

María Casimira López Aguilón

“Módulo de sensibilización importancia de la formación docente continua, en el Instituto de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango.

Asesora: Licda. Guadalupe Leonor Hernández García



Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades  
Departamento de Pedagogía

Guatemala, 27 de Junio 2019

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

Guatemala, 27 de Junio 2019

## INDICE

<b>Resumen</b>	i
<b>Introducción</b>	iii
<b>Capítulo I: Diagnóstico</b>	
1.1 Contexto (ubicación geografica, compsicion social desarrollo historico, situacion economica, vida politica, concepcion filosofica, competitividad	
1.1.1. Ubicación geográfica	1
1.1.2. Composición social	8
1.1.3. Desarrollo histórico	19
1.1.4. Situación económica	22
1.1.5 Vida política	29
1.1.6 Concepción filosófica	31
1.1.7 Competitividad	32
1.2 Institucional (identidad institucional, desarrollo historico, los usuarios, infraestructura, proyeccion social, finanzas, politica laboral, administracion, ambiente institucional, otros aspectos).	34
1.2.1 Identidad institucional	34
1.2.2 Desarrollo histórico	35
1.2.3 Los usuarios	37
1.2.4 Infraestructura	39
1.2.5 Proyección social	41
1.2.6 Finanzas	43
1.2.7 Política laboral	44
1.2.8 Administración	47
1.2.9 Ambiente institucional	51
1.2.10 Otros aspectos	58
1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas	59
1.4 Nexo / razón / conexión con la institución / comunidad avalada	59
1.5 Institucional (identidad institucional, desarrollo historico, los usuarios, infraestructura proyeccion social, finanzas, politica laboral, administracion, ambiente, institucional, otros aspectos.	61

1.5.1	Identidad institucional	59
1.5.2	Desarrollo histórico	62
1.5.3	Los usuarios	64
1.5.4	Infraestructura	65
1.5.5	Proyección social	67
1.5.6	Finanzas	69
1.5.7	Política laboral	70
1.5.8	Administración	71
1.5.9	Ambiente institucional	72
1.5.10	Otros aspectos	74
1.6	Lista de deficiencias, carencias identificadas	76
1.7	Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis-acción (cuadro que visualice carencia - problema – hipótesis-acción)	77
1.8	Priorización de problema y su respectiva hipótesis acción (propuesta de intervención = proyecto)	80
1.9	Análisis de Viabilidad y factibilidad de la propuesta.	81
<b>Capítulo II: Fundamentación Teórica</b>		
2.1	Elementos teóricos que clarifiquen el campo o ámbito en que se inserta el tema y problema abarcados en los seleccionados en el diagnóstico y que apoyan la intervención a realizar (proyecto)	83
2.2	Fundamentos legales, si los hubiese y que sean aplicables al caso del problema seleccionado	95
<b>Capítulo III: Plan de Acción o de la Intervención</b>		
3.1	Tema/título del proyecto	97
3.2	Problema seleccionado	97
3.3	Hipótesis acción (seleccionada en el diagnóstico)	97
3.4	Ubicación geográfica de la intervención	97
3.5	Unidad ejecutora	97
3.6	Justificación de la intervención	97
3.7	Descripción de la intervención	98
3.8	Objetivos de la intervención: general y específicos	99

3.9 Metas	100
3.10 Beneficiarios (directos e indirectos)	104
3.11 Actividades para el logro de objetivos	105
3.12 Cronograma	105
3.13 Tecnicas metodologicas	106
3.14 Recursos	106
3.15 Presupuesto	107
3.16 Responsables	108
3.17 Formato de instrumento de control o evaluación de la intervención	108
<b>Capítulo IV: Ejecución y Sistematización de la Intervención</b>	
4.1 Descripción de las actividades realizadas	109
4.2 Productos, logros y evidencias	111
4.3 Sistematización de la experiencia	144
4.3.1 Actores	144
4.3.2 Acciones	144
4.3.3 Resultados	144
4.3.4 Implicaciones	144
4.3.5 Lecciones Aprendidas	145
<b>Capítulo V: Evaluación del Proceso</b>	
Presentar evidencias de instrumentos utilizados y resultados	147
5.1 Del diagnóstico	147
5.2 De la fundamentación teórica	147
5.3 Del diseño del plan de intervención	148
5.4 De la ejecución y sistematización de la intervención	149
<b>Capítulo VI: El voluntariado</b>	
Descripción de la acción realizada en este aspecto.	150
6.1 Plan de la acción realizada	150
6.2 Sistematización (descripción de la acción realizada)	155
6.3 Evidencias y comprobantes	156

<b>Conclusiones</b>	<b>163</b>
<b>Recomendaciones o Plan de sostenibilidad</b>	<b>164</b>
<b>Bibliografía o fuentes consultadas</b>	<b>169</b>
<b>E grafía</b>	<b>171</b>
<b>APÉNDICES</b>	<b>173</b>
<b>Apéndice 1.</b> Plan General del EPS Proyecto Individual	<b>174</b>
<b>Apéndice 2.</b> Voluntariado	<b>202</b>
<b>ANEXOS</b>	
<b>Anexo 1.</b> Nombramiento de Asesora	<b>213</b>
<b>Anexo 2.</b> Solicitud al Supervisor Educativo a cargo del INEB San Martín Sacatepéquez para la Autorización del EPS	<b>214</b>

## ÍNDICE DE CUADROS

	<b>Página</b>
<b>Cuadro 1.</b> Usuarios de la Supervisión Educativa No. 96-29	37
<b>Cuadro 2.</b> Matriz de Priorización del Problema	80

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

	<b>Página</b>
<b>Gráfica 1.</b> Mapa geográfico del municipio de San Martín Sacatepéquez, Quetzaltenango	3
<b>Gráfica 2.</b> Organigrama de la Supervisión Educativa Distrito 090120118	57
<b>Gráfica 3.</b> Organigrama del Instituto Nacional de Educación Básica Aldea San Martín Chiquito	74



## Resumen

La presente iniciativa de acción consistió en diseñar y socializar un “Modulo de sensibilización importancia de la formación docente continua, en el Instituto de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango, esto a manera de motivación y apoyo en su proceso de actualización profesional.

El Módulo de Sensibilización fue diseñado con fundamento en la metodología del aprendizaje socializado que toma en cuenta el aporte personal de cada uno de los miembros del grupo a capacitar, para llegar a un aprendizaje colectivo. En cuanto a la socialización de su contenido, se efectuó mediante una Charla de sensibilización, con el propósito de concientizar a los participantes y fomentar en ellos el hábito de participación activa en su formación profesional continua.

Además, se efectuaron dos iniciativas complementarias, la primera, consistió en la instalación de una pequeña sala de capacitaciones, y la segunda, se trató de la entrega de un donativo de material para que sea empleado en futuras actividades de capacitación.

Se instaló una pequeña sala de capacitaciones, con el propósito que los docentes puedan recibir talleres, en el área que se instaló se dejaron Insumos para la instalación de salón de capacitaciones, equipo de cómputo de escritorio. Los materiales didácticos que se donó con el afán a que los docentes, puedan utilizar en diferentes cursos, tales como cartulinas, tijeras, lapiceros, cuadernos, papel de china y materiales en especial para el curso expresión artística, etc.

Todo ello, considerando que en la fase diagnóstica se evidenció que, es fundamental, que los maestros veteranos tengan oportunidades continuas y regulares de actualizarse y de aprender unos de otros.

**Palabras Clave:** Formación docente, plan de formación docente, capacitación laboral, actualización, Modulo de sensibilización, INEB Aldea San Martín Chiquito. Formación Docente: es importante hablar de la calidad de educación que se imparte a los estudiantes, se debe comenzar con la calidad en la formación docente, sobre todo en el Instituto INEB San Martin Chiquito.

Son indispensable los planteamientos y las metas de una educación básica de calidad para las escuelas o Institutos.

Mejora la calidad de la educación Básica y la proliferación de compromisos nacionales o la comunidad.

Plan de Formación Docente.

Es necesario que los docentes tengan un plan de trabajo y ser capacitados y así tener una educación de calidad, se concibe un conjunto de estrategias, procesos de gestión académica, que la institución ofrece a los docentes directas o indirectas con el fin de finalizar y profundizar sus conocimientos, habilidades y destrezas para el desarrollar la docencia.

Capacitación laboral.

Inicial. Un curso anterior al trabajo de docentes responsables de una sala de clases.

Desarrollo profesional: proceso dentro de la sala de clases para docentes de una calidad de educación.

“Módulo de Sensibilización, Importancia de la formación Docente Continua Es indispensable un Módulo de sensibilización en el establecimiento INEB, San Martin Chiquito ya que por medio de esto los docentes puedan orientar en temas fundamentales.

## Introducción

El documento que se presenta a continuación es el Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado EPS, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en él se encuentran descritas cada una de las fases que permitieron la ejecución del proyecto denominado “Modulo de sensibilización, Importancia de la Formación Docente Continua, en el Instituto de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango”.

El documento consta de seis capítulos, siendo éstos: diagnóstico, fundamentación teórica, plan de acción, ejecución del proyecto, evaluación y voluntariado.

En el Capítulo I Diagnóstico, se presentan las generalidades de la institución el cual contiene los siguientes datos, ubicación geográfica, contexto educativo, contexto cultural, contexto económico, contexto social, contexto político, nombre del Instituto. Se establecen los instrumentos de investigación, la encuesta y la entrevista, los cuales fueron estructurados y aplicados por la Epesista con la colaboración de todos los catedráticos del Instituto de Educación Básica aldea San Martín Chiquito. Así mismo, se presentan los resultados de la información recabada de cuyo análisis se detectaron las carencias o necesidades, para posteriormente proponer soluciones a éstos, priorizándose el problema ¿Qué se puede hacer para motivar a los docentes a participar en actividades de capacitación y formación laboral?, como el de mayor urgencia para solucionar.

En el Capítulo II Fundamentación Teórica, se demuestra el resultado de la investigación bibliográfica de los temas que apoyan el comportamiento de la problemática priorizada en el Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango. Para el efecto, se tomó en cuenta la opinión de diversos autores, lo que sirvió para la formulación de una posible solución que determinó los elementos que comprende la acción o intervención ejecutada.

En el Capítulo III Plan de acción o de la intervención, se describen en forma ordenada las actividades a programadas para la ejecución de la acción o intervención, específicamente el proceso de diseño de la guía metodológica aquí presentada y el desarrollo de la capacitación sobre el contenido de la misma, enfocada a los docentes del establecimiento educativo beneficiado.

En el Capítulo IV Ejecución y sistematización de la intervención, se describen todas las actividades que se llevaron a cabo durante la etapa de ejecución de la acción de solución programada que consistió en el diseño de un “Módulo de sensibilización Importancia de la Formación Docente Continua, descripción que se refuerza mediante fotografías y documentos de trámite que comprueban los resultados alcanzados y las limitaciones que se tuvieron en la puesta en marcha de este proyecto individual.

En el Capítulo V Evaluación del proceso, se presenta un resumen de los resultados globales de la aplicación de los instrumentos de evaluación de la intervención, mismos que reflejan el fiel cumplimiento de los objetivos del correspondiente Plan de acción o de la intervención, verificándose la aceptación, alcances y logros obtenidos en cada una de las etapas del Ejercicio Profesional Supervisado.

En el Capítulo VI El voluntariado, se describen en forma clara y ordenada las actividades de la actividad beneficio social ejecutada, así como los productos y resultados obtenidos, que en este caso se refieren a la siembra de árboles efectuada con la colaboración de los estudiantes de primero, segundo y tercero básico del Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango.

El informe culmina con las Conclusiones y Recomendaciones formuladas sobre el proyecto ejecutado, además, de forma adjunta al Plan de Sostenibilidad aparece el Apéndice conteniendo el Plan General de EPS y los planes de cada etapa, así como, los Anexos conteniendo documentos que sobre las gestiones realizadas.

## **Metodología.**

### **Objetivo General.**

Determinar con la ejecución del Voluntariado Reforestar árboles en el Bosque KÚM KÚM WITZ, Municipio de Concepción Chiquirichapa. Departamento de Quetzaltenango.

Con el presente trabajo se pretendió diagnosticar el Instituto, las carencias deficiencias lo cual se sacó un hipótesis, se llegó a una conclusión, de ejecutar el voluntariado. “Módulo de Sensibilización Importancia en la formación Docente Continua, en el Instituto Básica, Aldea San Martin Chiquito, municipio de San Martin Sacatepéquez, Departamento de Quetzaltengo.

### **Objetivos Específicos.**

Determinar una comunicación con la directora del establecimiento.

Conocer las carencias deficiencias del establecimiento.

Priorizar los problemas.

Conocer el estado del Centro Educativo.

Conocer las características del de la comunidad.

Proponer plan de acción para mejorar el establecimiento.

ejecutar el Voluntariado.

Diagnosticar el Establecimiento.

Evaluar las carencias deficientes del establecimiento.

Realizar una Guía de Sensibilización en Formación Docente.

Aprobar la se Sensibilización en formación docente..

Solucionar problemas materiales de didáctico

Detectar Problemas en el Bosque.

Conocer las Carencias del Bosque.

Proponer Plan para sembrar árboles.

## **Capítulo I: Diagnóstico**

### **1.1. Contexto**

#### **1.1.1. Ubicación geográfica.**

San Martín Chiquito, es una de las cuarenta y tres comunidades rurales del municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango. La Aldea San Martín Chiquito dista aproximadamente “unos 21.50 km. del departamento de Quetzaltenango” (SEGEPLAN, 2009, pág. 8). Fue elevado a Aldea por Acuerdo Gubernativo del 11 julio 1960. Se integra por los caseríos de: Cumbre de Tuilacán, Las Nubes, Tojmech, Estación Castillo, Tojcomán, Tuipic y Xelacán.

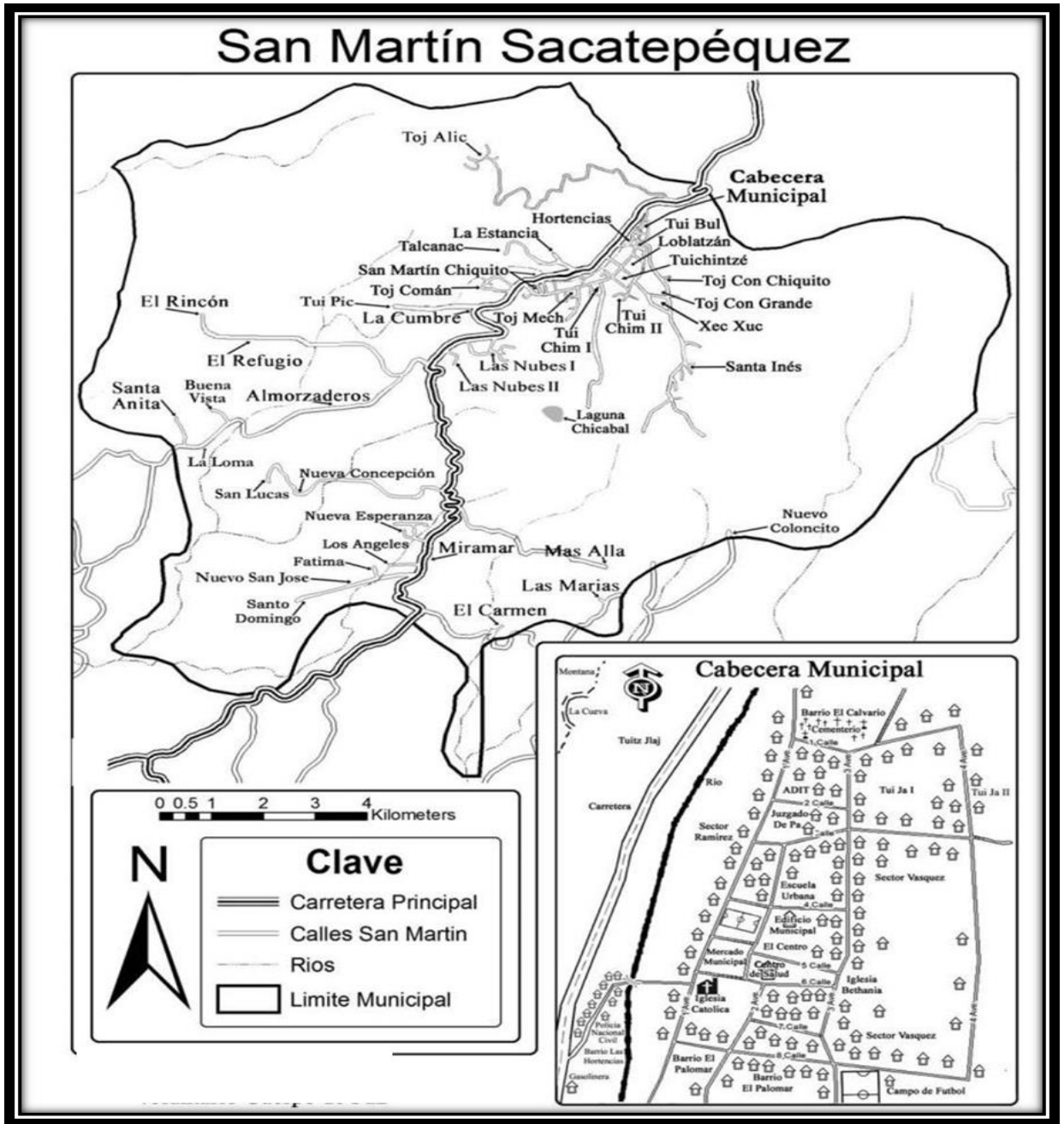
#### **a) Localización.**

San Martín Sacatepéquez, se encuentra ubicado a 24 kms. de la cabecera Departamental de Quetzaltenango y colinda a l norte con los municipios de San Juan Ostuncalco, Concepción Chiquirichapa y Quetzaltenango, al sur con Nuevo San Carlos, al este y oeste con Colomba Costa Cuca. El municipio de San Martin Sacatepéquez, está integrado por las siguientes comunidades:

- 1) Aldea El Rincón
- 2) Aldea San Martín Chiquito
- 3) Aldea Santa Anita
- 4) Aldea Tojcom
- 5) Aldea Toj-alic
- 6) Cabecera San Martín Sacatepéquez
- 7) Caserío Almorzaderos
- 8) Caserío Tuitzalaj
- 9) Caserío La Estancia
- 10) Caserío Las Nubes
- 11) Caserío La Loma
- 12) Aldea Santa Inés
- 13) Caserío Tuichim
- 14) Caserío Toj-coman

- 15) Caserío Buena Vista
- 16) Caserío Tuiloplatzan
- 17) Aldea Tacanac
- 18) Caserío Xec-xuc
- 19) Caserío Toj-mech
- 20) Caserío Cumbre de Tuilacan
- 21) Caserío Tuibuj ó Nueva Concepción
- 22) Caserío Tuibul
- 23) Caserío Candelaria
- 24) Caserío Santo Domingo
- 25) Caserío Miramar
- 26) Caserío Tuichim-tze
- 27) Caserío La Nueva Esperanza
- 28) Finca San José el Más Allá Comunidad Agraria
- 29) Finca El Carmen Chicabal
- 30) Finca Chicabal
- 31) Finca Gerona
- 32) Finca La Joya
- 33) Finca La Providencia Barrientos
- 34) Finca La Soledad
- 35) Finca La Isla
- 36) Finca La Conchita
- 37) Finca Mandalay
- 38) Finca Ronrones
- 39) Finca San Isidro
- 40) Finca San José Altamira
- 41) Finca El Rosario
- 42) Finca El Colón
- 43) Paraje La Cueva

**Gráfica 1.** Mapa geográfico del municipio de San Martín Sacatepéquez, Quetzaltenango



(SEGEPLA, 2009)



Sus límites territoriales son: al Norte con los municipios de Concepción Chiquirichapa y Palestina de Los Altos; al Sur con los municipios de Colomba y El Palmar; al Este con el municipio de Concepción Chiquirichapa; y al Oeste con los municipios de San Cristóbal Cucho y San Antonio Sacatepéquez.

En su territorio están los volcanes: “Volcán Chicabal y el Volcán Siete Orejas, así como los cerros el Tuitzoanel y Tuitzcalaj. Lo riegan 11 ríos, 6 riachuelos y la Laguna Chicabal” (Sales, 2014, pág. 13)

#### **b) Extensión territorial**

El municipio de San Martín Sacatepéquez cuenta con una extensión territorial de 100 kms. Cuadrados equivalente al 6.29% del departamento de Quetzaltenango, se encuentra comunicado con la Cabecera Departamental y con el municipio de Colomba Costa Cuca, a través de una carretera asfaltada que se encuentra en buenas condiciones... (SEGEPLAN)

#### **c) Tamaño.**

El municipio de San Martín Sacatepéquez cuenta con una extensión territorial de 100 kms. cuadrados equivalente al 6.29% del departamento de Quetzaltenango, se encuentra comunicado con la Cabecera Departamental y con el municipio de Colomba Costa Cuca, a través de una carretera asfaltada que se encuentra en buenas condiciones. (SEGEPLAN , 2009)

#### **d) Clima**

Según el sistema de clasificación de debe a las condiciones climáticas, jerarquías de humedad (índices) y tipo de distribución de lluvia. La categoría del clima está definida por la temperatura media anual y templada; en la parte norte es frío, con promedio que oscilan entre 5 y 15 grados centígrados, con niebla frecuente que empie

desde temprano en invierno. En la parte sur donde inicia la boca costa, es templado con temperaturas promedio que oscilan entre 15 y 25 grados centígrados.

El Municipio tiene una altura promedio sobre el nivel del mar de 2,490 metros.

La humedad relativa en la zona es de un 65% a 85%, provocando altas neblinas por las tardes. (SEGEPLAN, 2009, PAG, 15)

#### **e) Precipitación pluvial**

Es anual y oscila entre 2,000 a 4,000 mm. Cúbicos, el tiempo de lluvia es de mayo a octubre con un promedio de 150 días, con mayor precipitación durante los meses de junio a septiembre y los meses más secos son diciembre, enero y febrero. Los vientos predominantes son en el mes de noviembre, acompañados de llovizna con brisa ligera, a una velocidad de 6 a 11 kilómetros por hora, de 2 a 4 metros por segundo.

#### **f) Suelos**

De acuerdo a la clasificación de suelos el Municipio cuenta con suelos franco arenoso para el área del altiplano donde se cultiva las hortalizas y en la boca costa suelo profunda de textura mediana bien drenados donde generalmente se cultiva el café, este pertenece al declive del pacífico, caracterizados por un relieve ondulado y fuertemente inclinado, drenaje rápido; el superficial es de color gris oscuro, textura y consistencia de arena franca suelta, un espesor aproximado de 10 cm., el subsuelo es de ceniza volcánica. Por sus características y topografía quebrada estos son de vocación forestal. Con relación a 1980, los suelos se han deteriorado con el uso de productos aero-tóxicos y abonos foliares, los químicos queman, no así el abono orgánico que a pesar de no ser muy utilizado. (SEGEPLAN)

#### **g) RECURSOS NATURALES**

El Municipio cuenta con varios recursos naturales muy importantes para su desarrollo tales como: ríos, lagunas, bosques, montañas y volcanes, medio de subsistencia para las personas que carecen del servicio de agua.

