue fundada por Acuerdo Gubernativo de fecha 29 de octubre de 1825, con el título de Villa. Fue elevado a la categoría de Ciudad por Acuerdo Gubernativo con fecha 15 de mayo de 1926. Su nombre original fue B'ok'o', pero en lengua mexicana se llamó Chimaltenango, compuesto por las voces Nahuatl Chimal (escudo) y tenango (lugar) de donde surgen las denominaciones de Lugar de Los Escudos o Lugar amurallado de escudos. El municipio de Chimaltenango es la cabecera del departamento del mismo nombre, se encuentra ubicado a 54 km de la ciudad de Guatemala, a una altura de 1,800.17 metros sobre el nivel del mar, con una extensión territorial de 86 kilómetros cuadrados; colinda al Norte con San Martín Jilotepeque del mismo

Departamento; al Este con El Tejar Chimaltenango y el Departamento de Sacatepéquez; al sur con San Andrés Itzapa y Parramos del Departamento de Chimaltenango, y con el municipio de Pastores del Departamento de Sacatepéquez; y al Oeste con Zaragoza, San Juan Comalapa del Departamento de Chimaltenango. (Plan de Desarrollo Municipal 2018)

1.1.4 Situación económica

La economía de Chimaltenango se basa principalmente en la agricultura. Los cultivos principales incluyen maíz, frijol, café, caña de azúcar, frutas y hortalizas. También se desarrollan actividades ganaderas, especialmente la cría de bovinos y aves de corral. Además, la industria manufacturera, la artesanía y el comercio también contribuyen a la economía local.

Chimaltenango cuenta con mercados locales donde los agricultores y artesanos venden sus productos. También existen empresas y establecimientos comerciales que participan en la comercialización de bienes y servicios en la región. La comercialización puede ser tanto a nivel local como regional. Las principales fuentes laborales en Chimaltenango se encuentran en los sectores agrícolas, comercio y servicios. La agricultura proporciona empleo a gran parte de la población, tanto en la producción de cultivos como en la recolección y procesamiento de productos agrícolas. Además, el comercio y los servicios relacionados con la educación, la salud, el turismo y la administración pública también generan empleo en la región

En Chimaltenango también se encuentra bastante desarrollada la economía informal, o los micronegocios. En distintas localidades se pueden ubicar grandes abarroterías que abastecen a las comunidades y los diferentes vecindarios, existen negocios como; peluquerías, salones de belleza, tortillerías, ventas de gas, ventas de zapatos, entre otros. Además de ello el departamento de Chimaltenango cuenta con dos mercados, en donde se comercializa el producto de consumo diario. El mercado más grande se encuentra por la terminal de buses, el primer mercado se ubica cerca del parque central de la localidad. Ambos mercados tienen atención de lunes a viernes en

horarios que en ocasiones inician alrededor de las tres de la mañana, sin duda alguna es una de las principales fuentes de economía del departamento.

1.1.5 Vida política

En Chimaltenango, al igual que en todo el país, existe un espacio para la participación cívica ciudadana en la toma de decisiones en el ámbito educativo. Se fomenta la participación de los padres de familia, maestros, estudiantes y otros actores de la comunidad educativa en los Consejos Escolares de Desarrollo (COES), donde se discuten y planifican actividades relacionadas con la educación en las escuelas.

En Chimaltenango también existen asociaciones comunitarias, que lideran en varios procesos a los vecinos de diferentes sectores de la región. Existen organizaciones como los Consejos Comunitarios de Desarrollo y Urbano y Rural COCODE, los cuales son elegidos mediante una asamblea general con la comunidad en donde todos los vecinos tienen la oportunidad de conformar esta organización. Los COCODES promueven la coordinación entre los entes públicos y privados, proponen, implementan y evalúan el desarrollo de las comunidades.

1.1.6 Concepción filosófica

En Chimaltenango la espiritualidad maya es el elemento central de la cosmovisión maya, es el conjunto de la visión del cosmos maya, más los valores y prácticas de convivencias ancestrales del pueblo Kaqchikel. Es una evidencia de la presencia de la espiritualidad maya que se constituye con altares mayas en el Departamento y a través de la práctica, que cada vez, se realiza con más frecuencia, en áreas públicas y abiertas para todas las personas mediante el xukulem o mejlem, que significa ceremonia maya. (Plan de Desarrollo Departamental, 2011)

Se reconoce la importancia de las diferentes expresiones religiosas presentes en el departamento de Chimaltenango, como las iglesias, y se respeta la diversidad de creencias y prácticas espirituales, se aprecian y practican aquellos que promueven la convivencia armoniosa y el respeto mutuo en el

ámbito familiar y social. Se enfatiza la importancia de valores como la honestidad, la solidaridad, la responsabilidad, la tolerancia, la justicia y el respeto a los derechos humanos. Estos valores se consideran fundamentales para la formación de ciudadanos éticos y comprometidos con el bienestar colectivo.

En el departamento la concepción filosófica, también se registra mediante las diferentes prácticas religiosas que existen en la comunidad. En su mayoría la población profesa dos tipos de fe, la cristiana evangélica y la cristiana católica. Estas dos religiones son las que tienen mayor presencia en el departamento y en sus dieciséis municipios. Alrededor de Chimaltenango hay una gran cantidad de iglesias, siendo la Catedral de Santa Ana la más visitada por chimaltecos católicos devotos. Las prácticas culturales también pueden incluirse en este apartado debido a que Chimaltenango conserva diferentes prácticas en relación con actividades festivas y de diferente índole. Como por ejemplo; el baile de disfraces, la feria en honor a Santa Ana, la quema de diablo, entre otras actividades que se realizan año con año, y de las cuales la población siempre es participé.

1.1.7 Competitividad

No cuenta con un nivel de comparación para la competitividad.

1.1.8 Carencias identificadas en el diagnóstico de contexto

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Mal estado de las rutas de acceso al municipio• Falta de organización en los sistemas viales• Poco cuidado de los recursos naturales• Insuficientes servicios de salud |
|---|

Cuadro 1

1.2 Diagnóstico Institucional

1.2.1 Identidad institucional

La Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango se ubica en la 6ª Avenida 1-32 zona 1 Chimaltenango.

Misión

Ser una institución educativa que contribuya a la transformación y modernización del sector educativo para que respondan a las necesidades de desarrollo integral de una población social, cultural y lingüísticamente en el marco de la Reforma Educativa. (Portal del Ministerio de Educación, 2022)

Visión

Ser una Institución orientada al proceso educativo formal, que se encargue de fortalecer los valores, la convivencia democrática y la cultura de Paz. El respeto y defensa de los derechos humanos de la sociedad Chimalteca. (Portal del Ministerio de Educación, 2022)

Funciones

De acuerdo con el Acuerdo Gubernativo No. 165-96 (1996, pag2-4) las funciones son:

- Coordinar la ejecución de las políticas y estrategias educativas nacionales en el ámbito departamental correspondiente adaptándolas a las características y necesidades de su jurisdicción.
- Planificar las acciones educativas en el ámbito de su jurisdicción, en función de la identificación de las necesidades locales.
- Programar los recursos funcionarios, materiales y humanos necesarios para el cumplimiento de los planes y programas educativos departamentales.
- Programar la construcción, mantenimiento y reparación de infraestructura física educativa y velar por su adecuada ejecución.
- Promover, coordinar y apoyar los diversos programas y modalidades educativas que funciona en su jurisdicción, buscando la ampliación de la

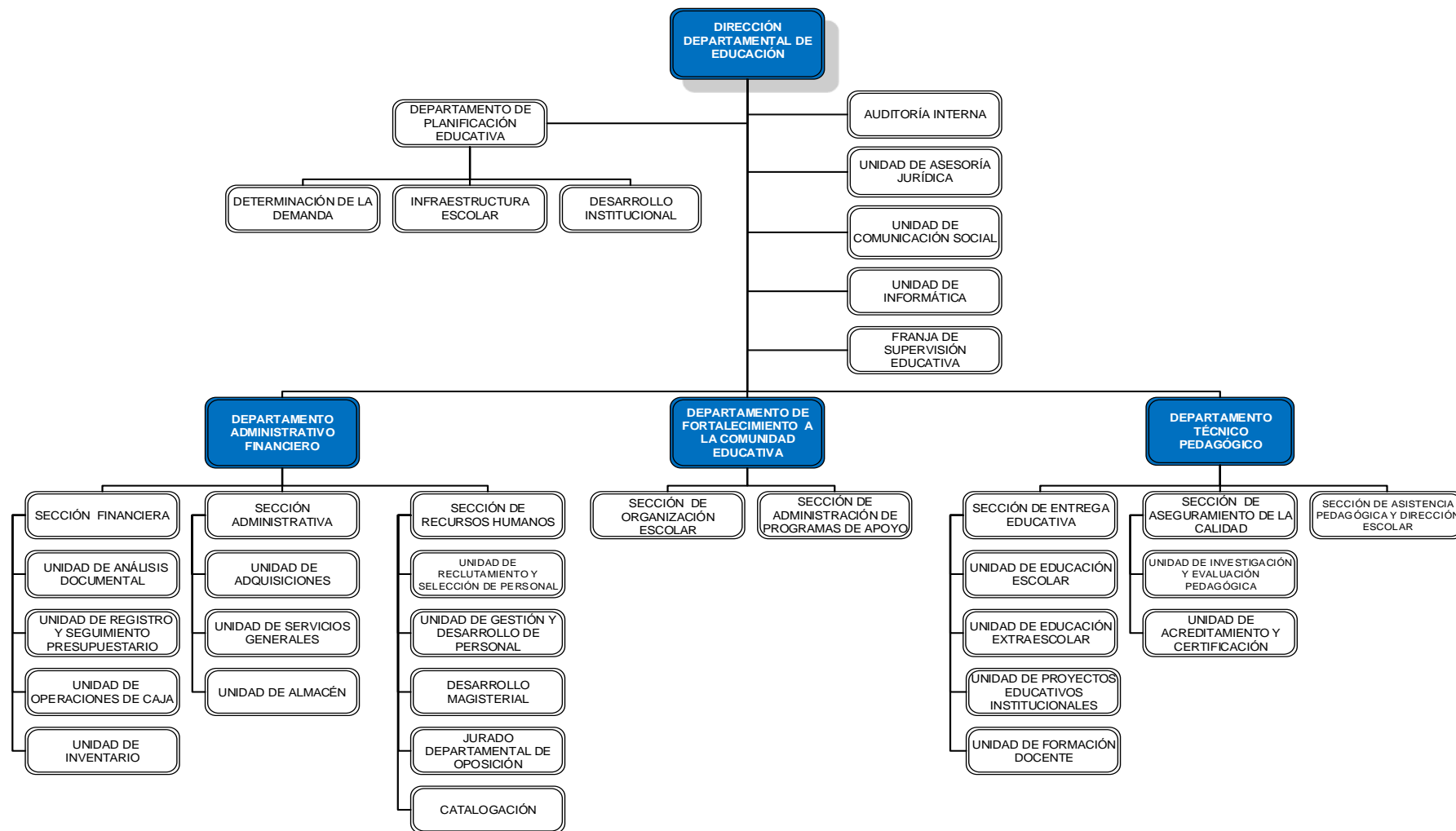
cobertura educativa, el mejoramiento de la calidad de la educación y la eficiencia administrativa.

- Llevar a cabo las acciones que le corresponden en la adquisición y entrega de los bienes objeto de los programas de apoyo establecidos por el Ministro de Educación.
- Ejecutar o coordinar la ejecución de las acciones de educación, desarrollo y evaluación curricular de conformidad de las políticas educativas nacionales vigentes y según las características y necesidades locales.
- Evaluar la calidad de educación y rendimiento escolar en el departamento correspondiente y apoyar acciones en esta materia dirigidas por el nivel central del Ministerio.
- Programar y ejecutar acciones de capacitación del personal docente y de otro bajo su jurisdicción.
- Apoyar el diseño, programación y realización de investigaciones educativas departamentales y apoyar el desarrollo de investigaciones y estudios a nivel regional o nacional.
- Efectuar o supervisar la ejecución de las acciones y evaluaciones institucional para fortalecer la legislación técnica y administrativa del sistema educativo en el ámbito departamental
- Formular el anteproyecto de presupuesto de conformidad con las políticas, normas y lineamientos dictados por el nivel central de Ministerio.
- Apoyar al proceso de reclutamiento, selección y propuesta de un nombramiento de personal, de conformidad con el marco legal vigente las normas y lineamientos dictados por el nivel central del Ministerio.
- Designar al personal interno, aprobar la concesión de licencias, traslados y permutas; aplicar los procedimientos legales del régimen disciplinario y otras acciones del personal, cuando corresponda de conformidad de la ley, todo al tenor de los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación y lo que establezcan las disposiciones legales.
- Ejecutar y verificar el cumplimiento de las acciones de administración escolar relacionadas con los horarios y calendarios escolares, uso de las instalaciones y edificios educativos, cumplimiento de disposiciones

disciplinarias, cumplimiento de jornadas de trabajo y todas aquellas funciones que correspondan a la adecuada prestación de los servicios; en su jurisdicción, de conformidad con las disposiciones legales vigentes y supervisar su funcionamiento y calidad de la educación que imparten. Mantener actualizado el archivo de registros escolares y extraescolares de su Departamento y elaborar los informes correspondientes.

- Facilitar y expedir la autorización y firma de títulos y diplomas correspondientes a las carreras de Ciclo de Educación Diversificada.
- Efectuar las acciones de supervisión educativa de los diversos programas y modalidades en su jurisdicción.
- Llevar a cabo el proceso de recolección, procesamiento y análisis de la información educativa a nivel departamental y generar los indicadores educativos correspondientes para orientar la toma de decisiones.
- Coordinar la ejecución y supervisar programas de educación extraescolar en su jurisdicción, promoviendo la participación en los mismos de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.
- Coordinar acciones con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para la realización de proyectos y programas educativos en su jurisdicción.
- Programar, organizar, ejecutar o coordinar la ejecución y supervisar programas de educación bilingüe intercultural.
- Ejecutar otras funciones que correspondan de conformidad con las responsabilidades que le encierran en el nivel departamental. Facultad de Humanidades.

Figura 1: Organigrama Dirección Departamental de Educación Chimaltenango



Nota: la figura uno corresponde a la organización administrativa de la departamental de Educación Chimaltenango. Adaptado del “Manual de Funciones Organizaciones y Puestos de las Direcciones Departamentales de Educación” (p.11) por DIDEFI MINEDUC 201

1.2.2 Desarrollo histórico

El desarrollo histórico constituye un elemento informativo valioso para conocer la transformación y conformación de diferentes situaciones del contexto institucional de la institución avaladora. Permite realizar una narrativa en retrospectiva, así como conocer los principales fundamentos en los que se crean, organiza y define la institución.

En el Acuerdo Gubernativo No. 165-96 (1996, pag1-2) se establecen las consideraciones para la creación de las Direcciones departamentales indicando:

CONSIDERANDO:

Que para satisfacer las demandas educativas y dar cumplimiento a los principios, objetivos y funciones que las leyes asignan al sistema educativo nacional, el Ministerio de Educación como ente responsable de coordinar y ejecutar las políticas educativas, requiere de una estructura organizativa que permita atender las expectativas, intereses y necesidades de la población en forma eficiente y con la celeridad necesaria; por lo que se requiere que dicha estructura comprenda órganos desconcentrados, con capacidad de ejecución y decisión, ubicados geográficamente de conformidad con la división administrativa del territorio nacional, en departamentos.

De acuerdo con el Acuerdo gubernativo 165-96 se definen las funciones y principales actividades que tendrán cargo las direcciones departamentales de educación esto específicamente indicando en el **ARTÍCULO 1º. DIRECCIONES DEPARTAMENTALES DE EDUCACIÓN**. Bajo la rectoría y autoridad superior del Ministerio de Educación, se crean las Direcciones Departamentales de Educación como los órganos encargados de planificar, dirigir, coordinar y ejecutar las acciones educativas en los diferentes departamentos de la República. Cada Dirección Departamental de Educación estará a cargo de un director, dependen directamente del Despacho Ministerial el que, para efectos de integración, Ministerio de Educación – Chituy Tijonik coordinación y supervisión de las actividades de las Direcciones Departamentales, se apoyará

en las respectivas Direcciones Técnicas Regionales y en las Direcciones Generales del ramo que correspondan

1.2.3 Los usuarios

El departamento de Chimaltenango cuenta con una Dirección Departamental de Educación, con 26 Supervisiones distribuidas de acuerdo con su población en los 16 municipios. Atendiendo actualmente a una población educativa con más de 20,777 estudiantes en todos los niveles en 1,624 establecimientos entre Oficiales, Privados, Por Cooperativa, Telesecundaria y NUFED. con las modalidades monolingüe y bilingüe. Es importante hacer mención de que año con año la población estudiantil se incrementa debido al interés de los padres de familia en la formación académica de sus hijos.

Los usuarios que regularmente visitan la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango son profesionales en educación de los dieciséis municipios del departamento de Chimaltenango, lo que comprende; Chimaltenango cabecera, El Tejar, Zaragoza, Parramos, San Andrés Itzapa, Yepocapa, Acatenango, Santa Cruz Balanyá, Patzicía, Pochutá, Patzún, Técpán Guatemala, Santa Apolonia, Comalapa, San Martín Jilotepeque, San José Poaquil. En su mayoría las visitas son de docentes en cumplimiento a procesos administrativos; también visitan coordinadores distritales para realizar diferentes procesos referentes a los centros educativos de su municipio. A la DIEDUC de Chimaltenango también la visitan padres de familia en organizaciones como las OPF.

1.2.4 La infraestructura

La Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango se ubica en la 6ª Avenida 1-32 zona 1 Chimaltenango en un edificio alquilado de cuatro niveles que alberga las oficinas y los espacios de trabajo de los funcionarios encargados de la supervisión y coordinación educativa en el departamento. El espacio incluye áreas de recepción, salas de reuniones, oficinas individuales y colectivas, y espacios para archivos y almacenamiento de documentos.

El edificio que ocupa la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango abarca actualmente una construcción de cuatro niveles, de los

cuales los primeros tres niveles cuentan con fundición de terraza, mientras que el último nivel se encuentra techado mediante un material de lámina de tipo troquelada. Para el acceso a cada oficina de la institución se ubican unas gradas fundidas que se ubican en la entrada del edificio. El edificio cuenta con un pequeño parque que se ubica en el primer nivel, en donde se encuentran las ventanillas de información. La institución se encuentra construida de tipo block, con un cubierto de pintura de color celeste. Actualmente el edificio de la Departamental de Educación de Chimaltenango es alquilado.

1.2.5 Proyección social

La proyección social de la dirección departamental de educación de Chimaltenango se establece en el Acuerdo Gubernativo No. 165-96 (1996, pag6) en donde se define el compromiso de bienestar social para con la comunidad educativa y en general.

Específicamente la proyección social de las direcciones departamentales se establece en el **ARTÍCULO 6º. PARTICIPACIÓN COMUNITARIA**. Las Direcciones Departamentales de Educación promoverán y darán énfasis a la participación comunitaria en la ejecución de las funciones que les han sido asignadas, especialmente con lo relacionado con planificación, administración escolar, programas de apoyo, desarrollo curricular y educación extraescolar. Para el efecto, deben realizar las acciones que les correspondan para viabilizar la organización y participación comunitaria en Consejos Departamentales y Municipales de Educación, así como en Juntas Escolares y Comités Educativos que permitan a las comunidades interactuar en el sistema educativo local.

1.2.6 Finanzas

Las finanzas de la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango están relacionadas con la asignación y administración de los recursos económicos destinados a la educación en el departamento. Estos recursos financieros provienen del presupuesto asignado por el Ministerio de Educación de Guatemala y son utilizados para diferentes aspectos

1.2.7 Política laboral

La política laboral constituye el elemento que desarrolla las normativas y el clima laboral dentro de la institución, para la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango, esta información se encuentra regulada en diferentes normativos vigentes, por lo cual es sabido por cada empleado de la institución como es la política laboral y el cumplimiento que debe seguirse para mantener un clima laboral admitido.

El conjunto de normas y directrices que establecen la relación entre la institución y los colaboradores se establecen en el Acuerdo Gubernativo No. 165-96 (1996, pag5-6) es en este donde se define la relación o política laboral para cada puesto funcional y nominal que emplea la dirección departamental de educación. El objetivo en establecer una política laboral es el de promover un ambiente de trabajo positivo y productivo y permite a la institución orden en su práctica de gestión en recursos humanos.

Para establecer un marco justo y transparente entre la institución y sus empleadores se establece en el **ARTÍCULO 14º. MANUALES DE FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS**. Para coadyuvar a la eficiente organización y funcionamiento de las Direcciones Departamentales de Educación, deben elaborarse los manuales de funciones y procedimientos y otros instrumentos técnicos que contribuyan a dar cumplimiento al presente Acuerdo.

1.2.8 Administración

Para la administración de las direcciones departamentales de educación en el Acuerdo Gubernativo No. 165-96 (1996, pag4) se define la organización interna, esta hace referencia al conjunto de actividades, procesos y decisiones que se llevan a cabo para planificar, organizar y dirigir los recursos y trabajos de las DEDUC'S.

Para dirigir de mejor manera los esfuerzos de los colaboradores de la institución y garantizar el cumplimiento del propósito de estas se establecen en el **ARTÍCULO 5º. ORGANIZACIÓN INTERNA**. Las Direcciones Departamentales de Educación se organizarán con las unidades técnicas y los recursos humanos necesarios para dar cumplimiento a las funciones asignadas. Para el efecto, en

un plazo no mayor de tres meses a partir de la vigencia del presente Acuerdo, el Despacho Ministerial de Educación definirá, con base en estudios técnico, la estructura organizativa de las Direcciones Departamentales de Educación, emitiendo el Acuerdo Ministerial respectivo y ordenando la programación y asignación de los recursos financieros que sean necesarios.