La laguna de Chicabal en 1984, fue declarada patrimonio cultural y área protegida del departamento de Quetzaltenango, actualmente se ha promovido como un lugar turístico y es visitada por nacionales y extranjeros.

La importancia de los ríos y nacimientos de agua radica que son para generar energía eléctrica en algunas fincas de la parte baja del Municipio, también son utilizados en la preservación del medio ambiente a través de la conservación de los

bosques por donde corre el caudal de agua, son aprovechados para extracción de arena, que se comercializa para la construcción a nivel local y departamental. (SEGEPLAN 2. )

## **1. Hidrografía**

El sistema hidrográfico del Municipio está compuesto por varios nacimientos de agua, la totalidad se ubica en la parte alta, principalmente en el bosque municipal comunal, es un caudal permanente que forma en la parte central dos ríos de tipo irregular y en la parte baja de tipo permanente, éstos dan origen al río Talcanac, que atraviesa el municipio de San Martín Sacatepéquez y rodea las montañas bajas de las faldas del Volcán Chuikabal, en la parte sur se encuentra el río Mujulía con tres cauces pequeños que forma parte de la cuenca del río Naranjo que desemboca en el Océano Pacífico.

Existen otros ríos tales como: Los Cangrejos, Nil, Talcicil, Nimá, Negro, Ocosito y Colon, que son corrientes de agua que únicamente han sido utilizadas como medio de subsistencia para las personas que carecen del servicio de agua.

La laguna de Chuikabal en 1984, fue declarada patrimonio cultural y área protegida del departamento de Quetzaltenango, actualmente se ha promovido como un lugar turístico y es visitada por nacionales y extranjeros.

La importancia de los ríos y nacimientos de agua radica que son para generar energía eléctrica en algunas fincas de la parte baja del Municipio, también son utilizados en la preservación del medio ambiente a través de la conservación de los bosques por donde corre el caudal de agua, son aprovechados para extracción de arena, que se comercializa para la construcción a nivel local y departamental. (SEGEPLAN 2. )

La importancia de los ríos y nacimientos de agua radica que son para generar energía eléctrica en algunas fincas de la parte baja del Municipio, también son utilizados en la preservación del medio ambiente a través de la conservación de los bosques por donde corre el caudal de agua, son aprovechados para extracción de

arena, que se comercializa para la construcción a nivel local y departamental. (SEGEPLAN 2.)

## **2. Bosques**

Guatemala posee una gran riqueza natural que está expuesta a un proceso acelerado de destrucción causado por las intervenciones no controladas e irresponsables, en esta problemática también se involucra al municipio de San Martín Sacatepéquez, según datos obtenidos en la investigación de campo, se determinó que realizan esfuerzos para garantizar la protección de los recursos naturales del país y su manejo sostenible con el fin de recuperar, conservar y manejar racionalmente el suelo, el agua, bosques y la vida silvestre, para llevar a cabo estos programas la Municipalidad cuenta con el apoyo del departamento de Áreas Protegidas y Medio Ambiente.

En la Cabecera Municipal existe poca cantidad de árboles forestales, debido a que es área urbana, entre los cuales se mencionan: Ciprés (*cupresús lusitánica*), pino (*Pinus sp*), eucalipto, miche y falso pimiento.

Cuenta con dos zonas boscosas, la del volcán Chuikabal y San Antonio, cubriendo 45 kilómetros cuadrados que representa el 45% del territorio, donde se encuentran especies forestales típicas como el aliso (*Alnus jurullensis*) y encino (*Quercus sp*), estos recursos no reciben ningún tipo de manejo y la deforestación es fuerte debido a la tala de árboles y extracciones de broza.

Se presenta dos zonas montañosas, las del cerro Tuizcanel al norte y el Tuitz Loj al sur del Municipio, así como la existencia de los volcanes de Chikabal, Siete Orejas, Lacandón y San Antonio que no presentan ninguna actividad; entre los cerros se encuentran Cocaix y la Campana.

Para el año 2010, se estableció que la masa boscosa ha disminuido con relación al año 1991, debido a la tala inmoderada de árboles que son utilizados para leña, madera y construcciones. Los bosques desaparecen aceleradamente a un 78% y una cantidad considerable de fauna silvestre dando como resultado la artificialización de la agricultura y la destrucción de la capa de ozono.

#### **h) Vías de comunicación**

Las vías de comunicación en el área urbana del Municipio lo constituyen una carretera adoquinada, predominando las de terracería en el área urbana, que en verano son transitables sin ningún problema sin embargo en invierno se dificulta ya que no se les da mantenimiento, así también existe una carretera asfaltada por la cual se llega a la Cabecera Departamental.

El Municipio cuenta con 21 caseríos, los cuales el 40% es de difícil acceso vehicular ya que las mismas son utilizadas por animales de carga. (SEGEPLAN 2. )

El servicio de comunicaciones del Municipio para el año de 1994 era a través de Correos y Telégrafos. Para el año 2015 se cuenta con teléfonos comunitarios y teléfonos celulares, que se ha incrementado y se tiene conocimiento que para fin de año se estarían instalando 200 líneas telefónicas domiciliarias de la empresa Tigo y Claro, S. A, según se observó a través de las instalaciones del posteo de dicha institución. (SEGEPLAN 2. )

#### **1.1.2 Composición social**

##### **a) Población**

Es el recurso más importante con que cuenta el Municipio para el desarrollo socioeconómico, es indispensable conocer los aspectos cualitativos, sociales e históricos y sus características principales tales como: edad, población por área y sexo, población económicamente activa, migración, vivienda, empleo y niveles de ingreso, niveles de pobreza y densidad poblacional. Según los resultados del X Censo Nacional de Población realizado en 1994 por el Instituto Nacional de Estadística -INE-, contaba con 16,719 habitantes; apoyados en esas cifras y según la proyección de población realizada por el INE para el año 2015 se determinó que el total de habitantes asciende a 24,700, lo que refleja un incremento de 7000 personas equivalente a un 55% aproximadamente. (INE)

## **1. Población por edad**

El siguiente cuadro presenta una comparación de la población por edad, con base a información del Censo Poblacional de 1994 del Instituto Nacional de Estadística -INE- y la proyección de la población para el año 2013.

El Municipio presenta un crecimiento acelerado de la población de 5 a 9 años en un 82% y del siguiente rango refleja un 113% del total, es menor de 20 años, por lo que es válido afirmar que San Martín Sacatepéquez cuenta con una población joven. (INE, pág. 67)

## **2. Migración**

Existen diferentes causas que originan los movimientos migratorios de los habitantes del Municipio, según información recabada en la investigación de campo, una de las principales causas que originan la emigración es la falta de empleo y bajos salarios, lo que obliga a pobladores del lugar a buscar mejores oportunidades en departamentos vecinos y en algunos casos.

## **3. Población según sexo, área urbana y rural**

Con base al X censo nacional de población de 1994 y la proyección al año 2013, se determinó un incremento del 83% para hombres y mujeres en el área rural mientras que la urbana es menor. Por lo tanto la oferta de trabajo se encuentra encaminada a las actividades agrícolas y pecuarias. (SEGEPLAN)

## **4. Población económicamente activa**

Son las personas en edad de trabajar, se encuentran activas o bien están desempleadas y buscan empleo. El rango se considera entre 7 a más años de edad, según el X censo nacional de población 2009. (INE)

## **5. Migración**

Existen diferentes causas que originan los movimientos migratorios de los habitantes del Municipio, según información recabada en la investigación de campo, una de las principales causas que originan la emigración es la falta de empleo y

bajos salarios, lo que obliga a pobladores del lugar a buscar mejores oportunidades en departamentos vecinos y en algunos casos, en países como Estados Unidos. (SEGEPLAN.2009)

**- Interna**

Hace aproximadamente 15 años, se estimaba que la migración de la población de San Martín Sacatepéquez a las fincas de la costa sur ascendía a un 50% de la población, durante los meses de octubre a diciembre de cada año, período en el cual se realiza la cosecha de café. Al año 2015 ha cambiado, debido a que la población se dedica a la actividad agrícola, especialmente a la horticultura, así como al comercio. (INE)

**- Externa**

Según encuesta realizada en la investigación de campo, se determinó que en 1981 la migración era de un 5% con relación al total de la población y se incrementó al año 2014 en un 25%, ocasionado por el bajo rendimiento de la producción agrícola de algunos cultivos, principalmente la papa y el café que en

**b) Etnia.**

Este eje pretende mejorar la calidad de vida de los habitantes, esto será posible al momento de mejorar los servicios básicos y contribuir con el adecuado desarrollo físico y mental de la población. Entre las acciones necesarias que se deberán realizar están la construcción y ampliación del sistema de alcantarillado sanitario, la construcción de un puesto de salud para la atención de pacientes con menos acceso, dotación de medicamentos en instalaciones públicas de salud, mejoramiento del sistema de agua potable, introducción del servicio eléctrico y fortalecimiento del sistema de medicina natural alternativa, entre otros. Con lo anterior se reducirá la tasa de mortalidad infantil, aumentará el porcentaje de la población con acceso a fuentes mejoradas de agua potable y de electricidad, se reducirán los casos de enfermedades del sistema digestivo y respiratorio y aumentará el número de partos atendidos por personal médico especializado, entre otros.

El eje también procura desarrollar las capacidades humanas del lugar, se logrará mayor cobertura y servicios educativos de calidad, y el índice de analfabetismo reducirá; para lo cual se entregarán becas estudiantiles, se ampliarán y mejorarán las instalaciones educativas y dotará de material, equipo y contratarán docentes para los establecimientos públicos, además se construirán establecimientos educativos de nivel básico y diversificado en lugares estratégicos, se fortalecerá el sistema bilingüe de educación y se alfabetizará a la población. Estas acciones aumentarán la tasa neta de escolaridad, la de matriculación y la de aprobación; disminuirá la tasa de deserción escolar, al igual que el índice de analfabetismo.

### **c) Instituciones Educativas.**

#### **1. Cobertura y niveles de educación.**

En el territorio se observa un número alto de escuelas de educación primaria en relación a establecimientos de educación preprimaria bilingüe, párvulos, básico y diversificado; lo cual hace ver la debilidad en la educación preprimaria que en gran parte determina el rendimiento de las y los estudiantes en el nivel primario; de igual manera se carece de suficientes establecimientos de básico y diversificado para la continuidad de la educación. (SEGEPLAN)

<b>Nivel de estudio</b>	<b>Publico Rural</b>	<b>Privado Urbana</b>	<b>Publico Rural</b>	<b>Privado Urbana</b>	<b>Total.</b>
Preprimaria bilingüe	14	0	1	0	15
Párvulos	20	1	1	0	22
Primaria	36	3	2	1	42
Básico	11	2	0	2	15
Diversificado	0	1	1	0	1

El índice de avance<sup>10</sup> (2002 - 2006) es de 0.08, que lo coloca en la posición 135 del ranking nacional<sup>11</sup> del año 2006; y presenta un retroceso de 12 lugares respecto al año 200



## **2. Calidad y movilidad educativa.**

San Martín Sacatepéquez tiene cobertura de los niveles preprimaria, primario, básico y diversificado, sin embargo el personal docente no es suficiente para atender a toda la población estudiantil del municipio; además la infraestructura escolar, mobiliario y equipo resulta limitado debido al aumento de la población estudiantil. Es importante agregar que los establecimientos de básico y diversificado no son suficientes para la población estudiantil, de modo que las y los estudiantes que desean continuar con los estudios son obligados a moverse a otros municipios para recibir la educación esos niveles; esto representa mayor gasto económico para las familias y en ocasiones es una limitante para continuar con la educación (SEGEPLAN)

## **3. Relación alumno-docente**

El promedio de alumno docente, que indica cuantos alumnos tiene cada maestro(a), según datos del MINEDUC para el año 2008, el nivel preprimaria tenía un promedio de 23.90 alumnos por docente, habiendo 39 docentes para 932 estudiantes de preprimaria; para el nivel primario fue de 29.81 alumnos por docente, habiendo un total de 198 profesoras y profesores para 5,902 estudiantes; para el nivel básico fue 19.24 alumnos por docente, cubierto por 41 docentes para 789 estudiantes (MINEDUC, 2008).

## **4. Analfabetismo**

Sobre el tema del analfabetismo, en el taller de Análisis de Sistema de Lugares Poblados realizado en el año 2010, se identificó que en la microregión 2 existe un alto porcentaje de población analfabeta, en la microrregiones 1, 3 y 4 es la mayoría de la población; la microrregión 5 presenta una condición más favorable, ya que la proporción de población analfabeta es similar a la alfabeto ((SEGEPLAN).

## **5. Educación Bilingüe**

En San Martín Sacatepéquez la educación bilingüe se imparte en los idiomas español y mam en 31 de los 95 establecimientos de todos los niveles; de modo que la mayor parte de la educación se imparte en idioma español (MINEDUC.2009)

#### **d) Condiciones de vivienda**

Los datos del último censo que se realizó en el año 2013, hacen ver que la mayoría de viviendas en San Martín Sacatepéquez eran casas formales, aunque también se identificaron casas improvisadas; el material predominante en las paredes exteriores era block, sin embargo algunas eran de lámina metálica. El material que predominaba en los techos en su mayoría era la lámina metálica y el concreto, los pisos eran de torta y ladrillo de cemento, así como de tierra (INE, 2002). Las condiciones de las casas del municipio no eran las óptimas, probablemente esto se deba a las condiciones de pobreza en que viven los habitantes, lo cual no permite tener viviendas adecuadas; de modo que en base a los datos anteriores, se deduce que una parte de la población vive en condiciones de vulnerabilidad a factores climáticos; además la amenaza de erupción es alta para las microrregiones 4 (Nuevo Colón), 5 y parte de la microrregión 1 (Tuibul) que se localizan aproximadamente a 10 km del volcán Santiaguito, uno de los volcanes más activos de Guatemala; de modo que el municipio se encuentra en una región de alta actividad sísmica y volcánica. En adición, en el taller participativo de identificación de amenazas y vulnerabilidades del municipio, se indicó que en las microrregiones 3, 4 y 5; la mitad de las viviendas o más no brinda seguridad a sus habitantes debido a que su estructura no es de concreto o acero y no son sismo-resistentes ((SEGEPLAN 2. )

#### **e) Instituciones de Salud.**

El mapeo participativo realizado en el año 2009, los participantes manifestaron que el municipio cuenta con un Centro de Atención Permanente en la cabecera municipal 10 centros de convergencia y dos puestos de salud en las aldeas Santa Anita y Miramar que poseen infraestructura física pero carecen de personal y equipo; motivo por el cual no se presta el servicio a la población. Se puede observar que en las comunidades rurales no se tiene presencia de los servicios públicos de salud, principalmente en las microrregiones 1 y 4; éstas se encuentran alejadas de los servicios de salud de las microrregiones 2 y 5 que presentan escasez de medicamento y personal En el centro de salud labora el siguiente personal en: un

médico para 9,170 habitantes, 1 enfermera auxiliar para 6,877 hab. y 1 enfermera profesional para toda la población.

El personal comunitario está conformado por 111 vigilantes de salud que trabajan en conjunto con la Cruz Roja, 60 comadronas que trabajan de manera individual adiestradas por la directora del Centro de Salud (Martínez, 2006).

En el taller de Análisis de Sistemas de Lugares Poblados realizado en el año 2010, los asistentes manifestaron que no existen clínicas ni sanatorios privados en el territorio del municipio, sin embargo funcionan tres farmacias localizadas en la cabecera municipal; en San Martín Chiquito de la microrregión 3 se encuentra un laboratorio, una farmacia y una clínica médica de la Asociación Xela-AID atendida por una doctora y una enfermera, las consultas médicas tienen un bajo costo. El Centro de Salud de la cabecera municipal cuenta con una ambulancia, al igual que la clínica parroquial Además es importante agregar que en el ejercicio FODA realizado durante el año 2009, la población recalcó que las grandes deficiencias del sistema de salud son: carencia de medicamentos, de equipo, personal médico y paramédico; así como infraestructura reducida para atender a la población. Mencionaron la importancia de implementar un Centro de Nutrición en la microregión 4 para asistir principalmente a la población infantil desnutricional.

## **1. Movilidad**

Los habitantes de las áreas rurales del altiplano del municipio se movilizan principalmente al Centro de Atención Permanente en la cabecera municipal; para los habitantes de la región de la boca costa de San Martín Sacatepéquez, por la distancia más corta se desplazan hacia los municipios de El Palmar y Colomba del departamento de Quetzaltenango para recibir atención médica. Cuando los pacientes del municipio requieren de cuidado más especializado, se trasladan al Hospital Regional de Quetzaltenango (DMP, 2010).

## **2. Morbilidad y Mortalidad**

Las principales enfermedades que afectan a la población en general de San Martín Sacatepéquez en el año 2008 son las siguientes: parasitosis intestinales,

rinofaringitis aguda (resfrío común), amebiasis, amigdalitis aguda, otras anemias; en el caso de enfermedades que afectan a la población infantil: rinofaringitis aguda (resfrío común), amigdalitis aguda, otras infecciones intestinales bacterianas, conjuntivitis, neumonía organismo no especificado e infecciones intestinales debidas a virus y otros organismos. Enfermedades que afectan a la población infantil, menores de 5 años: rinofaringitis aguda (resfrío común), amigdalitis aguda, amebiasis, otras infecciones intestinales bacterianas y parasitosis intestinale. Cabe resaltar que las enfermedades afectaron mayormente el sistema respiratorio y digestivo; lo cual puede deberse a las condiciones precarias de vida de un alto porcentaje de la población, calidad y cobertura de los sistemas de saneamiento, educación de la población y condiciones climáticas del municipio.

Las principales causas de mortalidad general en San Martín Sacatepéquez en el año 2008 fueron las siguientes: paro cardíaco, neumonía organismo no especificado, tumor maligno del estómago, enfermedad alcohólica del hígado y otros trastornos funcionales del intestino (MSPAS, 2008). Se puede observar principalmente la afección del sistema circulatorio, respiratorio y digestivo, como principales causas de muerte de la población de San Martín Sacatepéquez.

### **3. Mortalidad infantil y materna.**

Entre las principales causas de mortalidad infantil se mencionan las siguientes: neumonía organismo no especificado, otros trastornos funcionales del intestino, muerte fetal de causa no especificada (mortinato), otros trastornos hematológicos perinatales y paro cardíaco. En el caso de mortalidad de menores de 5 años, las causas fueron neumonía organismo no especificado, otros trastornos funcionales del intestino, paro cardíaco, muerte fetal de causa no especificada (mortinato), neumonía bacteriana, otros trastornos hematológicos perinatales, parasitosis intestinales; para ese año no se reportaron muertes maternas

### **4. Medicina alternativa**

La medicina natural es de importancia para la población, ésta es promocionada en la Parroquia de la cabecera municipal en el caserío El Palomar de la microrregión Algunas de las plantas medicinales que utiliza la población son: ruda,

hierba buena, apazote, eucalipto, mirra, altamiza, hongos, cilantro y salvia santa, que las señoras siembran en sus hogares y las utilizan cuando algún miembro de la familia las necesita, ya sea como té hervido, en sopas o en ungüentos (Martínez, 2006).

## **5. Seguridad alimentaria y nutricional**

Para determinar la seguridad alimentaria del territorio, se analizan factores como retardo en talla, disponibilidad de alimentos, capacidad productiva de granos básicos y eventos climatológicos adversos, entre otros.

### **f) Cultural y Costumbres.**

Actualmente los costumbres y tradiciones del pueblo aún se practica, pero hay algunos que ya no el personal lo practican, la mayoría de las personas hoy en día lo más principal lo que hacen todavía son las siguientes: el corte de las primeras hojas de milpa y del primer elote de cada año, ceremonias para solicitar la lluvia, pedida de novias, nacimientos, bodas y cumpleaños. (SEGEPLAN 2. )

### **CONSTRUCCIÓN DE UNA CASA**

Antes era todo el pueblo que construía la casa, había ayuda mutua entre ellos. Anteriormente las casas que hacían con techo de pajón, al construir una casa, se avisaba a todos los vecinos o parientes. Cuando se da comienzo al trabajo, entonces llega la gente y se hacían ceremonias para pedir permiso y agradecer al creador, asimismo pedir para que la casa aguante mucho tiempo.

En ese tiempo aún había muchas ovejas y cunado había fiesta siempre se mataba una o dos para la comida. Hacían también atol de súchil. Tenían una jícara para cada trabajador. Mucha gente llegaba, cuando la casa era pequeña, no se veía entre la multitud porque nadie se quedaba en su casa.

Lo hacían rápido, también cuando ponían las paredes de la casa, otras dos o tres ovejas para la comida. Tenían una jícara para cada uno de los invitados. Llegaba todo el pueblo. El pueblo ya estaba acostumbrado, llegaban muchas personas y como eran tantos, levantaban rápidamente la casa. Unos ponían paredes otros

mataban las ovejas y la preparaba para la comida. Se juntaban para acarrear madera y para buscar pájon para el techo.



## **COSTUMBRES**

### **PEDIDA DE MUJERES**

Anteriormente los padres son los que tenían que buscar la mujer para el hijo, cuando miraban que una señorita es respetuosa, que saluda, no sale mucho, siempre acompaña a sus padres entonces era bueno para ir a pedir, el hijo no puede saberlo hasta que los padres deciden decir que ya tiene una mujer para que se case. Cuando llega la fecha de traer la mujer el novio tenía que llevar agua ardiente y un chompipe para los papás de la novia.

Ahora en la actualidad el joven es el que tiene que conocer la mujer, hacerse novios hasta que decidan casarse y decir a sus padres que se van a casar o unir. Entonces los papás del novio y de la novia hablan e invitan un pastor evangélico para que lea en la Biblia cómo tienen que vivir los novios y se quedan de acuerdo para realizar la boda en una fecha. Cuando llega la fecha acordada, el novio lleva unas 10 o 15 cajas de aguas gaseosas y panes para que los papás de la novia repartan a todos sus invitados.

## **FUNDICION DE CASAS**

Anteriormente las casas eran simples los dueños de la casa invitaban a los familiares y vecinos, se dividían en grupo para ir a buscar palos para las columnas, pitas de sacates para amarrar, hojas de gramas especial

es para hacer el techo y otros se quedaban a preparar el lodo para hacer la pared. Las mujeres se quedaban a moler mixtamal o masa de maíz, a buscar hojas de milpa u otras hojas para hacer los tamales y las otras para buscar y preparar el frijol y chile para el almuerzo.