1.2.9 Ambiente institucional

El ambiente institucional dentro de la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango es un entorno caracterizado por la labor educativa, la colaboración y el compromiso con la mejora continua de la calidad educativa en el departamento. La institución es una entidad gubernamental encargada de supervisar y gestionar las políticas y programas educativos en el departamento de Chimaltenango y sus dieciséis municipios, por lo cual el ambiente institucional también se ve influenciado por diversos factores como la cultura, las jerarquías, la dinámica de trabajo y la relación estrecha de actividades que se tiene con docentes y directores de los centros educativos públicos y privados del departamento.

1.2.10 Otros aspectos

Cobertura.

Tabla 1: cantidad de docentes

DOCENTES *Fuente 2009-2010	CANTIDAD
Pre-primaria Bilingüe	8
Párvulos	81
Primaria	447
Primaria de Adultos	5
Básico	71
Diversificado	90
TOTAL	702

Nota: la tabla muestra la cantidad de docentes por nivel en el departamento de Chimaltenango. Fuente: Adaptado de Portal del Ministerio de Educación 2022

Tabla 2: Cantidad de estudiantes del departamento

Estudiantes	CANTIDAD
Pre-primaria Bilingüe	177
Párvulos	2,750
Primaria	14,443
Primaria de Adultos	240
Básico	1,383
Diversificado	1,784
TOTAL	20,777

Nota: la tabla muestra la cantidad de estudiantes por nivel en el departamento de Chimaltenango. Fuente: Adaptado del Portal del Ministerio de Educación 2022

1.3 Lista carencias identificadas

- No se tiene una señalización para rutas de evacuación
- El edificio no tiene acceso para personas con discapacidad física
- Escases de información en braille y lengua de señas
- Reducido espacio para parqueo

Cuadro 2

1.4 Conexión con la institución avaladora

La Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango y el departamento técnico pedagógico bilingüe intercultural están estrechamente relacionados en el ámbito educativo. El departamento está encargado de brindar apoyo pedagógico a los docentes y directores de las escuelas en el departamento, mientras que la Dirección Departamental es responsable de la supervisión y coordinación general de la educación en Chimaltenango. La conexión entre ambas entidades se da a través de la colaboración y la coordinación de acciones para garantizar una educación de calidad en el departamento.

Institución

1.5 Análisis institucional

1.5.1 Identidad institucional

Identidad El Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural se encuentra ubicada en el segundo nivel oficina número 2 de la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango

Misión

Ser una institución educativa que contribuya a la transformación y modernización del sector educativo para que respondan a las necesidades de desarrollo integral de una población social, cultural y lingüísticamente en el marco de la Reforma Educativa. (Portal del Ministerio de Educación 2022)

Visión

Ser una Institución orientada al proceso educativo formal, que se encargue de fortalecer los valores, la convivencia democrática y la cultura de Paz. El respeto y defensa de los derechos humanos de la sociedad Chimalteca. (Portal del Ministerio de Educación 2022)

De acuerdo con el Manual de Funciones Organización y puestos de las Direcciones Departamentales de Educación (2020, pag12), las funciones del Departamento Técnico Pedagógica Bilingüe Intercultural son las siguientes:

- Planificar, dirigir, coordinar y supervisar actividades relacionadas con la implementación de los aspectos técnicos y pedagógicos en la entrega de las modalidades educativas, en la implementación de los proyectos educativos, en la formación docente; así como, en las acciones de carácter escolar y extraescolar.
- Planificar, dirigir, coordinar y supervisar la entrega de los servicios educativos en los establecimientos educativos de su departamento.
- Dirigir y coordinar la formulación y la implementación de los proyectos educativos institucionales que orientan las acciones técnicas y pedagógicas de los establecimientos educativos de su departamento.

- Planificar, dirigir, coordinar y supervisar actividades relacionadas con la formación docente; así como, las actividades de capacitación docente en todos los establecimientos de su departamento.
- Planificar, organizar y dirigir la elaboración de instrumentos que permitan la orientación y el mejor aseguramiento de los servicios de la educación escolar.
- Coordinar las actividades que se implementan en el nivel de educación extraescolar, procurando la participación de todos los actores involucrados en dicho nivel.
- Coordinar la planeación y el seguimiento de los planes, programas y proyectos de asistencia técnica-pedagógica de la Dirección Departamental de Educación.
- Asesorar al Director Departamental, en asuntos relacionados con el Departamento y Subdirección Técnico Pedagógico o Departamento y Subdirección Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural.

1.5.2 Desarrollo histórico

De acuerdo con lo recopilado en los instrumentos aplicados en el proceso de diagnóstico en el año de 1996 nacen las direcciones departamentales en cada departamento con anterioridad a esa fecha, precisamente se trabajaba por regiones. Chimaltenango estaba en la región cinco que estaba conformada por Sacatepéquez, Escuintla y Chimaltenango. Después de los Acuerdos de Paz hacen la descentralización de 1996 al 2008 precisamente surgen otros cambios que se denominan reestructuración y dentro de esa reestructuración nace el departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural en ese momento se llegan a concretar dos unidades que es la Jefatura de Educación Bilingüe Intercultural y la Unidad de Educación de Desarrollo, estas dos unidades se implementan en una sola y aquí es donde nace el departamento Técnico Pedagógico. Dentro del departamento se crean tres secciones 1) la sección de Entrega Educativa Bilingüe Intercultural, 2) la sección de Aseguramiento a la Calidad, 3) La sección de Asistencia Pedagógica y Gestión Escolar. Las actividades que realizan las secciones

1.5.3 Los usuarios

26 supervisiones distribuidas de acuerdo con su población en los 16 municipios. Atendiendo actualmente a una población educativa con más de 163,776 estudiantes en todos los niveles en 1,624 establecimientos entre Oficiales, Privados, Por Cooperativa, Telesecundaria y NUFED, privado 91 establecimientos por cooperativa. Todo lo anterior con las modalidades monolingüe y bilingüe. Los usuarios que regularmente visitan la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango son profesionales en educación de los dieciséis municipios del departamento de Chimaltenango, lo que comprende; Chimaltenango cabecera, El Tejar, Zaragoza, Parramos, San Andrés Itzapa, Yepocapa, Acatenango, Santa Cruz Balanyá, Patzicía, Pochutá, Patzún, Térapan Guatemala, Santa Apolonia, Comalapa, San Martín Jilotepeque, San José Poaquil. En su mayoría las visitas son de docentes en cumplimiento a procesos administrativos; también visitan coordinadores distritales para realizar diferentes procesos referentes a los centros educativos de su municipio.

1.5.4 Infraestructura

La Como resultado de la guía de observación aplicada en el proceso de diagnóstico la infraestructura del Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural, un aproximado ocho oficinas administrativas que cuenta con oficinas privadas y colectivas en las cuales se ubica archiveros y diferentes artículos para la organización de materiales educativos y expedientes administrativos. El suelo es piso cerámico y las paredes cuentan con un repello que se encuentra cubierto con pintura de color azul. En el nivel donde se ubica el Departamento se encuentra cerca servicio de sanitarios para hombres y mujeres.

1.5.5 Proyección social

De acuerdo con lo recopilado en los instrumentos aplicados en el proceso de diagnóstico como departamento Técnico Pedagógico tiene la obligación de agilizar y viabilizar el aspecto pedagógico con todos los supervisores educativos como allegados inmediatos, ya que ellos son los responsables de trasladar la información en la parte técnico-pedagógica a los directores y a los docentes de

todos los niveles y modalidades en todo el departamento de Chimaltenango. La proyección social se resume en atender a la comunidad educativa a través la aplicación de la aplicación del Curriculum Nacional Base

1.5.6 Finanzas

El Ministerio de Educación define un techo presupuestario, y en base a la descentralización a cada programa o sección se le asigna un presupuesto para el Departamento de Chimaltenango. En el departamento Técnico Pedagógico se cuenta con el presupuesto del programa de Educación Bilingüe Intercultural que fortalece la compra de materiales educativos en idiomas mayas fortaleciendo el espíritu de la educación bilingüe intercultural. También se cuenta con el presupuesto de educación especial que asigna la Dirección General de Educación Especial DIGEESP para fortalecer las cinco escuelas para niños con necesidades educativas, y así un presupuesto que se recibe de la Dirección General de Educación Extraescolar DIGEEX y el programa de institutos por cooperativa.

1.5.7 Política laboral

Dentro del Ministerio de Educación se cuenta con acuerdos ministeriales que rigen y amparan la convivencia pacífica, así también se rige bajo el manual de funciones. Se promueve el respeto por la estructura organizacional.

La política labora también corresponde a definir de alguna forma el clima laboral de la institución el cual se encuentra normado en diferentes artículos y normativos del Ministerio de Educación. La política laboral del departamento técnico pedagógico bilingüe intercultural se basa en la ética profesional y en la solidaridad de los procesos a bien de la comunidad educativa del sector oficial y del sector privado del departamento en general

1.5.8 Administración

El De acuerdo con el Manual de Funciones Organización y puestos de las Direcciones Departamentales de Educación (2020, pag24), la administración del Departamento Técnico Pedagógica Bilingüe Intercultural es:

Departamento Técnico Pedagógico (Bilingüe Intercultural donde corresponda)

- a) Sección de Entrega Educativa (Bilingüe Intercultural donde corresponda)
 - Unidad de Proyectos Educativos Institucionales .
 - Unidad de Formación Docente
 - Unidad de Educación Escolar
 - Unidad de Educación Extraescolar
 - Unidad de Educación Especial
- b) Sección de Aseguramiento de la Calidad (Bilingüe Intercultural donde corresponda)
 - Unidad de Investigación y Evaluación Pedagógica
 - Unidad de Acreditamiento y Certificación (Bilingüe Intercultural donde corresponda)
- c) Sección de Asistencia Pedagógica y Dirección Escolar (Bilingüe Intercultural donde corresponda)

1.5.9 Ambiente institucional

Como Caracterizado por la labor educativa, la colaboración y el compromiso con la mejora continua de la calidad educativa en el departamento. Se rige bajo el Manual de Funciones y se respeta la jerarquía organizacional. Otra característica del ambiente institucional del departamento técnico pedagógico bilingüe intercultural es que se centra en la participación y la cooperación entre procesos. Así es también que valores como la amistad, la solidaridad, el compromiso y el desarrollo profesional se hacen presentes en el departamento.

1.5.10 Otros aspectos

Los horarios de atención para la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango, así como el Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural es de lunes a viernes en horario de ocho de la mañana a cuatro treinta de la tarde.

Carencias de la institución avalada

- El edificio no tiene acceso para personas con discapacidad
- Reducido espacio parqueo
- Equipo tecnológico desactualizado
- No se tiene una señalización para rutas de evacuación
- Escases de información en braille y lenguaje de señas

1.6 Lista de carencias identificadas en general

- a) Mal estado en las rutas de acceso al municipio
- b) Falta de organización en los sistemas viales
- c) Poco cuidado de los recursos naturales
- d) Insuficientes servicios de salud
- e) No se tiene una señalización para rutas de evacuación
- f) El edificio no tiene acceso para personas con discapacidad física
- g) Falta de espacios para horarios de almuerzo
- h) Escases de información en braille y lengua de señas
- i) Reducido espacio para parqueo
- j) Poca implementación de tecnologías en la capacitación a docentes
- k) Falta de pertinencia lingüística de atención en idiomas mayas
- l) Inadecuada distribución del número de personas en oficinas
- m) Equipo tecnológico desactualizado
- n) Desorganización en expedientes y archivos administrativos

Cuadro 3

1.7 Problematicación de las carencias y enunciados de hipótesis acción

Deficiencia	Problema
a) Mal estado en las rutas de acceso al municipio	a) ¿Cómo mejorar las rutas de acceso al municipio?
b) Falta de organización en los sistemas viales	b) ¿Cómo organizar adecuadamente los sistemas viales?
c) Poco cuidado en los recursos naturales	c) ¿De qué forma se podría priorizar el cuidado de los recursos naturales?
d) Insuficientes servicios de salud	d) ¿Cómo promover centros de salud comunitarios?
e) No se tiene una señalización para rutas de evacuación	e) ¿Cómo se podría señalizar las rutas de evacuación?
f) No se cuenta con rutas de acceso para personas con discapacidad física	f) ¿Cómo se podría garantizar la accesibilidad para personas con discapacidad física?
g) Falta de espacios para horarios de almuerzo	g) ¿De qué forma adecuar oficinas como espacios para alimentación?
h) Escases de información en braille y lengua de señas	h) ¿De qué forma se podría brindar información en lenguaje inclusivo?
i) Reducido espacio para parqueo	i) ¿Cómo gestionar espacios cercanos para parqueo?
j) Poca implementación de tecnologías en la capacitación a docentes	j) ¿Cómo incorporar la tecnología en la capacitación a docentes?
k) Falta de pertinencia lingüística de atención en idiomas mayas	k) ¿De qué forma se podría garantizar la pertinencia lingüística?
l) Inadecuada distribución del número de personas en oficinas	l) ¿Cómo realizar una adecuada distribución del personal en oficinas?

m) Equipo tecnológico desfasado	m) ¿Cómo gestionar equipo tecnológico adecuado?
n) Desorganización en expedientes y archivos administrativos	n) ¿Cómo realizar una adecuada organización en expedientes y archivos?

1.8 Priorización del problema y su respectiva hipótesis acción

Para realizar la priorización del problema se clasifican los problemas en las siguientes secciones

1. Problemas de Infraestructura c, l, n
 - ¿De qué forma se podría priorizar el cuidado de los recursos naturales?
 - ¿Cómo gestionar espacios cercanos para parqueo?
 - ¿Cómo realizar una adecuada organización en expedientes y archivos?
2. Problemas administrativos: e, g, i, l, m
 - ¿Cómo se podría señalar las rutas de evacuación?
 - ¿De qué forma adecuar oficinas como espacios para alimentación?
 - ¿Cómo realizar una adecuada distribución del personal en oficinas?
 - ¿Cómo gestionar equipo tecnológico adecuado?
3. Problemas de acceso: a, b, d, f, h, j, k
 - ¿Cómo mejorar las rutas de acceso al municipio?
 - ¿Cómo organizar adecuadamente los sistemas viales?
 - ¿Cómo promover centros de salud comunitarios?
 - ¿Cómo se podría garantizar la accesibilidad para personas con discapacidad física?
 - ¿De qué forma se podría brindar información en lenguaje inclusivo?
 - ¿Cómo incorporar la tecnología en la capacitación a docentes?
 - ¿De qué forma se podría garantizar la pertinencia lingüística?

Y se procede a la votación

- Entre el problema 1 y el 2: 3 votos al 1 y 3 voto al 2
- Entre el problema 1 y el 3: 2 votos al 1 y 4 voto al 3
- Entre el problema 2 y el 1: 3 votos al 2 y 3 voto al 1
- Entre el problema 2 y el 3: 1 voto al 2 y 5 voto al 3
- Entre el problema 3 y el 1: 5 voto al 3 y 1 voto al 1
- Entre el problema 3 y el 2: 5 voto al 3 y 1 voto al 2

Tabla 3: priorización del problema

Deficiencia	Problema 1	Problema 2	Problema 3	Suma
Problema 1 Infraestructura		3	4	7
Problema 2 Administrativo	3		5	8
Problema 3 de acceso	1	2		3

1. Problema 1 infraestructura con 7 votos
2. Problema 2 administración con 8 votos
3. Problema 3 de acceso con 3 votos

El problema con mayor cantidad de votos es el problema 3 que corresponde a problema de acceso, de este problema se selecciona por votación directa y por unanimidad de votos el problema que corresponde al inciso j) ¿Cómo incorporar la tecnología en la capacitación a docentes?

Problema pregunta	Hipótesis-acción
a) ¿Cómo mejorar las rutas de acceso al municipio?	a) Si se gestionan proyectos municipales para carreteras, entonces se podrían mejorar las rutas de acceso al municipio
b) ¿Cómo organizar adecuadamente los sistemas viales?	b) Si se evidencia el riesgo de la falta de sistema viales, entonces se podría atender la inadecuada organización de estos
c) ¿De qué forma se podría priorizar el cuidado de los recursos naturales?	c) Si se promueve el valor de los recursos naturales, entonces se podría priorizar el cuidado de ellos
d) ¿Cómo promover centros de salud comunitarios?	d) Si se evidencia la falta de servicios de salud, entonces se podría promover proyectos comunitarios
e) ¿Cómo se podría señalar las rutas de evacuación?	e) Si se trabaja un plan de riesgo, entonces se podrá realizar una adecuada señalización de las rutas de evacuación.
f) ¿Cómo se podría garantizar la accesibilidad para personas con discapacidad física?	f) Si se evidencia la necesidad de infraestructura para el acceso de personas con discapacidad física, entonces se podrá tener mejor atención al usuario

g) ¿De qué forma adecuar oficinas como espacios para alimentación?	g) Si se organizan los espacios disponibles, entonces se podría definir ambientes para alimentación
h) ¿De qué forma se podría brindar información en lenguaje inclusivo?	h) Si se coordina con autoridades la DIGEESP la elaboración de materiales inclusivos, entonces se podrá brindar información en lenguaje inclusivo.
i) ¿Cómo gestionar espacios cercanos para parqueo?	i) Si evidencia la necesidad de parqueo, entonces se podrían gestionar proyectos para parqueo
j) ¿Cómo incorporar la tecnología en la capacitación a docentes?	j) Si se elabora un archivo digital para innovar en la capacitación docente en el entorno virtual, entonces se podría fortalecer las competencias tecnológicas en los docentes.
k) ¿De qué forma se podría garantizar la pertinencia lingüística?	k) Si se evidencia la necesidad de la atención en idiomas mayas, entonces se podrá atender la pertenencia lingüística.
l) ¿Cómo realizar una adecuada distribución del personal en oficinas?	l) Si se realizar una reorganización de los espacios, entonces se podrá realizar una adecuada distribución del personal en oficinas.
m) ¿Cómo gestionar equipo tecnológico adecuado?	m) Si se evidencia la necesidad del recurso tecnológico

	avanzado, entonces se podrá actualizar el equipo de cómputo en oficinas.
n) ¿Cómo realizar una adecuada organización en expedientes y archivos?	n) Si se realiza una jornada de limpieza en oficinas, entonces se podrá realizar una adecuada organización de expedientes y archivos administrativos.

j) ¿Cómo incorporar la tecnología en la capacitación a docentes?	Si se elabora un archivo digital para innovar en la capacitación docente en el entorno virtual, entonces se podría fortalecer las competencias tecnológicas en los docentes.
---	--

<p>Proyecto Para Ejecutar</p> <p>Repositorio digital de herramientas didácticas para mediar los procesos de capacitación del Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural de la Dirección Departamental de Educación Chimaltenango</p>

1.9 Análisis de viabilidad y factibilidad de la propuesta

Tabla: 4 Viabilidad

Indicador	Si	No	Evidencias
¿Se tiene por parte de la institución permiso para hacer el proyecto?	X		Se cuenta con la carta de Autorización
¿Se cumplen los requisitos necesarios para la implementación del proyecto?	X		Carta de autorización.
¿Existe alguna oposición para la realización del proyecto?		X	
Totales	2	1	

Nota: la tabla corresponde a indicadores de viabilidad para el proyecto. Adaptado del "Guía de Coordinación General de EPS (p.46) Facultad de Humanidades, 2022

Tabla: 5 Factibilidad El estudio técnico

Indicador	Si	No	Evidencias
¿Está bien definida la ubicación de la realización del proyecto?	X		
¿Se tiene exacta idea de la magnitud del proyecto?	X		Estudio de factibilidad
¿El tiempo para la realización del proyecto es adecuado?	X		Se planifico en el cronograma
¿Se tiene claridad de las actividades a realizar?	X		Descripción de actividades
¿Existe disponibilidad de los talentos humanos requeridos?	X		
¿Está claramente definido el proceso a seguir con el proyecto?	X		Se elaboró cronograma
¿Se ha previsto la organización de los participantes en la ejecución del proyecto?		X	
¿Se tiene la certeza jurídica del proyecto a realizar?		X	
Totales	6	2	

Nota: la tabla corresponde a indicadores de factibilidad sobre el estudio de técnico para la realización del proyecto. Adaptado del "Guía de Coordinación General de EPS (p.47) Facultad de Humanidades, 2022

Tabla: 6 El estudio de mercado

Indicador	Si	No	Evidencias
¿Están bien identificados los beneficiarios del proyecto?	X		Estudiantes y docentes
¿Los beneficios realmente requieren la ejecución del proyecto?	X		
¿Los beneficiarios están dispuestos a la ejecución y continuidad del proyecto?		X	
¿Los beneficiarios identifican ventajas de la ejecución del proyecto?	X		
Totales	3	1	

Nota: la tabla corresponde a indicadores de factibilidad sobre el estudio de mercado para la realización del proyecto. Adaptado del "Guía de Coordinación General de EPS (p.48) Facultad de Humanidades, 2022

Tabla: 7 El estudio económico

Indicador	Si	No	Evidencias
¿Se tiene calculado el valor en plaza de todos los recursos requeridos del proyecto?		X	
¿Sera necesario el pago de servicios profesionales?		X	
¿Es necesario contabilizar gastos administrativos?	X		
¿El presupuesto visualiza todos los gastos que realizar?	X		

¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?	X		
¿Se ha definido el flujo de pagos con una prioridad establecida?		X	
¿Los pagos se harán con cheque?		X	
¿Es necesario pagar impuestos?		X	
Totales	3	6	

Nota: la tabla corresponde a indicadores de factibilidad sobre el estudio de económico para la realización del proyecto. Adaptado del "Guía de Coordinación General de EPS (p.48) Facultad de Humanidades, 2022

Tabla: 8 El estudio financiero

Indicador	Si	No	Evidencias
¿Se tiene claridad de cómo obtener los fondos económicos para el proyecto?	x		Se tiene cronograma
¿El proyecto se pagará con fondos de la institución/comunidad intervenida?		X	
¿Será necesario gestionar crédito?		X	
¿Se obtendrán donaciones monetarias de otras instituciones?		X	
¿Se obtendrán donaciones de personas particulares?		X	
¿Se realizarán actividades de recaudación de fondos?		X	
Totales	1	5	

Nota: la tabla corresponde a indicadores de factibilidad sobre el estudio financiero para la realización del proyecto. Adaptado del "Guía de Coordinación General de EPS (p.49) Facultad de Humanidades, 2022

Evaluación del diagnostico

Para realizar una revisión de las actividades y procesos desarrollados en el capítulo I que corresponde a la identificación del diagnóstico se procede a emplear la siguiente lista de cotejo:

No	Productos del diagnostico	Si	No	comentario
1	Descripción del contexto comunitario	X		
2	Listado de carencias del contexto comunitario	X		
3	Descripción del contexto de institución avaladora	X		
4	Listado de carencias de institución avaladora	X		
5	Descripción del contexto de institución avalada	X		
6	Listado de carencias de institución avalada	X		
7	Listado de carencias generales	X		Se unificaron las carencias
8	Problematización de las carencias	X		
9	Redacción de hipótesis	X		
10	Definición del proyecto a ejecutar	X		Por medio de la priorización
11	Análisis de viabilidad	X		
12	Análisis de factibilidad	X		

Capítulo II

Fundamentación teórica

2.1 Elementos teóricos

Definición y conceptos clave

Para la construcción de la fundamentación teórica se considera indispensable definir conceptos clave ya que esto permite situar la investigación en el contexto teórico existente, permitiendo demostrar una comprensión profunda del tema y la capacidad de relacionar la información en las teorías existentes.