Actualmente cuando se funda una casa se invitan los familiares y vecinos para ayudar. El trabajo de los hombres es mezclar cementos, traer blocks, prepara hierros etc. Las mujeres se dedican a preparar los alimentos, se levantan a las 3:00 de la madrugada para ir al molino de mixtamal para el desayuno y almuerzo que puede ser caldo de res o pollo. (SEGEPLAN 2009)

## **PRIMERAS HOJAS DE MILPA**

Esta actividad las personas celebran cuando la milpa ya tiene hojas para hacer tamales. Casi todas las personas lo celebran, las mujeres se van a cortar las primeras hojas de la milpa, hacen caldo de res y cuando empiezan a comer agarran unas hojas echándole caldo para bendecirlas. También invitan sus familiares y vecinos. (2009)

## **SALUDOS**

Anteriormente se practicaba el saludo que es un respeto entre las personas, los menores de edad saludaban a sus mayores. Se respetaban mucho no solo a los ancianos sino respetaban a la persona que llevan más tiempo, este tiempo puede ser unos minutos, horas o días.

El menor le da la mano derecha al mayor, la mayor toma la mano y lo bendice. Actualmente hay algunas personas que ya no lo practican estos saludos muchas veces saludan, pero ya en el idioma español.

Las frases que se usaban para saludar eran los siguientes en el idioma materno Mam:

Chi q'olb'ene tat (cuando el mayor es hombre)

Chi q'olb'ene nan (cuando es mujer la mayor de edad)

Cuando las personas se desconocen solo le dicen que le vaya bien o que se cuide, pero siempre cuando se encuentran personas en el camino se saludan diciendo que se cuide o que le vaya bien.

Cha'ya = que le vaya bien

Now= Adios

Chj'onte= Gracias. (SEGEPLAN 2009)

### **1.1.3 Desarrollo Histórico**

#### **a) Primeros Pobladores**

Por medio de la tradición oral se conoce que los habitantes de San Martín Sacatepéquez provienen de San Pedro Sacatepéquez. Cuentan que para vender sus productos o ir a trabajar a la Costa transitaban por esos lugares, para entonces solo montañas, en donde se hallaba una cueva que les acortaba el camino. Un día unas personas en el lugar llamado “El Arco” encontraron una imagen de San Martín Obispo Caballeros, que llevaba a su vez libros y folletos.

Resolvieron entonces transportarlo a su pueblo, la imagen se les hizo poco pesada, al final de la jornada decidieron descansar, realizando una ceremonia en honor al santo. Al otro día al intentar cargarlo se sorprendieron ya que pesaba mucho más, pero aún lo podían llevar, caminaron hasta agotarse y se permitieron descansar nuevamente (en donde ahora se conoce como San Martín Chiquito).

Al intentar retomar el viaje notaron que pesaba aún más y con mucho esfuerzo pudieron trasportarlo a donde ahora se conoce como el Centro, luego se les hizo imposible movilizarlo por el peso exagerado.



Asumieron que ese era el lugar en donde el Santo deseaba su imagen, armaron unas champas y se quedaron a cuidarlo, con el pasar del tiempo otras personas llegaron al lugar para habitarlo y le construyeron una Iglesia.

Continúa la historia recitando que las personas sufrieron una plaga de piojos y al consultarle al sacerdote maya concluyó que el Santo deseaba que se despojaran de su traje y optaran por el que él vestía, así lo hicieron y la plaga desapareció por completo, nombrando al traje "Capishay" en honor a San Martín Obispo Caballeros.

El Municipio se ha conocido a lo largo de la historia con el nombre de San Martín Chile Verde, San Martín Obispo y a partir de 1902 Como San Martín Sacatepéquez. El nombre de San Martín se debe al patrono San Martín Obispo Caballeros.

La etimología del nombre Sacatepéquez viene de la voz "satepeq" plural de "sácate" en lengua Nahuatl, por lo que puede traducirse "sacateras" o "cerro del sácate" de la raíz "sacalt" y el sufijo del lugar "tepec".

En la descripción de la Provincia de Guatemala, de Juan de Pineda, escrita en 1584 Sacatepéquez es mencionado como un pueblo que junto con San Juan Ostuncalco, estaba otorgado en encomienda al nieto del conquistador Pedro de Alvarado, llamado Pedro de Alvarado Villa creces, quién era hijo de Francisco de la Cueva y de Leonor de Alvarado.

En la descripción geográfica moral de la diócesis de Goathemala escrita en 1770 por el arzobispo doctor don Pedro Cortés y Larraz, luego de visitar todas las parroquias de Guatemala y el Salvador se indica que San Martín Sacatepéquez contaba con 1,050 habitantes, incluyendo toda el área que ocupan sus aldeas, caseríos, barrios, cantones y sectores con los que cuenta actualmente.

En 1797 en la "Descripción geográfica de la provincia de Quetzaltenango" de Joseph de Hidalgo, es mencionado San Martín Sacatepéquez, con 1,200 habitantes y gran producción de chile verde o chile porrón, el cual era comercializado en

Quetzaltenango. Alrededor del año 1799 San Martín aparece como un pueblo de visita, como anexo de San Juan Ostuncalco a cargo de los misioneros mercedarios.

Durante el gobierno del presidente Mariano Gálvez en 1836, el pueblo de San Martín aparece registrado como parte del circuito de Quetzaltenango, en la división territorial del Estado de Guatemala para la administración de la justicia. Durante la convocatoria a elecciones del gobierno de Justo Rufino Barrios, se le menciona como San Martín Chile Verde.

En la Obra "Recordación Florida" del cronista Francisco Antonio Fuentes y Guzmán 1960 es mencionado el pueblo de San Martín Obispo, cuya mayor riqueza era la producción de madera de cedro, de la que abastecía a todo el "corregimiento de Quetzaltenango" al cual pertenecía.

### **1. Lugares de Orgullo**

San Martín Sacatepéquez fue nombrado así en honor a su santo patrono Martín de Tours, junto al vocablo Sacatepéquez del náhuatl, que significa "cerro cubierto de hierba", anteriormente era llamado San Martín Chile Verde. "La constitución del Estado de Guatemala promulgada el 11 de octubre de 1825 creó los distritos y sus circuitos correspondientes para la administración de justicia según el Código de Livingston traducido al español por José Francisco Barrundia y Cepeda. Ostuncalco fue sede del circuito del mismo nombre en el distrito N.º 10 Quezaltenango" (Pineda de Mont, 1869, pág. 468); a este circuito pertenecían también San Martín Sacatepéquez, Chiquirichapa, Cajolá y Cabricán.

A partir del 3 de abril de 1838, San Martín fue parte de la región que formó el efímero Estado de Los Altos y que forzó a que el Estado de Guatemala se reorganizara en siete departamentos y dos distritos independientes el 12 de septiembre de 1839. En 1902 se vio afectado severamente por la erupción del volcán Santa María, la cual destruyó a gran parte del occidente guatemalteco.

"El año de 1902 fue trágico para la región de Quetzaltenango que recién se estaba recuperando del terremoto de San Perfecto el 18 de abril, cuando el 24 de octubre de ese mismo año hizo erupción el volcán Santa María." (Aragón, 2013, pág.

11) La erupción fue aún más devastadora que el terremoto, ya que también provocó cuantiosos daños en las fincas y aldeas aledañas y hay recuentos que la arena y ceniza alcanzaron la región de Chiapas, en México. Se calcula que la catástrofe provocó cinco mil muertes y miles de pesos en pérdidas agrícolas y materiales.



#### **1.1.4 Situación económica.**

##### **a) Comercialización.**

El Censo realizado por el INE en el año 2002, hace ver que en el año de estudio la Población Económicamente Activa (PEA) era el 39% y el 61% conformaba la Población Económicamente Inactiva (PEI). Del total de la PEA el 74% eran hombres y el 26% mujeres; por otra parte, del total de la PEI, el 71% eran mujeres y el 29% hombres (INE,) 2002). Esta información hace pensar que no había suficientes fuentes de empleo en el Municipio de San Martín Sacatepéquez, además las oportunidades de trabajo no eran las mismas para hombres y mujeres; predominaba la inequidad de género en el aspecto laboral.

De acuerdo a las distintas categorías de ocupación, el 25% la PEA son trabajadores por cuenta propia, el 38% son empleados privados, el 5% son empleados públicos y el 32% son patronos (INE, 2002). Las Proyecciones del INE presentan que la Población en Edad Productiva (PEP) de San Martín Sacatepéquez

para el año 2009 constituye el 54% de la población total del municipio y la mayoría es del sector femenino (INE, 2004).

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística, el 83% de la población se ocupaba en el sector primario de la economía en el año en que se realizó el estudio (agricultura y silvicultura), el 5% a actividades de construcción, 4% dedicado al comercio por mayor y menor, ambos del sector terciario de la economía; el restante 8% se dedicaba a la industria

### **1. Remesas familiares**

El Diagnóstico integral del municipio de San Martín Sacatepéquez, agrega que de las remesas que reciben los habitantes del municipio, el 48% es utilizado para la compra de artículos de primera necesidad, el 12% para el pago de deudas y compra de insumos agrícolas, el 25% lo invierten principalmente en infraestructura, un pequeño porcentaje, el 15%, lo utilizan para iniciar negocios propios; esencialmente comercio de productos locales (Martínez, 2006).

### **2. Movilidad y flujos migratorios**

En el taller de Gestión de Riesgo realizado en el año 2010, se manifestó que algunos habitantes de la microregión 4 migran principalmente a la cabecera municipal y a los municipios de Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango, San Juan Ostuncalco para buscar un empleo, estimaron que el 30% de estas personas no encuentran actividades que generen ingresos económicos. Parece ser que las microrregiones 4 y 5 presentan mayores problemas económicos, la población de esas microrregiones tiene como destinos laborales los siguientes lugares: ciudad capital, cabecera departamental de Quetzaltenango, fincas de la costa sur, Colomba, Tapachula en México y Estados Unidos de América.

### **3. Producción agrícola**

Los datos del censo del INE para el año agrícola 2002/2003 hacen ver que la mayoría de fincas censadas cultivaba maíz blanco y papa, en menor cantidad maíz amarillo y hortalizas. Sin embargo en lo referente a la producción obtenida en

quintales en ese año agrícola, el cultivo de la papa presentó la mayor producción (67%), seguido por el maíz blanco (12%), zanahoria (8%), maíz amarillo (3%), repollo (3%), cebolla (2%), ejote (2%) y otros (3%) (INE, 2004). La superficie que se cosecha anualmente del cultivo de la papa es de 400 hectáreas en San Martín Sacatepéquez, de acuerdo al Diagnóstico integral del municipio de San Martín Sacatepéquez, además se producen 4,829 toneladas métricas por 1,256 productores. La variedad de papa utilizada es “Loman” debido a las características físicas del suelo, que en su mayoría es arenosa y la variedad antes mencionada se adapta bien a ese tipo de suelo (Martínez, 2006).

#### **4. Infraestructura productiva**

En San José Altamira existen 4 invernaderos para la producción de tomate y chile pimiento de la Asociación de Desarrollo Integral Tineco ADIT, tres invernaderos más de la misma Asociación se localizan en Las Nubes y Santo Domingo; complementariamente tienen una granja avícola en Santo Domingo. Plantas medicinales se cultivaban en el invernadero de la Asociación Nueva Alianza que además contaba con un pozo mecánico en San Martín Chiquito, ambos fueron destruidos parcialmente en el año 2005 por la tormenta Stan. No obstante se continúa con la siembra de las siguientes plantas medicinales: caléndula, zábila, ajeno, alcachofa, verbena, hierba de San Juan, té de María Luisa y té de pericón con éstas se elaboran jarabes para la tos, shampoo, cremas y pomadas que se venden en la casa de la presidenta de la asociación o en la clínica de San Martín Chiquito (Martínez, 2009)

#### **5. Mercado y condiciones de entorno.**

Las hortalizas son el principal producto agrícola para comercialización, el precio de éstas sube y baja dependiendo de la época del año; durante la época lluviosa (aproximadamente de mayo a octubre) los precios bajan debido al riego natural y existe saturación del mercado con el producto. En la época seca (aproximadamente de noviembre al mes de abril) los precios se elevan porque solamente producen los agricultores que cuentan con tecnología de riego. El canal

de comercialización del cultivo de la papa es largo, en éste intervienen varios intermediarios y como consecuencia la rentabilidad para el agricultor es baja; en la siguiente figura se observan los canales de comercialización para el cultivo de la papa y frutas (Martínez, 2006) En la cabecera municipal de San Martín Sacatepéquez se localiza un edificio municipal de dos niveles construido recientemente, éste funciona como mercado local y es arrendado a 52 comerciantes. En los locales funcionan carnicerías, comedores, abarroterías, librerías, ventas de trajes típicos y ventas de artículos de primera necesidad, entre otros. El inmueble es considerado apto para los usuarios, posee tres entradas, servicios sanitarios en buen estado, limpieza, seguridad, ventilación e iluminación (SEGEPLAN, 2009b) La producción pecuaria en el Municipio de San Martín Sacatepéquez es baja y por consiguiente su comercialización; la población no ha recibido instrucciones sobre la crianza de las especies presentes en el municipio, además las instalaciones en los hogares no son las adecuadas. La forma de vender los animales es directa, del productor al comprador final. Los animales en pie y los productos obtenidos de ellos son vendidos generalmente en los mercados de los municipios de San Juan Ostuncalco, Colomba y Coatepeque (SEGEPLAN, 2009b)

## **b) Fuentes Laborales y Ubicación Socioeconómica de la Población,**

### **1. Desarrollo Productivo**

San Martín Sacatepéquez se encuentra en dos zonas socioeconómicas con características particulares, una de ellas se localiza en el altiplano del occidente del país (microrregiones 1, 2 y 3), donde la producción agrícola minifundista muy atomizada se presenta; se cultivan hortalizas principalmente para comercialización y granos básicos para autoconsumo.

La actividad pecuaria se realiza a nivel familiar, se ha introducido el manejo forestal y también se practica la actividad artesanal principalmente en las áreas rurales donde la población femenina elabora textiles, adicionalmente se producen canastos en algunas comunidades (SEGEPLAN, 2009a). La otra zona se localiza en la boca costa de la costa sur (microrregiones 4 y 5), existen fincas pequeñas, medianas y grandes; algunas son privadas, cooperativas, municipal - comunal y en usufructo en

diferentes áreas campesinas, se cultiva principalmente café y banano; existen pequeños cafetales con sombra no especializada en parcelas propias, se explotan los bosques para madera y leña, la actividad pecuaria es complementaria de la agricultura. Además se indica que debido a la baja del precio del café, varias fincas no son operacionales; por lo que algunas se han puesto a la venta y han sido compradas por grupos de agricultores que después de adquirirlas las dividen en parcelas, de acuerdo a la capacidad económica de los miembros del grupo (Martínez, 2006). En el ejercicio participativo Análisis de Sistema de Lugares Poblados, mencionaron que en Santa Anita de la microrregión 5 se cultiva café de altura de buena calidad (SEGEPLAN, 2009b). Se debería considerar la implementación de proyectos productivos de especies menores (gallinas de engorde y ponedoras, conejos, cabras y pelibueyes) con enfoque de seguridad alimentaria; para su crianza no se requiere de extensiones grandes de tierra y contribuiría a mejorar la situación alimentaria de la población, en especial de la población infantil que debe tener buena nutrición para desarrollarse física y mentalmente; además es evidente que las personas ya crían algunas especies menores pero posiblemente esta actividad no sea óptima debido a la falta de asesoría técnica y tecnología apropiada.

## **2. Industria, principales actividades económicas.**

En el mapeo participativo resaltó que la actividad artesanal se realiza en las microrregiones 1, 2 y 3 del Municipio de San Martín Sacatepéquez (SEGEPLAN, 2009a).

El Diagnóstico Integral del Municipio de San Martín Sacatepéquez muestra que la población femenina que cuenta con capital y equipo propio elabora textiles, sin embargo el producto obtenido es poco; éste se destina para su venta local y para vestimenta o uso propio. Los productos textiles de San Martín Sacatepéquez son: güipiles, capishay, pantalones, bandas, fajas, listones, chumpas, morrales, delantales, cuellos bordados, servilletas, manteles y sábanas. Los tejidos son elaborados por las mujeres en el telar de cintura, para lo cual deben realizar el trabajo de rodillas en el piso, los diseños utilizados en los textiles son propios de la

cosmovisión maya. Tres tiendas proveen la materia prima para elaborar textiles, pero el precio es alto y su calidad baja, de modo que las personas deben movilizarse a otros lugares para obtener materia prima de buena calidad, a San Juan Ostuncalco o a la cabecera departamental de Quetzaltenango. Por otro lado la Asociación de Agricultores Ecológicos -ASAECO- proporciona a un precio bajo material para elaborar artesanías, pero solamente para morrales, luego los promociona y vende en la Laguna de Chicabal. (SEGEPLAN)

### **c. Medios de Comunicación.**

En el tema de comunicaciones, el Municipio de San Martín Sacatepéquez recibe la señal de televisión de canales nacionales 3, 7 y 11; en algunas partes se tiene la señal del canal 4 de México.

También se cuenta con el servicio de cable proveído por una empresa particular en la cabecera municipal, San Martín Chiquito, La Estancia, El Rincón y en el caserío Toj Mech. Se recibe la señal de radiodifusoras departamentales y nacionales, transmiten dos emisoras que tienen su estación en el municipio; Estéreo Cristiana en San Martín Chiquito con programas religiosos, culturales, educativos y sociales; también Estéreo Maranatha en el Barrio Las Hortensias con programas socioculturales y educativos (Martínez, 2006).

Un recurso tecnológico de importancia y que permite el acceso a información en tiempo real, además de aumentar la competitividad es el internet, de momento la población de San Martín Sacatepéquez tiene acceso limitado a este servicio; éste es de regular calidad y se encuentra disponible en la cabecera municipal, Hortensias, San Martín Chiquito y Toj Mech de las microrregiones 2 y 3. Esto pone en evidencia las limitaciones tecnológicas y de comunicación de las microrregiones 4 y 5, que al parecer son las que cuentan con menos servicios de manera general (SEGEPLAN, 2009b).

### **d.) Servicios de Transporte.**

A pesar de las condiciones de los caminos del territorio de San Martín Sacatepéquez, la población del municipio debe trasladarse de un lugar a otro, ya sea



dentro o fuera del territorio; para tal finalidad cinco empresas de transporte brindan el servicio a los habitantes (Martínez, 2006).

- **Microbuses Esmeralda:** 26 unidades circulan de Quetzaltenango al centro de San Martín Sacatepéquez y también hacia algunas aldeas y caseríos: Santa Inés, Toj Con Grande, Xec Xuc, Lobltzán, Tui Chim I y II, Tal Canac, Toj Alic y Toj Comán. El valor aproximado del pasaje es de Q4.00 por persona (Quetzaltenango- San Martín Sacatepéquez) y tarifas variadas hacia las aldeas y caseríos. El horario de servicio es de las 5:00 a.m. a las 7:00 p.m.

- **Microbuses Chile Verde:** su ruta es de la aldea Las Nubes a Quetzaltenango, a un costo aproximado de Q4.00 por persona. Cuentan con 30 microbuses que funcionan de 5:00 a.m. a 7:15 p.m. El estacionamiento en Quetzaltenango se ubica en la 15 avenida y 6ta. calle de la zona 3.

- **Microbuses Chicabal:** la ruta de servicio es de Quetzaltenango a La Laguna Seca, el precio aproximado es de Q7.00 por persona, el horario de servicio es de 6:10 a.m. a 5:00 p.m. por la distancia que recorren, el tipo de camino y el escaso número de pasajeros únicamente completan 4 recorridos al día.

- **Transporte Castillo:** únicamente presta el servicio de la aldea El Rincón hacia

Quetzaltenango, con tarifas variadas.

- **Transportes Xelajú:** los buses que circulan desde Quetzaltenango a Coatepeque, municipio de Quetzaltenango, dentro de su recorrido atraviesa San Martín Sacatepéquez, no ingresa a la cabecera municipal. El valor aproximado del pasaje desde Quetzaltenango hasta San Martín Sacatepéquez es de Q4.00 por persona.

En el tema de comunicaciones, el Municipio de San Martín Sacatepéquez recibe la señal de televisión de canales nacionales 3, 7 y 11; en algunas partes se tiene la señal del canal 4 de México. También se cuenta con el servicio de cable proveído por una empresa particular en la cabecera municipal, San Martín Chiquito,

La Estancia, El Rincón y en el caserío Toj Mech. Se recibe la señal de radiodifusoras departamentales y nacionales, transmiten dos. (SEGEPLAN)

### **1.1.5 Vida política**

#### **a.) Organizaciones de Poder Local.**

La Dirección Municipal de Planificación es el órgano municipal que realiza diagnósticos del territorio para establecer su situación, la DMP en coordinación con los COCODES establecen las necesidades de la población con la finalidad de elaborar planes, programas y proyectos que son apoyados por la Municipalidad, para satisfacer las necesidades de los habitantes y alcanzar el desarrollo territorial. Esta oficina está conformada por un coordinador, un técnico y un oficial primero (DMP, 2010).

#### **Regulaciones**

En lo relacionado a reglamentación municipal, la Oficina de Servicios Públicos de la Municipalidad de San Martín Sacatepéquez manifestó que existen tres reglamentos: 1) Reglamento de Agua Potable y Saneamiento, 2) Reglamento de Tránsito – Transporte.

#### **b.) Agrupaciones Políticas.**

En el territorio de San Martín Sacatepéquez están presentes instituciones gubernamentales y no gubernamentales que dirigen sus esfuerzos hacia los temas de fortalecimiento institucional, medio ambiente, salud, seguridad, niñez, educación y otros. Además existe participación ciudadana por medio de los Consejos Comunitarios de Desarrollo –COCODE que además tienen representación en el Consejo Municipal de Desarrollo -COMUDE-. Los antecedentes de planificación iniciaron en el año 1999, lo cual ha orientado el actuar de los gobiernos municipales en la implementación de programas y proyectos. Actualmente no se cuenta con un Plan de Ordenamiento Territorial que permita tomar decisiones más acertadas respecto al uso del suelo, entre otros.

En lo referente a reglamentos municipales, solamente se han elaborado tres; por lo que aún se deben preparar e implementar otros para una mejor gobernabilidad del municipio. Los reglamentos que se necesitan en el municipio son los relacionados

al servicio de alcantarillado, construcción, electricidad y otros. Además, sería conveniente que la municipalidad revisara y actualizara las tasas municipales; así como evaluar la creación de las oficinas de catastro y de saneamiento municipal (agua y drenajes), entre otras. Las microrregiones 4 y 5 ubicadas en la región de la bocacosta, se encuentran alejadas de la municipalidad ubicada en la cabecera municipal en la región del altiplano; de modo que tanto los habitantes como los representantes de los Consejos Comunitarios de Desarrollo - COCODES-, tienen dificultades de movilizarse hasta ese punto.

Debido a la vulnerabilidad del territorio ante los fenómenos naturales, se considera importante la conformación y capacitación de la Coordinadora Municipal para la Reducción de Desastres (COMRED) y también de las Coordinadoras Locales para la Reducción de Desastres (COLRED). (SEGEPLAN)

### **c)) La Organización de la Sociedad Civil.**

#### **1. Formas de Organización Comunitaria**

##### **Relación municipalidad-comunidad, COCODE y COMUDE**

El Plan de Desarrollo Municipal de San Martín Sacatepéquez, manifiesta que en lo referente a la gestión del desarrollo, en San Martín Sacatepéquez los representantes de los Consejos Comunitarios de Desarrollo se encuentran en los cargos por un período de dos años con la posibilidad de ser reelectos, tienen representación a nivel del COMUDE que fue conformado por la municipalidad hace varios años atrás; es desde estos espacios de participación ciudadana donde se proponen y realizan asambleas para priorizar proyectos a ejecutar en cada comunidad, esta priorización es necesaria debido a los escasos recursos económicos de la municipalidad (MANCUERNA, 2008).

#### **2. Conclusión dimensión político – institucional**

En el territorio de San Martín Sacatepéquez están presentes instituciones gubernamentales y no gubernamentales que dirigen sus esfuerzos hacia los temas de fortalecimiento institucional, medio ambiente, salud, seguridad, niñez, educación y otros. Además existe participación ciudadana por medio de los Consejos

Comunitarios de Desarrollo –COCODE que además tienen representación en el Consejo Municipal de Desarrollo –COMUDE.

#### **d.)El gobierno Local.**

Este eje plantea las acciones necesarias para impulsar la organización y participación social con equidad de género para incidir en las políticas públicas. De esa manera aumentará el número de miembros femeninos e igualará la cantidad de miembros masculinos, además se ampliarán las capacidades de gestión de las organizaciones sociales del municipio.

Con el eje también se fortalecerán las capacidades municipales, se realizarán capacitaciones dirigidas a los trabajadores de la Municipalidad y elaborarán reglamentos municipales. Con lo anterior los servicios municipales serán más eficientes, se regularán las actividades con impacto social y ambiental en el municipio.

#### **e) La Organización Administrativa.**

San Martín Sacatepéquez, cuenta con una división política-administrativa, integrada por caseríos, aldeas, cantones, fincas y la cabecera del Municipio; asimismo cuenta con la máxima autoridad que es el alcalde y el concejo municipal, según se describe a continuación: El municipio de San Martín Sacatepéquez al año 2001, estaba dividido en 43 comunidades, distribuidas de la siguiente manera: Una Cabecera Municipal, cinco aldeas, veintiún caseríos, una comunidad agraria, catorce fincas y un paraje. (SEGEPLAN)

#### **1.1.6 Concepción filosófica**

San Martín Sacatepéquez es una comunidad que representa una cosmovisión maya – Mam muy fuerte, “uno de los lugares sagrados del municipio es la Laguna Chicabal que se localiza en el cono del volcán del mismo nombre, es en este lugar donde convergen los guías espirituales de San Martín Sacatepéquez e incluso de otros municipios del occidente y suroccidente del país, para realizar ceremonias mayas” (Sales, 2014, pág. 24).

La mayoría de mujeres aún usan su traje típico que consiste en un güipil con bordados de color rojo con figuras de animales o plantas, un corte de color negro y un delantal con bordados. “El idioma predominante es el Mam, pero también hablan el Español” (San Juan Ostuncalco Winsharks, 2018).

Sus festividades más importantes son: el 11 de noviembre, cuando se celebra la fiesta titular en honor al patrono San Martín Obispo y el 30 de junio, cuando se conmemora el día de San Pedro Apóstol. Durante las fiestas se presentan algunas danzas folklóricas como La Conquista, Los Moros y Los Mexicanos (San Juan Ostuncalco Winsharks, 2018).

Los indígenas de este lugar tienen por tradición visitar la Laguna de Chicabal que es un importante centro religioso a donde estos indígenas acuden a efectuar ritos especiales, sembrando cruces adornadas de flores entre el agua, quemando pom o incienso, ingiriendo alcohol y a veces llevando música. “Generalmente estos ritos son presididos por los brujos rezadores” (Sales, 2014).

Entre los alimentos tradicionales están: “los tamales de masa maíz cubiertos con hojas de milpa o de mazorcas, también las tortillas hechas a mano, los caldos de hierbas, caldos de frijol con o sin chile, caldos de res y de pollo” (San Juan Ostuncalco Winsharks, 2018).

### **2.1.7 Competitividad.**

#### **a) ACTIVIDAD PRODUCTIVA DEL MUNICIPIO.**

El grado de desarrollo que presenta el municipio de San Martín Sacatepéquez en la actividad productiva básica, la principal está constituida por la agricultura, en un 69% con relación al total de producción.

Con un 13% lo constituyen la elaboración de textiles como lo son: hüipiles, listones y fajas, así como blockeras y panaderías para autoconsumo y venta en pequeña escala para regiones del departamento de Quetzaltenango. Con 13% lo constituye el ganado bovino, y especies menores como aves, ovejas y cerdos, producción que generalmente es destinada a la venta en el mercado local y una

mínima parte para el consumo familiar. En baja escala esta constituido los servicios con un 5%, como tiendas, ferreterías, farmacias, etc. (SEGEPLAN, 2009)

**b) Actividad agrícola**

En el cuadro anterior se observan los principales cultivos: maíz con un 45%; la papa con un 30%; y el cultivo de hortalizas: repollo, zanahoria y cebolla con un 25% del total de la muestra objeto de estudio. (SEGEPLAN)

**c) Actividad pecuaria**

En el siguiente cuadro se presenta la producción pecuaria por clase de ganado y por estrato. La actividad pecuaria más importante del Municipio es el ganado bovino lechero que representa un 70% del total de la producción pecuaria, debido al volumen elevado que presenta dicha actividad.

**d) Actividad artesanal**

A continuación se presenta la actividad artesanal por clase de producto y por tipo de empresa del municipio de San Martín Sacatepéquez.

**e) Servicios productivos**

Para el año de 1994 carecían de servicios profesionales como, herrerías, blockeras, abarroterías, farmacias, panaderías y centros ferreteros, sin embargo para el año 2010, cuenta con varios servicios. (SEGEPLAN, 2009)

## **1.2 Institucional**

### **1.2.1 Identidad institucional**

- a) Nombre:** Supervisión Educativa Distrito 0901201
- b) Nombre del encargado:** Lic. Juan De Dios Molina Lepe
- c) Cobertura:** A nivel municipal en el Municipio de San Martín Sacatepéquez
- d) Tipo de institución:** Estatal, de administración educativa
- e) Dirección:** Zona 1, Centro de San Martín Sacatepéquez, Departamento de Quetzaltenango.

#### **a) Visión:**

“Servir a la educación del país, colaborando con la formación personas libres, honestas y triunfadoras, a través del uso de técnicas de enseñanza basadas en el desarrollo de la persona humana. ” (Supervisión Educativa Distrito 0901201, 2016, pág. 5)

- b) Misión:** “Cumplir y hacer cumplir las disposiciones educativas basadas en los fines de la educación estipulados en la Constitución Política de Guatemala y la Ley de Educación Nacional Decreto No. 12-91.” (Supervisión Educativa Distrito 0901201, 2016, pág. 5)

#### **c) Objetivos.**

El objetivo de la supervisión es monitorias a docente, a estudiantes, padres de familia, e los establecimientos, una educación de calidad, basado al reglamento del ministerio de Educación.

#### **d) Personajes Sobresalientes.**

En el Municipio de San Martín Sacatepéquez han sobresalido docentes al nivel nacional, y al nivel internacional, que fueron capacitados por la supervisión, en el año 2010 el municipio gano el concurso de lectura al nivel departamental. ((Supervisión Educativa Distrito 0901201)

**e) Principios.**

Respetar los reglamentos del ministerio de educación, orientar a docentes en diferentes establecimientos, nivel primario, nivel medio y secundario.

**f) Valores.**

Practicar los valores dentro y fuera de supervisión, basados en la Constitución Política de República de Guatemala. ((Supervisión Educativa Distrito 0901201)

**g) Servicios que presta.**

A la educación en el Municipio de San Martín Chiquito, También da servicio, ONG, Organización internación, lo cual los extranjeros prestan servicios en diferentes establecimientos, XELAID, Es una Organización Internacional que se basa a ayudar a la comunidad. Es avalado por la Supervisión Educativa. ((Supervisión Educativa Distrito 0901201)

**h) Relaciones con Instituciones Afines o Similares.**

ONG, XELAID, Departamental de Educación.

**1.2.2 Desarrollo histórico**

En 1992, en respuesta a las peticiones del Magisterio Nacional, expuestas durante una huelga magisterial, se reestructura el antiguo modelo de supervisiones educativas dejado en suspenso en 1989, por no cumplir a cabalidad con los procedimientos legales estipulados para su funcionamiento. (Molina Lepe, 2017)

Fue entonces cuando surge un nuevo modelo de Supervisiones Educativas basada en la descentralización administrativa. Entre las cuales, se incluyó la fundación de la Supervisión Educativa Distrito 0901201, cuyas funciones estipuladas abarcaban la orientación pedagógica, gestión y control de los centros educativos en el municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango.

**a) Fundación y Fundadores.**

Anteriormente no existía la supervisión educativa en san Martín Sacatepéquez, los docente tramitaban expediente en la Departamental de Educación, luego de esto asignaron los de STA. Por municipio En la Departamental,



cuando se dieron cuenta que esto no funcionaba, cambiaron de modalidad, asignaron un supervisor por municipio, y en la actualidad sigue siendo la modalidad.

**b) Personajes Sobresalientes.**

En la Supervisión Educativa de San Martín Sacatepéquez, solo un supervisor ha habido, lleva treinta años de servicio, y ha sobre salido al nivel nacional e internacional.

**c) Memorias Anécdotas.**

La Supervisión Educativa de San Martín Sacatepéquez inicio a funcional en el año 1989, con el primer supervisor Juan Molina Lepe, Originario de San Juan Ostuncalco, primero alquilaron una casa de dos niveles en el centro de San Martín, porque no tenía donde atender, estuvieron e atendiendo como diez años en esa casa, luego termino el contrato, alquilaron otra **casa** a dos cuadras arriba y estuvieron quince años, actualmente se encuentra la Supervisión en la Escuela de Varones en la 1ª, Avenida Zona 1 centro de San Martín.

**d) Logros Alcanzados.**

La Supervisión Educativa anteriormente alquilaban una casa para atender a docentes, el ministerio de educación se encargaba de pagar el alquiler, pero era una cantidad grande, luego de esto el Jefe Inmediato gestiono en el Ministerio de Educación el lugar adecuado para atender a docentes fue en el año 2013, autorizaron la escuela de varones, en donde actualmente se encuentra.

**e) Estadísticas.**

En el año 1990 la cantidad de estudiantes en general de primaria era 1500, en el año 2000 la cantidad de estudiantes 3000, en el año 2001 la cantidad de estudiantes 2500, en el año 2005 estudiantes 3000, en el año 2007 estudiantes 4000, en el año 2010 estudiantes 5,500, en el año 2013 estudiantes 7000, en el año 200015, estudiantes 6,500, en el año 2017 estudiantes 6,000.

### 1.2.3 Los usuarios

#### a) Estadísticas anuales

La Supervisión Educativa No. 96-29 atiende a Directores, Docentes, Padres de Familia y Estudiantes de los siguientes establecimientos educativos:

**Cuadro 1.** Usuarios de la Supervisión Educativa No. 96-29

<b>No.</b>	<b>Establecimientos Educativos</b>	<b>Cantidad</b>
1	Escuelas públicas de primaria	42
2	Institutos Nacionales	14
3	Institutos por Cooperativas	2
4	Telesecundaria	3
5	Párvulos	22
6	Diversificado	1

(Molina Lepe, 2017)

#### b) Familias.

Actualmente la Supervisión Educativa tiene comunicación con los padres de familia, en los establecimientos, existen OPF, Organización de padres de familias, en las escuelas, lo cual tienen como función de recibir, Gratuidad, y refacción, También los de COCODE Y ALCALDES AUXILIARES forman parte. ((Molina Lepe, 2017)

#### c) Condiciones Contractuales.

Las condiciones contractuales, algunos son solucionados, en la supervisión, o en la departamental, la Supervisión Educativa tiene sus reglamentos internos, lo cual son basados a la ley, los docentes que trabajan por contrato 021, son recontractados a cada año, es la disposición a la Departamental. ((Molina Lepe, 2017)

#### d) Usuario.

Líneas prioritarias.

Competencias Profesionales

Gestión de Supervisores.

Gestión de CIFES.

Gestión de Centros.

Gestión de Usuarios.

Gestión de Tipo de centro.

Gestión de Destinatarios.

Gestión de Ámbitos.

Gestión de Asesorías.

Modalidades de Formación.

Áreas y Materias.

Programas Institucionales.

Actividades Institucionales.

Obtener Listados. ((Molina Lepe, 2017)

**e) Usuario- Institución.**

Principales Usuarios de la supervisión Educativa están los siguientes, Administradores, Directores, Supervisores Funcionarios del ministerio de educación y otros. ((Molina Lepe, 2017)

**f) Situación Económica.**

Actualmente la Supervisión Educativa cuenta con una secretaria, recibe el salario mínima por parte de los maestros, ya que no cuenta con un contrato del estado, El Supervisor Educativa es contratado por el estado, y recibe el salario por parte del estado. ((Molina Lepe, 2017)

**g) La movilidad de los usuarios.**

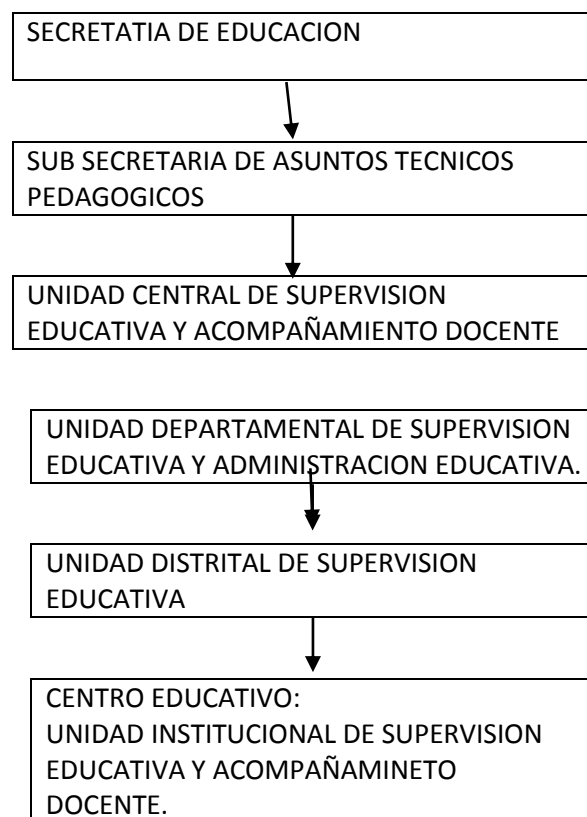
La Supervisión Educativa tiene la obligación de supervisar a los docentes en los establecimientos, ve lar por la educación en el municipio de San Martin Sacatepéquez.

#### 1.2.4 Infraestructura.

a) **Características del edificio:** El edificio donde se ubica la Supervisión Educativa Distrito 0901201 es público y pertenece a la Escuela de Oficial Urbana de Niñas de San Martín Sacatepéquez. Su construcción es antigua, con paredes de adobe y techo de lámina de zinc, puertas de madera y piso cerámico. Su condición física es regular. ((Molina Lepe, 2017)

b) **Oficinas administrativas:** Cuenta con tres oficinas administrativas, una se emplea como oficina privada para el Supervisor Educativo y otra para su Secretaria Asistente, y la última se está empleando como salón de sesiones. ((Molina Lepe, 2017)

El confort Acústico.



((Molina Lepe, 2017)

**c) El confort Térmico.**

La Supervisión Educativa tiene su propio reglamento interno, realizan talleres a docentes de primaria y de básico, los estudiante de primaria están divididos por grado y por sección, en nivel medio en los de INEB, Telesecundaria, NUFED, Colegios, están divididos por grado, también. A cada año la Supervisión realiza la evaluación diagnostica a estudiantes y a maestros, concurso de lectura, concurso de cantos, tarde cultural, etc. ((Molina Lepe, 2017)

**d) El confort Visual.**

La Supervisión educativa cuenta perfectamente con una iluminación perfecta, ya que el en las oficinas y las sala de maestros son amplias, tienen perfecta iluminación. También los centros educativos, en nivel primario, Básico, y Diversificado, las aulas y patios son amplias, ya que el Ministerio de Educación se encarga de pagar la energía. ((Molina Lepe, 2017)

**e) Espacios de Carácter Higiénicos.** El edificio cuenta dos servicios sanitarios, uno para hombres y otro para mujeres. ((Molina Lepe, 2017)

**f) Otros ambientes:** Cuenta con una pequeña bodega donde se almacenan enseres de limpieza, libros y materiales. (Molina Lepe, 2017)

**g) Cuenta con Agua.** En la supervisión cuneta con agua potable por parte de la municipalidad.

**h) Electricidad.** Cuenta con electricidad el ministerio de Educación se encarga de Pagar.

**i) Teléfono.** No suma con un teléfono en la oficina.

**j) Fax.** No con servicio de fax los maestros se turnan de pagar servicios en un internet en la Supervisión Educativa

#### **k) Drenaje.**

La Supervisión Educativa de San Martín Sacatepéquez, tiene conexión agua potable y drenaje ya que es una necesidad para el personal administrativo.

#### **l) Área de Primeros Auxilio.**

Cuenta con un área de primeros auxilio, y es apoyado por el Ministerio de Educación.

#### **m) Política de Mantenimiento.**

Recopila información en los establecimientos después de cada actividad, Desarrollan tema, el calendario POA al nivel municipal en todos los centros educativos, estrategias de evaluación. (Molina Lepe, 201)

**ñ) Área disponible para Ampliaciones.** La supervisión tiene con cuatro Oficinas y son amplias para atender a docentes.

**o) Área de Espera y Vehicular.** Tiene área de espera o sala de maestros, no hay servicio Vehicular.

**p) Áreas para Eventos Generales.** En la Supervisión Educativa no cuenta con áreas para eventos generales, cuando hay actividades generales del distrito se hace una solicitud en la municipalidad para alquilar salón municipal, para poder llevar cualquier evento. ((Molina Lepe, 2017)

#### **1.2.5 Proyección social**

- Forma parte de la organización de eventos socioculturales (Desfiles, actos cívicos, actos culturales, entre otros).
- Participa en eventos de convivencia con Directores y docentes (Día del Maestro, Celebraciones del Maestro Jubilado, Convivio Navideño, etc.)
- Organización de jornadas de capacitaciones y conferencias sobre temas educativos.

(López Aguilón, 2017)

**a) Programas de Apoyo a Instituciones Especiales.**

La Supervisión Educativa, Se encarga de realizar programas a las Instituciones Especiales, Por ejemplo XELAI, es una institución extranjera, la asistente se encarga de enviar información, para que pueda realizar actividades en las escuelas. (Molina Lepe, 201)

**b) Trabajo de Voluntariado.**

El Personal Administrativo cumple con sus obligaciones y derechos para formar una educación en el Municipio.

**c) Acciones de Solidaridad con la comunidad.**

Son acciones y obligaciones que el personal administrativo de la Supervisión a que participen en las actividades o que se solidaricen, al nivel municipal.

**d) Acciones de solidaridad con los Usuarios y sus Familias.**

La Supervisión Educativa participa con los usuarios y familias, cuando hay eventos por parte de los padres de familia, CCODES Y ALCALDES AUXILIARES, se hace una invitación y el personal se presentan.

**e) Cooperación con Instituciones de Asistencia Social.**

Supervisión Educativa son aliados con Instituciones de Asistencia Social.

**f) Participación en Acciones de Beneficio Social Comunitario.**

El Supervisor Educativa, participa en las comunidades, por ejemplo inauguración de establecimientos, agua potable, camino, en beneficio a la comunidad y a los estudiantes.

**g) Participación en Asistencia y Emergencia.**

El Jefe inmediato asiste en capacitaciones y talleres de emergencia, en beneficio a la Supervisión, y para los establecimientos.

**h) Fomento Cultural.**

La Supervisión Educativa, realiza programas para actividades culturales, al nivel municipal, y en cada establecimiento, participa en desfiles, y otros.

### **i) Participación Cívica Ciudadana con Énfasis en Derechos Humanos.**

Participan en desfiles, tardes culturales organizados por maestros. Capacitación a docentes por la departamental, con la presencia del personal Administrativos Supervisión. (Molina Lepe, 2017)

### **1.2.6 Finanzas**

El salario del Supervisor Educativo es pagado por el Ministerio de Educación. Mientras que, el salario de la Asistente Administrativa es pagado con aportes de los docentes del distrito quienes aportan una cuota anual de Q.150.00.

En relación a los gastos de operatividad o mantenimiento, se financian mediante aportes de la comunidad educativa y de entidades no gubernamentales. (Molina Lepe, 2017) (Molina Lepe, 2017)

#### **a) Existencia de Patrocinadores.**

Es patrocinado por la Municipalidad, ya que hay personal de docentes por contrato municipal, que laboran en los establecimientos, en nivel primario y Básico.

#### **b) Venta de Bienes y Servicios.**

No cuenta con ventas y bienes ya que todo lo que hay en la supervisión esta en libro de inventario.

#### **c) Cumplimiento de prestaciones de ley.**

Si, en el contrato de servicio aparece una clausula e indica la hora de entrada y salida.

#### **d) Flujo de pagos por Operación Institucional.**

Los Directores de cada establecimiento se encargan, gestionar Operación escuela, Gratuidad, OPF, y otros, y por último la Supervisión Educativa da el visto Bueno.



**e) Cartera de cuentas Por Cobrar y Pagar.**

La Supervisión Educativa no cuenta cartera de cuentas por cobrar y pagar, cada establecimiento, cuenta con Cartera de Cuentas Por Cobrar Y pagar, los de la OPF, se encarga de cobrar. No directores ni docentes.

**f) Acceso a Créditos.**

No es permitido por el ministerio de educación, ya que la contraloría lo puede sancionar al personal administrativo.