En consecuencia, partiré de la definición etimológica de administración y de ciencia de la administración para formular la definición buscada que es la mejor respuesta a las preguntas ¿Qué es la Administración? ¿Qué es la Administración Pública?, etc. El término administración deriva de la palabra latina administratio, onis, administratíone, cuyo significado es administrar que está compuesto de los vocablos ad y ministrare que quiere decir servir, En tales condiciones, gramaticalmente a la administración se le puede definir como la actividad consistente en servir o prestar servicios. (Galindo Gamacho 2000)

La administración juega un papel fundamental en el éxito y el funcionamiento eficiente de cualquier organización. Su importancia radica en su capacidad para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y actividades de una manera efectiva y coordinada. A través de la planificación, se definen los cursos de acción y se determinan los recursos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos. Esto permite a la organización anticipar y adaptarse a los cambios del entorno, tomar decisiones informadas y aprovechar las oportunidades que se presenten.

Procesos de capacitación

De acuerdo con Herdoiza (2002, pag 11-12) la capacitación se fundamenta en las siguientes directrices generales:

- Promover la necesidad del cambio, es decir, la superación de los paradigmas contradictorios con el enfoque humanista, constructivista y socialmente comprometido del Currículo Nacional En consecuencia, orientar hacia la atención de las necesidades y expectativas de los educandos, sus familias y

su comunidad, preparando a las nuevas generaciones para enfrentar cambios acelerados en el campo científico y tecnológico, así como para ser actores comprometidos del desarrollo social

- Promover una renovación metodológica en las diferentes áreas del quehacer docente planeamiento micro-curricular y didáctico, evaluación de logros de aprendizaje, tratamiento a los problemas de aprendizaje, relaciones alumnos-maestros, padres y madres de familia-maestros, entre otras
- Favorecer innovaciones pedagógicas que conduzcan a diversificar y adecuar las metodologías de planeamiento y desarrollo de los objetivos y contenidos curriculares para hacer novedoso, interesante, relevante y pertinente el proceso de enseñanza-aprendizaje
- Mejorar el ambiente a nivel institucional, logrando que las aulas, áreas recreativas y todo espacio utilizado con fines educativos se vuelvan espacios estimulantes en los que se practiquen valores, principios, derechos y deberes individual y socialmente positivos, capaces de promover un nuevo tipo de relación social al interior de la comunidad educativa.
- Potenciar el uso adecuado y creativo de los instrumentos curriculares programas de estudio, guías metodológicas, libros de texto, manuales de evaluación y otros recursos como la radio interactiva, la biblioteca escolar, el centro de recursos para el aprendizaje.
- Desarrollar metodologías participativas que favorezcan aprendizajes significativos en los educandos, de acuerdo con los principios curriculares.
- Promover una administración educativa local con carácter participativo, colegiado, cooperativo, compartida entre el Consejo Directivo Escolar, maestros y maestras, padres y madres de familia y otros miembros de la comunidad

Las directrices de los procesos de capacitación son elementos fundamentales para garantizar la efectividad y el éxito de los programas de capacitación en cualquier organización. Estas directrices proporcionan lineamientos claros y orientación para el diseño, la implementación y la evaluación de las actividades de capacitación. Al seguir las directrices, se fomenta la consistencia en los procesos de capacitación, lo que

facilita la verificación y aseguran los resultados esperados. Además, a proporcionar claros objetivos y para los programas de capacitación que se consideren.

Capacitación docente

La capacitación docente desempeña un papel crucial en el desarrollo y la mejora de la educación. Es un proceso continuo de adquisición de conocimientos, habilidades y competencias pedagógicas que permite a los educadores fortalecer su práctica y adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes y la sociedad.

En el marco de la Reforma Educativa, la capacitación se inscribe como un componente necesario que habilita a los docentes para lograr del mejoramiento de la calidad de la educación, como mecanismo para que los beneficiados de los servicios educativos puedan alcanzar mejores condiciones de vida (Magdalena Herdoiza 2002, pag,11)

Además, la capacitación docente promueve el crecimiento profesional y el desarrollo personal de los educadores. Les brinda la oportunidad de reflexionar sobre su práctica, mejorar sus habilidades de enseñanza, ampliar su conocimiento disciplinario y aprender nuevas técnicas de evaluación y retroalimentación. Esto se traduce en un impacto directo en la calidad de la educación, ya que los docentes capacitados son capaces de ofrecer experiencias de aprendizaje más efectivas y significativas para sus estudiantes.

Importancia de la buena administración en los procesos de capacitación

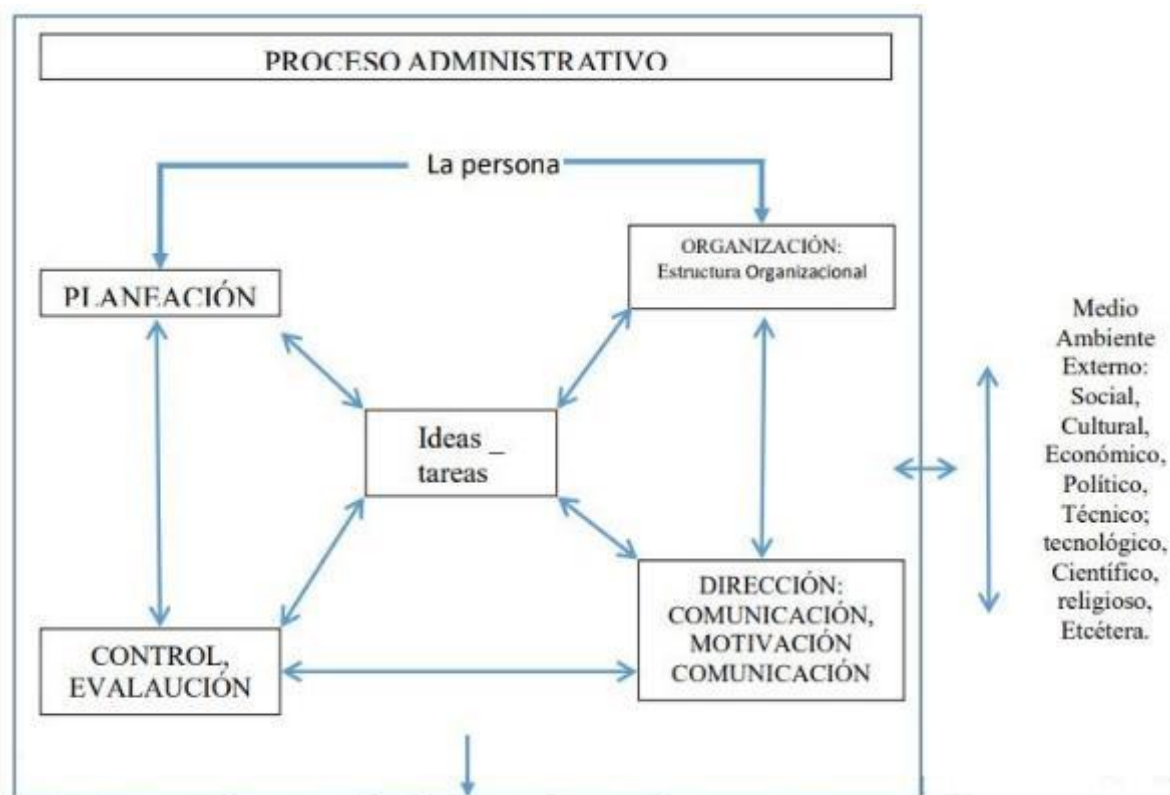
La buena administración desempeña un papel vital en los procesos de capacitación, ya que asegura su eficacia y éxito. Una administración adecuada permite planificar, organizar, ejecutar y controlar de manera efectiva las actividades de capacitación, maximizando así los beneficios para la organización y los participantes.

El proceso administrativo evolucionó desde la organización primitiva, pasando por los fenicios, egipcios, griegos, romanos, hebreos y otras civilizaciones, atravesando luego por periodos como el feudal, abordó las tribus indígenas antes de la conquista y de esto dan fe los diferentes vestigios encontrados en América en los imperios Aztecas, Mayas, Caribes, Muisca, Incas, por mencionar algunas, luego el paso de las grandes expediciones y conquistas, colonización y guerras, así como todos los avances y procesos que estuvieron acompañados de toma de decisiones, las diferentes eras de

la historia, la “era de la revolución”, la “era del capital” y la “era del imperio” que dio inicio al siglo XX¹², comunicaciones de ideas e identificación, análisis y solución de problemas .(Cano Plata, 2017, pag23)

Una organización como ente social implica una estructura que debe armonizar sus elementos fundamentales: las personas, las tareas y la administración. Por consiguiente, el proceso administrativo busca armonizar estos elementos; planeando acciones, organizando las cosas, integrando recursos, ejecutando tareas, ordenando y controlando resultados, proceso y fundamentalmente generando mecanismos de comunicación para dar a conocer sus ideas. (Cano Plata, 2017, pag25)

Figura 2: Cambios-mejoramiento y desarrollo organizacional



Nota: la figura representa algunas de las etapas del proceso administrativo. Adaptado de “La Administración y el Proceso Administrativo” (p.25) por Carlos Alberto Cano, 2017.

Rol de la administración en los procesos de capacitación

La administración juega un papel fundamental en los procesos de capacitación dentro de las instituciones. A medida que estas buscan mantenerse competitivas en un entorno en constante cambio, es indispensable que los colaboradores adquieran y desarrollen nuevas habilidades para mantenerse actualizados. Se considera que la administración desempeña un papel clave al diseñar e implementar programas de

capacitación efectivos, ya que se encarga de identificar las necesidades de capacitación de las instituciones y de los colaboradores en las diferentes áreas o departamentos.

En la actualidad se le ha dado un papel preponderante a la administración del personal, anteriormente, las empresas que tenían mayor acceso al capital y las innovaciones tecnológicas contaban con mayores ventajas competitivas, sin embargo, en la actualidad esto ha cambiado considerablemente.

“Hoy, las compañías que ofrecen productos con la más alta calidad son las que van un paso adelante de la competencia, pero lo único que mantendrá la ventaja de la compañía para el día de mañana es el calibre de la gente que esté en la organización” (Mondey y Noe, 1997, p. 4).

El razonamiento anterior debería hacer reflexionar en lo siguiente: ¿cómo puede caber en la mente de un administrador de recursos humanos, la idea de considerar que algún personal con determinadas habilidades quiera desempeñarse en un ambiente desagradable, donde el trabajo no sea retador y que tampoco le permita poner en práctica sus habilidades y conocimientos, y que además no se le desarrolle tanto en lo personal como en lo laboral? En la actualidad podría haber muchas oportunidades de empleos, pero no todas las empresas podrían ser muy buenos lugares para trabajar, en muchas de las economías modernas, es más fácil obtener recursos económicos y tecnología de punta que un buen personal, esto significa que la ventaja competitiva la tendrán las empresas que sepan como atraer, seleccionar y retener a sus trabajadores mediante un plan claro y definido de desarrollo personal y laboral. (García López, 2010)

Una vez identificadas las necesidades de capacitación, la administración tiene la responsabilidad de planificar y organizar los programas de capacitación. Esto implica seleccionar los métodos y enfoques de capacitación más adecuados, ya sea capacitación en el aula, programas en línea, tutoriales en video o cualquier otro formato relevante. Además, la administración debe asegurarse de que los recursos necesarios estén disponibles para llevar a cabo la capacitación de manera efectiva. Esto incluye asignar presupuestos adecuados, coordinar con proveedores externos si

es necesario y garantizar que los empleados tengan el tiempo y el espacio adecuados para participar en los programas de capacitación.

Un error muy frecuente en la administración es que, por lo regular, cuando se plantea una estrategia, se señalan con precisión lo que se va a hacer con los recursos económicos, tecnológicos y financieros, pero rara vez se mencionan los recursos humanos que se van a necesitar y mucho menos, con qué cualidades, habilidades, conocimientos y/o competencias necesarias.

Es importante señalar, que, sin estos recursos, es poco probable implantar las estrategias por excelentes que éstas sean. “Cada mejora a la compañía descansa en la gente que desea hacer algo mejor y diferente. Cuando...se pueda...obtener personal que quiera y sepa cómo cambiar, entonces se podrán implantar las estrategias y alcanzar los objetivos” (Gubman, 1998, p. 7).

Elaboración de planes de capacitación

Las razones para proporcionar capacitación pueden ser muy variadas, en los últimos años se ha tenido un incremento en la necesidad de tener más y mejores conocimientos, el hombre moderno sufre una intensa curiosidad y un indomable afán inquisitivo, con toda seguridad, las organizaciones del futuro continuarán experimentando ese deseo de saber, que además de enriquecer sus vidas personales, enriquecen a las organizaciones para las cuales trabajan... [Asimismo, otros aspectos de los beneficios que aporta la capacitación son]: 1) ayuda a mejorar las aptitudes y las actitudes, 2) eleva los conocimientos de los ocupantes de los puestos en todos los niveles organizacionales, 3) mejora la moral y la satisfacción de la fuerza de trabajo, 4) guía al personal a identificarse con los objetivos de la organización, 5) crea una mejor imagen tanto del personal como de la organización, 6) mejora las relaciones entre jefes y subordinados, 7) ayuda a sistematizar el trabajo, 8) fluyen mejor la toma de decisiones y la solución de problemas, 9) propicia el desarrollo y las promociones, 10) es la mejor herramienta para incrementar la productividad y la calidad, 11) contribuye a mantener bajos los costos de operación en muchas áreas, 12) contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones y 13) permite el establecimiento y logro de metas individuales. (Werther Jr, y Davis 1998, p. 209)

Definición y clasificación de la capacitación

De acuerdo con García López (2010) La información recopilada durante el proceso de detección de las necesidades de capacitación, misma a la que se le ha dado por llamar en forma general capacitación, resulta conveniente definirla y/o clasificarla ya sea en capacitación o en desarrollo, porque esto permitirá una mejor coordinación y planeación de esta, para ello, se da a continuación una breve definición de cada uno de estos términos:

- **Capacitación:** es una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes) necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, esto es, en tiempo y en forma
- **Desarrollo:** se refiere a los conocimientos que se le proporcionan al trabajador con el propósito de prepararlo para responsabilidades futuras, es decir, se tiene detectado que la persona tiene potencial para ocupar mejores puestos, o puestos con mayores niveles de responsabilidades, de tal forma que se capacita a esta persona con el objetivo claro de prepararlo para promociones futuras.
- **Entrenamiento:** es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en las sesiones de capacitación, con el propósito de adquirir o desarrollar habilidades psicomotrices en los trabajadores para desarrollar mejor su trabajo.

La planeación estratégica y la capacitación

Al hablar de planeación estratégica es hacer mención entre otras cosas a estrategia, por lo que se debe recordar que una estrategia, es un plan unificado, comprensible e integral, diseñado para asegurar que los objetivos básicos de la empresa sean alcanzados, sin olvidar también, que implica integrar las principales metas, objetivos y políticas de una organización y a la vez establecer una secuencia lógica de las acciones a realizar para lograr un objetivo.

Una estrategia formulada en forma adecuada ayuda a poner orden y asignar los recursos de la organización con el fin de lograr una situación viable y original, así

como anticipar los posibles cambios en el entorno y las acciones imprevistas de los oponentes, en el cual también se establecen las condiciones y los recursos necesarios para su implantación. (García López, 2010, p3)

Comprendemos entonces que la planeación estratégica permite a una organización establecer metas claras y definir el camino que se seguirá para alcanzarlas. Implica analizar el entorno externo e interno, identificar oportunidades y amenazas, así como fortalezas y debilidades, y desarrollar estrategias que permitan aprovechar las oportunidades y superar los desafíos. La planeación estratégica brinda una visión a largo plazo y proporciona un marco de referencia para la toma de decisiones en todos los niveles. Por otro lado, la capacitación es esencial para desarrollar las habilidades, conocimientos y competencias necesarios en los miembros de una organización. Proporciona a los empleados las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente y eficaz. La capacitación no solo mejora las habilidades técnicas, sino que también fomenta el crecimiento personal y profesional, promoviendo la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral.

Apoyo de las TIC's en los procesos de capacitación

El apoyo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el proceso de capacitación ha revolucionado la forma en que se adquieren conocimientos y habilidades. Las TIC han proporcionado una amplia gama de herramientas y recursos que enriquecen la experiencia de aprendizaje y mejoran la eficacia de los programas de capacitación. Además, las TIC brindan flexibilidad en los enfoques pedagógicos. Los recursos multimedia, como videos, simulaciones y juegos interactivos, pueden utilizarse para hacer que el proceso de capacitación sea más atractivo y participativo. Las TIC también permiten adaptar el ritmo de aprendizaje a las necesidades individuales, lo que facilita un enfoque personalizado y autodirigido en la adquisición de conocimientos y habilidades.

Para Yohana Amador (2016, pag5-6) los procesos de capacitación ayudados por TIC requieren del cumplimiento de cuatro etapas que se describen a continuación.

Primera etapa: diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC)

La primera etapa está comprendida por el diagnóstico de necesidades. En ella, se toman en cuenta las demandas de la empresa y el personal con respecto a

capacitaciones que los lleven a realizar funciones más complejas en el presente o el futuro. Al respecto, Méndez (2004) afirma que la formación es un medio para lograr un objetivo determinado. Por tanto, el primer paso para alcanzar este objetivo es identificar las necesidades de capacitación en cada empresa. Esto se logra, en primera instancia, al realizar una evaluación profunda y concienzuda del lugar de trabajo por medio de un diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC). Aguilar (2010) indica que el objetivo principal del DNC es identificar las diferencias entre las capacidades y competencias que poseen los trabajadores de la empresa para enfrentar las demandas del mercado. Así, el DNC permite reconocer los departamentos o el personal que necesitan ser capacitados y qué tipo de capacitación requieren. En cuanto al lugar donde las capacitaciones deben llevarse a cabo, Alemán y Gómez proponen que esta tarea se debe realizar en cada unidad y puesto de trabajo.

Segunda etapa: plan maestro de capacitación

La segunda etapa consiste en el diseño y elaboración del plan maestro de capacitación propiamente dicho. En esta fase, se establecen claramente los objetivos generales y específicos por cumplir mediante el proceso de capacitación. A partir de ahí, se realiza la planeación operativa, es decir, se define quiénes serán capacitados, por quién y por cuánto tiempo.

Tercera etapa: programa de capacitación

En la tercera fase, se ejecuta el programa de capacitación, el cual determina las estrategias necesarias para llevar a cabo las actividades. Además, se establece cuál será la fuente de financiamiento.

Cuarta etapa: evaluación del proceso de capacitación

En la cuarta fase, se evalúan los resultados de la capacitación. Esta etapa es crucial pues constituye el periodo en el que se le da seguimiento al proceso, se determina si los resultados obtenidos son los esperados y se señalan los aspectos del programa que se deben mejorar o cambiar en el futuro.

La incorporación de las TIC en la capacitación también facilita el seguimiento y la evaluación del progreso de los participantes. Las plataformas de aprendizaje en línea suelen ofrecer herramientas para realizar un seguimiento del desempeño, realizar evaluaciones y proporcionar retroalimentación instantánea. Esto permite una evaluación más precisa y oportuna del aprendizaje, lo que a su vez facilita la identificación de áreas de mejora.

Entonces podrías decir que, aunque las TIC ofrecen beneficios significativos en los procesos de capacitación, como la flexibilidad, el acceso a recursos y la colaboración en línea, es importante considerar y abordar los posibles desafíos y limitaciones tecnológicas para garantizar una experiencia de capacitación efectiva y equitativa para todos, entre ellos se pueden mencionar:

- Posibles distracciones y la falta de atención ya que pueden ser una fuente para ello durante los procesos de capacitación.
- Dependencia excesiva a la tecnología, incluyendo los procesos de capacitación.
- Barreras tecnológicas considerando que no todos tienen acceso a los dispositivos.

Beneficios de una buena administración en los procesos de capacitación

Una buena administración en los procesos de capacitación conlleva una serie de beneficios significativos que impactan tanto a los colaboradores como a las organizaciones. Estos beneficios se reflejan en el rendimiento, el crecimiento y el desarrollo de los colaboradores, así como en el logro de los objetivos organizacionales.

Para Cano Plata (2017) las organizaciones deben prepararse para la adaptación rápida y eficiente a los avances tecnológicos, preferencias del cliente, exigencias del mercado, la competencia, las variaciones macro y microeconómicas. Esto implica disposición al cambio. Intereses de todo tipo pueden favorecer o no a los propósitos de cambio organizacional. Los factores que inciden directamente sobre el cambio se pueden ver aquí:

Fuerzas que los impulsan:

- El temor al fracaso que puede inducir a un mayor esfuerzo, transformándose en un elemento más de cambio.
- La capacidad para prever y supervisar conflictos y tensiones.
- Los incentivos de carácter interno y externo.
- Las motivaciones de los particulares. El nivel de insatisfacción de los involucrados, respecto a la situación actual.
- La presencia de participantes inquietos y emotivos.

Fuerzas que se oponen y retrasan:

- La percepción selectiva de aquellas opiniones o sugerencias que provengan de personas viciadas de tradicionalismos.
- La independencia y el temor a la confrontación
- La ignorancia.
- El tradicionalismo
- La inseguridad frente al logro
- Los fracasos anteriores.

Como proceso hacia el cambio, la administración induce al cambio planeado que se intenta de manera consciente y deliberada, para la obtención de un propósito establecido. Como resultado, los diferentes momentos del proceso administrativo deben ser dependientes, armónicos, coherentes, equilibrados y complementarios entre sí, que garanticen logros, mejoramientos, cambios y desarrollo. Por esos se llaman etapas, pero secuenciales, para que no se corra el riesgo de desarticularlas. (Cano Plata, 2017, pag27)

Podemos decir entonces que el diseño y entrega efectiva de programas de capacitación: La administración adecuada garantiza un diseño y entrega efectiva de los programas de capacitación. Esto implica desarrollar un plan de capacitación estructurado y bien diseñado, seleccionar los métodos y herramientas apropiados, y asegurarse de que los materiales y recursos de capacitación sean relevantes y de calidad. Además, una buena administración permite programar las sesiones de

capacitación de manera oportuna y comunicar claramente los detalles a los participantes.

Figura 3: Actitudes frente al cambio y el comportamiento que resulta

Aceptación	<ul style="list-style-type: none"> -Cooperación y apoyo entusiasta - Cooperación -Cooperación bajo la presencia del jefe -Aceptación -Resignación previa.
Indiferencia	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida de interés en el trabajo - Apatía - Solo hace lo solicitado - Comportamiento agresivo.
Resistencia Pasiva	<ul style="list-style-type: none"> -No aprendizaje -Protesta -Se siguen estrictamente las reglas -Se hace lo mínimo posible
Resistencia Activa	<ul style="list-style-type: none"> - Atrasa o retrasa el trabajo - Alejamiento personal - Comete errores - Deteriora o desperdicia - Sabotaje deliberado

Nota: la figura dos muestra las actitudes que se presentan ante la actualización y el cambio y los resultados que producen. Fuente: "La Administración y el Proceso Administrativo" (p.27) por Carlos Alberto Cano, 2017.

Barreras y desafíos en la administración de los procesos de capacitación

Considerando la construcción del marco teórico para sustentar la información aquí recopilada, podemos indicar que las principales barreras o desafíos en la administración de los procesos de capacitación son los siguientes, expuestos en los siguientes tres párrafos, indicar que es una apreciación personal y se expresa en los siguientes tres párrafos.

1. La resistencia al cambio es una barrera común en la administración de los procesos de capacitación, algunas personas pueden mostrar resistencia o temor ante la idea de adquirir nuevas habilidades o conocimientos. Esto puede dificultar la implementación de programas de capacitación y requerir

estrategias de gestión del cambio para superar la resistencia y fomentar la participación.

2. La falta de recursos o un presupuesto insuficiente para los procesos de capacitación puede ser un desafío significativo para las organizaciones. Sin embargo, es importante reconocer que, aunque la disponibilidad de recursos adecuados es deseable, no debe ser una limitación insuperable. Sin embargo, es fundamental adoptar un enfoque creativo y estratégico para superar esta limitación y maximizar el impacto de la capacitación
3. Falta de seguimiento sin un seguimiento y evaluación adecuados, la organización no podrá determinar con certeza si la capacitación ha sido efectiva y ha logrado los resultados esperados. La falta de datos y evidencia concretos puede generar incertidumbre sobre si la inversión en la capacitación ha sido valiosa y si ha contribuido al desarrollo de habilidades y conocimientos

Sin embargo, estas barreras y desafíos pueden superarse, tal y como se indica a continuación:

Diagnostico situacional de la organización

A menudo resulta difícil definir los conocimientos que requiere el personal y existe el riesgo de invertir más de lo necesario en programas de capacitación que incluyen conocimientos y habilidades no relevantes. Debido a que la meta primaria de la capacitación es contribuir a las metas globales de la organización, es preciso desarrollar programas que no pierdan de vista las metas y estrategias organizacionales. Las operaciones organizacionales abarcan una amplia variedad de metas que involucran al personal de todos los niveles.

Por lo tanto, a fin de tener programas de capacitación eficaces y adecuados a la organización, se recomienda un enfoque de sistema que considere la situación integral de la empresa, para que, a partir de ahí se puedan generar programas que sean de verdadera utilidad a la misma. (García López, 2010, p5)

Detección o diagnóstico de las necesidades de capacitación

Detectar o diagnosticar las necesidades de capacitación es el primer paso en el proceso de capacitación, esta etapa contribuye a que la empresa no corra el riesgo

de equivocarse al ofrecer una capacitación inadecuada, lo cual redundaría en gastos innecesarios. Para diagnosticar las necesidades de capacitación se deben realizar análisis a los tres niveles organizacionales que se señalan a continuación (Chiavenato, 2007, p. 390):

1. Análisis en toda la organización: es aquél que examina a toda la compañía para determinar en qué área, sección o departamento, se debe llevar a cabo la capacitación. Se deben tomar en cuenta las metas y los planes estratégicos de la compañía, así como los resultados de la planeación en recursos humanos.
2. Análisis de tareas y procesos: se analiza la importancia y rendimiento de las tareas del personal que va a incorporarse en las capacitaciones, los procesos de trabajo, las condiciones de operación, entre otras.
3. Análisis de la persona: dirigida a los empleados individuales, cuestionando, ¿a quién se necesita capacitar? y ¿qué clase de capacitación se necesita? Hay que comparar el desempeño del empleado contra los estándares establecidos.

Al respecto, continúa Chiavenato (2007, p.390) señalando y enfatizando que el diagnóstico de las necesidades de capacitación o DNC, como se le conoce en el ámbito empresarial se debe realizar en esos tres niveles de análisis mencionados: 1) “Nivel de análisis de toda la organización: el sistema organizacional, 2) Nivel de análisis de los recursos humanos: el sistema de capacitación y 3) Nivel de análisis de las operaciones y tareas: el sistema de adquisición de habilidades”. Cabe mencionar que Chiavenato al hacer referencia a “el sistema de adquisición de habilidades”, se está refiriendo a los trabajadores en lo individual y a los procesos y métodos de trabajo, al igual que lo hacen los demás autores que han escrito a este respecto.

El detectar en forma correcta las necesidades de capacitación de los recursos humanos tiene entre otras, las siguientes ventajas:

1. Permite planear, realizar y controlar la función de capacitación
2. Se puede presupuestar la utilización de los recursos de manera eficiente y efectiva.

3. Refleja una situación real que permite evaluar la necesidad imperante de capacitación en la organización.
4. Conocer quienes necesitan capacitación: qué tipo de conocimientos para las personas y en que departamentos de la empresa.
5. Establecer los lineamientos para los planes y programas y su ejecución o impartición.

Entonces realizar un diagnóstico antes de implementar un proceso de capacitación es esencial para identificar las necesidades reales de las instituciones y sus colaboradores. Ayuda a garantizar que los programas de capacitación sean relevantes, eficaces y se alineen con los objetivos organizacionales. Un diagnóstico sólido proporciona una base sólida para diseñar e implementar programas de capacitación efectivos que impulsen el crecimiento y el éxito.

2.2 Fundamentos legales

Ministerio de Gobernación

Acuerdo Ministerial Número. 1162-2021

Normativa para la capacitación y actualización del personal docente en el Ministerio de Educación

ARTICULO 1. La normativa está dirigido al personal docente que labora en los diferentes Centros Educativos Públicos del Ministerio de Educación para la implementación del Currículo Nacional Base -CNB- o Estructura Curricular, así como los procesos de capacitación y actualización en la búsqueda de la calidad educativa.

ARTICULO 2. La normativa tiene los objetivos:

- a) Diseñar procesos de capacitación y actualización que permitan desarrollar o fortalecer las competencias docentes para el diseño, ejecución, evaluación, investigación y mejora de la práctica pedagógica en el aula.
- b) A través de los procesos de capacitación y actualización poder aplicar en el aula los enfoques, estrategias de enseñanza y aprendizaje actualizados, congruentes con el Currículo Nacional Base -CNB-.
- c) Innovar las prácticas pedagógicas en el aula con la utilización de tecnologías para el aprendizaje, manuales físicos, digitales y otros recursos pedagógicos en los centros educativos a nivel nacional

ARTICULO 3. Los procesos de capacitación y actualización de personal docente del Ministerio de Educación. De preferencia estarán a cargo de la Dirección General de Gestión de Calidad Educativa. "DIGECADE. la Dirección General de Educación Bilingüe Intercultural -DIGEBL- y la Dirección General de Educación sica -DIGEF-, según el caso. Quienes serán responsables de:

- a) Emitir los lineamientos o directrices que deberán atender las Direcciones Departamentales de Educación para su ejecución
- b) Establecer las actualizaciones o capacitaciones que se desarrollarán al año en forma presencial, semi-presencial o a distancia, que incluyen las acciones de tutoría y supervisión, las cuales deberán estar sujetas a la previa

- suscripción de cartas de compromiso con los docentes para regular su asistencia y compensación por la erogación económica del costo de la misma
- c) Asesorar al personal de las Direcciones Departamentales de Educación, sobre la ejecución de las actualizaciones o capacitaciones.
 - d) Suscribir las cartas de entendimiento con las instituciones o dependencias que correspondan, con la anuencia del Despacho Ministerial, verificando y aprobando el pensum de la entidad que prestará el servicio de capacitación y actualización.
 - e) Verificar la ejecución del normativo en coordinación con las Direcciones Departamentales de Educación u otras dependencias involucradas, así como la programación presupuestaria y las fuentes de financiamiento para el pago de las actualizaciones o capacitaciones en cada Unidad Ejecutora para garantizar los criterios de transparencia, racionalidad, probidad y calidad del gasto, en beneficio de los docentes del Ministerio de Educación.

En el Código de Trabajo (1947 págs. 106-108) se especifica:

Capítulo sexto

Trabajo de Aprendizaje

Definición Artículo 170. Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

Condiciones contractuales Artículo 171. El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma

La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el empleo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.

Extensión de certificado Artículo 172. Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficios respectivos, asesorados por un maestro de educación primaria.

Finalización contrato Artículo 173. El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.

Potestad reglamentaria: MTPS Artículo 174. El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el

La legislación en los procesos de capacitación y actualización del talento humano es de suma importancia, ya que establece las bases legales para garantizar que las organizaciones brinden oportunidades de desarrollo y crecimiento a sus empleados de manera justa y equitativa. La legislación en los procesos de capacitación y actualización del talento humano es esencial para proteger los derechos de los trabajadores, estimular la inversión en recursos humanos, promover la igualdad de oportunidades y establecer estándares de calidad. Una legislación sólida y actualizada brinda un marco legal que garantiza la equidad, la eficacia y el impacto positivo de los programas de capacitación y desarrollo en las organizaciones y en la fuerza laboral en general.

A consideración algunas de las razones por las cuales se considera necesario los fundamentos legales son:

1. Protección de los derechos laborales: La legislación laboral y las leyes relacionadas con la capacitación y actualización del talento humano se diseñan para proteger los derechos de los trabajadores

2. La legislación en materia de capacitación y actualización del talento humano puede fomentar la inversión en el desarrollo de los colaboradores
3. La legislación en este ámbito también desempeña un papel fundamental en la promoción de la igualdad de oportunidades. Establece pautas para asegurar que la capacitación y actualización del talento humano estén disponibles para todos.
4. La legislación puede establecer estándares y requisitos mínimos en términos de calidad de la capacitación y actualización del talento humano.

Capítulo III

Plan de acción o de la intervención

3.1 Título del proyecto

“Repositorio digital de herramientas didácticas para mediar los procesos de capacitación del Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural de la Dirección Departamental de Educación Chimaltenango”

3.2 Problema seleccionado

¿Cómo incorporar la tecnología en la capacitación a docentes?

3.3 Hipótesis acción

Si se elabora un archivo digital para innovar en la capacitación docente en el entorno virtual, entonces se podría fortalecer las competencias tecnológicas en los docentes.

3.4 Ubicación geográfica de la intervención

El Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural se encuentra ubicada en el segundo nivel oficina número 2 de la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango ubicada en la 6ª avenida 1-32 zona 1 Chimaltenango.

3.5 Unidad Ejecutora

Facultad de Humanidades USAC y Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural

3.6 Justificación de la intervención

La finalidad de diseñar un repositorio digital de herramientas y documentos en línea para ser implementados en los procesos de capacitación del Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural de la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango, es la de organizar una variedad de recursos y herramientas en línea que permitan mejorar y enriquecer las experiencias de capacitación en entornos virtuales. Se considera necesario dinamizar las reuniones, talleres o conferencias que desarrolla la subdirección con los docentes o personal administrativo del sistema educativo oficial del departamento de Chimaltenango; el repositorio digital propone una alternativa dinámica y estimulante para generar participación, interés y mejores experiencias para capacitadores y para participantes.

3.7 Descripción de la intervención

Para proporcionar una base sólida, así como teorías relacionadas con el tema de investigación que es el de “involucrar la tecnología en procesos de capacitación a docentes” se inició construyendo un marco teórico para orientar y dar enfoque a los contenidos. La información recopilada permitió seguidamente la construcción de un repositorio digital de herramientas y documentos en línea que pueden utilizarse en procesos de capacitación a docentes. Para el desarrollo del proyecto es necesario la redacción de los objetivos con el fin de establecer una visión clara y general.

3.8 Objetivos de la intervención

General

- Fortalecer la formación y desarrollo profesional del personal técnico pedagógico de la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango, mediante un repositorio digital de herramientas y recursos en línea para la utilización en los procesos de capacitación en entornos virtuales.

Específicos

- Elaborar un repositorio digital de herramientas y documentos en línea para utilización en procesos de capacitación en entornos virtuales.
- Capacitar a los encargados de niveles educativos del departamento técnico pedagógico bilingüe intercultural, en el uso y dominio del repositorio digital.
- Estimular la participación y el interés de los docentes en los procesos de capacitación en línea.

3.9 Metas

- Elaborar un repositorio digital con ocho (08) herramientas en línea para utilización en procesos de capacitación en entornos virtuales.
- Capacitar a seis licenciados encargados de los niveles educativos que colaboran en el departamento técnico pedagógico bilingüe intercultural en el uso y dominio del repositorio digital.
- Estimular la participación de los docentes de 10 escuelas del sector oficial educativo de Chimaltenango en los procesos de capacitación en línea.

3.10 Beneficiarios

- Directos. Docentes de la comunidad educativa del departamento de Chimaltenango. Seis (06) licenciados encargados de los niveles educativos del departamento técnico pedagógico bilingüe intercultural de la dirección departamental de educación de Chimaltenango.
- Indirectos. Comunidad educativa en general del departamento de Chimaltenango

3.11 Actividades para el logro de los objetivos

- Investigación y elaboración de marco teórico para la construcción del repositorio digital.
- Identificar ocho (08) herramientas en línea para ser utilizadas en procesos de capacitación en entornos virtuales.
- Ejercitar las herramientas en línea identificadas.
- Elaborar el repositorio digital por medio de una herramienta de diseño gráfico gratuita.
- Realizar una primera revisión del repositorio digital elaborado con asesora y jefe del departamento técnico pedagógico bilingüe intercultural.
- Realizar las correcciones y atender las sugerencias sobre el repositorio dadas por asesora y jefe del departamento.
- Realizar la entrega técnica del repositorio digital con encargados de niveles educativos del Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural.
- Evaluar el proceso y atender sugerencias o mejoras sobre el repositorio digital.

3.12 Cronograma (gráfica de Gantt)

Cronograma (Segunda Sesión)																								
No.	Actividades	Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto						
		Semanas																						
1.	Investigación y elaboración de marco teórico para la construcción del repositorio digital.																							
2.	Identificar ocho (08) herramientas en línea para ser utilizadas en procesos de capacitación en entornos virtuales.																							
3.	Ejercitar las herramientas en línea identificadas.																							
4.	Elaborar el repositorio digital por medio de una herramienta de diseño gráfico gratuita.																							
5.	Realizar una primera revisión del repositorio digital elaborado con asesora y subdirector del departamento técnico pedagógico bilingüe intercultural.																							
6.	Realizar las correcciones y atender las sugerencias sobre el repositorio dadas por asesora y jefe del departamento.																							
7.	Realizar la entrega técnica del repositorio digital con encargados de niveles educativos del departamento técnico pedagógico bilingüe intercultural.																							
8.	Evaluar el proceso y atender sugerencias o mejoras sobre el repositorio digital																							

3.13 Técnicas metodológicas

- **La observación** es una técnica de investigación que se utiliza para la recopilación de datos, implica precisar con atención el fenómeno u objeto de análisis, y se debe realizar paralelo al registro de los eventos y aspectos relevantes.
- **Trabajo de campo** implica la recopilación de datos, información o evidencia directamente en el lugar donde ocurren los eventos o fenómenos de interés.
- **El análisis documental** es una técnica de investigación que implica el análisis sistemático y crítico reflexivo de documentos escritos o digitales a fin de obtener información relevante al tema de interés en él que se aplica.

3.14 Recursos

- **Materiales:** Oficina del departamento técnico pedagógico bilingüe intercultural, equipo de cómputo y audiovisual, hojas bond, marcador, folder, gancho, tinta, entre otros.
- **Financieros:** pasajes, alimentación, impresión de la guía.
- **Humanos:** subdirector, encargados de nivel, asesora y epesista

3.15 Presupuesto

No.	Detalle	Precio unidad	Cantidad	Total
1	Servicio de internet	Q05.00/h	40 horas	Q200.00
2	Impresiones blanco y negro	Q00.25c/h	40 impresiones	Q 10.00
3	Impresión a color	Q01.00/h	80 impresiones	Q 80.00
4	Transporte público	Q04.00	40	Q160.00
5	Alimentación (almuerzo o refacciones)	Q15.00	20	Q300.00
6	Capacitación	Q100.00	01 jornadas	Q100.00
subtotal				Q950.00
imprevistos				Q95.00
Total				Q1045.00

3.16 Responsables

Jefe del departamento, encargados de niveles educativos, asesora EPS y epesista.

3.17 Formato de instrumentos de evaluación de la intervención

El proceso de evaluación de la intervención se utilizará la lista de cotejo que sugiere el normativo vigente EPS 2019-2023 de la Facultad de Humanidades, capítulo VI “valuación del plan de acción o intervención.

Actividad	Planificado		Ejecutado		observaciones
	Si	No	Si	No	
¿Es completa la identificación institucional del epesista?	x		x		
¿El problema es priorizado en el diagnostico?	x		x		
¿La hipótesis-acción es la que corresponde al problema priorizado?	x		x		
¿La ubicación de la intervención es precisa?	x		x		
¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?	x		x		
¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?	x		x		
¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?	x		x		
¿Las metas son cuantificables verificables de los objetivos específicos?	x		x		
¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?	x		x		
¿Los beneficiarios están bien identificados?	x		x		
¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?	x		x		
¿El tiempo asignado a cada actividad es apropiado para su realización?	x			x	Variaron por las autoridades
¿Están claramente determinados los responsables de cada acción?	x		x		
¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?	x		X		
¿Se determinó en el presupuesto el renglón de imprevistos?		x		x	No se considero

Capítulo IV

Ejecución y sistematización de la intervención

4.1 Descripción de las actividades realizadas

En el capítulo IV ejecución y sistematización de la intervención, se presentan y describen las actividades llevadas a cabo las cuales permitieron la obtención de los resultados de la intervención realizada en el Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural de la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango. Esta información sobre la ejecución de las actividades se presenta con el objetivo de ofrecer una descripción de los resultados. La información se presenta en cuadros que se detallan a continuación, además de ello en este capítulo se adjunta el “Repositorio digital de herramientas didácticas para mediar los procesos de capacitación del Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural de la Dirección Departamental de Educación Chimaltenango elaborado.

Tabla 9: Actividades y resultados de la ejecución

No.	Actividades	Resultados
1	Investigación y elaboración de marco teórico para la construcción del repositorio digital.	Se obtuvieron las fuentes bibliográficas adecuadas para fundamentar el proyecto
	Identificar ocho (08) herramientas en línea para ser utilizadas en procesos de capacitación en entornos virtuales.	Ocho herramientas en línea gratuitas
	Ejercitar las herramientas en línea identificadas.	Se evaluó la funcionalidad de cada herramienta en línea
	Elaborar el repositorio digital por medio de una herramienta de diseño gráfico gratuita.	Primera versión del repositorio digital (versión para la validación del material)

	Realizar una primera revisión del repositorio digital elaborado con asesora y jefe del departamento técnico pedagógico bilingüe intercultural	Se recibió la retroalimentación para mejorar el material y corregir diferentes elementos
	Realizar las correcciones y atender las sugerencias sobre el repositorio dadas por asesor y jefe del departamento.	Versión final oficial del repositorio digital
	Realizar la entrega técnica del repositorio digital con encargados de niveles educativos del departamento técnico pedagógico bilingüe intercultural.	Capacitación en el uso del repositorio a 5 profesionales del departamento.
	Evaluar el proceso y atender sugerencias o mejoras sobre el repositorio digital.	Entrega del proyecto

Guía de elaboración de EPS, 2019

4.2 Productos, logros y evidencias

Tabla 10: productos y resultados de la ejecución

Actividades	Resultados
Repositorio digital de herramientas didácticas para mediar los procesos de capacitación del Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural de la Dirección Departamental de Educación Chimaltenango	Repositorio digital en línea para uso en procesos de capacitación a docentes.
	Capacitación y entrega oficial en el uso del repositorio digital a beneficiarios directos

Guía de elaboración de EPS, 2019

Índice

	Portada/página principal	I
	Introducción	II
	Objetivo	III
	Herramientas de gamificación	1
	QUIZZZ	2
	Bouncy Balls	3
	Mentimeter	4
	Padlet	5
	Canva	9
	Geneally	10
	EMAZE	11
	PowToon	12
	Conclusiones	14
	Recomendaciones	15



**Herramientas didácticas
para mediar los
procesos de
capacitación del
Departamento Técnico
Pedagógico Bilingüe
Intercultural de la
Dirección Departamental
de Educación de
Chimaltenango.**

Empezar



Velocidad y
seguridad



Flexibilidad
y amplitud



Mejor
colaboración



Introducción

"En un mundo cada vez más conectado y diverso, la educación desempeña un papel fundamental en la promoción de la comprensión intercultural y la preservación de las identidades lingüísticas. En este contexto, el Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural de la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango asume el compromiso de fortalecer la formación de docentes y profesionales en el ámbito educativo, con un enfoque especial en la integración de lenguas y culturas. Este proceso de capacitación no solo se basa en los métodos pedagógicos convencionales, sino que también se nutre de una amplia gama de herramientas y documentos diseñados para enriquecer la experiencia de aprendizaje y adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad actual. En esta exploración, examinaremos de cerca los recursos disponibles y las estrategias implementadas por el Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural, destacando su papel en la promoción de una educación inclusiva y actualizada en el marco de la tecnología de la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango."