**1.2.7 Política laboral**

El nombramiento del cargo de Supervisor Educativo está a cargo del Ministerio de Educación. Los salarios y escalafones se rigen de conformidad con la Ley de Servicio Civil y el Código de Trabajo en lo que se aplique. Sus funciones y atribuciones de cada cargo están estipuladas por el Reglamento Interno de Funciones. (Molina Lepe, 2017)

El contrato de la Asistente Secretarial del Supervisor es anual y sus funciones son fijadas por el Supervisor. A estos últimos se les evalúa en su desempeño, como condición para renovar su contrato. Al supervisor educativo no se le evalúa, aunque si está sujeto a supervisión por parte de la Dirección Departamental de Educación de Quetzaltenango. (López Aguilón, 2017)

**a) Perfil para los puestos o cargos de la Institución.**

<b>Perfil Profesional y Laboral</b>	Supervisión Educativa, San Martín Sacatepéquez.
<b>Jefe Inmediato</b>	Juan de Dios Molina Lepe
<b>Personal a su Cargo</b>	Docentes del centro Educativo
<b>Contactos Permanentes</b>	Docentes del Centro Educativo Estudiantes Padres de Familia Personal de Oficinas Centrales Personal de Otros Centros. Personal de Instituciones Educativas.
<b>Funciones</b>	La responsabilidad de la supervisión Educativa del Municipio de San Martín Sacatepéquez. Supervisión y control en los establecimientos.  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Coordina en diferentes actividades.</li> <li>2. Da a conocer los reglamentos de la supervisión.</li> <li>3. Oriente y atiende a padres de familias , estudiantes etc.</li> </ol>

**b) Proceso de Inducción de Personal.**

Este indicador ofrece información sobre el número promedio de horas que la gestión supervisor dedica durante la semana lectiva a diversas actividades relacionadas con la escuela fuera del horario escolar formal diario, aunque no permita la generalización a todos los niveles. El horario de quien supervisa la institución, no termina al finalizar el día pues hay toda una serie de actividades relacionadas con la escuela que deben realizarse después del horario formal y que aumentan, en mayor o menor medida, su carga de trabajo. Tener información sobre estas actividades, proporciona elementos valiosos para conocer las condiciones

reales de trabajo de los directivos y servir como un punto más de referencia en la evaluación de los centros escolares. (MINEDUC)

**c) Objetivo General.**

Se centra en la frecuencia con la cual tienen lugar en los centros escolares cuestiones relativas a la evaluación y el uso de dicha información, es decir, las repercusiones o impacto que los resultados de las prácticas evaluadoras tienen sobre la planificación educativa y las prácticas docentes. El seguimiento del progreso de los alumnos es un instrumento de mejora de la calidad, además de servir para la rendir cuentas a los padres e informarles sobre el proceso escolar que siguen sus hijos. Este indicador hace referencia al empleo de prácticas de seguimiento del progreso de los alumnos y al uso de las calificaciones escolares para ofrecer información a los padres sobre dicho progreso. El supervisor garantizará las iniciativas de seguimiento institucional, pues parte de su tarea, consiste en exhortar la reflexión sobre los aspectos esenciales de la naturaleza institucional relacionada con los fundamentos psicológicos, pedagógicos y sociológicos. (MINEDUC)

**d) Facilita el Proceso de adaptación del personal docente.**

A si como propiciar el desarrollo de sus sentidos de permanencia en la supervisión.

Objetivos específicos.

Estable la relaciones al nuevo docente en el municipio. Da a conocer al personal la Legislación Educativa. Identificar al personal docente en la comunidad. (MINEDUC)

**e) Procesos de capacitación continua de Personal.**

Pocas son las directrices existentes al respecto, no obstante, para Vélez (2001) esta gestión le otorga a los supervisores educativos una participación activa en aspectos técnicos de las actividades pertinentes a la institución, las cuales comprenden conocimientos y experiencias en la organización del trabajo, planificación directiva, organización escolar, control de procesos, toma de decisiones y participación docente en equipos. Aun cuando la gestión técnica es un complemento importante para alcanzar los objetivos planteados, además puede incitar a las personas a comportarse

de una forma que fortalezca los valores educativos fundamentales. (MINEDUC)

**f) Liderazgo.**

Dirige y coordina a docentes, padres de familia, estudiantes, en los establecimientos.

**g) Competencia.**

Valora el desempeño a docentes, padres de familia, estudiantes en los centros Educativos.

**h) Flexible.**

El jefe inmediato, es flexible en la labor educativa.

### **1.2.8 Administración**

**a) Planeación:**

Las tareas del Supervisor Educativo son programadas y organizadas a través del Plan Estratégico Institucional y de un Plan Operativo Anual POA donde se establecen las visitas que se realizarán en el año, así como otras acciones a realizar. (López Aguilón, 2017)

**c) Organización:**

El Supervisor Educativo se considera superior jerárquico de los Directores de los establecimientos educativos a su cargo, y a su vez, tiene como jefe superior inmediato al Director Departamental de Educación competente. (López Aguilón, 2017)

**d) Dirección:**

La Supervisión Educativa constituye, se considera la columna vertebral del Sistema Educativo en el sentido de ser aquella la que sostiene el nexo entre la administración superior y la comunidad educativa. Su función es orientadora, y por ende, brinda asistencia técnica, permanente y profesional tanto a directivos como docentes, así como media en la resolución de conflictos, producto de la poca o nula comunicación entre las partes involucradas. (López Aguilón, 2017)

**e) Control.**

Se lleva un estricto control interno a través de procedimientos de supervisión a los establecimientos educativos del sector. El control externo es efectuado por el Director Departamental de Educación de Quetzaltenango, a quien se le rinden informes escritos sobre las tareas realizadas, de forma periódica, el más importante es la Memoria de Labores que se elabora a cada fin de año. (López Aguilón, 2017)

**f) Evaluación.**

Se hace una evaluación de desempeño a al personal de la Supervisión Educativa, por parte de la del Ministerio de Educación, también por parte de la supervisión, realiza una evaluación a docente anual, maestro con cien puntos en área de Matemáticas y Comunicación y Lenguaje L1

**g) Mecanismo de Comunicación y divulgación.**

La Supervisión Educativa, se encarga de enviar circular a directores en los establecimientos, para informar capacitaciones, reuniones etc.

**h) Manuales de procedimientos.**

La acción supervisora tiene como propósito, ayudar a optimizar el funcionamiento de las instituciones, los procesos administrativos y mejorar la calidad de la educación considerando los ámbitos donde se desarrolla la supervisión. En este sentido, los supervisores son los asesores pedagógicos y sustentan su trabajo en: a) planificación cuyo fin es aprovechar las oportunidades, b) organización donde se relacionan personas, c) coordinación para sincronizar las acciones, e) dirección donde se circunscribirá el ámbito de la interacción y control. (Supervision San)

**i) Manuales de puestos y funciones,**

En ese sentido, para actuar bajo la concepción gerencial de los tipos de gestión supervisora Líder, Técnico y Ejecutivo, sugiere que es necesario comprender algunas apreciaciones teórico-prácticas para, posteriormente, analizar los estilos de gestión que surgen: 1. Estudiar el sistema educativo con las teorías de la organización escolar, así mismo, analizar la legislación administrativa y funcional

en relación con el perfil profesional, las relaciones institucionales y contextuales abordando de una manera especial la participación y transformación como eje de la acción del supervisor. 2. Supervisar la estructura, organización y funcionamiento de la escuela a través del análisis pormenorizado de los reglamentos orgánicos y normativos optando por un modelo de gestión en la dimensión técnica, ejecutiva y líder de la función supervisora.

Focalizar en el diseño, estructura y puesta en marcha de los distintos proyectos pedagógicos, entendidos como explicitación de la identidad, de los objetivos y de los contenidos curriculares en referencia para con las distintas etapas educativas y su concreción en la programación general anual, incluyéndose, de ser necesario, las medidas de atención a la diversidad educativa. 4. Asumir la evaluación de la escuela desde el convencimiento de que la puesta en marcha del proceso de autoevaluación y evaluación externa, no sólo son compatibles, sino necesarios para alcanzar mayores cuotas de calidad educativa. (MINEDUC)

#### **j) Supervisión Educativa San Martín Sacatepéquez.**

La supervisión Educativa se San Martín Sacatepéquez es el responsable inmediato la prestación del servicio educativo en este nivel, con forma a las normas y lineamientos establecidos por el ministerio de educación. (Lepe, 2017)

#### **k) Definición y propósito.**

La supervisión educativa tiene como función primordial aplicar normas, instrumentos, procesos y procedimientos en los niveles y modalidades del sistema educativo para controlar, vigilar, garantizar y evaluar la gestión en las zonas educativas, distritos escolares, sector escolar y planteles que conlleve al supervisor al cumplimiento de la acción supervisora. Además, la supervisión escolar se encarga de suministrar sugerencias y ayudas constructivas con el propósito de orientar el trabajo administrativo en las instituciones, estableciendo unidades de esfuerzos en las escuelas que ayude al docente a subsanar debilidades, ejerciendo un liderazgo de carácter democrático y participativo.

El propósito de la supervisión escolar, en palabras consiste en establecer una unidad de esfuerzos entre las escuelas, a fin de que, en todas ellas, la tarea educativa se desarrolle de la mejor manera posible. La acción supervisora permitirá el cumplimiento de los fines establecidos en la normativa legal vigente del Ministerio de Educación. La complejidad de la gestión supervisora en la escuela básica media diversificada, requiere un ente rector con capacidad gerencial que maneje eficazmente los procesos supervisores, organizativos, curriculares, así como lo relacionado a la planificación y demás procesos de las unidades educativas.

En efecto, la gestión supervisora es una responsabilidad básica en el sector educativo, pues la educación es la parte más sensible de todo el proceso social de crecimiento horizontal y vertical.

#### **l) Definición.**

El supervisor Educativa del municipio de san Martin Sacatepéquez, es aquella persona autorizada en su caso por el ministerio de Educación, como el Jefe inmediato responsable del correcto funcionamiento, organización y operación y administración en los centros Educativos de san Martin Sacatepéquez (Lepe, 2017)

#### **m) Propósito.**

El manual de la organización de la supervisión educativa, lo mismo en su visión para las escuelas correspondientes al Distrito, establece que el propósito de este puesto es: Administrar en el plantel a su cargo a la prestación del servicio educativo, en los establecimientos, conforme a las normas y los lineamientos establecidos por el Ministerio de Ecuación. (Lepe, 2017)

#### **n) Funciones Generales.**

En lo que concierne a este punto los manuales citados a directores, del plantel de educación en los establecimientos, las siguientes funciones generales:

1 Controlar que la aplicación del plan y los programas se efectúan conforme a las normas, los lineamientos y las demás disposiciones e instrumentos que en material de educación primaria, básica y diversificada establezca el Misterio de Educación. (Lepe, 201)

#### **n) Legislación Concerniente a la Institución.**

La supervisión de Educación San Martín Sacatepéquez, se base a legislación de Educación, como también Ley o Normativas de la Supervisión Educativa,

#### **m) Las condiciones Etnias.**

Actualmente los costumbres y tradiciones del pueblo aún se practica, pero hay algunos que ya no el personal lo practican, la mayoría de las personas hoy en día lo más principal lo que hacen todavía son las siguientes: el corte de las primeras hojas de milpa y del primer elote de cada año, ceremonias para solicitar la lluvia, pedida de novias, nacimientos, bodas y cumpleaños. (Lepe, 2017)

#### **1.2.9 Ambiente institucional**

El Acuerdo Gubernativo 123 "A", Reglamento de la Supervisión Técnica Escolar, estipula que el Supervisor Educativo debe contribuir a la superación de los docentes velando por la ejecución de los programas y proyectos establecidos por el Ministerio de Educación. Es responsable de la resolución de los conflictos, mediante una relación de cordialidad y respeto hacia sus subordinados, Directores y docentes, padres de familia y alumnos, de los establecimientos educativos a su cargo. (Molina Lepe, 2017)

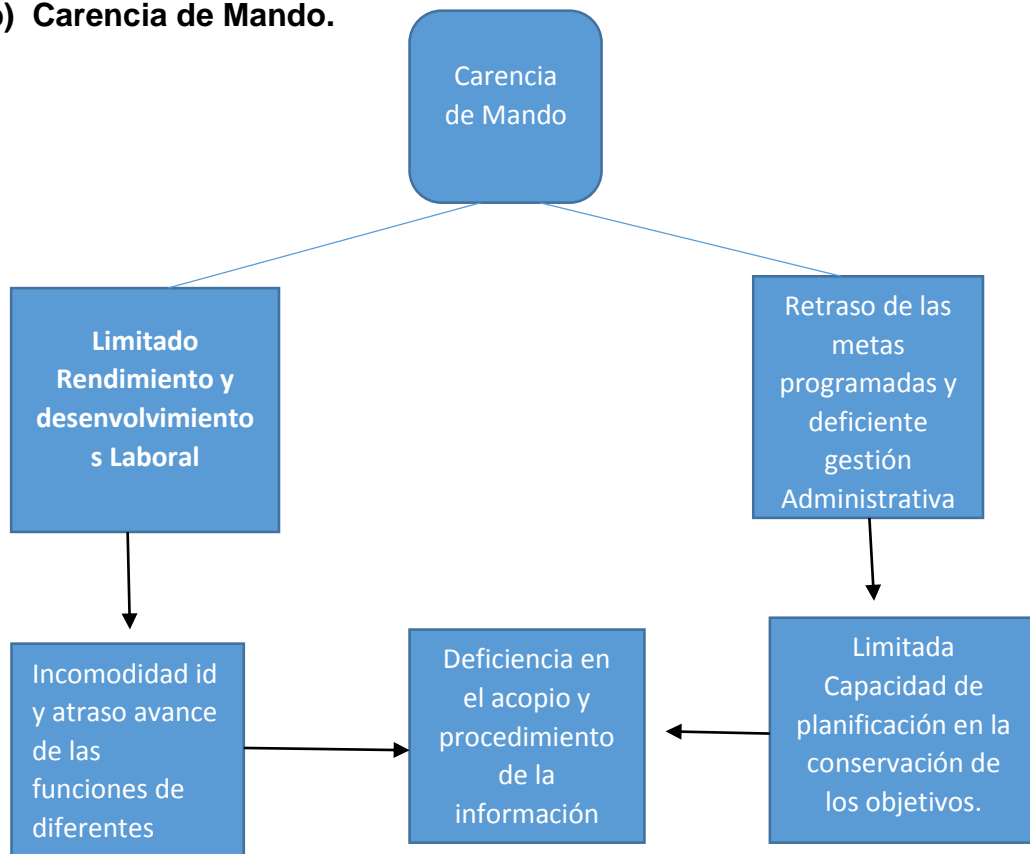
La toma de decisiones es democrática y es ejecutada bajo lineamientos legales del Ministerio de Educación, para que vayan a beneficio de la institución educativa y de acuerdo con las leyes vigentes educativas. (López Aguilón, 2017)



**a) Liderazgo.**

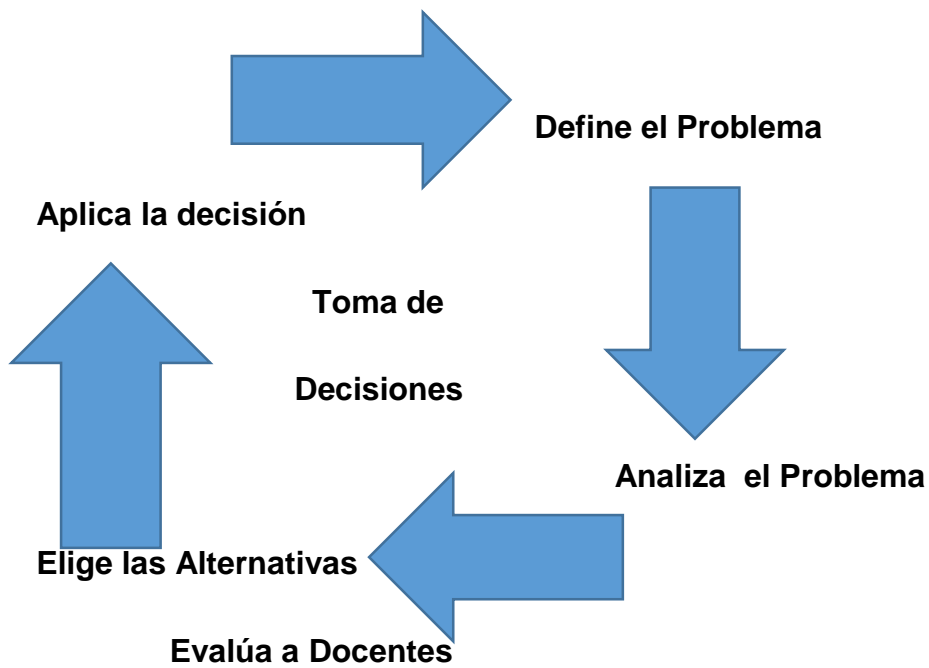
Dirige y coordina a directores, docentes, padres de familia, estudiantes, en los establecimientos

**b) Carencia de Mando.**

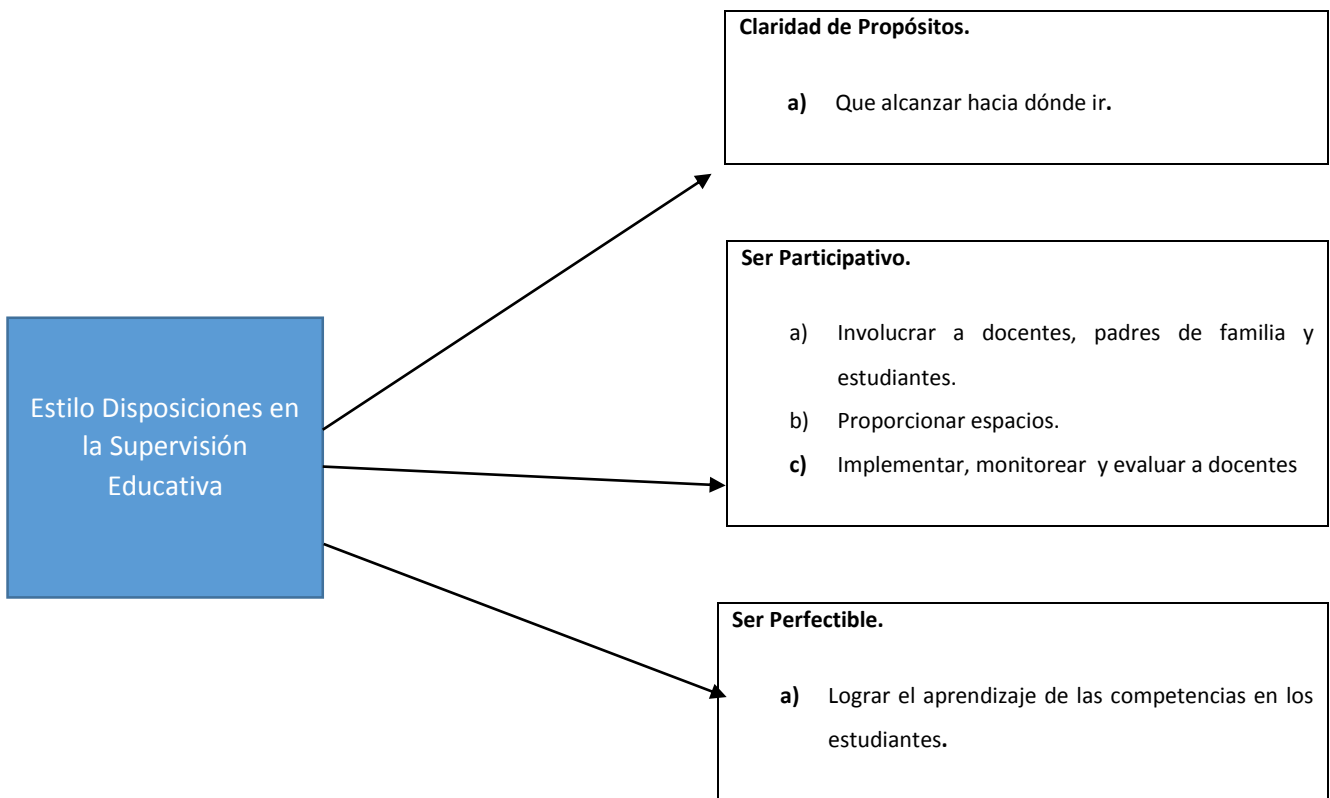


**c) La Toma de Decisiones.**

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre diferentes opciones o formas posibles para resolver diferentes situaciones en la vida en diferentes contextos: laboral, económico, familiar etc. (Lepe, 2017)



d) Estilo de la Dirección Claridad de disposiciones y Procedimientos.



### **e) Trabajo en Equipo.**

Este indicador mide el nivel de coordinación existente en los centros a través de la frecuencia de reuniones, tanto formales como informales, entre supervisores, directores y profesores. Uno de los problemas que ha venido aquejando al supervisor a lo largo de la historia es su estilo extremadamente individualista de trabajo. Las escuelas han sido, con mucha frecuencia y durante mucho tiempo, auténticos reinos donde cada supervisor realiza su tarea profesional del mejor modo posible, según su formación y buen juicio, pero sin coordinación alguna con la institución y, desde luego, sin responder a ningún proyecto conjunto del centro que hiciera posible que todos funcionaran como un equipo que dirige sus esfuerzos hacia las

Mismas metas.

Se dice equipo a un conjunto de individuos que interactúa articulando sus acciones, compromisos y responsabilidades en función de un objetivo común”, pues se trata de un conjunto de personas que tienen la misma tarea adjudicada. Un equipo requiere de sus integrantes: (a) disposición para trabajar en colectivo y (b) aceptación de acuerdos. Los conocimientos, las características de personalidad y el aporte de ideas consustanciadas. (Lopez Aguilon, 2017)

### **f) Compromiso.**

El proceso de cambio y transformación es columna vertebral para que el sistema educativo y, por consiguiente, la supervisión escolar contribuya en la búsqueda de nuevos escenarios, enfoques y modelos educativos, de allí que este estudio tenga como objetivo presentar un modelo de supervisión educativa que optimice la categorización de las funciones: Técnicas, Administrativas, Sociales, de Asistencia y de Mediación como un proceso pedagógico integral con el fin de perfeccionar el hecho supervisor, hacia la redefinición de los procesos de mejoramiento de las prácticas pedagógicas en la redimensión de los valores.