Objetivo

Implementar el uso de herramientas y recursos en línea para la utilización en los procesos de capacitación del Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural de la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango.

Herramientas de gamificación e interacción para implementar en capacitaciones

El objetivo de la gamificación es motivar, involucrar y comprometer a las personas en diversas actividades, utilizando dinámicas y principios similares a los de los juegos para lograr resultados específicos. Estas herramientas aprovechan la predisposición humana hacia la competencia, la recompensa y la consecución de objetivos para fomentar el compromiso y la participación.



Quizziz

Quizziz es una plataforma en línea que se utiliza para crear y jugar cuestionarios interactivos. Está diseñado principalmente para entornos educativos, permitiendo a los profesores y estudiantes crear, compartir y participar en cuestionarios educativos de manera divertida y atractiva.



Bouncy Balls

Bouncy Balls es un medidor de ruido simple y gratuito que se puede usar en el aula. A medida que aumentan los sonidos, las bolas de plástico, emoji, burbujas o globos oculares se disparan desde la parte inferior de la pantalla y se mueven de forma errática hasta que los niveles disminuyen.



Mentimeter

"Mentimeter" es una poderosísima herramienta web online que nos sirve para hacer preguntas, encuestas y juegos a una audiencia. La aplicación permite lanzar diferentes formatos de participación para el alumno. Lo cual permitirá que jueguen e interactúen con la herramienta y a la vez aprenderán viendo y haciendo.





Padlet

Padlet es una herramienta online que permite crear murales colaborativos, lo que resulta muy útil en el ámbito educativo: los docentes pueden compartir diferentes recursos didácticos con sus compañeros y con su alumnado para la elaboración de cualquier proyecto.

Meet **QUIZZ AI** BETA Your personalized teaching assistant. [Learn more >](#)

QUIZZ [For Schools](#) [Plans](#) [Solutions](#) [Resources](#) [Quizizz for Work](#) [School Plan Quote](#) [Enter code](#) [Login](#) [Sign up](#)

It matters how you ask  [Audio response](#)

Assessment, instruction, and practice that motivate every student
—now enhanced with AI 

TEACHERS
[Sign up for free >](#)

ADMINS
[Learn more >](#)

[Quizizz: Now empowering corporate trainers! Explore now](#)



¿Quieres participar en una presentación?
Introduce el código aquí
Acceso
X

Mentimeter
Trabajo ▾ Educación ▾ Funciones ▾ Precios Empresas
Iniciar sesión
Regístrate

Saca más partido a tu videollamada

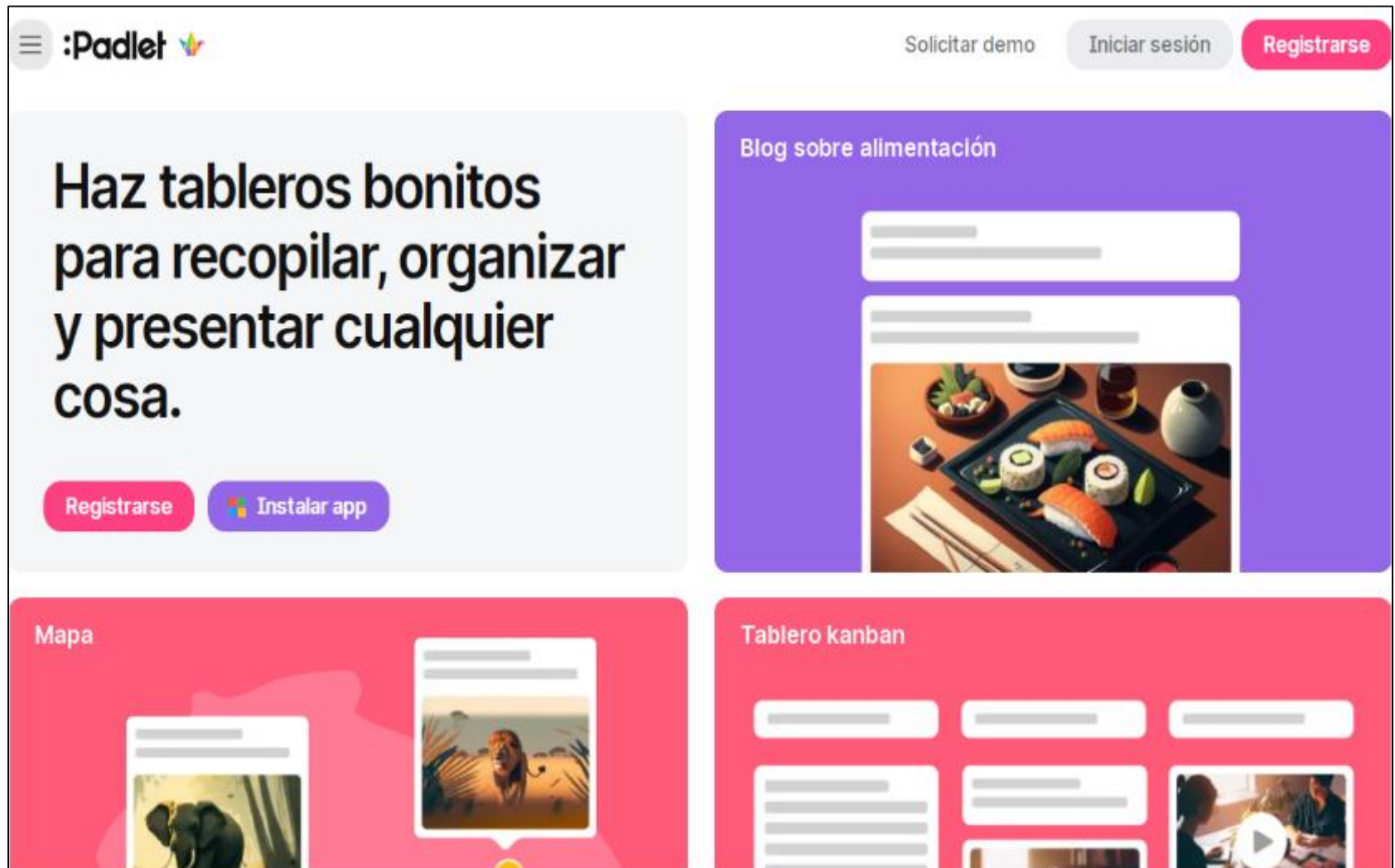
Fomenta la participación de los asistentes con las nubes de palabras, encuestas y quizes.

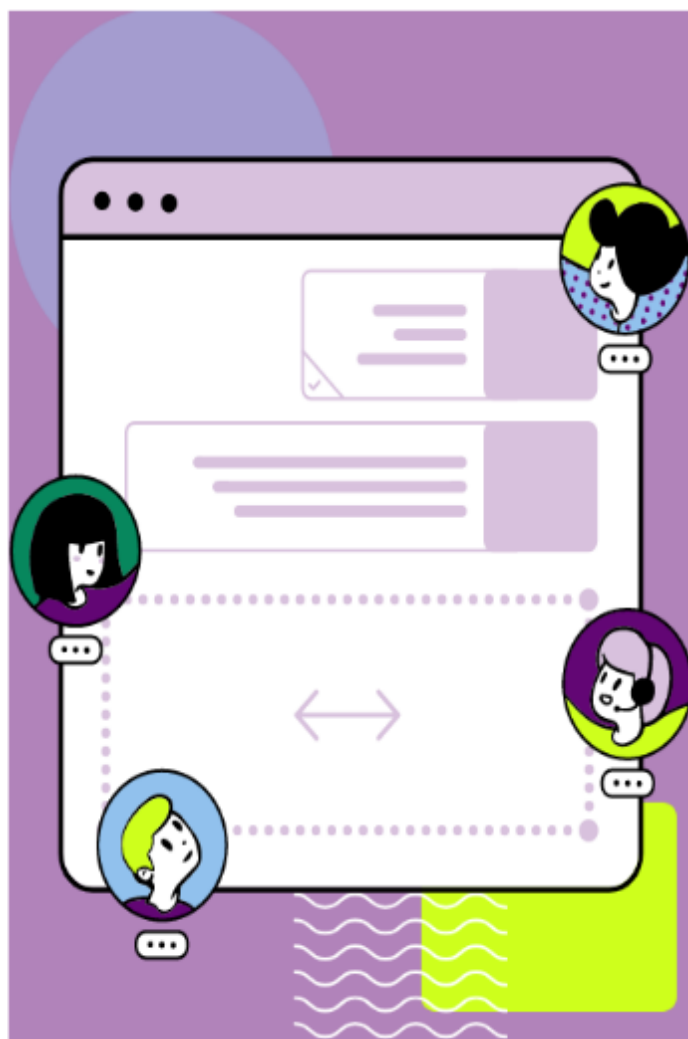
Empieza ahora - Es gratis



Utilizamos cookies para ofrecer este servicio y mejorar su experiencia. Al utilizar este sitio, estas aceptando el uso que hacemos de las cookies.

Más información
Acepto





Creada por creativos y para creativos

La habilidad de utilizar herramientas digitales para capacitaciones es esencial para aprovechar al máximo las ventajas de la tecnología en la educación y formación. Estas herramientas no solo ofrecen comodidad y flexibilidad, sino que también mejoran la eficiencia, la personalización y la efectividad de la capacitación.



Herramienta
única



Archivos
integrado

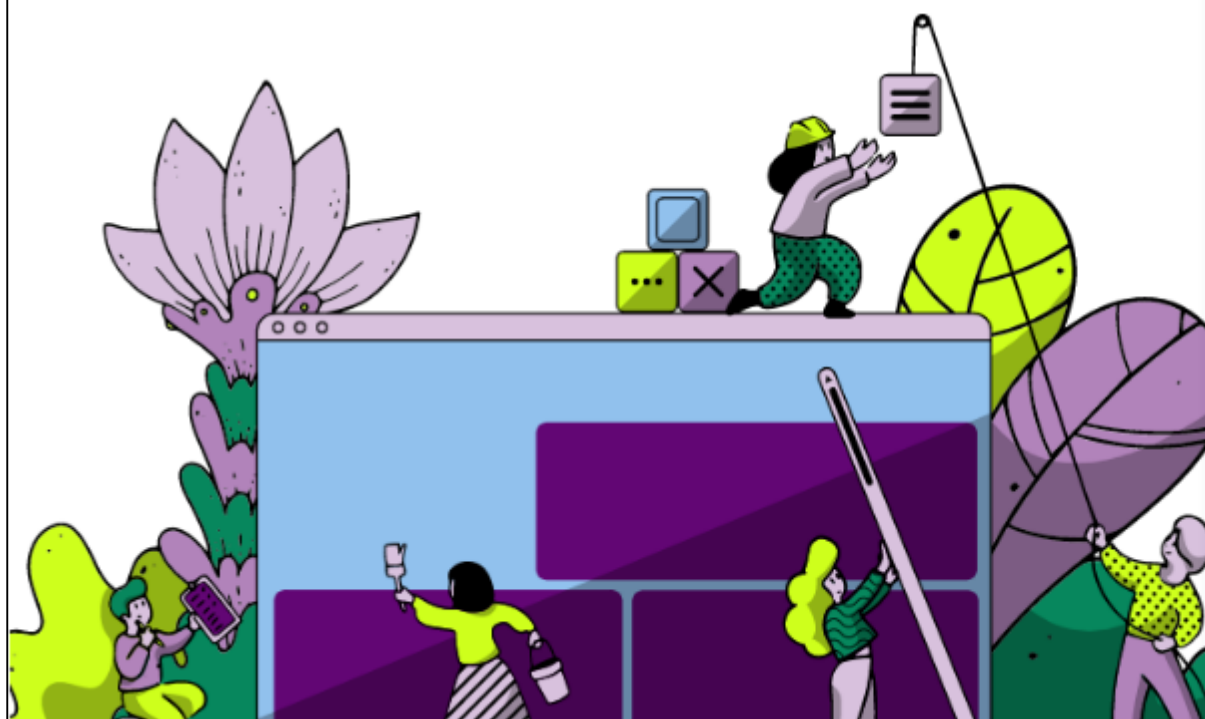


Libertad de
diseño



Maximiza tu eficiencia con estas soluciones de flujo de trabajo

Comenzar




Repositorio Digital


● Te responderemos tan pronto como podamos...



Escribe tu mensaje...





**Repositorio Digital**
Comunica. Colabora. Crea.

Enlaces
rápidos

Emaze >

PowToon >

Canva >

Genially >

Deja tu pregunta, consulta u opinión ...

Escribe tu pregunta u opinión

Escribe aquí

Enviar



"Diseña tu mundo con Canva: Crea. Inspira. Sorprende."



Escanea el código QR para
visualizar el tutorial

¿Qué es canva?

Canva es una plataforma en línea que ofrece una amplia gama de herramientas de diseño gráfico y edición visual. Esta plataforma versátil se utiliza para crear una variedad de materiales visuales, desde simples gráficos para redes sociales hasta diseños complejos para presentaciones y documentos.





Escanea el código QR para visualizar el Tutorial




Genially

”Elevando la Creatividad a Nuevas Alturas”

¿Qué es Genially?


Genially se utiliza ampliamente en entornos educativos, empresariales y de marketing, así como en cualquier contexto en el que se desee comunicar información de manera efectiva y cautivadora. La plataforma brinda a los usuarios la capacidad de crear contenido atractivo sin necesidad de habilidades de programación o diseño avanzadas, lo que la convierte en una herramienta poderosa para comunicar ideas de manera impactante.

Haz doble clic en la caja de texto para comenzar a editar tu contenido y asegúrate de que todos los detalles relevantes que quieres compartir están incluidos. Genera un texto único que se asemeje a tu estilo de voz con humor o las características que te hacen único.



EMAZE


~ Transformando Ideas en Experiencias Visuales Inolvidables ~



Escanea el código QR para
visualizar el Tutorial


¿Qué es Emaze?

Emaze es una plataforma en línea que permite a los usuarios crear presentaciones, ofrece una solución versátil que facilita la creación de contenido visualmente impresionante, lo que ayuda a transmitir ideas de manera efectiva y cautivadora a la audiencia.




PowToon

"Da vida a tus ideas con Powtoon: ¡Anima tu creatividad!"



Escanea el código QR para visualizar el Tutorial



¿QUÉ ES POWTOON?

Powtoon es una herramienta en línea que permite crear videos y presentaciones animadas de manera fácil y comprensible, incluso para personas sin experiencia en diseño o animación. La plataforma ofrece una interfaz intuitiva y amigable que facilita la creación de contenido visualmente atractivo. Con Powtoon, los usuarios pueden combinar elementos gráficos, texto, imágenes, personajes y efectos de animación para contar historias, explicar conceptos o presentar información de manera dinámica.

Puedes acceder al material haciendo click
"[aquí](#)" o escaneado el código QR



Conclusiones

- La creación de un repositorio digital con herramientas y recursos en línea ha fortalecido la formación y desarrollo profesional del personal técnico pedagógico en la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango. Este repositorio ha permitido una capacitación más efectiva en entornos virtuales, promoviendo el uso de tecnologías educativas y facilitando el acceso a herramientas digitales de calidad.
- La capacitación proporcionada con los licenciados encargados de los niveles educativos del departamento técnico pedagógico bilingüe intercultural fue esencial para asegurar el dominio y la correcta utilización del repositorio digital. La actualización en herramientas digitales ha contribuido a que los encargados puedan implementar y apoyar los procesos de capacitación virtuales, mejorando la calidad educativa.
- La implementación del repositorio digital, y las herramientas sugeridas provocarán un estímulo significativo en los procesos de capacitación virtual, para la participación y el interés de los docentes de 10 escuelas del sector oficial educativo de Chimaltenango. Este aumento en la participación permitirá una mayor integración de tecnologías en los procesos de enseñanza y aprendizaje, beneficiando tanto a los docentes como a la comunidad educativa en general.

Recomendaciones

- Para los encargados del departamento técnico pedagógico bilingüe intercultural, se recomienda establecer un sistema de evaluación y retroalimentación continua del repositorio digital. Involucrar a los docentes en este proceso permitirá identificar áreas de mejora y adaptar los recursos y herramientas a las necesidades reales de la comunidad educativa. Además, se recomienda realizar reuniones periódicas con profesionales que utilicen el repositorio para revisar su aplicabilidad y hacer ajustes necesarios.
- Se sugiere a los directores de centros educativos y a la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango implementar estrategias que estimulen la participación activa de los docentes en los procesos de capacitación en línea. Esto puede incluir el reconocimiento por medio de diplomas y créditos de participación, y la creación de espacios de intercambio de experiencias y buenas prácticas.
- A los docentes de la comunidad educativa del departamento de Chimaltenango, se recomienda participar activamente en las capacitaciones en línea ofrecidas. Aprovechar estos espacios no solo mejorará sus competencias pedagógicas, sino que también enriquecerá el proceso de enseñanza y aprendizaje en sus aulas. Se sugiere dedicar tiempo regularmente para explorar y familiarizarse con las herramientas sugeridas, así como compartir sus experiencias y conocimientos con otros docentes para fomentar un entorno de aprendizaje colaborativo.

Figura 4: entrega del proyecto



Nota: la fotografía es una evidencia de la jornada de capacitación llevada a cabo el día martes cinco de septiembre con el personal del departamento técnico pedagógico bilingüe intercultural, así como invitados de otros departamentos

Figura 5: presentación y capacitación, repositorio digital



Nota: la fotografía es evidencia de la explicación y presentación del repositorio.

4.3 Sistematización de la experiencia

4.3.1 Los actores

Para iniciar a describir los actores, se hace mención que se inició el trabajo en el año 2021 con la licenciada Mildred Vargas nombrada por la Facultad de Humanidades, quien en todo momento tuvo la disposición completa de apoyar con el inicio del proceso, hasta la culminación y entrega del proyecto. Luego de realizar el proceso administrativo correcto para iniciar con el asesoramiento, se definió una institución para desarrollar el Ejercicio Profesional Supervisado EPS, siendo esta la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango, específicamente el Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural. Un personaje fundamental dentro de la institución educativa donde se llevó a cabo el EPS, fue el licenciado Wilton Paz, jefe del departamento, del quién se tuvo un agradable recibimiento y la completa disposición para apoyar. Para mencionar algunos de los otros actores se puede indicar a: licenciado Marcotulio Ajquejay encargado de educación extraescolar, licenciada Gladis Galindo, licenciada Sebedonia, licenciada Angélica Sisimit, ingeniero Raúl, algunos de ellos encargados de niveles educativos quienes de manera indirecta acompañaron cada actividad desarrollada durante el EPS desarrollado, y quienes manifestaron alto espíritu de colaboración para el apoyo que se les solicitaba.

4.3.2 Acciones

Se llevó a cabo la primera acción al visitar la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango, dirigiéndose al departamento de Recursos Humanos en donde se recibió la instrucción completa sobre cómo se realizaba el proceso de acercamiento para desarrollar intervenciones en la departamental. En R.R.H.H se planteó el proceso a desarrollar, y fueron los encargados de este departamento quienes brindaron algunas sugerencias de los espacios en donde se podría intervenir. Luego de analizar las sugerencias, se tuvo un primer acercamiento al departamento técnico

pedagógico bilingüe intercultural, presentándose en horas de la mañana, pero lamentablemente no se encontró a la autoridad responsable de este, por lo cual se planificó otra visita con el afán de hablar con el jefe de departamento el licenciado Wilton. Cuando se tuvo la oportunidad de dialogar con el jefe del departamento, él amablemente aceptó la solicitud y dio las indicaciones de lo que era administrativamente correcto para aceptar la solicitud, y luego de realizar el proceso se le presentó un cronograma con las actividades que conllevaría el EPS.

A continuación, se realizó una evaluación exhaustiva de la infraestructura de la Departamental de Educación de Chimaltenango y el departamento técnico pedagógico bilingüe intercultural, incluyendo las oficinas, los baños, los espacios de parqueo, las bodegas, entre otros, mediante una guía de observación. Además, se llevó a cabo una entrevista dirigida a los colaboradores del departamento para conocer las herramientas educativas que utilizan y las estrategias que utilizan en los procesos de capacitación virtual. También se aplicó una entrevista al jefe del departamento para poder recabar información que permitieran la construcción del diagnóstico institucional.

Luego de las entrevistas aplicadas y el proceso de observación en el trabajo de campo se inició a elaborar el marco teórico con el objetivo de recopilar información sobre el tema para la revisión oportuna, esta fase del proceso implicó el uso de normas APA séptima edición.

Dentro del cronograma se tenía considerado la discusión del proyecto, la siguiente etapa consistió en determinar la creación de un recurso que pudiera servir como apoyo para los procesos de capacitación en línea, la coordinación de este proceso se estuvo realizando directamente con el jefe del departamento el licenciado Wilton. Las actividades involucradas en esta parte del proceso incluyeron la elección entre una guía, un manual o un repositorio, y se decidió que el material se denominaría "repositorio digital". El proceso de elaboración del repositorio comenzó con la investigación del tema en sí, centrándose en la exploración y definición de los conceptos

básicos. Para seleccionar las herramientas más adecuadas a incluir, se llevó a cabo una investigación exhaustiva que tuviera en cuenta aspectos como el precio, la seguridad y la eficacia. La aprobación del material se realizó mediante una primera revisión con el asesor, y también se solicitó el visto bueno del jefe de la institución.

Para continuar e ir finalizado el proceso de ejecución se coordinó el personal de departamento la entrega técnica del repositorio elaborado y así capacitar a los encargados de los niveles educativos en el uso de herramientas en línea. De esta forma el martes cinco de septiembre se realizó la entrega del proyecto con una jornada de capacitación a los encargados de los niveles educativos, así como algunos invitados de otros departamentos. Se presentaron los objetivos y cada una de las herramientas investigadas, se realizó una serie de ejercicios para que cada participante tuviera la oportunidad de utilizar las herramientas y experimentar su uso, así como expresar sus dudas en cuanto al uso y manejo de estas herramientas. Durante la capacitación el proceso fue dinámico y participativo, teniendo una actividad amena y que tuvo un gran recibimiento por parte de los profesionales de la institución.

4.3.3 Resultados

Los resultados obtenidos después de realizar el proceso de investigación para la elaboración del repositorio digital de herramientas didácticas para mediar los procesos de capacitación del Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural de la Dirección Departamental de Educación Chimaltenango son altamente satisfactorios. A través de este proceso, se logró diseñar un repositorio en modelo de página web que proporciona a los encargados de niveles una amplia variedad de herramientas didácticas para mediar los procesos de capacitación en docentes de los diferentes niveles educativos del departamento de Chimaltenango, y de esta forma incluir la tecnología en los procesos de formación y capacitación

El repositorio digital ofrece una selección cuidadosamente investigada de herramientas didácticas en línea, así como algunos recursos en línea para generar actividades prácticas en un proceso de capacitación. Como resultado de la investigación realizada para diseñar los contenidos del repositorio se tuvieron en cuenta aspectos como la accesibilidad, la seguridad y la eficacia de las herramientas seleccionadas, brindando así una base sólida para la toma de decisiones en cuanto a su integración a la página web diseñada.

Como resultado, el repositorio digital ha demostrado ser un proyecto que contribuirá significativamente para dinamizar los procesos de capacitación, permitiendo una experiencia práctica y dinámica para las actividades que se desarrollan dentro de las jornadas de formación y actualización en modalidad virtual, presencial o semi-presencial, ya que el conocimiento y uso de nuevas herramientas digitales en línea en gran manera el entusiasmo por la participación e integración tanto para los individuos que reciben la orientación como para los capacitadores. En resumen, los resultados del proyecto realizado son significativos para la institución.

4.3.4 Implicaciones

Las implicaciones del proyecto fueron algunas del entorno físico natural, así como la dinámica social tenida durante el tiempo de intervención. Las implicaciones que entorpecieron el proyecto también fueron el mal estado de la conectividad que se tiene en el edificio de la Dirección Departamental de Chimaltenango, así como la falta de ejercitación de las competencias digitales de los profesionales de la DIEDUC, lo que no fue limitante para desarrollar el repositorio. También se puede mencionar que las actividades realizadas del Ejercicio Profesional Supervisado fueron desarrolladas durante el periodo de post pandemia, ya que la idea de una un repositorio digital surge por las necesidades y lecciones aprendidas de la crisis sanitaria vivida durante los años dos mil veinte y dos mil veintiuno. Cada una de las

implicaciones permitió ampliar las vías de acción para poder lograr la ejecución del proyecto

4.3.5 Lecciones aprendidas

La experiencia adquirida durante el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) resulta gratificante. El conocimiento de las necesidades docentes es una de las principales lecciones aprendidas ya que a medida que se desarrollaba el repositorio, se pudo concientizar más sobre las necesidades específicas de los docentes en cuanto a recursos y capacitación en línea. Así también el comprender que la adopción tecnológica debe ser una competencia fundamental para todos los profesionales es una lección importante adquirida durante este proceso. Dentro de las lecciones aprendidas se encuentra a su vez considerar el tema de accesibilidad y equidad, garantizar que el repositorio sea accesible para todos los docentes y capacitadores, independientemente de su ubicación, nivel de competencia tecnológica o recursos disponibles es fundamental para cumplir con este elemento.

Comprender que los procesos deben ser evaluados y que deben tener seguimiento también es importante ya que a medida que el repositorio se utilice y se expanda en alcance a profesionales, es importante aprender sobre cómo mantener y supervisar su utilidad con el tiempo.

En cuanto al aprendizaje adquirido en términos técnicos y profesionales, es destacable mencionar la importancia de la observación y la atención a los detalles. A través de las correcciones, comentarios y sugerencias, se perfeccionó la elaboración del repositorio se tuvieron en cuenta otros factores que fortalecieron el contenido de los temas y las actividades incluidas. La observación de los entornos permitió contextualizar las ideas y organizarlas la información de manera pertinente.

Es importante reconocer un aprendizaje vivido entorno a la calidez humana recibida, la forma en la que los profesionales que laboran en el departamento

técnico pedagógico bilingüe intercultural colaboraron con el proyecto y la estadía en las instalaciones, es una forma diferente de aprender que el conocimiento no es nada, si no hay humanismo. Estas lecciones pueden ayudar a mejorar continuamente el repositorio y los programas de capacitación para promover una educación de calidad.

Capítulo V

El Voluntariado

5.1 Plan de acción realizado

Universidad San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades

Sede Chimaltenango

Departamento de pedagogía

Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Nombre: Yoselin Edith Cherec Sequen

Carné: 201512104

- a) Título del plan: Voluntariado 2019
- b) Ubicación física de la comunidad: sector 3, colonia Santa Isabel, municipio y departamento de Chimaltenango
- c) Objetivos

General

Realizar el voluntariado de reforestación de árboles de formal grupal, en el astillero municipal de la colonia Santa Isabel sector 3 del municipio y departamento de Chimaltenango para contribuir de una forma positiva al ambiente y oxigenación de la población chimalteca. Así mismo se busca la concientización ambiental a través de charlas educativas dirigidas a la comunidad educativa.

Específicos

- Saber la ubicación geográfica y estado actual del astillero municipal de la colonia SANTA Isabel sector número 3 del Municipio y departamento de Chimaltenango, a través del apoyo municipal y visitas a la comunidad.
- Gestionar el espacio de terreno para la siembra de árboles y adquisición de 2,000 árboles en la municipalidad del municipio de Chimaltenango.
- Concientizar a estudiantes, profesores y padres de familia sobre la relevancia que tiene el tema ambiental en la actualidad y acciones que pueden mejorar las diferentes problemáticas que se enfrentan hoy en día en el Centro Educativo

Adonái del municipio de Chimaltenango.

- Plantar 2,000 árboles en el Astillero municipal de la colonia Santa Isabel sector 3 del municipio y departamento de Chimaltenango de forma correcta con apoyo de las autoridades municipales beneficiando directamente al medio ambiente y población chimalteca.

a. Justificación

La reforestación de nuestro planeta es vital para la existencia del ser humano pues somos miembros de una comunidad de vida interdependiente con una magnificente diversidad de formas de vida necesitada de un hogar, por ello nos sentimos ante la belleza natural de la tierra y compartimos una reverencia por la vida y las fuentes naturales de nuestro ser. Ante circunstancias que la sociedad lleva a cabo con los procesos de tala inmoderada o bien por diferentes fenómenos naturales la conservación de los bosques y la gran biodiversidad de seres que coexisten en ellos se han ido perdiendo.

Como parte del proceso del Ejercicio Profesional Supervisado EPS de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa en el marco del proyecto de voluntariado se llevó a cabo el proceso de reforestación con el propósito primordial de concientizar, llevar a la reflexión y cultivar en estudiantes, familiares y la entidad municipal de Chimaltenango la importancia de la reforestación, así como los benéficos directos e indirectos que conlleva este proceso. A través de ello se contribuyó a fomentar la conservación de ambiente natural, proporcionando conceptos, fundamentos y estrategias que promueven la conservación de los bosques de cada localidad.

Han sido muchos días que permitieron una logística muy efectiva, así como análisis para poder conocer y dar a conocer esta información a fin de que contribuya al cuidado y conservación de la ecología y medio ambiente.

b. Actividades

- Capacitación por parte de ingeniero del departamento de extensión
- Entrega de solicitud para el proceso en la Municipalidad de Chimaltenango
- Capacitación por parte de ingeniero de la Municipalidad
- Gestión para la adquisición de árboles para la reforestación
- Elaboración del plan de reforestación
- Logística de siembra
- Ejecución del voluntariado

c. Tiempo

Planificación: mayo 2019

Fin ejecución: agosto 2019

Grafica de Gantt

No.	Actividades	Junio				Julio				Agosto			
		Semanas											
1.	Entrega de solicitud para terreno y arboles a la municipalidad												
2.	Elaboración de plan de reforestación												
3.	Entrega de solicitud a la municipalidad para capacitación												
4.	Capacitación de la municipalidad para la correcta siembra de arboles												
5.	Visita al lugar de siembra												

6.	Preparación y traslado de árboles al lugar de siembra													
7.	Plantación de arboles													
8.	Clase No. 1 sobre los temas de la importancia, función, objetivos y beneficios de la reforestación y cómo podemos ayudar a reforestar													
9.	Clase No. 2 sobre los temas de la importancia, función, objetivos y beneficios de la reforestación													
	Realización de informe final													

g) Técnicas e instrumentos

- Análisis documental
- Observación
- Encuesta

h) Recursos

- Humanos: grupo de e-pesistas, personal de la municipalidad de Chimaltenango, asesora, coordinador de la sede, familiares.
- Materiales: arboles, camión de municipalidad, pala, machete, azadón, computadora, impresora, hojas, manta vinílica.

i) Responsables

- E-pesista
- Personal municipalidad de Chimaltenango

5.2 Sistematización

La ejecución del proceso de voluntariado en el marco de la reforestación se llevó a cabo en la cabecera departamental de Chimaltenango, está ubicada en la región del central de Guatemala. Tiene una extensión territorial de 212 km², tiene una altitud de 1800 msnm. Sus colindancias son las siguientes: norte San Martín Jilotepeques, sur San Andrés Itzapa, este Zaragoza, suroeste Parramos.

La actividad se realizó en El astillero del municipio de Chimaltenango, conocido también como el área comunal de Chimaltenango, es una extensión de tierra de aproximadamente 475.34 hectáreas, cuenta con una cobertura de bosque natural y plantaciones voluntarias, y se localiza a 500 metros de la cabecera. Teniendo a la vista la certificación extendida por el Registro General de la Propiedad, dicho inmueble aparece inscrito como finca No. 1106, Folio 209 del libro 42 de Chimaltenango como “Astillero Comunal de la Villa de Chimaltenango” del departamento del mismo nombre, con un área de 472 Hectáreas, 96 Áreas y 80 centiáreas, limitado al norte con terrenos de falla por medio en una parte; Sur terreno Baldío, Oriente Mariano Patuna y Juárez, Joya de Agua; Oeste, Bola de Oro Cerro Alto y Falla; y Poniente, baldío y las Minas, río Pixcaya por medio. Luego del análisis sucesorio de la finca estudiada y teniendo a la vista una certificación extendida por el Registro General de la propiedad determinar que la misma no ha tenido ninguna variación en virtud que no registran movimientos de desmembración o adición a la primera inscripción de dominio.

El trazo que se realizó fue estaquillado y ahoyado, utilizando para ellos palas dúplex. Los hoyos se abrieron en forma de zigzag o tres bordillos, igual a la técnica del chorrillo. Antes de la actividad de reforestación se realizó la limpieza del terreno, para lo cual se utilizaron machetes, azadones y rastrillos, así como el aprovechamiento del agua para preparar la tierra. La cantidad de árboles proyectados por el grupo de e-pesistas, llevo a cabo la plantación de 2000 pinos y si se logró plantar esa cantidad exacta de árboles de pino.

La plantación se realizó el día 3 de agosto de 2019, la actividad fue realizada por los e-pesistas y con la ayuda de algunos familiares de los integrantes de dicho grupo. La preparación del terreno llevo consigo una fase importante para que la plantación de los árboles sea efectiva, se realizó con la ayuda de los trabajadores de la municipalidad de Chimaltenango quienes realizaron el chapeo de las 11 cuerdas del terreno dejando libre de malezas y de igual forma contribuyeron a la realización del ahoyado del lugar para que la plantación de árboles se realizara de manera efectiva. El día de la plantación se tuvo una pequeña realimentación de conocimientos sobre el proceso adecuado de plantación, sobresaliendo el corte adecuado de la bolsa, la colocación de las manos para sostener la planta, la alineación correcta. La explicación sobre la aplicación correcta del hidrogel aclarando en ese instante que este es un medio de apoyo para la subsistencia de los pilones a plantar.

Limitaciones y logros

Una de las principales dificultades que se tuvo durante este proceso de reforestación fue que se desconocía casi en su totalidad la fase del voluntariado del Ejercicio Profesional Supervisado lo cual provocó manejo de diferentes informaciones y atraso para el inicio del mismo. Cuando se pudo dar inicio a la búsqueda de espacios municipales y donación de árboles para la siembra de estos se tuvieron inconvenientes con áreas ya reforestadas y arboles escasos. Al realizar negociaciones con la corporación municipal de Chimaltenango se produjeron problemas con la falta de comunicación entre municipalidad y estudiantes e-pesistas. Otra de las problemáticas fue el sistema de riego que se utilizaría para potencializar las posibilidades de vida de los árboles puesto que se desconocía de estos. Tras la búsqueda de información se constató que la utilización del hidrogel era el más viable y factible para utilizar por diferentes aspectos como, la facilidad de traslado, aplicación y eficacia.

El día de la siembra se presentaron diversas dificultades, iniciando con el traslado de los árboles del vivero municipal al astillero. Seguidamente el

incumplimiento de dos grupos de estudiantes para el apoyo en la siembra dificultó la descarga de 2000 árboles. Posteriormente el difícil acceso que se tenía para llegar al terreno a reforestar dificultó al momento de querer empezar a sembrar puesto que cada árbol debía ser llevado con cuidado desde la cima hasta la parte baja de la pendiente.

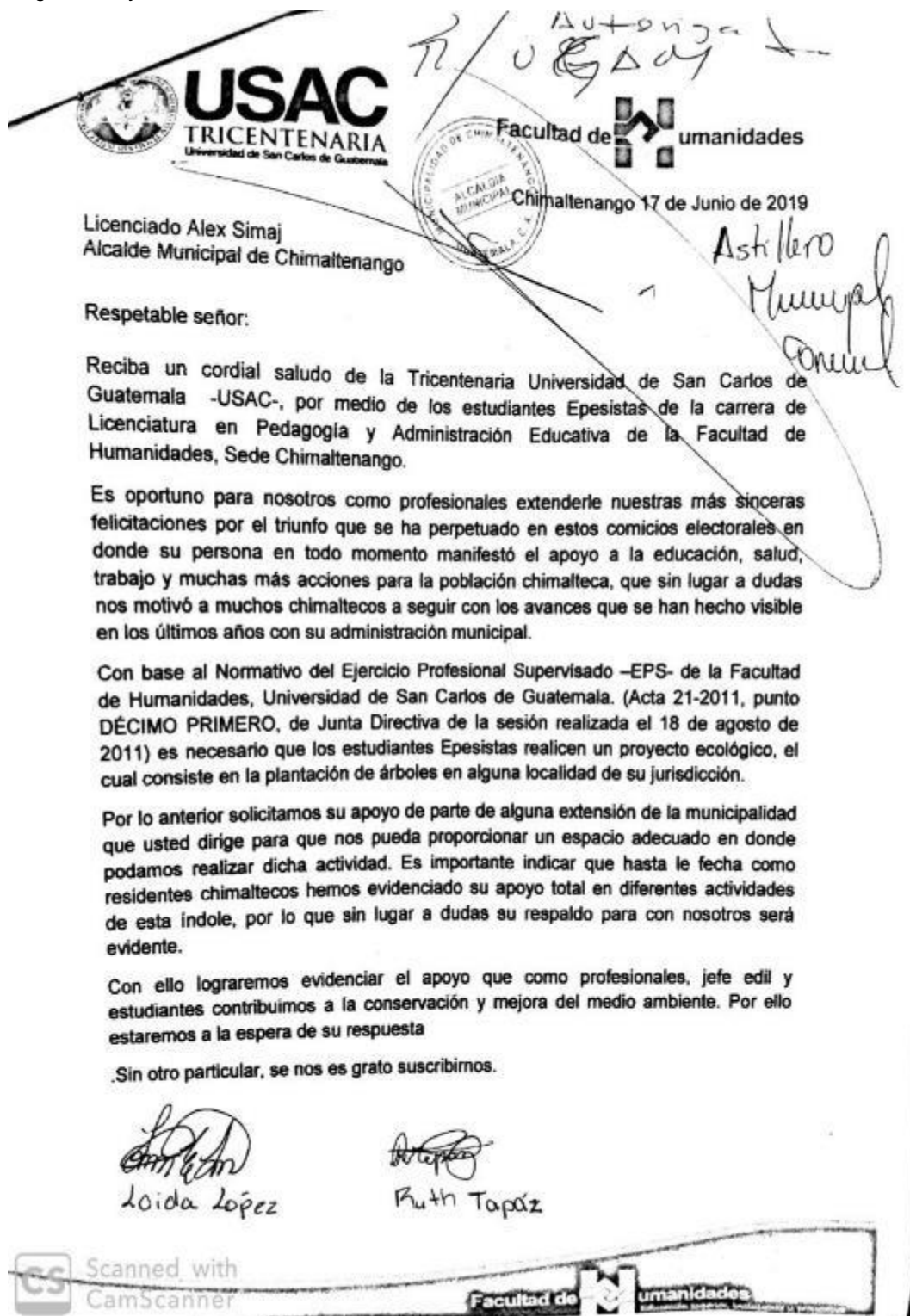
Los logros más relevantes en el astillero municipal de Chimaltenango fueron los siguientes:


- Aprobación de 13 cuerdas de terreno para la siembra de 2000 árboles.
- A través de la oficina municipal de medio ambiente de Chimaltenango se logró que nos dieran 2000 pinos.
- Un camión para transportar los pinos del vivero al astillero.
- Coordinación con el encargado de la oficina municipal de medio ambiente para capacitación acerca de la forma correcta de siembra a estudiantes epesistas.

Se completa el proceso de voluntariado cumpliendo con la siembra de 250 árboles por epesista con sistema de riego hidrogel dando una totalidad de 2000 árboles plantados dentro del bosque del astillero municipal, beneficiando a las comunidades del municipio de Chimaltenango


5.3 Evidencias y comprobantes


Figura 6: gestiones y solicitudes





Loida Eunice López Alonzo
CUI 2978086130401


Yoselin Edith Cherec Sequen
CUI 30659833700401


José Ramón Hernández Satz
CUI 2799750310401


Marlen Oneida Tartón Simón
CUI 3064494470401


Clara Alejandra Chali Batz
CUI 3090848570406


Dalia Carolina Pérez Tax
CUI 3119251890412


Ruth Noemi Tapaz Larios
CUI 3065176200401


Gerson Samuel Acán Castro
CUI 3064285200401

Licenciado Carlos Alexander Simaj Chan
Alcalde Municipal de Chimaltenango

Respetable señor:

Reciba un cordial saludo de la Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala -USAC-, por medio de los estudiantes Epesistas de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades, Sede Chimaltenango.

Es oportuno para nosotros como profesionales extenderle nuestras más sinceras felicitaciones por el triunfo que se ha perpetuado en estos comicios electorales en donde su persona en todo momento manifestó el apoyo a la educación, salud, trabajo y muchas más acciones para la población chimalteca, que sin lugar a duda nos motivó a muchos chimaltecos a seguir con los avances que se han hecho visible en los últimos años con su administración municipal.

Con base al Normativo del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala. (Acta 21-2011, punto DÉCIMO PRIMERO, de Junta Directiva de la sesión realizada el 18 de agosto de 2011) es necesario que los estudiantes Epesistas realicen un proyecto ecológico, el cual consiste en la plantación de árboles en alguna localidad de su jurisdicción.

Por lo anterior solicitamos su apoyo de parte de alguna extensión de la municipalidad que usted dirige para que nos pueda proporcionar la cantidad de 1600 árboles y un espacio adecuado en donde podamos realizar dicha actividad. Por consiguiente la actividad llevándose a cabo en la fechas 20 de julio de 2019 la capacitación a estudiantes e pesistas y 21 de julio realizando la actividad de la reforestación. Es importante indicar que hasta le fecha como residentes chimaltecos hemos evidenciado su apoyo total en diferentes actividades de esta índole, por lo que sin lugar a duda su respaldo para con nosotros será evidente.

Con ello lograremos patentizar el apoyo que como profesionales, jefe edil y estudiantes contribuimos a la conservación y mejora del medio ambiente. Por ello estaremos a la espera de su respuesta

Sin otro particular, se nos es grato suscribirnos.

UNIDAD DE GESTION AMBIENTAL MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE CHIMALTENANGO



HORA: 15:30
FIRMA: 



MUNICIPALIDAD DE CHIMALTENANGO

1ra. Calle 1ra. Avenida Zona 2 Chimaltenango

Email: infomunichimal@gmail.com

Tel: 7961-6363

Chimaltenango, 17 de julio de 2019

Oficio No. 017-07-2019-UGAM

Honorable:
Loyda López
Coordinadora de grupo EPS
Facultad de Humanidades USAC
Extensión Chimaltenango.
Presente


Estimada coordinadora de grupo, le saludo de manera cordial y al mismo tiempo le deseo toda clase de éxitos en sus actividades diarias.

El motivo del presente es para hacer de su conocimiento, que luego de haber revisado y analizado solicitud presentada en fecha 17/06/2019, a través de la cual se solicita la colaboración de "Asistencia técnica" en el tema de manejo forestal, un espacio en terrenos municipales para realizar una actividad de reforestación y la donación de 1,600 árboles forestales para los días sábado 03 y domingo 04 de agosto del año en curso. Por lo que a través del presente se le comunica que se le apoyará con lo que se enumera a continuación:

- Asistencia técnica en el tema de manejo forestal en horarios y lugares a convenir.
- Lugar y ahoyado para realizar la actividad de reforestación en fecha a convenir.
- 600 pilones de árboles forestales (Pino).
- Acompañamiento para realizar la actividad de reforestación en fecha a convenir.


Sin más que dar a conocer y agradeciendo la atención al presente, me despido como su seguro servidor.