### **g) El Sentido de Pertenencia.**

Por las razones antes expuestas, surge la necesidad de presentar un modelo de supervisión escolar que articule la gestión supervisora de forma integrada a los procesos técnicos, administrativos, sociales, de asistencia y mediación recientemente denominada como asesoramiento pedagógico integral; en este sentido, la supervisión se ejecuta como una asesoría, un seguimiento, un apoyo profesional que se construye con los supervisores en la práctica. Ello denota, que existe la necesidad de ubicarse en los nuevos escenarios de la supervisión escolar, manteniendo el concepto de asesorar y realizar seguimiento cuando se apliquen los procesos administrativos para que funcionen las instituciones. Dentro de ese contexto, tal y como lo exponen Villarreal (2001:79), "liderar un proyecto, organización o institución escolar es también una forma explícita de influir en los demás, independientemente, de la relación laboral que exista entre los sujetos y, ello, no es más que una acción o gestión de supervisión". Es por ello que, la transformación de la supervisión educativa, estará orientada a la redefinición de los procesos de integración curricular, el mejoramiento de las prácticas pedagógicas y la redimensión de los valores. (Supervision San)

### **h) Satisfacción Laboral.**

Pocas son las directrices existentes al respecto, no obstante, para esta gestión le otorga a los supervisores educativos una participación activa en aspectos técnicos de las actividades pertinentes a la institución, las cuales comprenden conocimientos y experiencias en la organización del trabajo, planificación directiva, organización escolar, control de procesos, toma de decisiones y participación docente en equipos. Aún cuando la gestión técnica es un complemento importante para alcanzar los objetivos planteados, además puede incitar a las personas a comportarse de una forma que fortalezca los valores educativos fundamentales. (Supervision San)

### **i) Motivación.**

Para mejorar e impulsar una educación de calidad en la era del conocimiento en que viven las sociedades modernas, es importante considerar los desafíos y

avances tecnológicos que causan profundo impacto en la educación, donde ésta debe ser prioridad en las organizaciones y en los procesos administrativos que conduzcan al avance del país. Cuando se impulsa la educación también se alcanza el nuevo camino en las organizaciones con miras a garantizar el desarrollo de los procesos en la alta gerencia, cambios y transformaciones dentro de los cuales resalta el acto de supervisar cuya finalidad es contribuir a resolver los problemas del aprendizaje en el sistema educativo. (SEGEPLAN)

#### **j) Reconocimiento.**

Hace referencia a la definición y cálculo de los indicadores de calidad en el ámbito de los procesos escolares, dado que éste continúa siendo un campo en el que queda mucho camino por recorrer, tanto en amplitud como en profundidad. Hasta el momento, se han obtenido un buen número

de indicadores de calidad, no sólo sobre los aspectos generales relacionados con la organización de la enseñanza, sino también sobre otros más concretos acerca de factores específicos que tienen que ver con el proceso educativo global y de proyección directiva de la gestión desempeñada. El reto está ahora en definir y calcular indicadores sobre algunos elementos poco investigados sobre la calidad de los procesos suscitados de forma amena e interesante en las escuelas y en las aulas. (Supervision San)

#### **k) La Cooperación.**

En San Martín Sacatepéquez, se considera que la función supervisora sirve para mejorar en forma cualitativa la educación, donde la investigación detecte situaciones que no resultan claras, localizando las causas que afectan el aprendizaje, la capacitación y el perfeccionamiento. Cabe destacar, que existen otras causas tales como realizar actividades destinadas a entrenamiento y subsanar las necesidades prioritarias del sistema educativo. Al respecto, estas deficiencias deben ser corregidas por medio de la gestión supervisora, la cual abarcará las tareas de actualización

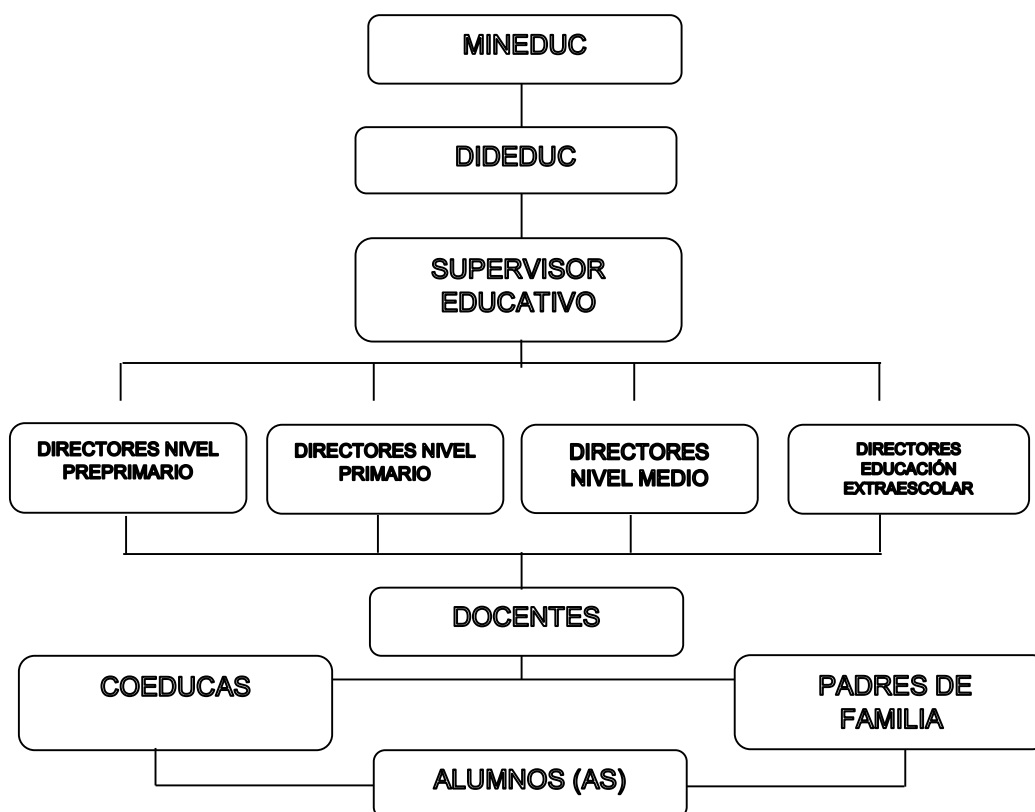
curricular, control, asesoramiento y atenderá las necesidades básicas con una nueva visión. (Supervision San)

### **I) La cultura de Dialogo.**

El supervisor hace mención a responsabilidades como: servir a la escuela, utilizar recursos naturales, evaluar resultados y planes y seleccionar las ayudas que faciliten el aprendizaje. En otro contexto, en España se clasifica la supervisión en forma más generalizada y la presenta como: administrativa-gerencial, administrativa-pedagógica y orientadora. La primera impulsa la creación de escuelas, instruye expedientes disciplinarios y vela por el cumplimiento de la normativa legal; la segunda, ofrece a los docentes orientación ante cualquier situación y en la tercera se observa, analiza y valora la institución escolar para tomar decisiones. (Supervision San)

#### **1.2.10 Otros aspectos**

**Gráfica 2.** Organigrama de la Supervisión Educativa Distrito 0901201



(Supervisión Educativa Distrito 0901201, 2016, pág. 12)

## Recursos institucionales

### Humanos

- ✓ Supervisor Educativo
- ✓ Asistentes Administrativos
- ✓ Directores
- ✓ Docentes
- ✓ Estudiantes
- ✓ Padres de familia

### Materiales

- ✓ Enseres de oficina
- ✓ Mobiliario y equipo escolar
- ✓ Material didáctico
- ✓ Bibliografía
- ✓ Internet

### Físicos

- ✓ Oficinas de la Supervisión Educativa Distrito 0901201
- ✓ Edificios escolares de los establecimientos a su cargo

### Financieros

- ✓ Salarios y gastos operativos aportados por el MINEDUC
- ✓ Donativos de otras entidades gubernamentales y no gubernamentales

### **1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas**

- a) Papelería de estadística escolar rechazada con frecuencia.
- b) Algunos de los escritorios de trabajo ya están deteriorados.
- c) Se carece de sillas para el salón de reuniones.
- d) Los Directores de los establecimientos educativos no entregan papelería a tiempo.
- e) Aumento de problemas de disciplina escolar por alcoholismo entre estudiantes.
- f) Inasistencia y deserción por problemas familiares.
- g) No hay suficiente financiamiento para cubrir la totalidad de programas.
- h) Los asistentes administrativos son docentes reubicados. .
- i) Carece de baños.
- j) No es suficiente el agua en la supervisión.
- k) Hace falta personal administrativo.
- l) No es suficiente una secretaria.
- m) Insuficiente señal de internet.
- n) Hace falta aumento de pago para el personal.
- o) Computadoras desordenadas.
- p) Paredes deterioradas.
- q) Puertas deterioradas.
- r) No cuneta con cañonera.
- s) No hay salón para eventos.

### **1.4 Nexos / razón / conexión con la institución / comunidad avalada**

A la Supervisión Educativa Distrito 0901201, es la responsable de velar por el eficaz desempeño de la labor educativa de los establecimientos educativos privados y públicos de su competencia, entre los cuales se encuentra el Instituto Nacional de Educación Básica de la Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango.



-----SUPERVISION EDUCATIVA, San Martin Sacatepéquez,  
Quetzaltenango, veintisiete de noviembre del año dos mil  
dieciocho.

**ASUNTO:** Lic. Santos de Jesús Dávila Director  
Departamental de Extensión, Universidad  
de Guatemala Facultad de Humanidades  
SOLICITA: **AVAL** de informe de Ejercicio  
Profesional Supervisado -EPS- Guía para  
la sensibilización sobre la importancia  
en actividades de formación docente  
continua, de la estudiante María  
Casimira López Aguilón CUI  
1982559420911, realizado en el Instituto  
Nacional de Educación Básica Aldea San  
Martín Chiquito, del Municipio de San  
Martín Sacatepéquez, Quetzaltenango.-

**PROVIDENCIA No. 39-2018.**

Atentamente pase la presente a Lic. Santos de Jesús Dávila  
Director Departamental de Extensión, Universidad de  
Guatemala Facultad de Humanidades, para infórmale que el  
Supervisor Educativo del municipio de San Martín  
Sacatepéquez, **DA AVAL:** del informe de Ejercicio Profesional  
Supervisado -EPS- Guía para la sensibilización sobre la  
importancia en actividades de formación docente continua,  
de la estudiante María Casimira López Aguilón CUI  
1982559420911, realizado en el Instituto Nacional de  
Educación Básica Aldea San Martín Chiquito, del Municipio  
de San Martín Sacatepéquez, Quetzaltenango.-

Atentamente,

Juan de Dios Molina Leps  
Supervisor Educativo  
San Martín Sacatepéquez



## **1.5 Institucional**

### **1.5.1 Identidad institucional**

- a) Nombre:** Instituto Nacional de Educación Básica - INEB -
- b) Nombre de la encargada:** Ligia Elena Morales Palacios
- c) Cobertura:** Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango.
- d) Tipo de institución:** Gubernamental, de educación pública

#### **a) Localización Geográfica.**

El Instituto Nacional se encuentra en la Aldea San Martín Chiquito, Municipio de San Martín Sacatepéquez. (INEB, SAN Martín Chiquito)

#### **b) Visión.**

Promover la Educación en la comunidad Estudiantil San Martín Chiquito, basado en la ley de Educación. (NEB, SAN Martín Chiquito)

#### **c) Misión.**

El Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, es un instituto público, que responde a las necesidades de la educación en la Aldea, y al nivel municipal. (NEB, SAN Martín Chiquito)

#### **d) Objetivos.**

- Ayudar a las comunidades para que salgan de la extrema pobreza por medio de un estudio.
- Promover servicios de educación para mejorar la calidad de vida de los habitantes de San Martín Sacatepéquez.

➤ Fortalecer el sistema Educativo para desarrollar las capacidades humanas del municipio de San Martín Sacatepéquez. (NEB, SAN Martín Chiquito)

#### **e) Principios.**

Realizar cambios de vida integrales

- Fortalecer los programas ya existentes
- Ofrecer la educación en jornada vespertina
- Ofrecer una educación de calidad.

#### **f) Valores.**

En el Instituto realizan Actos cívicos, con temas de valores a cada quince días.

#### **g) Servicios que presta.** (NEB, SAN Martín Chiquito)

El Instituto presta servicio de educación de la aldea San Martín, a estudiantes, padres de familias etc. (NEB, SAN Martín Chiquito)

#### **h) Vinculación con otros Agencias Nacionales e Internacionales.**

Tiene vinculación con organizaciones Internacionales tales como, XELAID, Es una organización Internacional, que brinda ayuda a los más necesitados, así como becas estudiantiles, alimentaria y otros. (NEB, SAN Martín Chiquito)

### **1.5.2 Desarrollo Histórico.**

#### **a) Fundación y Fundadores.**

El Instituto Nacional de Educación Básica de la Aldea San Martín Chiquito, San Martín Sacatepéquez, “fue fundado en el año de 2009 por iniciativa de un grupo de vecinos de la comunidad, con la intención de ampliar la cobertura educativa al nivel básico” (Dirección INEB San Martín Chiquito, 2011, pág. 2).

En sus inicios se contó con un personal docente mínimo integrado por tres docentes y no se contaba con edificio propio. “Hace aproximadamente diez años fue culminado el actual edificio del establecimiento educativo.” (Dirección INEB San Martín Chiquito, 2011, pág. 2)

Las fundadoras fueron como diez señoras, que eran comadronas, en ese tiempo el terreno fue comprado por las señoras, que iba ser para la Institución XELAID, pero para ellas no era suficiente, lo que hicieron compraron nuevamente para la Institución, fue a si entonces que las señoras, decidieron donar para el instituto.

#### **b) Personajes Sobresalientes.**

Dentro de las diez señoras, que donaron el terreno y gestión del instituto, se han sobre salido al nivel nacional e Internacional.

#### **c) Memorias Anécdotas.**

El instituto inicio a funcionar en el año 2009, con tres maestros y con veinte estudiantes, no contaban con escritorios, cancha, baños, etc. Y con el tiempo los padres de familia gestionaron solicitudes para el Mineduc, para escritorios, construcción de baños etc. Y hasta la fecha ya cuenta con baños nuevos, escritorios, aulas, y con una cancha.

#### **d) Logros Alcanzados.**

La dirección del establecimiento, ha alcanzado muchas metas, tanto en la educación y como físico del establecimiento, El año pasado se logró la construcción de cancha apoyado por Mineduc, municipalidad y por padres de familia, también los baños por una organización Internacional XELAID. ((Dirección INEB San Martín Chiquito, 2011, pág. 2)

#### **e) Estadísticas.**

En él años 2009 la cantidad de estudiantes eran 20, para el 2010, 125 estudiantes, en 2011, 140 estudiantes, en 2012, 155 Estudiantes, 2013, 200 estudiantes, 2014, 170 estudiantes, 2015, 140 estudiantes, 2016, 113 Estudiantes, 2017, 100 estudiantes. ((Dirección INEB San Martín Chiquito, 2011, pág. 2)

### 1.5.3 Los Usuarios.

Estadística Anual. 2017

Hombres	Mujeres	Total
45	60	100 Estudiantes.

#### a) Las Familias.

A cada unidad se hace una reunión a padres de familia, sobre el rendimiento escolar a estudiantes, algunos encargados de los estudiantes llegan a averiguar el rendimiento escolar una vez por mes. ((Dirección INEB San Martín Chiquito, 2011, pág. 2)

#### b) Condiciones Contractuales.

Algunos son solucionados dentro del establecimiento, con padres de familia, cocodes, después de esto en la Supervisión educativa, luego la departamental de Educación. ((Dirección INEB San Martín Chiquito, 2011, pág. 2)

#### c) Tipos de Usuario.

Planificación anual por curso.

Planificación comisiones.

POA

Cronograma Bimensual.

Lista de cotejo.

Libros de actas

Libro de inventario.

Libro de Asistencia.

Estadística Inicial

Cuadro MED. ((Dirección INEB San Martín Chiquito, 2011, pág. 2)

#### **d) Situación Socioeconómica.**

Actualmente laboran seis maestro por contrato 021, y un maestro por Xelaid, los maestros que laboran por contrato 021 reciben salario, por el estado, y el maestro por Xelaid recibe sueldo por la Organización. ((Dirección INEB San Martín Chiquito, 2011, pág. 2)

#### **e) Usuario Institución.**

Directora del establecimiento, Docentes, estudiantes, padres de familia, y la comunidad. ((Dirección INEB San Martín Chiquito, 2011, pág. 2)

#### **f) La movilidad de los Usuarios.**

La directora del establecimiento tiene obligaciones y derechos tales como, supervisar a docentes y a estudiantes dentro del aula, revisar planificaciones, diario pedagógico, materiales didácticos. ((Dirección INEB San Martín Chiquito, 2011, pág. 2)

### **1.5.4 Infraestructura**

“Un edificio escolar con cinco aulas, una oficina de dirección, una cocina, una bodega, un salón para docentes, dos sanitarios, un patio al aire libre y una cancha polideportiva.” (Dirección INEB San Martín Chiquito, 2011, pág. 5)

#### **a) Área para eventos generales.**

No tiene Área para eventos generales, el instituto alquila el salón comunal de la comunidad para eventos generales talles como, día de la madre, aniversario, elección y coronación, etc. ((Dirección INEB San Martín Chiquito, 2011, pág. 3)

#### **b) El confort Acústico.**

Cuenta con una dirección del establecimiento.

Secretaria.

Organización de Padres de Familia.

Reglamento interno del Establecimiento.

Reglamento por el Ministerio de Educación.

Manual de funciones. ((Dirección INEB San Martín Chiquito, 2011, pág. 2)

**c) El confort Visual.**

Tiene vista perfecta en las seis aulas, baños, patio, iluminación de energía eléctrica, en la dirección, y patio. ((Dirección INEB San Martín Chiquito, 2011, pág. 3)

**d) Espacio de Carácter Higiénico.**

Cuenta con una bodega exclusivamente para guardar basura, escobas, desinfectantes etc.

**e) Agua.**

Suficiente agua para el establecimiento, no se paga agua, porque es de la comunidad.

**f) Electricidad.**

El establecimiento tiene electricidad, el ministerio de Educación se hace responsable de pagar. (INEB)

**g) Teléfono.**

No tiene teléfono, cada docente cuenta con celular para atender llamadas a padres de familia. (INEB)

**h) Fax**

No cuenta con fax.

**i) Drenaje.**

El establecimiento tiene conexión de drenaje y agua potable, la comunidad es responsable de pagar y padres de familia del Instituto. (INEB)

#### **j) Área de Primeros Auxilio.**

Tiene un mini Botiquín para atender a estudiantes, docentes y padres de familia de emergencias. ((Dirección INEB San Martín Chiquito, 2011, pág. 2)

#### **k) Política de Mantenimiento.**

Recopilan información después de cada actividad, si como actos cívicos, Aniversario, lectura etc. Se manda información en la Supervisión Educativa. ((Dirección INEB San Martín Chiquito, 2011, pág. 2)

#### **l) Área de Espera Personal y Vehicular.**

Cuenta con una pequeña área de espera, como padres de familia, docentes, cocodes, y otros, insuficiente Área vehicular, para visitantes. ((Dirección INEB San Martín Chiquito, 2011, pág. 3)

### **1.5.5 Proyección social**

#### **a) Participación en Eventos Comunitarios.**

El Instituto hace su participación en eventos comunitarios tales como, quince de septiembre hace un desfile los estudiante y docentes, para la feria en honor a San obispo, tarde cultural. (Maria, Lopez Aguilon)

#### **b) Programas de Apoyo a Instituciones Especiales.**

Se hace programas, centro de salud diez actividades anuales, incluyendo vacunas y desparasitenles, también Xelaid, se programa días a actividades como, talleres, manuales, computación, etc. (Maria, Lopez Aguilon)

#### **c) Acciones de Solidaridad con la Comunidad.**

San Martin Chiquito es una aldea solidaria, ya que cualquier evento que se realice los de la comunidad son activos y participativos, padre de familia, estudiantes, etc. (Maria, Lopez Aguilon)



**d) Acciones de Solidaridad con los Usuarios y sus Familias.**

La directora del establecimiento envía circular a padres de familia que sea participe en cualquiera actividad, así como en aniversario todos participan, en excursiones, día de la familia. Etc. (Maria, Lopez Aguilon)

**e) Cooperación con Instituciones de Asistencia Social.**

El personal docente del Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito participa en capacitaciones, talleres, manuales, en beneficio a los estudiantes. (Maria, Lopez Aguilon)

**f) Participación en Beneficio a la Comunidad.**

El docente y estudiantes participan en talleres, capacitaciones organizados por la Supervisión Educativa, Mineduc. Departamental, en beneficio a la comunidad.

**g) Participación en la Prevención y Asistencia en Emergencia.**

La comunidad educativa participa en prevención de desastres Naturales, talleres por el centro de salud CAP. (Maria, Lopez Aguilon)

**h) Fomento Cultural.**

El Instituto Nacional de Educación Básica, participan en desfiles, tardes culturales, tardes de talentos, concurso de bailes, derechos de los pueblos indígenas. Etc. (Maria, Lopez Aguilon)

**i) Participación Cívica Ciudadana con énfasis de Derechos Humanos.**

La comunidad educativa del Instituto Nacional de Educación Básica de la Aldea San Martín Chiquito, San Martín Sacatepéquez, colabora en proyectos y acciones de beneficio social como jornadas de reforestación, visitas a hospitales y voluntariado en escuelas del nivel primario. (Maria, Lopez Aguilon)

### **1.5.6 Finanzas**

#### **a) Existencia de patrocinadores.**

El establecimiento es apoyado por Velad es una Institución internacional, que ha colaborado año con año con la comunidad. (INEB, SAN)

#### **b) Venta de bienes y Servicio.**

El establecimiento no se hace responsable de venta de bienes, del centro educativo, ya que existe un libro de inventario, por lo tanto no se puede, ya que lo puede sancionar al director. (INEB, SAN)

#### **c) Política Salarial.**

El financiamiento de salarios del personal del establecimiento educativo, así como, de los gastos para su mantenimiento es subvencionado en su totalidad por el Gobierno de Guatemala, a través del Ministerio de Educación. (INEB, SAN)

#### **d) Cumplimiento de prestaciones de Ley.**

Los docentes cumplen con su horario de entrada y salida, también con el reglamento interno del instituto. (INEB, SAN)

#### **e) Flujo de pagos por operación Institucional.**

La Organización de Padres de Familia, so el encargado de gestionar los tramites de gratuidad. (INEB, SAN)

#### **f) Cartera de cuenta por cobrar.**

El establecimiento INEB, no cuenta cartera de cuentas por cobrar y pagar, cada establecimiento, cuenta con Cartera de Cuentas Por Cobrar Y pagar, los de la OPF, se encarga de cobrar. No directores ni docentes. (INEB, SAN)

#### **g) Acceso a Créditos.**

No es permitido por el ministerio de educación, ya que la contraloría lo puede sancionar al personal administrativo. (INEB, SAN)

#### **h) Presupuesto generales y específico.**

Para la realización del presupuesto, del establecimiento se encargan de hacer proceso son OPF. (INEB, SAN)

#### **1.5.7 Política laboral**

Los docentes del establecimiento son seleccionados y nombrados por la Dirección Departamental de Educación del departamento de Quetzaltenango, en coordinación, con la Coordinación Educativa competente.

El salario y prestaciones del personal están regido por lo establecido mediante la Ley de Servicio Civil. (INEB, SAN)

#### **a) Proceso para contratar al Personal.**

La directora del establecimiento recibe el oficio por parte de la Supervisión Educativa, a reubicación a docentes, luego se redacta actas de toma de posesión

#### **b) Perfil Para los Puestos o Cargos de la Institución.**

Directora del Establecimiento.

Docentes.

Estudiantes.

Padres de Familia.

#### **c) Procesos de Inducción de Personal.**

En este proceso indica, las actividades durante la semana, el proceso de la inducción a personal y a docentes.

El horario de clase, las comisiones de cada docente. (INEB, SAN)

#### **d) Proceso de Capacitación Continua del personal.**

El director del establecimiento realiza programaciones, a capacitaciones a personal docente, de planificaciones, liderazgo etc. (INEB, SAN)

**e) Mecanismo para el Crecimiento Profesional.**

Responsabilidad

La honestidad.

Flexible.

Compatible

Competencia. (INEB, SAN)

**1.5.8 Administración**

**a) Planeación.**

a) La planificación es un proceso fundamental y constante en la administración del Instituto Nacional de Educación Básica de la Aldea San Martín Chiquito, San Martín Sacatepéquez. Para el efecto se elaboran, los siguientes planes: Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Anual, Plan Bimestral, Plan de Clases o Plan Diario, entre otros. (López Aguilón, 2017)

**b) Programación.**

La directora del establecimiento cumple con, las programaciones de cada actividad.

**c) Dirección.**

Se centraliza en la Directora, quien procura ser una líder correcta en el cumplimiento de las funciones o atribuciones de todos los miembros de la comunidad educativa. (López Aguilón, 2017)

**d) Control.**

El control interno está a cargo de la Directora, quien se encarga de reconocer las deficiencias del personal a través de procesos de evaluación y supervisión. La Dirección también vela por la disciplina escolar de los estudiantes. (López Aguilón, 2017)

**e) Evaluación.**

La directora del establecimiento del Instituto Nacional de Educación Básica, realiza una evaluación a docente en el establecimiento, anualmente para ver el desempeño de la docencia, también hace una evaluación diagnóstica en general a estudiante del Área de Matemáticas y Comunicación y Lenguaje. (San Martín, INEB)

**f) Mecanismo de Comunicación y divulgación.**

La directora del establecimiento bimensualmente realiza una reunión a padres de familia, para entrega de notas por unidad, y para ver el desempeño de padres familia. Mensualmente la directora del establecimiento convoca a organización de padres de familia, para ver el avance de las actividades por el Mineduc. (San Martín, INEB)

**g) Manuales de Puestos y Funciones.**

El control interno está a cargo de la Directora, quien se encarga de reconocer las deficiencias del personal a través de procesos de evaluación y supervisión. La Dirección también vela por la disciplina escolar de los estudiantes. (López Aguilón, 2017) (San Martín, INEB)

**h) Legislación Concerniente a la Institución.**

La directora del establecimiento se basa a la Legislación educativa, donde se estipula las funciones y obligaciones de un director, derechos y obligaciones de docente, estudiantes, padres de familia, etc. Las Condiciones Éticas. (San Martín, INEB)

**1.5.9 Ambiente institucional.**

**a) Liderazgo.**

Dirige a docente, estudiante y padres de familia. (San Martín, INEB)

**b) Coherencia de Mando.**

Liderazgo en el trabajo, Papelerías en orden, Libros de actas en orden, circulares a tiempo se envía, capacitaciones a docentes programadas a tiempo, talleres a estudiantes bien planificadas, establecimiento en orden. (San Martín, INEB)

#### **d) La Toma de Decisiones.**

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre diferentes opciones o formas posibles para resolver diferentes situaciones en la vida en diferentes contextos: laboral, económico, familiar. (San Martín, INEB)

#### **e) Estilo de Dirección.**

El estilo de la dirección de establecimiento INEB San Martín Chiquito, es flexible, Coherente, Liderazgo, Perfectible. (San Martín, INEB)

#### **f) Claridad de Disposiciones y Procedimientos.**

Establecimiento INEB, tiene sus propias disposiciones por la supervisión educativa, la disposiciones del establecimiento es convocar a padres de familia, reglamentos internos del establecimiento.

Trabajo en Equipo. (San Martín, INEB)

#### **g) El Sentido de Pertenencia.**

El centro educativo brinda la educación a la comunidad, los docentes son especializados en áreas de cursos, la directora brinda apoyo a los docente, estudiantes, padres de familia y a la comunidad. (María, López)

#### **h) Satisfacción Laboral.**

El Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito brinda una educación de calidad, factible, perfectible, a la comunidad. (María, López)

#### **i) Motivación.**

- Calidad: Hacer bien el trabajo y a la primera.
- Humildad: Actuar con sencillez en el servicio público.
- Trabajo en equipo: Unir esfuerzos, experiencias y capacidad en torno a un objetivo o tarea común. (María, López)

#### **La Cooperación.**

- Responsabilidad: Cumplir cabalmente con las obligaciones y funciones encomendadas.

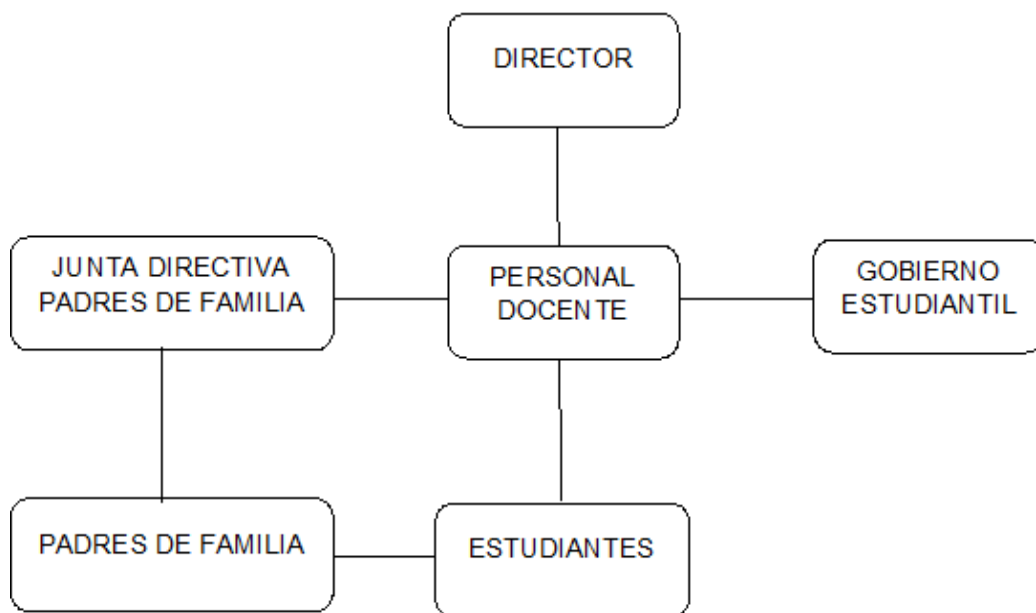
- Honestidad: Actuar con rectitud, congruencia y con apego a la verdad.
- Lealtad: Compromiso con la sociedad y el proyecto de gobierno.
- Respeto: Actuar reconociendo la dignidad y los derechos de los demás.
- Espíritu de servicio: Disposición para atender a los demás como deseamos ser atendidos.
- Eficiencia: Optimización de los recursos disponibles.
- Calidad: Hacer bien el trabajo y a la primera. (Maria, Lopez)

### j) La Cultura de Dialogo.

El clima de convivencia en el establecimiento educativo es cordial, la gestión administrativa trabaja de forma coordinada con el Comité de Padres de Familia y el Gobierno Escolar. El trato entre los estudiantes es en gran forma armonioso, gracias a la aplicación eficaz del Reglamento Interno de Disciplina Escolar. (Maria, Lopez)

#### 1.5.10 Otros aspectos

**Gráfica 3.** Organigrama del Instituto Nacional de Educación Básica Aldea San Martín Chiquito



(López Aguilón, 2017)

## **Recursos Institucionales**

### **Humanos**

- ✓ Directora
- ✓ Secretaria oficinista
- ✓ Docente auxiliar
- ✓ Docentes
- ✓ Personal operativo
- ✓ Estudiantes
- ✓ Padres de familia

### **Materiales**

- ✓ Enseres de oficina
- ✓ Mobiliario y equipo escolar
- ✓ Textos y material didáctico

### **Físicos**

- ✓ Edificio escolar

### **Financieros**

- ✓ Salarios y gastos operativos aportados por el MINEDUC

(Dirección INEB San Martín Chiquito, 2011, pág. 8)



## **1.6 Lista de deficiencias, carencias identificadas**

- Falta de recursos financieros para la remodelación de áreas deterioradas del edificio escolar.
- No se cuenta con un manual de funciones para el personal administrativo y operativo.
- Falta de motivación docente para participar en actividades de capacitación y formación laboral.
- Falta de personal docente.
- No se cuenta con una Biblioteca.
- No se tiene recursos materiales para la ejecución de actividades de formación docente.
- Falta de pago de cuotas de mantenimiento por parte de los estudiantes.
- Carencia de textos guías y módulos para la enseñanza.
- El centro educativo carece de circulación.
- Carencia de un laboratorio específico de ciencias naturales y artes industriales.
- Carencia de un salón y laboratorio de computación.
- No cuenta con suficientes tasas sanitarias para el servicio de los estudiantes.
- Existe una sola pila para poder atender al número de estudiantes.
- El patio es muy pequeño.
- No cuenta con un área recreativa.
- No cuenta con una dirección.

**1.7 Problematicación de las carencias y enunciado de hipótesis-acción (cuadro que visualice carencia - problema – hipótesis-acción)**

No.	Carencias/deficiencias	Problematicación de las carencias
1	Falta de recursos financieros para la remodelación de áreas deterioradas del edificio escolar.	¿Qué hacer para promover la remodelación del edificio escolar?
2	No se cuenta con un manual de funciones para el personal administrativo y operativo.	¿Cómo organizar de mejor forma las funciones administrativas y operativas del personal?
3	Falta de motivación docente para participar en actividades de capacitación y formación laboral.	¿Qué se puede hacer para motivar a los docentes a participar en actividades de capacitación y formación laboral?
4	No cuenta con suficientes tasas sanitarias para el servicio de los estudiantes	¿Qué se puede hacer para que haya suficientes tasas sanitarias?
5	No se cuenta con una Biblioteca.	¿Qué hacer para crear una Biblioteca Escolar?
6	No se tiene recursos materiales para la ejecución de actividades de formación docente.	¿Cómo proveer al establecimiento de recursos materiales para la ejecución de actividades de formación docente?
7	Falta de pago de cuotas de mantenimiento por parte de los estudiantes.	¿Qué se puede hacer para incentivar el pago de cuotas de mantenimiento por parte de los estudiantes?

No.	Problema	Hipótesis Acción
1	¿Qué hacer para promover la remodelación del edificio escolar?	<b>Si</b> se obtienen donativos de instituciones cooperantes, <b>entonces</b> se remodelará el edificio escolar.
2	¿Cómo organizar de mejor forma las funciones administrativas y operativas del personal?	<b>Si</b> se diseña un Manual para la elaboración del Plan Operativo Anual, <b>entonces</b> se organizaría de mejor forma las funciones administrativas y operativas del personal.
3	¿Qué se puede hacer para motivar a los docentes a participar en actividades de capacitación y formación laboral?	<b>Si</b> se diseña un “Modulo de sensibilización importancia de la formación docente continua, <b>entonces</b> el personal docente se motivará para capacitarse y formarse.
4	¿Cómo se puede suplir la falta de personal docente en el establecimiento educativo?	<b>Si</b> se formula un Módulo para la Programación y Planeación Eficaz del Horario de Cursos, <b>entonces</b> se podría organizar de forma provechosa el horario de los docentes existentes, supliendo la falta de personal.
5	¿Qué hacer para crear una Biblioteca Escolar?	<b>Si</b> se solicitan donativos de libros, <b>entonces</b> se creará una Biblioteca Escolar.

No.	Problema	Hipótesis Acción
6	¿Cómo proveer al establecimiento de recursos materiales para la ejecución de actividades de formación docente?	<b>Si</b> se promueve el Equipamiento de un área de capacitaciones, <b>entonces</b> se incentivaría la inversión de mayores recursos en esta área.
7	¿Qué se puede hacer para incentivar el pago de cuotas de mantenimiento por parte de los estudiantes?	<b>Si</b> se pone en marcha un Programa de concientización y transparencia administrativa de fondos, <b>entonces</b> se incentivará el pago de cuotas de mantenimiento.

## 1.8 Selección de problema y su respectiva hipótesis acción (propuesta de intervención = proyecto)

**Cuadro 2. Matriz de Priorización del Problema**

No.	Problema	Falta de recursos financieros para la remodelación de áreas deterioradas del edificio escolar.	¿Cómo organizar de mejor forma las funciones administrativas y operativas del personal?	¿Qué se puede hacer para motivar a los docentes a participar en actividades de capacitación y formación laboral?	¿Qué hacer para crear una Biblioteca Escolar?	No se tiene recursos materiales para la ejecución de actividades de formación docente.	Total.
1	Falta de recursos financieros para la remodelación de áreas deterioradas del edificio escolar.		4	3	4	4	15
2	¿Cómo organizar de mejor forma las funciones administrativas y operativas del personal?	4		2	4	6	16
3	¿Qué se puede hacer para motivar a los docentes a participar en actividades de capacitación y formación laboral?	7	8		4	7	26
4	¿Qué hacer para crear una Biblioteca Escolar?	5	4	4		4	17
5	No se tiene recursos materiales para la ejecución de actividades de formación docente.	3	3	4	5		15

### Problema Priorizado:

1.	
Problema (pregunta)	Investigación-acción
¿Qué se puede hacer para motivar a los docentes a participar en actividades de capacitación y formación laboral?	<b>Si</b> se diseña un Módulo de sensibilización importancia de la formación docente continua, <b>entonces</b> el personal docente Se motivará para capacitarse y formarse.

### Vialidad y factibilidad

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

### Estudio Técnico

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

### Estudio de Mercado

<b>Indicador</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
¿Están bien identificados los beneficiarios del proyecto?	Sí	
¿Los beneficiarios realmente requieren de la ejecución del proyecto?	Sí	
¿Los beneficiarios están dispuestos a la ejecución y continuidad del proyecto?	Sí	
¿Los beneficiarios identifican ventajas de la ejecución del proyecto?	Sí	

### Estudio Económico

<b>Indicador</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
¿Se tiene calculado el valor en plaza de todos los recursos requeridos para el proyecto?	Sí	
¿Sera necesario el pago de consultoría técnica?		No
¿Es necesario contabilizar gastos administrativos?	Sí	
¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?	Sí	
¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?	Sí	
¿Es necesario pagar impuestos?		No

### Estudio Financiero

<b>Indicador</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
¿Se tiene con claridad de cómo obtener los fondos económicos para el proyecto?	Sí	
¿El proyecto se pagará con fondos de la institución/comunidad intervenida?	Sí	
¿Se harán los pagos en efectivo?	Sí	
¿Se obtendrán donaciones monetarias de otras instituciones?	Sí	

## **Capítulo II: Fundamentación Teórica**

### **2.1 Elementos teóricos que clarifiquen el campo o ámbito en que se inserta el tema y problema abarcados en lo seleccionado en el diagnóstico y que apoya la intervención a realizar (proyecto)**

#### **2.1.1 El docente de nivel medio**

Los docentes son el elemento personal fundamental en el desarrollo de la sociedad, de su formación dependerá el nivel de educación que pueda representar al momento de su ejercicio, de ahí que la formación docente se ha caracterizado por ser un tema de importancia de manera que es ampliamente discutido como un aspecto significativo para ampliar y mejorar la calidad educativa, de tal forma que:

La UNESCO establece una estrategia regional que incluye “elevar los niveles de ingreso a la docencia, fortalecer la calidad de programas de formación docente, formación para el trabajo con grupos sociales desfavorecidos y sistemas apropiados que regulen la calidad educativa” (Empresarios por la educación, 2015).

Además de impulsar programas que tengan como finalidad la formación del docente, así mismo es importante priorizar y fortalecer la formación de los maestros que participaran en la formación de profesionales que tienen en anhelo de ser útiles a una sociedad deseosa de enfrentar con aptitudes y conocimientos el medio social y natural que representa el entorno de cada docente, de tal manera que se hace necesario determinar el papel que juega un docente, para ello debe de tener claro los objetivos que pretende alcanzar

En síntesis, para que un sistema educativo presente los resultados positivos que se han planificado, la determinación de ese sistema debe de seleccionar a aquellos maestros que logren satisfacer los requerimientos necesarios para involucrar a los jóvenes graduados del nivel medio que tengan los mejores conocimientos y habilidades, sin embargo es de suma importancia que no solamente se cuente con los conocimientos científicos básicos, sino también tenga las aptitudes vocacionales dirigidas al servicio a las demás personas, de esa forma se vuelve parte activa dispuesto a contribuir a la sociedad.



“Dentro de los conocimientos que se les imparten a los estudiantes no se debe de descartar el servicio al prójimo. Esto refleja la formación que ha tenido el estudiante el cual representa la calidad del docente que ha trabajado con ellos, de ahí la importancia de que el docente reúna las calidades y cualidades para el desarrollo de su profesión, sin descartar su formación pedagógica en general, así como los conocimientos del currículo, de los contenidos específicos de la materia y lo trascendental, conocer a sus alumnos y sus características. Así también, es importante que conozcan el contexto educativo en su aula, su escuela y la sociedad.” (Empresarios por la educación, 2015)

En Guatemala, la preparación de los maestros que se realizaba en la secundaria no era adecuada, pues no adquirían las competencias mínimas en matemática y lectura requeridas para realizar un buen trabajo en el aula. Esto se evidencia en los resultados de la prueba diagnóstica que el Ministerio de Educación lleva a cabo a quienes optan a plazas en el sector público, las cuales indican que una proporción importante de quienes se formaron en la carrera de magisterio a nivel de diversificado no estaba logrando los resultados esperados.

#### **2.1.1.1 Perfil del docente de nivel medio**

Fundamentalmente los docentes deben de reunir cualidades indispensables para el desarrollo de su vocación a esas cualidades se le denomina perfiles, que son elementos curriculares del formador que tienen como objetivos principales auxiliar al docente para identificar las necesidades básicas de aprendizaje del estudiante e incorporarlas a los programas de estudio. “Estos perfiles van a orientar a los que participan dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje a elaborar su planificación de estudios y contribuyen en la organización escolar y en la práctica cotidiana.” (MINEDUC, 2006, pág. 45).

De acuerdo con el Currículo Nacional Base (MINEDUC, 2006), los perfiles docentes se clasifican en perfiles de ingreso y perfiles de egreso:

Perfil de Ingreso: Al ingresar a la carrera de magisterio deberán dar muestra de las siguientes características personales:

- Decisión de ser docente.

- Dominio de habilidades lingüísticas de su idioma materno.
- Disponibilidad de lograr todas las habilidades lingüísticas de su idioma materno.
- Tener conocimientos básicos sobre Matemáticas.
- Valorar y fortalecer la identidad cultural.
- Ser propositivo, dinámico, democrático, creativo y con iniciativa.
- Practica la cultura de paz.
- Tener buenos modales, principios y valores generales.
- Dispuesto a cambios académicos.
- Interés en la autoeducación.
- Demostrar buenas relaciones interpersonales
- Valorar y respetar la diversidad cultural. (MINEDUC, 2006, pág. 46)

Perfil de Egreso: Al egresar de la carrera de magisterio deberán desarrollar las siguientes competencias:

- Organiza el aprendizaje de la niñez en atención de su proceso de desarrollo en particular y del ser humano en general, con base en conocimientos pedagógicos y didácticos.
- Desarrolla estrategias para analizar e interpretar situaciones y proponer soluciones y alternativas viables, eficaces y efectivas de mejoramiento de los procesos de formación de la niñez.
- Utiliza métodos para facilitar los aprendizajes, fundamentados pedagógicamente, en atención a las necesidades, intereses y expectativas de los alumnos y alumnas.
- Vincula los contenidos curriculares con la experiencia de vida, los intereses y el entorno inmediato de los alumnos y alumnas.
- Reflexiona (meta cognición) sobre su propia práctica considerándola como hipótesis de acción, a partir de su saber pedagógico para redimensionar su quehacer con sentido. 38 Currículo Nacional Base de Formación Docente

- Genera respuestas eficaces y válidas a los múltiples y variados contextos, situaciones y demandas que enfrenta en su quehacer profesional.
- Muestra su idoneidad basada en principios y valores morales que su desempeño profesional docente demanda ante el conjunto normativo de la moral pública.
- Actúa con autonomía en la formación de los alumnos y alumnas realizando las adecuaciones administrativas, pedagógicas y curriculares pertinentes y necesarias con base en el conocimiento apropiado de la pedagogía y de las áreas académicas.
- Traslada, por medio del proceso de enseñanza aprendizaje, desde la gramática de las áreas curriculares, los contenidos, para que se conviertan en contenidos de aprendizaje con la debida rigurosidad científica, de acuerdo al nivel de desarrollo de los alumnos/as.
- Manifiesta una actitud de disposición de realizar su labor docente con pasión como muestra de su vocación, en diferentes ámbitos de relación social.
- Previene problemas de aprendizaje (niños con necesidades educativas especiales) en niños y niñas que presentan irregularidades en su desarrollo.
- Desarrolla en forma permanente un clima afectivo donde se promueva la práctica de valores de convivencia, equidad, respeto y solidaridad y se interiorice la interculturalidad.
- Evalúa los aprendizajes tomando en cuenta las diferencias individuales y de desarrollo de la niñez, por medio de técnicas, procedimientos e instrumentos alternativos, en una función formativa.
- Adapta conocimientos y experiencias a su labor como educador a las condiciones socioeconómicas, culturales y psicopedagógicas de la niñez.
- Desarrolla proyectos educativos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad donde está inserta la escuela.

- Sistematiza las experiencias y conocimientos pedagógicos para compartirlos en forma colegiada entre pares de docentes.
- Desarrolla proyectos investigativos y de innovación educativa que fortalezcan su conocimiento pedagógico.
- Valora su identidad profesional y personal en el marco del respeto a las identidades de las demás personas.
- Manifiesta un compromiso claro y abierto sobre los derechos individuales y colectivos de los Pueblos Indígenas.
- Valora las diferentes culturas que conforman al Estado guatemalteco.
- Desarrolla prácticas educativas que favorecen el dialogo entre diferentes culturas generando un espacio intercultural en el aula.
- Aplica el pensamiento lógico y crítico para la resolución de problemas de la cotidianidad docente.
- Utiliza la informática y la tecnología educativa de manera apropiada en distintas tareas relacionadas a su labor docente. (MINEDUC, 2006, pág. 47)

Para los maestros y maestras con la modalidad bilingüe intercultural se proponen adicionalmente las siguientes competencias:

- Aplica las cuatro habilidades comunicativas de su idioma materno (Maya, Xinka y/o Garífuna) en el ámbito escolar.
- Aplica las cuatro habilidades comunicativas del castellano como segunda lengua en el ámbito escolar.
- Utiliza metodologías pertinentes en el idioma, sea Maya, Xinka y/o Garífuna.
- Utiliza metodologías para el aprendizaje de una segunda lengua.
- Aplica modalidades, metodologías y técnicas de la educación bilingüe intercultural.
- Aplica los principios de la psicología de la niñez en contextos multiculturales.
- Planifica, desarrolla y articula las experiencias y prácticas educativas en el aula.