Atentamente;


Andrés Rafael Morales Arana
Encargado Unidad de Gestión Ambiental Municipal
Municipalidad de Chimaltenango



cc. archivo


19/07/2019



**Acciones
Transforman**

Figura 7: constancia de supervisión del proyecto



Voluntariado en reforestación FAHUSAC 2019 Constancia de Supervisión de Proyecto


Por medio de la presente hago constar que el día 03 de agosto del año 2019, yo, José Ezequías Caná Pichiyá, en mi calidad de Coordinador de la Facultad de Humanidades, extensión Chimaltenango, haciéndome presente en el terreno del Astillero municipal, ubicado en el Sector 3, Colonia Santa Isabel, municipio y departamento de Chimaltenango, he supervisado el proyecto de voluntariado en reforestación de los estudiantes abajo listados correspondiente a un total de 2,000 árboles plantados. Al realizar el recorrido por el área reforestada, pude constatar que los estudiantes plantaron correctamente los árboles tanto en forma como en cantidad, la identificación fue adecuada y se colocaron las etiquetas en los tutores, todo en material biodegradable, para cada árbol plantado. Así mismo, se constató que los árboles contaron con un sistema de apoyo adicional, consistente en la aplicación de 20g de hidrogel por cada árbol plantado.

Por lo anterior, tengo el agrado de indicar que la supervisión ha sido exitosa, pudiendo comprobar la existencia y calidad del proyecto de voluntariado en reforestación de los estudiantes listados abajo y extendiendo la correspondiente constancia de supervisión.

Lista de estudiantes:

No.	Apellidos	Nombres	No. de carné
1	Hernández Satz	José Ramón	201512114
2	Acan Castro	Gerson Samuel	201512075
3	Chali Batz	Clara Alejandra	201512120
4	Tartón Simón	Marlen Oneida	201520239
5	Peréz Tax	Dalia Carolina	201512159
6	López Alonzo	Loida Eunice	201512109
7	Cherec Sequén	Yoselin Edith	201512097
8	Tapaz Larios	Ruth Noemi	201512104

Atentamente:


Lic. José Ezequías Caná Pichiyá
Coordinador
Sede Chimaltenango
Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala



Scanned with
CamScanner



MUNICIPALIDAD DE CHIMALTENANGO

1ra. Calle 1ra. Avenida Zona 2 Chimaltenango

Email: infomunichimal@gmail.com

Tel: 7961-6363 Chimaltenango, 09 de agosto de 2019

Oficio No. 007-08-2019-UGAM

Honorable:
Loida Eunice López Alonzo
Coordinadora de Grupo Epesistas
Facultad de HumanidadesUSAC, Chimaltenango
Presente

Estimada coordinadora de grupo, le saludo de la manera más cordial y al mismo tiempo le deseo toda clase de éxitos al frente de sus actividades diarias.

El motivo del presente es para hacer entrega de original de "Carta de convenio de sostenibilidad" del proyecto de reforestación realizado el día sábado 03/08/2019 en el astillero comunal de Chimaltenango, Sector III Aldea Santa Isabel camino a Tonajuyú, así como también los originales de "Constancias de realización de actividad" de cada uno de los Epesistas que conforman su grupo, mismos que se enlistan a continuación:

Integrantes	No. de carnet
• José Ramón Hernández Satz	• 201512114
• Gerson Samuel Acan Castro	• 201512075
• Clara Alejandra Chali Batz	• 201512120
• Marlen Oneida Tartón Simón	• 201520239
• Dalia Carolina Pérez Tax	• 201512159
• Loida Eunice López Alonzo	• 201512103
• Yoselin Edith Cherec Sequén	• 201512104
• Ruth Noemí Tapaz Larios	• 201512097

Y se trasladan los documentos antes mencionados para que hagan el uso correspondiente de los mismos dentro de los respectivos informes de EPS.

Sin más dar a conocer y hacer entrega, me despido como su seguro y atento servidor.

Atentamente;


Ing. Amb. Andrés Rafael Morales Arana
Encargado Unidad de Gestión Ambiental Municipal
Municipalidad de Chimaltenango



cc. archivo



CHIMALTENANGO

Acciones  Transforman



MUNICIPALIDAD DE CHIMALTENANGO

1ra. Calle 1ra. Avenida Zona 2 Chimaltenango

Email: infomunichimal@gmail.com

Tel: 7961-6363

Chimaltenango, 05 de agosto de 2019

Oficio No. 002-08-2019-UGAM

CARTA DE CONVENIO DE SOSTENIBILIDAD:

La Municipalidad de Chimaltenango y los Estudiantes Epesistas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala sede Chimaltenango; se comprometen a través de la presente a darle sostenibilidad y seguimiento durante 05 años, al proyecto de reforestación de 2,000 árboles de la especie de pino triste (*Pinus pseudostrobus*), realizado el día 03 de agosto del año 2019, a través de la gestión del grupo de Estudiantes Epesistas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala sede Chimaltenango representados por la señorita Loida Eunice López Alonzo, quien se identifica con el carnet universitario No. 201512109. Respetando los ecosistemas naturales y la calidad del medio ambiente del terreno comunal reforestado, ubicado en Aldea Santa Isabel Sector III, Camino a Tonajuyú, Astillero Comunal de Chimaltenango, Municipio de Chimaltenango, Departamento de Chimaltenango.

Sin más que expresar extendiendo, firmo y sello la presente, en la ciudad de Chimaltenango del Departamento de Chimaltenango a los cinco días del mes de agosto del año dos mil diecinueve.

Lic. Carlos Alexander Simaj Chan
Alcalde Municipal
Municipalidad de Chimaltenango



CC. archivo
CC. alcaldía



**Acciones que
Transforman**

Fotografías



Figura 8: constancia de reforestación



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala 15 de febrero de 2021

A quien interese:


Presente

Me dirijo a usted, en espera 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- **Yoselin Edith Cherec Sequén**, con número de carné **201512104**, participó en la reforestación en el Sector III Colonia San Isabel, Astillero Comunal departamento de Chimaltenango Guatemala el día 01 de agosto del año 2019, se contribuyó con la plantación de 250 árboles con un sistema de riego directo en los diferentes puntos de reforestación oficial

Agradeciendo su atención, me suscribo de usted.


Lcda. Daine Rodríguez Godínez
Comisión Medio Ambiente


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



Figura 9: Finiquito de voluntariado



MUNICIPALIDAD DE CHIMALTENANGO

1ra. Calle 1ra. Avenida Zona 2 Chimaltenango
Email: infomunichimal@gmail.com
Tel: 7961-6363

Chimaltenango, 05 de agosto de 2019
Oficio No. 003-08-2019-UGAM

Honorable:
Lic. José Ezequías Caná Pichiyá
Coordinador Facultad de Humanidades
Extensión Chimaltenango, Chimaltenango
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Honorable coordinador de la facultad de Humanidades extensión Chimaltenango, le saludo de la manera más cordial y al mismo tiempo le deseo toda clase de éxitos al frente de tan digno cargo.

El motivo del presente es para hacer constar a través del presente que la estudiante Epesista Yoselin Edith Cherec Sequén, quien se identifica con el carnet No. 201512104, realizó la actividad de siembra de 250 árboles de las especies de pino triste (*Pinus pseudostrobus*) y ciprés común (*Cupressus lusitánica*), el día sábado 03 de agosto del año 2019 en un terreno que forma parte del astillero comunal de Chimaltenango en la Aldea Santa Isabel Sector no. 3 Camino a Tonajuyú, actividad realizada en conjunto con la Unidad de Gestión Ambiental Municipal de la Municipalidad de Chimaltenango, como parte del proceso de "Restauración activa" de áreas degradadas por incendios forestales y como parte de recuperación de áreas forestales con alta incidencia de recarga hídrica en el área del astillero comunal de Chimaltenango

Sin más que dar a conocer y agradeciendo la atención al presente, me despido como su seguro servidor.

Atentamente:


Ing. Amb. Andrés Rafael Morales Arana
Encargado Unidad de Gestión Ambiental Municipal
Municipalidad de Chimaltenango

cc. archivo



Capítulo VI

Evaluación del proceso

Cohen y Franco (1992) consideran a la evaluación como “la pretensión de comparar un patrón de deseabilidad (imagen-objetivo hacia la cual se orienta la acción) con la realidad (la medida potencial en la cual ésta va a ser modificada, o lo que realmente sucedió como consecuencia de la actividad desplegada. En el capítulo V, que corresponde al proceso de evaluación se realiza sobre cada uno de los seis capítulos (el diagnóstico, la fundamentación teórica, el plan de acción, la ejecución y sistematización, el voluntariado, evaluación del proceso) que conforman el informe final de ejercicio profesional supervisado EPS.

Considerando lo que sugiere el normativo vigente para el ejercicio profesional supervisado EPS 2019-2023, se plantean tres tipos de evaluación que son los que se toman en cuenta para realizar el proceso.

1. Evaluación ex ante, consiste en el análisis de las condiciones previas a la realización de una intervención, en el caso del EPS, es pertinente considerar esta evaluación como correspondiente a la etapa del diagnóstico.
2. Evaluación durante o de desarrollo, también se le puede llamar de proceso y es lo aplicado a las acciones ejecutadas como la intervención misma. En el EPS corresponde al plan y a la ejecución.
3. Evaluación ex post, se realiza al finalizar el proceso y se tienen los resultados, productos y logros, de las acciones de la intervención misma. En el EPS corresponde a la sistematización y evaluación final.

6.1 Del diagnostico

La evaluación que se aplica para el capítulo del diagnóstico es “ex ante” ya que es el análisis de las condiciones previas a la realización de una intervención, tal y como fue la construcción y planteamiento de diferentes elementos que conformaron la contextualización de los tiempos y los lugares para desarrollar el EPS. Algunos de los criterios planteados sirven para evaluar la pertinencia de los objetivos y las técnicas de investigación, así como evaluar si las actividades y el tiempo definido para ellas fue suficiente. La evaluación del diagnóstico permite conocer entre otras cosas ciertos criterios sobre el listado de carencias, la problematización, y la hipótesis acción de las carencias identificadas.

Tabla 11: evaluación del diagnostico

Actividad	si	No	Comentario
¿Los objetivos del plan fueron pertinentes?	x		
¿Las actividades programadas para realizar el diagnostico fueron suficientes?		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?	x		

¿Se determinó el listado de carencias, deficiencias, debilidades de la institución?	x		
¿Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias, debilidades?	x		
¿Fue adecuada la priorización del problema a intervenir?	x		
¿La hipótesis acción es pertinente al problema a intervenir?	x		
¿Se presentó el listado de las fuentes consultadas?	x		
Total	13	3	

Guía para el ejercicio profesional supervisado -EPS- 2019

6.2 De la fundamentación teórica

El capítulo II que corresponde a la fundamentación teórica también se considera un elemento importante previo a la ejecución, por lo cual para evaluarlo se utiliza el tipo “ex ante”. Por medio de la descripción de actividades que sugiere la lista de cotejo podemos evaluar si la teoría presentada se vincula de manera pertinente y se evalúan algunos criterios de redacción. El objetivo principal de la evaluación es el de conocer si la investigación realizada para la fundamentación fue adecuada.

Tabla 12: evaluación de la fundamentación teórica

Actividad	si	No	Comentario
¿La teoría presentada corresponde al tema contenido en la hipótesis-acción?	x		
¿El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema?		x	
¿Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema?	x		
¿Se hacen citas correctamente dentro de las normas de un sistema específico?	x		
¿Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuentes?		x	
¿Se evidencia aporte del epesista en el desarrollo de la teoría presentada?	x		
Total	4	2	

Guía para el ejercicio profesional supervisado -EPS- 2019

6.3 Del diseño del plan de intervención

Para evaluar el diseño del plan de intervención que equivale al capítulo III, del informe se aplica la evaluación de tipo “durante o de desarrollo” ya que en este momento se presentan las acciones ejecutadas es decir la intervención misma que se hizo.

Al igual que los anteriores capítulos se hace uso del instrumento sugerido por el normativo vigente, debido a que la descripción de las actividades que incluye es adecuada para realizar una verdadera evaluación sobre el capítulo. Los criterios que considera el instrumento son: evaluar la identificación institucional, conocer si el problema priorizado surge del diagnóstico, considerar si las actividades propuestas fueron adecuadas, evaluar el tiempo definido para las actividades, conocer sobre características del presupuesto y el financiamiento para el proyecto.

Tabla 13: evaluación del plan de intervención

Actividad	si	No	Comentario
¿Es completa la identificación institucional del epesista?	x		
¿El problema es priorizado en el diagnóstico?	x		
¿La hipótesis-acción es la que corresponde al problema priorizado?	x		
¿La ubicación de la intervención es precisa?	x		
¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?	x		
¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?	x		
¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?	x		
¿Las metas son cuantificables 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 intervención?		x	
¿Se determinó en el presupuesto el renglón de imprevistos?	x		
Total	12	3	

Guía para el ejercicio profesional supervisado -EPS- 2019

6.4 De la ejecución y sistematización de la intervención

El capítulo IV que corresponde a la ejecución y sistematización de la intervención fue donde se describieron las actividades realizadas y se presentaron los productos obtenidos y los logros alcanzados. Por lo cual para la evaluación de este apartado se utiliza la evaluación “durante o de desarrollo” también puede considerarse algunos elementos del tipo “evaluación ex post” ya que esta se realiza al finalizar el proceso y se tienen los resultados, productos y logros, de las acciones de la intervención misma

Los criterios que describe el instrumento van dirigidos a considerar la claridad del panorama de las experiencias vividas, conocer si los datos surgieron de la realidad, la participación de los involucrados, y cuestionar sobre el valor de las lecciones aprendidas.

Tabla 14: evaluación de la sistematización

Actividad	si	No	Comentario
¿Se da con claridad un panorama de la experiencia vivida en el EPS?	x		
¿Los datos surgen de la realidad vivida?	x		
¿Es evidente la participación de los involucrados en el proceso de EPS?	x		
¿Se valoriza la intervención ejecutada?	x		
¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?	x		
Total	5	0	

Guía para el ejercicio profesional supervisado -EPS- 2019

6.5 Del voluntariado

Aunque en el normativo no se especifica o sugiere un tipo de evaluación a aplicarse al capítulo V correspondiente al voluntariado, luego de conocer lo instruido se define la “evaluación ex post” debido a que lo inicial para poder tener autorización para iniciar con el EPS fue realizar el proceso del voluntariado el cual se desarrolló en el astillero municipal de Chimaltenango.

Las actividades que se describen en el instrumento para evaluar el capítulo permiten conocer lo adecuado y oportuno de los tiempos y las actividades incluidas en el plan del voluntariado, conocer sobre la validación de los procesos (solicitudes, constancias, entre otros).

Tabla 15: evaluación del voluntariado

Actividad	si	No	Comentario
¿La acción se enmarcó en las disposiciones de extensión de la Facultad?	x		
¿El plan fue debidamente aprobado por la instancia de extensión encargada del voluntariado?	x		
¿Para ejecución del voluntariado se tuvo apoyo de otras instituciones?	x		
¿La acción del voluntariado contribuye un beneficio para los involucrados en el área que se ejecutó?		x	
¿La acción del voluntariado tendrá efectos a largo plazo?	x		
¿Se obtuvo el finiquito del voluntariado por parte de los beneficiarios de la acción?	x		
¿La sistematización presentada expresa toda la magnitud del voluntariado realizado? Etc.		x	
¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?	x		
Total	6	2	

Guía para el ejercicio profesional supervisado -EPS- 2019

6.6 Del informe final

Para la evaluación del último capítulo del informe se utiliza el tipo “evaluación ex post” tal y como lo sugiere el normativo, ya que es en este apartado en donde se realiza la presentación final de los procesos y los resultados de las acciones de la intervención realizada. Algunos de los planteamientos que evalúan son: elementos de la portada, la paragrafatura normada, el sistema de citas, lo incluido en los apéndices, entre otros elementos de la estructura para la presentación final del informe de EPS.

Tabla 16: evaluación del informe final

Actividad	Si	No	Comentario
¿Se evaluó cada una de las fases del EPS?	X		
¿La portada y los preliminares son los indicados para el informe del EPS?	X		
¿Se siguieron las indicaciones en cuanto a tipo de letra e interlineado?	X		
¿Se presenta correctamente el resumen?	X		
¿Cada capítulo está debidamente desarrollado?	X		
¿En los apéndices aparecen los instrumentos de investigación utilizados?	X		
¿En los apéndices aparecen los instrumentos de evaluación aplicados?	X		
¿En el caso de citas, se aplicó un solo sistema?	X		
¿El informe está desarrollado según las indicaciones dadas?	X		
¿Las referencias de las fuentes están dadas con los datos correspondientes?	X		
Total	10	0	

Guía para el ejercicio profesional supervisado -EPS- 2019

Conclusiones

- La elaboración y entrega del repositorio digital de herramientas didácticas fortaleció las habilidades tecnológicas de los encargados de los niveles educativos del Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural, ofreciendo un acceso fácil y estructurado de herramientas digitales para dinamizar los procesos de capacitación virtual con docentes.
- El repositorio digital elaborado no solo proporcionó una variedad de recursos educativos digitales, sino que mejoró las experiencias en entornos virtuales para los encargados de los niveles educativos y para los docentes. Dando la oportunidad para intervenir en diferentes procesos de actualización para la comunidad educativa de Chimaltenango.
- La capacitación efectiva de los licenciados encargados de los niveles educativos fue una actividad esencial para el éxito del proyecto. Al realizar la entrega técnica del repositorio digital, se logró actualizar al departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural en el uso de herramientas digitales, incentivando la adopción de tecnologías educativas innovadoras.
- El uso del repositorio digital estimuló la participación y el interés de los docentes en los procesos de capacitación virtual. Al crear un ambiente colaborativo y participativo que permitió la interacción entre facilitador y docentes, mejorando las habilidades tecnológicas, generando como actividad de complemento la actualización de docentes en servicio. Mejorando así la calidad del sistema educativo en Chimaltenango.

Recomendaciones

- Se recomienda a los encargados de niveles educativos del Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural, ejercitar constantemente cada herramienta digital sugerida en el repositorio, esto con el sentido de promover la práctica continua, y explorar cada elemento sugerido en ellas. Esto es importante para continuar dinamizando los procesos de capacitación virtual para los docentes, asegurándose de que este recurso se utilice de manera integral y efectiva.
- Es recomendable que los encargados de niveles educativos identifiquen líderes en el proceso de actualización en la comunidad educativa de Chimaltenango, esto permitirá replicar en diferentes entornos educativos el repositorio digital. Esto puede hacerse por medio de la organización de talleres y sesiones de capacitación para los docentes. Este enfoque permitirá un impacto más amplio y continuo, beneficiando tanto a los educadores como a los estudiantes.
- Es importante considerar la actualización permanente. Investigar sobre las últimas herramientas digitales disponibles permitiría brindarle durabilidad al proyecto del repositorio digital. La capacitación técnica continua es esencial para aprovechar al máximo estas tecnologías educativas innovadoras, para ello es importante la colaboración entre todos, y poder así compartir las mejores prácticas y enfoques pedagógicos utilizados en estas herramientas digitales.
- Es necesario promover un ambiente colaborativo y participativo en las sesiones de capacitación virtual; esto permitirá a los técnicos encargados de los niveles educativos fomentar la interacción entre facilitadores y docentes, mejorando de esta forma las habilidades tecnológicas de todos. Es importante considerar la posibilidad de implementar diferentes actividades complementarias para mejorar las competencias tecnológicas.

Referencias

- C. Cano (2017) La administración y proceso administrativo. <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>
- Guatemala (1996) Acuerdo Gubernativo No. 165-96, Creación de las Direcciones Departamentales de Educación
<https://www.mineduc.gob.gt/Chimaltenango/documents/Acuerdo%20Gubernativo%20165-96%20-%20Creaci%C3%B2n%20Direcciones%20Departamentales.pdf>
- J. García (2006) El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones.
<https://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.pdf>
- MINEDUC (2011) Manual de Funciones, Organización y Puestos de las Direcciones Departamentales de Educación -DIDEDUC-.
https://www.mineduc.gob.gt/Jutiapa/documents/MANUAL_DE_FUNCIONES_DIDEDUC.pdf
- Segeplán (2011) Plan de Desarrollo Departamental.
https://portal.segeplan.gob.gt/segeplan/wp-content/uploads/2022/05/400_PDD_CHIMALTENANGO.pdf
- Segeplán (2018) Plan de Desarrollo Municipal con enfoque en Ordenamiento Territorial.
https://portal.segeplan.gob.gt/segeplan/wpcontent/uploads/2022/07/401_PDM_OT_CHIMALTENANGO.pdf
- Sistema de Gestión de Calidad, Ministerio de Educación (2008). Manual de Funciones, organización y puestos. Direcciones Departamentales de Educación DIDEDUC

https://infopublica.mineduc.gob.gt/mineduc/images/2/2b/DIDEFI_DES-MAN-08_mof_dideduc_v2.pdf

USAC, Departamento de Extensión. (2019) Normativo del Ejercicio Profesional Supervisado EPS <http://www.humanidades.usac.edu.gt/usac/wp-content/uploads/2013/01/Gu%C3%ADa-Proped%C3%A9utica-2018-8-94.pdf>

Apéndices

1) PLAN GENERAL DE TRABAJO, EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO -E.P.S-

Datos generales

- Epesista: Yoselin Edith Cherec Sequen
- Carné: 201512104
- Celular: 4224 2627
- Correo: yoselin97cherec@gmail.com
- Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
- Actividad: Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-
- Lugar de realización de EPS: Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural, DIEDUC Chimaltenango 1ra Calle 5 63, Chimaltenango
Dirección: departamento Chimaltenango, municipio Chimaltenango
Teléfono: 7790 9200

1. Nombre:

Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural DIEDUC Chimaltenango
1ra Calle 5 63, Chimaltenango

2. Localización geográfica:

Las oficinas del Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural se encuentran dentro de la Dirección Departamental de Educación del departamento de Chimaltenango municipio de Chimaltenango localizado a 52 km de la Ciudad Capital, el municipio cubre 212 km² y tienen una altitud de 1800 ms. n.m el cual limita al Norte con el municipio de San Martín Jilotepeque, al Sur con San Andrés Itzapa, al Este con el municipio de El Tejar, al Oeste con Zaragoza y al Suroeste con el municipio de Parramos.

3. Tipo de comunidad:

El Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural es una de los departamentos de la departamental tipo A, responsable de diferentes procesos administrativos y de capacitación para el Sistema Educativo del departamento de Chimaltenango.

4. Autoridad o responsable:

- Director Departamental
- Jefe del departamento Técnico pedagógico
- Asesora: Mildred Vargas
- E pesista: Yoselin Edith Cherec Sequen

5. Días y horarios:

Lunes a viernes de 8:00 am a 4:30 pm.

6. Objetivos

Objetivo General

Evidenciar los conocimientos adquiridos en la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, que permitan realizar el Ejercicio Profesional Supervisado - EPS- dentro de las instalaciones de una institución educativa del sector oficial con el objetivo de identificar un problema y dar una solución pertinente.

Objetivo Especifico

- Realizar un plan de diagnóstico para identificar situaciones del contexto de la institución educativa.
- Determinar la viabilidad y factibilidad para el proyecto.
- Elaborar el Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado EPS con base al proyecto a realizar.

7. Descripción de la Práctica

- Plan diagnóstico: priorizar un problema y definir soluciones tentativas.

- **Fundamentación Teórica:** se recopilará la información de fuentes académicas y científicas para fundamentar la realización del proyecto.
- **Plan de acción:** se definirá los elementos del proyecto.
- **Ejecución y sistematización de la intervención:** se elabora el producto y se desarrollara cada actividad para llevarlo acabó.
- **Voluntariado:** jornada de reforestación con la siembra de 250 árboles.
- **Evaluación:** es en este apartado donde se evalúa cada una de las actividades realizadas y los logros obtenidos.
- **Conclusiones y recomendaciones para el informe final de EPS.**

8. Metodología

El proceso del Ejercicio Profesional Supervisado EPS, tendrá en cuenta la aplicación de diferentes metodologías, principalmente se toma como base la investigación-acción y el trabajo de campo, así también se considera la observación y la aplicación de diferentes instrumentos de recopilación de datos (encuestas, entrevistas, guías de observación, entre otros).

9. Evaluación

Como actividad para evaluar el proceso a realizarse se tomarán en cuenta indicadores que evidencia el alcance de los objetivos presentados en el numeral seis 6 del presente plan general, as como los objetivos que se consideren para el proyecto y los instrumentos que sugiere el normativo de EPS autorizado.

F. 
 Epesista.
 Yoselin Edith Cherec Sequén

Vo.Bo. 
 Asesora EPS.
 Licda. Mildred Lorena Vargas de Lobos

2) Plan de diagnostico

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Sede Chimaltenango

Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Ejercicio Profesional Supervisado EPS

Asesor: Mildred Lorena Vargas de Lobos

Plan de diagnóstico

Epesista: Yoselin Edith Cherec Séquen

Número de Carné: 201512104

Correo: yoselin97cherec@gmail.com

Teléfono: 42242627

Chimaltenango 22 de mayo del 2023

1. El plan de diagnostico

a) Identificación

Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades

Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Curso: Ejercicio Profesional Supervisado (E.P.S.)

Asesor: Licenciada Mildred Vargas

Estudiante: Yoselin Edith Cherec Sequen No. Carné: 201512104

b) Título

Plan General del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS)

c) Ubicación Física de la comunidad o institución

Dirección Departamental de Educación Chimaltenango, ubicada en la 1ª. Calle 5-78 zona 3 Chimaltenango

d) Objetivos General

Identificar de manera detallada el trabajo que se realiza en la Subdirección Técnico-Pedagógica, incluyendo las funciones y responsabilidades de cada uno de los colaboradores, así como los procedimientos y herramientas que utilizan para llevar a cabo su labor; con el fin de reconocer las necesidades o carencias en el ámbito administrativo o técnico-educativo, para luego plantear potenciales soluciones o proyectos a realizar.

Específicos

- Realizar entrevistas y reuniones con los colaboradores de la Subdirección Técnico Pedagógica
- Elaborar un informe detallado sobre los procedimientos y herramientas que utilizan los colaboradores de la Subdirección
- Realizar un análisis crítico de los datos obtenidos para identificar las necesidades o carencias en el ámbito administrativo o técnico-educativo de la Subdirección.

e) Justificación

La justificación que fundamenta el realizar un proceso de diagnóstico en una institución educativa pública radica en la necesidad de evaluar y mejorar la calidad del Sistema Educativo Nacional. El diagnóstico permitirá identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la institución, así como las necesidades y carencias en el ámbito administrativo, de gestión institucional y técnico educativo. A través de un plan de diagnóstico, se podrán obtener datos precisos y conocer los objetivos que persigue la institución, lo que permitirá tomar decisiones informadas y diseñar estrategias y planes de acción efectivos para una intervención oportuna para satisfacer alguna carencia o necesidad de la Subdirección identificada.

f) Metas

- Elaborar tres instrumentos de investigación (entrevistas, guía de observación).
- Identificar 5 colaboradores de la Subdirección para aplicar los instrumentos
- Enumerar de 10 a 15 carencias o necesidades de la Subdirección

g) Actividades

- Identificar la institución educativa en donde se tendrá la intervención
- Presentar solicitud ante autoridad para poder realizar el proceso de EPS
- Realizar el proceso de diagnóstico para identificar áreas de intervención
- Diseño de encuestas y cuestionarios
- Aplicar entrevistas
- Tomar evidencias fotográficas
- Analizar la información recopilada en los instrumentos
- Elaborar el plan de diagnostico
- Evaluar el plan de diagnostico

h) Tiempo

El tiempo estipulado para el inicio y finalización del diagnóstico del Ejercicio Profesional Supervisado EPS es del 08 de marzo al 15 de junio de 2023

i) Cronograma de actividades, grafica de Gannt.

No.	Actividad	Marzo				Abril				Mayo				Junio															
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Identificar la institución educativa en donde se tendrá la intervención																												
2	Presentar solicitud ante autoridad para poder realizar el proceso de EPS																												
3	Realizar el proceso de diagnóstico para identificar áreas de intervención																												
4	Diseño de encuestas y cuestionarios																												
5	Aplicar entrevistas																												
6	Tomar evidencias fotográficas																												
7	Analizar la información recopilada en los instrumentos																												
8	Elaborar el plan de diagnostico																												
9	Evaluar el plan de diagnostico																												

Figura: autoría prop

J) Técnicas e instrumentos

Técnica	Instrumento
Entrevista	Cuestionario
Análisis documental	Toma de notas

k) Instrumento

- **La entrevista** es una técnica de investigación, se considera una técnica valiosa debido a su capacidad para obtener información a profundidad a través de la entrevista se establece una comunicación directa entre el entrevistador y el entrevistado, lo que facilita la obtención de datos específicos y la comprensión de sus experiencias sobre el tema que nos interesa indagar. En el plan de diagnóstico permitirá recopilar información selectiva de fuentes internas de la Institución.
- **La observación** es una técnica de investigación que se utiliza para la recopilación de datos, implica precisar con atención el fenómeno u objeto de análisis, y se debe realizar paralelo al registro de los eventos y aspectos relevantes. Proporciona información detallada sobre el fenómeno observado, en el plan de diagnóstico será empleada a fin de identificar el estado actual en infraestructura y recursos de la subdirección técnico-pedagógica de la DIEDUC de Chimaltenango
- **El análisis documental** es una técnica de investigación que implica el análisis sistemático y crítico reflexivo de documentos escritos o digitales a fin de obtener información relevante al tema de interés en él que se aplica. En el proceso de diagnóstico permitirá indagar en documentos y fuentes oficiales para la construcción de la identidad institucional y el contexto comunitario donde se ubica la Institución.

l) Recursos

Humanos:

- Asesor asignado.
- Jefe del Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural DIDEDUC Chimaltenango
- Colaboradores del Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural
- Usuarios del departamento técnico pedagógico
- Estudiante Epesista: Yoselin Edith Cherec Sequén

Materiales:

- Guía de observación.
- Entrevistas.
- Bolígrafos.
- Equipo de cómputo.
- Calendario.
- USB
- Impresora.

Institucionales:

- Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades sede Chimaltenango
- Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango, departamento Técnico Pedagógico

m) Responsable

- Epesista: Yoselin Edith Cherec Sequén
- Asesor: Licenciada Mildred Vargas

n) Evaluación

Lista de Cotejo		
Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades sede Chimaltenango	Ejercicio Profesional Supervisado EPS Epesista: Yoselin Edith Cherec Sequén	
Criterios de evaluación plan de diagnostico	Si	No
Se registra la ubicación física de la institución		
Se establecen objetivos generales y específicos		
Se define la justificación del plan de diagnostico		
Establece metas		
Las actividades se describen bajo un cronograma		
El plan describe las técnicas e instrumentos a utilizar		
Define recursos		

F. 
Epesista. Yoselin Edith Cherec Sequén

Vo.Bo. 
Licda. Mildred Vargas
Asesor de EPS
FAHUSAC Chimaltenango

3) Instrumentos



Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Sede Chimaltenango

Epesista: Yoselin Edith Cherec Sequen

Registró académico: 201512104

Guía de entrevista a colaboradores

Subdirección Técnico-Pedagógica, DIDEDUC Chimaltenango

Objetivo: Obtener una comprensión profunda de las experiencias y perspectivas de los colaboradores en tema de funciones y de clima laboral, con el fin de identificar áreas de mejora

1. ¿Cuáles son las características de los usuarios a los que presta sus servicios la subdirección?
2. ¿Cuál es la proyección social de la subdirección?
3. ¿Cuál es el estado financiero de la institución?
4. ¿Cómo es la política laboral en cuanto a procesos de contratación, capacitación de personal, perfiles, asensos, entre otros?
5. ¿De qué forma se desarrollan los procesos administrativos para el logro de los objetivos y metas establecidos?
6. ¿Cómo es el ambiente laboral dentro de la institución?



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Sede Chimaltenango
Epesista: Yoselin Edith Cherec Sequen
Registró académico: 201512104

Guía de entrevista a jefe de área

Subdirección Técnico-Pedagógica, DIDEDUC Chimaltenango

Objetivo: Obtener una comprensión profunda de las experiencias y perspectivas de en los procesos administrativos que se desarrollan en la subdirección, con el fin de identificar áreas de mejora.

1. ¿Cuál es la historia de la subdirección Técnico-Pedagógica?
2. ¿Qué tipo de plan utilizan para organizar las actividades anuales?
3. ¿Cuál es la proyección social que tiene la subdirección con la comunidad educativa?
4. ¿Cómo es el ambiente laboral?
5. ¿Cómo definiría la política laboral establecida?
6. ¿De qué manera se maneja el tema de finanzas para la subdirección?

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Sede Chimaltenango
Epesista: Yoselin Edith Cherec Sequen
Registró académico: 201512104

Guía de observación infraestructura

Subdirección Técnico-Pedagógica, DIDEDUC Chimaltenango

Objetivo: reconocer las condiciones actuales de infraestructura del departamento Técnico Pedagógico de la DIDEDUC de Chimaltenango.

No.	Indicadores	Opciones		
		Si	No	comentario
1.	Existe un adecuado servicio sanitario			
2.	El espacio asignado es adecuado a la cantidad de colaboradores			
3.	Se evidencia un ambiente limpio			
4.	Hay botes de basura en los alrededores			
5.	Existe alguna área verde o jardín			
6.	Se observa el equipo tecnológico necesario			
7.	El espacio asignado cuenta con parqueo			
8.	Existe algún área asignada para horarios de almuerzo y refacción			
9.	Se observa una señalización de rutas de evacuación			
10.	Existe acceso a rampas para personas con discapacidad física			
11.	Hay información sobre atención inclusiva para personas con discapacidad			

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Sede Chimaltenango
Epesista: Yoselin Edith Cherec Sequen
Registró académico: 201512104

Modelo de para la toma de notas

Uso del método Cornell

Objetivo: registrar sucesos o información relevante que pueda sumar al proceso de diagnóstico del Ejercicio Profesional Supervisado EPS

La información General	
Las preguntas de revisión	La toma de notas
El resumen	

4. Fotografías







Anexos

1. Nombramiento de asesor



Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades

Guatemala, 31 de Abril de 2022

Licenciado
Mildred Lorena Vargas Lobos
Asesor de EPS
Facultad de Humanidades
Presente

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

Yoselin Edith Cherec Sequén
201512104

Previo a optar al grado de Licenciatura En Pedagogía Y Administración Educativa.


Lic. Santos de Jesús Dávila Aguilar
Departamento de extensión


Autorizado: M.A. Walter Ramiro Mazariegos Bello
Decano


C.C expediente
Archivo.

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

2. Solicitud de autorización de EPS en institución



Chimaltenango, 27 de abril de 2023.

Licenciado
Henry Estuar Ruíz Rivera
Director Departamental
Chimaltenango

Estimado Licenciado:

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.

En virtud de lo anterior con todo respeto solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado a la estudiante Yoselin Edith Cherec Sequén camé No. 201512104, en la institución que dirige.

El asesor-supervisor asignado realizará visitas constantes, durante el desarrollo de las fases del diagnóstico perfil, ejecución y evaluación del proyecto.

Deferentemente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Licda. Mildred Lorena Vargas Lobos
Asesora del Ejercicio Profesional Supervisado

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva

Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12

Teléfonos: 2418 8601 24188602 24188620

2418 8000 ext. 85301-85302 Fax: 85320



3. Autorización de institución



MINISTERIO DE
EDUCACIÓN

OFICIO No. RRHH 19-2023
Ref: BPZM/zcdj

Chimaltenango, 08 de mayo de 2023

Lcda. Mildred Lorena Vargas Lobos
Asesora del Ejercicio Profesional Supervisado
Chimaltenango

Estimado Lcda. Vargas Lobos:

Reciba un cordial saludo. De manera atenta, nos dirigimos a usted, para informarle que la solicitud presentada por su persona, para que la estudiante **YOSELIN EDITH CHEREC SEQUÉN, quien se identifica con carné No. 201512104,** para realice el Ejercicio Profesional Supervisado, en esta Institución, por lo que nos permitimos informarle que **fue autorizada dicha solicitud,** por lo tanto, puede dar inicio en el momento requerido, en el Departamento Técnico Pedagógico de la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango.

Sin otro particular nos suscribimos de usted,

Atentamente,


Lcda. Brenda Patricia Zuleta Morales
Jefe de la Sección de Recursos Humanos
Chimaltenango


Vo.Bo. Lic. Henry Estuar Ruiz Rivera
Director Departamental de Educación
Chimaltenango

1ra. Calle 5-78 Zona 3, Chimaltenango

Tel.: 7790-9200, ext. 108

www.mineduc.go.b.gi | [Twitter](#) | [Facebook](#) | [Instagram](#) | [YouTube](#)

4. Finiquito de EPS, avalado por institución




MINISTERIO DE
EDUCACIÓN

Guatemala, 17 de octubre 2023

FINIQUITO DE EJECUCIÓN EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO -EPS-

Por medio del presente finiquito, hago del conocimiento que la profesora Yoselin Edith Cherec Sequén, quien se identifica con número de DPI 3065983370401 extendido por el Registro Nacional de Personas del municipio y departamento de Chimaltenango, durante el año 2023 realizó el Ejercicio Profesional Supervisado EPS como proceso de graduación de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. El cual constó del diseño de un Repositorio digital de herramientas didácticas para mediar los procesos de capacitación del Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural de la Dirección Departamental de Educación Chimaltenango, las diferentes fases del proyecto fueron ejecutadas de manera satisfactoria por lo tanto, para los usos que el interesado convenga firmo el presente finiquito del proceso, a los diecisiete días del mes de octubre del año dos mil vientes.


Lic. Wilton Paz Catú
Jefe del Departamento Técnico
Pedagógico Bilingüe Intercultural



PBX: (502) 2411-9595

www.mineduc.gov.gt |     

5. Constancia de finalización del proceso



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 07 de septiembre 2023

Maestra
Iris del Mar Estrada
Directora de Extensión
Facultad de Humanidades

Señora Directora.

Se hace constar que el estudiante Yoselin Edith Cherec Sequen, con registro académico 201512104 CUI, 3065983370401 cumplió con el número de horas establecidas en el normativo del Ejercicio Profesional Supervisado, y para el seguimiento administrativo, previo al examen especial de graduación de la carrera correspondiente, firmamos.



Lic. Wilton Paz Catú
Jefe Departamento Técnico
Pedagógico Bilingüe Intercultural


Licda. Mildred Lorena Vargas
Asesora de EPS

Vo. Bo. Directora de Extensión
M.A. Iris del Mar Estrada

6. Dictamen de asesor



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 24 de octubre de 2023

Maestra
Iris del Mar Estrada,
Directora
Departamento de Extensión
Facultad de Humanidades
Presente

Hago de su conocimiento que el/la estudiante: Yoselin Edith Cherec Sequén

De Licenciatura en: Pedagogía y Administración Educativa

CUI: 3065983370401

Registro Académico (carné): 201512104

Dirección para recibir notificaciones: 1er. Callejón 3-24 Col. Cholopín Zona 2 Chimaltenango

No. De Teléfono: 42242627

Correo Electrónico: yechs@outlook.com

Ha realizado informe final de EPS (☒) Tesis (☐)

En el periodo de: Febrero a octubre de 2023

Titulado: Repositorio digital de herramientas didácticas para mediar los procesos de capacitación del Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural de la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango.

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


Mildred Lorena Vargas de Lobos
Nombre y firma del asesor

Nombramiento de revisor



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 17 de Noviembre de 2023

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:

Cherec Sequén Yoselin Edith
201612104

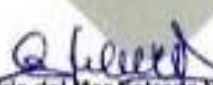
Previo a optar al grado de Licenciado(a) En Pedagogía Y Administración Educativa.


Título del trabajo: Repositorio digital de herramientas didácticas para mediar los procesos de capacitación del Departamento Técnico Pedagógico Bilingüe Intercultural de la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango.

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

El Comité Revisor está integrado por los siguientes profesionales:

ASESOR: **Licda. Mildred Lorena Vargas Cifuentes**
REVISOR 1: **Lic. Miguel Angel Gonzalez Morales**


M.A. Iris del Mar Estrada Vázquez
Directora del Departamento de Extensión
Facultad de Humanidades

Vo.Bo.

M.A. Santos de Jesus Dávila Aguilar
DECANO

C.C expediente
Archivo.

Educación Superior, Investigativa y Progettiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfono: 24188662-24188610-20
2418 8000 ext. 85382 Fax: 85376

Facultad de Humanidades

7. Instrumentos llenos



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Sede Chimaltenango
Epesista: Yoselin Edith Cherec Sequen
Registró académico: 201512104

Guía de observación infraestructura

Subdirección Técnico-Pedagógica, DIEDUC Chimaltenango

Objetivo: reconocer las condiciones actuales de infraestructura del departamento Técnico Pedagógico de la DIEDUC de Chimaltenango.

No.	Indicadores	Opciones		
		Si	No	comentario
1.	Existe un adecuado servicio sanitario	✓		
2.	El espacio asignado es adecuado a la cantidad de colaboradores	✓		
3.	Se evidencia un ambiente limpio	✓		
4.	Hay botes de basura en los alrededores	✓		
5.	Existe alguna área verde o jardín		X	
6.	Se observa el equipo tecnológico necesario	✓		
7.	El espacio asignado cuenta con parqueo		X	
8.	Existe algún área asignada para horarios de almuerzo y refacción	✓		
9.	Se observa una señalización de rutas de evacuación	✓		
10.	Existe acceso a rampas para personas con discapacidad física		X	
11.	Hay información sobre atención inclusiva para personas con discapacidad	✓		

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Sede Chimaltenango
Epesista: Yoselin Edith Cherec Sequen
Registró académico: 201512104

Guía de entrevista a colaboradores

Subdirección Técnico-Pedagógica, DIDEDUC Chimaltenango

Objetivo: Obtener una comprensión profunda de las experiencias y perspectivas de los colaboradores en tema de funciones y de clima laboral, con el fin de identificar áreas de mejora

1. ¿Cuáles son las características de los usuarios a los que presta sus servicios la subdirección?

Se atienden supervisores educativos, directores, docentes, padres de familia y alumnos.

2. ¿Cuál es la proyección social de la subdirección?

Brindar un servicio educativo a la comunidad educativa

3. ¿Cuál es el estado financiero de la institución?

Dentro de la estructura hay una sección responsable directamente de este proceso.

4. ¿Cómo es la política laboral en cuanto a procesos de contratación, capacitación de personal, perfiles, asensos, entre otros?

Dentro de la estructura hay una sección responsable directamente de este proceso.

5. ¿De que forma se desarrollan los procesos administrativos para el logro de los objetivos y metas establecidos?

Hay un manual de funciones que establece las actividades que cada uno debe realizar para alcanzar los objetivos y metas del Ministerio de Educación.

6. ¿Cómo es el ambiente laboral dentro de la institución?

El ambiente es agradable con buenas relaciones entre todos los colaboradores.

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Sede Chimaltenango
Epesista: Yoselin Edith Cherec Sequen
Registró académico: 201512104

Guía de entrevista a jefe de área

Subdirección Técnico-Pedagógica, DIDEDUC Chimaltenango

Objetivo: Obtener una comprensión profunda de las experiencias y perspectivas de en los procesos administrativos que se desarrollan en la subdirección, con el fin de identificar áreas de mejora.

1. ¿Cuál es la historia de la subdirección Técnico-Pedagógica?

Resumen y Historia Breve

2. ¿Qué tipo de plan utilizan para organizar las actividades anuales?

Acuerdo Ministerial Calendario Escolar

3. ¿Cuál es la proyección social que tiene la subdirección con la comunidad educativa? — Atención de la aplicación del CNB en todos los niveles educativos.

4. ¿Cómo es el ambiente laboral?

Cordial

5. ¿Cómo definiría la política laboral establecida?

Legal que actualiza el Ministerio.

6. ¿De que manera se maneja el tema de finanzas para la subdirección?

Impresiones de presupuesto asignado a la dep. Educación.