- Realiza investigaciones relativas a educación bilingüe destinadas a recuperar conocimientos y saberes locales.
- Evalúa materiales educativos apropiados para el desarrollo de los aprendizajes en las diferentes áreas del currículo.
- Comunica pensamientos, ideas y emociones eficientemente en dos idiomas en la escuela y en la comunidad. (MINEDUC, 2006, págs. 43-44)

### **2.1.1.2 Rol del docente de nivel medio**

El que hacer de cada docente es fundamental, debido a que la lógica del rol docente tradicional ha conducido a considerar a la capacitación como el único o el más importante factor del desempeño profesional. Bastaría revisar las inversiones y esfuerzos realizados por países en este campo y contrastar con los resultados educativos, para pensar que algo anda mal. No se está afirmando que la calidad del desempeño docente se mide exclusivamente por los logros de aprendizaje de sus estudiantes, pero es indiscutible que es un factor determinante o es el factor que puede hacer la diferencia en la gestión educativa y pedagógica (Astorga, 2005)

El desempeño docente, desde una visión renovada e integral, puede entenderse como “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida” (Astorga, 2005, pág. 39). La definición anterior alude a los roles de los docentes en tres dimensiones: la de los aprendizajes de los estudiantes, la de la gestión educativa, y la de las políticas educativas

La primera dimensión de los aprendizajes, es fundamental. La misión, la razón de ser los docentes es “facilitar el aprendizaje de sus estudiantes; no se puede entender su trabajo al margen de lo que sus alumnos aprenden.” (Astorga, 2005, pág. 43). A su vez, el grado de responsabilidad sobre los resultados de esta tarea,

las expectativas sobre el rendimiento de sus estudiantes, están asociados estrechamente con las siguientes dos dimensiones.

La dimensión de la gestión educativa, bajo los nuevos conceptos de participación, pertenencia, toma de decisiones y liderazgo compartido en las escuelas, “alude a docentes que hacen suya la realidad de la escuela y de la comunidad donde se ubica, que traducen las demandas de su entorno y las políticas educativas en el proyecto estratégico para su escuela, al mismo tiempo que lo hacen en su práctica pedagógica.” (Astorga, 2005, pág. 45)

Esta dimensión refiere a profesores que planifican, monitorean y evalúan juntos su trabajo; que revisan sus prácticas y sistematizan sus avances; que se sienten fortalecidos en el equipo docente y se relacionan con otros colegas y otras escuelas en redes de aprendizaje docente; que tienen una actitud crítica y propositiva y procesan las orientaciones centrales a la luz de su realidad y sus saberes.

La dimensión de las políticas educativas se refiere a “la participación de los docentes en su formulación, ejecución y evaluación” (Astorga, 2005, pág. 46). Los sistemas educativos, típicamente, han operado con equipos de “planificadores” que definen desde su conocimiento académico lo que la sociedad, las comunidades y las escuelas necesitan.

### **2.1.2 Programas de capacitación laboral para docentes en Guatemala**

Guatemala es un país reconocido por su diversidad de escenarios culturales, lingüísticos, por sus grupos sociales que han generado conocimiento para la humanidad y su tejido social multilingüe, multiétnico y pluricultural, en donde cohabitan cuatro grandes culturas: Maya (Achi, Akateka, Awakateka, Ch’orti’, Chuj, Itza’, Ixil, Popti’ (Jakalteka), Kaqchikel, K’iche’, Mam, Chalchiteko, Mopan, Poqomam, Poqomchi’, Q’anjob’al, Q’eqchi’, Sakapulteka, Sipakapense, Tektiteka, Tz’utujil, Uspanteka), Garífuna, Xinka y Ladina. En este marco de la realidad social, cultural y lingüística, el Estado de Guatemala, a través del MINEDUC, inició el desarrollo de una Educación de Calidad con pertinencia cultural y lingüística, diferenciando la entrega educativa de acuerdo a los diversos contextos.

Lo anterior es el resultado de muchos años de trabajo desde las organizaciones sociales y con base en fundamentos legales nacionales e internacionales sobre el Derecho de la Educación. Responde a las políticas y estrategias educativas que incluyen el impulso al desarrollo de cada pueblo y comunidad lingüística, privilegiando las relaciones intraculturales e interculturales en forma armónica y respetuosa, de reconocimiento y valoración mutua y equilibrada con la naturaleza y la sociedad, el desarrollo de la ciencia y tecnología, con énfasis en la calidad y pertinencia educativa.

Con el propósito de elevar la formación académica de las y los docentes, “mediante Acuerdo Ministerial No. 1176-2010, se creó el Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente –PADEP/D- que brinda a los docentes la oportunidad de una formación especializada en el nivel y modalidad educativa que atiende, con la acreditación universitaria correspondiente.” (Ministerio de Educación, 2012, pág. 11)

El programa PADEP/D busca fortalecer en los docentes del nivel preprimario y primario, las competencias profesionales que se requieren para ofrecer educación de calidad en el aula y mejorar los aprendizajes de los niños y niñas. Está orientado al personal docente en servicio y se desarrolla en sedes municipales. Para su ejecución, el Ministerio de Educación deberá coordinar con las universidades interesadas en participar en el proceso.

Los objetivos del programa son: “a) Desarrollar procesos de reflexión autónoma docente y compartida sobre el sentido de la práctica pedagógica; b) Replantear la gestión, los procesos y organización curricular para que los docentes puedan organizar y ejecutar un currículum enriquecido de acuerdo con las características socioculturales y lingüísticas de la región y comunidad donde laboran; c) Promover la aplicación de la investigación-acción-reflexión como instrumento de desarrollo profesional; d) Desarrollar las capacidades de autonomía y responsabilidad en el campo experiencial e investigativo de su competencia; y e) Desarrollar conocimientos, habilidades, valores y actitudes profundos; así como, madurez científica, capacidad de innovación y creatividad para resolver y dirigir la solución de los problemas educativos, con responsabilidad e independencia.” (Ministerio de Educación, 2012, pág. 12)

### **2.1.3 Formación docente continua**

De acuerdo con Fuentes citado por Vargas Flores, la formación se concibe como “es un proceso institucionalizado, que se desarrolla sucesivamente por medio de diferentes modalidades. La formación académica de posgrado, constituye el conjunto de amplios y profundos procesos teóricos y prácticos investigativos para el desarrollo de conocimientos, habilidades y valores, que posibilitan a los graduados universitarios alcanzar un nivel cualitativamente superior desde el punto de vista científico y profesional, lo que permite lograr una alta competencia profesional y capacidad científico-investigativa, técnica y humanista, reconociéndose con un título o grado.” (Vargas Flores, 2010, pág. 4)

El objetivo principal de la formación docente continua es desarrollar habilidades educativas que sean compatibles con las políticas educativas y que permitan a los docentes aplicar estas políticas. Es una tarea compleja definir prácticas de enseñanza que tengan un impacto en el desempeño del estudiante ya que lo que cuenta como una estrategia de enseñanza efectiva varía según el grupo de edad del estudiante, la personalidad, la capacidad de aprendizaje y el entorno social, y diferentes estrategias requieren diferentes habilidades del maestro.

Por ende, el sistema de formación docente continua es concebido como “el conjunto de políticas y acciones dirigidas a afirmar la condición profesional de los docentes en servicio y a mejorar su desempeño en función de lo requerido para asegurar calidad en la educación y buenos resultados de aprendizaje de los alumnos y alumnas” (Morales Aldana, 2008, pág. 22). Se reconoce al mismo tiempo que un sistema de formación docente continua está estrechamente vinculado a las oportunidades de formación inicial, incluyendo los apoyos que se presten a la inserción de los nuevos profesores en su campo de trabajo (inducción), y a las estructuras que permitan conocer su desempeño en las aulas (como la evaluación docente).

Cualquier persona que quiera enseñar a niños en edad escolar debe regresar a la escuela de vez en cuando. Es un deber del docente, entre otras cosas, desarrollar las habilidades que son esenciales para que una sociedad y economía



basada en el conocimiento prospere, se comprometa con el cambio, contrarreste el consumismo desenfrenado, cree una comunidad y disminuya la brecha entre el ricos y pobres. Entre las competencias clave de los docentes, las buenas habilidades de comunicación a menudo reciben una mención destacada. Para que un maestro cumpla con su función profesional en un dominio determinado, se necesita una síntesis de conocimientos, actitudes y habilidades prácticas.

El aprendizaje docente, entendido como el objetivo de la formación docente, “es un aprendizaje situado o referido a su contexto de trabajo. Tanto en su fase inicial, como en la formación continua, el profesor debe ser visto en relación al mundo de personas y relaciones que conforman el trabajo docente.” (Morales Aldana, 2008, pág. 25) Para ello es importante considerarlo como sujeto de desarrollo personal (afirmación de su identidad profesional y su autoestima), de desarrollo social en cuanto a ser miembro de un cuerpo docente y de desempeño profesional propiamente dicho.

Por tanto, un proceso de formación y acreditación docente que se ajuste a los estándares internacionales y se aplique a todas las instituciones de formación docente puede cumplir una función importante para mejorar la calidad de la educación nacional. Un proceso donde maestros, jóvenes y viejos, nuevos y establecidos tengan oportunidades para desarrollarse; para compartir y entrenar a fin de satisfacer las necesidades de una audiencia en evolución. Esto no debería dejarse a los que se unen a la profesión, ni a los que están 'en un curso' o en algún tipo de 'vía de liderazgo'. La capacitación y el desarrollo de buena calidad deben estar disponibles para todos. Recientemente escribí sobre esta panacea universal aquí, en la que describo que el entrenamiento regular y sostenido del personal es parte de nuestra dieta diaria.

La educación continua debe abarcar un período prolongado de tiempo. Debe combinar fases de entrada, práctica, reflexión y retroalimentación. Los profesores deben poder aplicar lo que han aprendido en el aula y también deben recibir comentarios. Por regla general, también es mejor cuando la educación continua es más profunda que tratar de abarcar un espectro demasiado amplio, probablemente

porque tanto los instructores del curso como los propios profesores estarán mejor capacitados para participar y analizar los procesos específicos mediante los cuales los alumnos aprenden y entienden.

La construcción de formas de desarrollo profesional continuo necesita sustentarse en una concepción del docente en cuanto a ser profesional; expresar en forma clara cómo se afirmará o ampliará la base de conocimientos que necesita para su ejercicio docente y, desde allí, establecer las estructuras y sugerir las estrategias que harán posible el aprendizaje docente.

Otra característica de la educación continua exitosa es que aborda y retoma los temas de las lecciones y las características que se sabe que juegan un papel importante en el aprendizaje. Esta es la razón por la cual los instructores del curso también necesitan un buen conocimiento del estado actual de la investigación de la lección. Además, los maestros recibirán retroalimentación en buenos cursos de educación continua, y se les alentará a participar en un intenso trabajo en equipo.

### **2.1.3.1 Importancia de la formación docente continua**

Los grandes maestros ayudan a crear excelentes estudiantes. De hecho, la investigación muestra que un maestro inspirador e informado es el factor más importante relacionado con la escuela que influye en el rendimiento estudiantil, por lo que es fundamental prestar mucha atención a la forma en que capacitamos y apoyamos a educadores nuevos y con experiencia.

“La eficacia y eficiencia de cualquier institución educativa depende en gran medida de la calidad de sus docentes. El formador es el elemento fundamental en cualquiera de los sistemas de preparación y por ello debe estar en continuo reciclaje como cualquier otro profesional. La sociedad actual de las tecnologías de la información y la comunicación obliga al formador a adaptarse a los cambios tecnológicos tan innovadores que han surgido en el ámbito educativo en los últimos años.” (Castro, 2007)

Es fundamental que los maestros veteranos tengan oportunidades continuas y regulares de aprender unos de otros. El desarrollo profesional continuo mantiene a los maestros al día sobre nuevas investigaciones sobre cómo aprenden los niños,

herramientas emergentes de tecnología para el aula, nuevos recursos curriculares y más. El mejor desarrollo profesional es continuo, experiencial, colaborativo y conectado y derivado del trabajo con estudiantes y la comprensión de su cultura.

Ser un profesor competente y con buen rendimiento es uno de los recursos más importantes en cualquier institución educativa. El maestro es considerado el agente profesional y la persona más directamente responsable en el proceso de aprendizaje; él es el encargado de hacer / ayudar a los estudiantes a aprender, beneficiarse o sufrir de la calidad de su enseñanza.

Ante esta expectativa, existe una necesidad persistente en la formación docente continua para asegurar una enseñanza efectiva para los estudiantes en todos los niveles. Pues, la falta de capacitación profesional y el desarrollo profesional de los docentes puede ser una fuente clave para cualquier insatisfacción en la calidad de su enseñanza para formar estudiantes competentes con los conocimientos y habilidades necesarios en las diferentes materias.

“La formación del docente en el siglo XXI es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico. Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.” (Fundación Universia, 2012)

Hoy en día, es indispensable que los profesores estén en constante contacto con la investigación para posibles innovaciones docentes futuras e incorporar nuevos hallazgos de investigación en sus prácticas docentes para mejorar su orientación y asegurar una enseñanza de alta calidad. La capacitación profesional de los maestros y el desarrollo profesional es un ingrediente necesario para apoyar la enseñanza innovadora y beneficiosa.

## **2.2 Fundamentos legales**

### **2.2.1 Constitución Política de la República de Guatemala**

El artículo 71 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Se garantiza la libertad de enseñanza de criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna” (Congreso de la República de Guatemala, 1991).

En su artículo 72, indica el fin primordial de la educación es el “desarrollo integral de la persona, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal” (Congreso de la República de Guatemala, 1991).

### **2.2.2 Ley de Educación Nacional**

El Artículo 36 de la Ley de Educación Nacional Decreto No.12-91, establece como obligaciones de los educadores que participan en el proceso educativo, las siguientes:

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

- Colaborar en la organización y realización de actividades educativas y culturales de la comunidad en general.
- Promover en el educando el conocimiento de la Constitución Política de la República de Guatemala, la Declaración de Derechos Humanos y la Convención Universal de los Derechos del Niño.
- Integrar comisiones internas en su establecimiento.
- Propiciar en la conciencia de los educandos y la propia, una actitud favorable a las transformaciones y la crítica en el proceso educativo.
- Propiciar una conciencia cívica nacionalista en los educandos. (Congreso de la República de Guatemala, 1991)

El Decreto Legislativo 12-91, Ley de Educación Nacional, en su Título IX establece que “el Ministerio de Educación creará y promoverá programas de apoyo para mejorar la salud, nutrición y recreación de los educandos de todos los niveles obligatorios.” (Ministerio de Educación, 2012, pág. 13) Para cumplir con lo ahí establecido, el gobierno actual se ha propuesto implementar un Sistema eficiente de gestión de recursos para los programas de apoyo escolar, el cual tendrá como objetivos: “asegurar el cumplimiento de los objetivos nacionales de política; distribuir los recursos para la disminución de las brechas existentes; entregar en tiempo oportuno a todos los estudiantes de los centros educativos públicos los servicios de apoyo; contar con el Sistema eficiente, eficaz, económico y transparente de asignación y dotación; desconcentrar y descentralizar la asignación de recursos financieros de los programas de apoyo.” (Ministerio de Educación, 2012, pág. 13)

## **Capítulo III: Plan de Acción o de la Intervención**

### **3.1 Tema/título del proyecto**

“Módulo de sensibilización importancia de la formación docente continua, en el Instituto de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango.

### **3.2 Problema**

¿Qué se puede hacer para motivar a los docentes para participar en actividades de capacitación y formación laboral?

### **3.3 Hipótesis acción**

Si se diseña un Módulo de Sensibilización Importancia de la Formación Docente continua, **entonces** el personal docente se motivará para participar en talleres.

### **3.4 Ubicación geográfica de la intervención**

Lugar: Instalaciones del Instituto Nacional de Educación Básica

Dirección: Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango.

### **3.5 Unidad ejecutora**

Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala, Extensión Departamental Totonicapán.

### **3.6 Justificación de la intervención**

La presente iniciativa de acción pretende mejorar la calidad educativa, fomentando entre los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica de la Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango, su capacitación profesional permanente.

Esto considerando que, en la etapa diagnóstica se evidenció que los docentes de este establecimiento educativo necesitan con suma urgencia, que se creen

procesos de diálogo y consenso (efectivos en su dinámica de realización, pero también en sus logros y aplicaciones) como los que ya se realizaron institucionalmente, para ir desarrollando y ejecutando propuestas de formación docente más consensuadas y aplicables, por consiguiente, con mejores niveles de sostenibilidad.

Para ello, se requieren propuestas de formación docente que partan de cimientos sicosociales y culturales más sólidos. Pues, lo consensuado es más armónico, más asumido por todos los sectores involucrados, más creíble en función nacional, local y cultural, más impicante de quien lo ejecuta y vivencia diariamente en el aula, más pertinente culturalmente. Y que, al mismo tiempo, sean propuestas que expresen niveles de desarrollo y calidad técnica. Que se enriquezcan, para su ejecución y sostenibilidad, en planteamientos teóricos y técnicos eficientes.

En virtud de tales razones, se diseñará un “Módulo de Sensibilización Importancia de la Formación Docente Continua” que pueda llegar a ser un valioso aporte teórico y práctico para el desarrollo de la formación continua en los docentes de ese establecimiento educativo. Material que, para su mejor aplicación y aprovechamiento, se socializará a través de un taller de socialización que fomente la reflexión en el contexto del diálogo respetuoso, de visión social y de pertinencia cultural.

### **3.7 Descripción de la intervención**

La labor del docente es fundamental para que los estudiantes aprendan y trasciendan incluso los obstáculos materiales y de rezago que deben afrontar, esto debido a la falta de habilidades para poder desarrollar materiales relacionados con las tecnologías, muchos docentes se angustian por tener que incorporar nuevas metodología de enseñanza en el aula; pero esto proceso ya no puede dar marcha atrás ya que se debe de enfrentar para ir evolucionando a los cambios constantes a los cuales nos enfrentamos en la educación. Dichos cambios no pueden ser de la noche a la mañana, es cuestión de actitud, tiempo, paciencia y voluntad; esto toma tiempo.

En búsqueda de ese perfeccionamiento continuo de la labor docente, se diseñará y socializará un “Módulo de Sensibilización Importancia de la Formación docente Continua, en el Instituto de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango.

A manera de motivación y apoyo en su proceso de formación docente, se efectuarán dos iniciativas complementarias. Siendo la primera, la instalación de una pequeña sala de capacitaciones, y la segunda, se trata de la entrega de un donativo de material para que sea empleado en las actividades de formación docente que se organicen en el futuro, en dicho establecimiento educativo.

### **3.8 Objetivos de la intervención**

#### **General:**

- Facilitar a los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica de la Aldea San Martín Chiquito, el acceso de un “Módulo de Sensibilización importancia en Formación Docente Continua.

- **Específicos:**

- Presentar, a través de un “Módulo de Sensibilización Importancia de la Formación Docente Continua, que puedan incorporar y poner en práctica los docentes del INEB, en el ejercicio cotidiano de su profesión.
- Inducir a los docentes involucrados en procesos de reflexión e innovación profesional, mediante un taller de socialización de los contenidos De un Módulo.
- Contribuir con las actividades de formación continua de los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica de Aldea San Martín Chiquito, instalando un pequeño salón de capacitaciones en el establecimiento educativo.



### **3.9 Metas**

- Diseñar 1 “Módulo de Sensibilización Importancia de la Formación Docente continua”, para los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito.
- Abordar 2 temas principales en el diseño del Módulo de Sensibilización, una conceptualización teórica de la formación docente continua y una perspectiva práctica de la planificación de actividades de formación docente.
- Reproducir 15 ejemplares del Módulo para entregarlos a la Directora del establecimiento educativo beneficiado.
- Llevar a cabo 1 charla de sensibilización sobre los contenidos del Módulo elaborada.
- Desarrollar la charla de sensibilización en dos jornadas de 4 horas cada una.
- Involucrar al 100% del personal docente del Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, en la charla de sensibilización.
- Instalar 1 sala de capacitación para docentes administrativos para los docentes del INEB San Martín Chiquito.
- Entregar 1 donativo de recursos materiales para su uso en actividades de formación docente.
- Equipar la sala de capacitaciones con 12 sillas plásticas, 1 cátedra, 1 archivador y 1 pizarra.

## Evidencia fotográfica de la Ejecución

**Fotografía 1.** Epesista junto a la Directora del Instituto Nacional de Educación Básica San Martín Chiquito y la Asesora de EPS, en las instalaciones del salón que fue acondicionado para las actividades de formación docente. La asesora supervisa la ejecución del voluntariado por la Epesista.



(Fuente:, López Aguilón)

**Fotografía 2.** Donativo de material didácticos tales como. Marcadores, pasquín, cartulinas en pliego y materiales en especial par le curso de Expresión Artística, que será empleado en las actividades de formación docente



(Fuente:, López Aguilón)

**Fotografía 3.** Epesista haciendo entrega simbólica a la Directora del Instituto Nacional de Educación Básica San Martín Chiquito, del materiales didácticos tales como: Resistol, cartulinas, papel de china, papel construcción etc. Y equipo de cómputo incluyendo monitor y mouse y el escritorio, para el salón de capacitaciones.



(Fuente:, López Aguilón)

**Fotografía 4.** Epesista acompañada de Docentes de diferentes áreas la subdirectora y Directora del Instituto Nacional de Educación Básica San Martín Chiquito. Que se comprometen el uso de los materiales y el salón de capacitación.



(Fuente:, López Aguilón)

**Fotografía 5.** Epesista y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica San Martín Chiquito y la Asesora de EPS, interactuando durante la Charla de socialización de los contenidos “Módulo de Sensibilización Importancia de la Formación Docente Continua”.



(Fuente:, López Aguilón)

**Fotografía 6.** Epesista junto a la Asesora de EPS, durante la supervisión del proceso de ejecución del proyecto. La asesora orienta a la Epesista en el establecimiento, acerca de la ejecución del voluntariado, también plática con la directora para pedir información, “Módulo en Sensibilización en Formación Docente Continua.



(Fuente:, López Aguilón)

### **3.10 Beneficiarios**

#### **3.10.1 Directos**

- Docentes

#### **3.4.2 Indirectos**

- Estudiantes
- Padres de familia
- Sociedad en general

### 3.11 Actividades para el logro de objetivos

1. Programación de la agenda de ejecución, con apoyo de la Directora del INEB San Martín Chiquito.
2. Entrega de un donativo de material y equipo para el salón de capacitaciones.
3. Diseño y reproducción de la Guía de Sensibilización.
4. Entrega de ejemplares del Modulo de Sensibilización, a la Directora del establecimiento.
5. Charla de Sensibilización sobre Importancia de la Formación Docente Continua
6. Formulación del plan de sostenibilidad de la intervención.
7. Evaluación de la intervención.

### 3.12 Cronograma para el logro de las actividades

No.	ACTIVIDADES	Agosto 2017				Septiembre 2017				Octubre 2017				Febrero 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Programación de la agenda de ejecución, con apoyo de la Directora del INEB San Martín Chiquito.	■	■	■	■												
2.	Instalación de una sala de capacitaciones para los docentes del INEB San Martín Chiquito.			■	■	■											
3.	Entrega de un donativo de material y equipo para el salón de capacitaciones.					■											
4.	Diseño y reproducción del Módulo de Sensibilización.					■	■	■	■								
5.	Entrega de ejemplares del Módulo de Sensibilización									■	■						
6.	Charla de Sensibilización sobre “La importancia de la Formación Docente Continua”.									■	■	■	■				
7.	Formulación del plan de sostenibilidad de la intervención.													■	■	■	■
8.	Evaluación de la intervención.			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

### **3.13 Técnicas Metodológicas**

Entre las técnicas e instrumentos a utilizar se encuentran las siguientes:

- Encuesta: Se formuló una boleta de encuesta con diez preguntas de respuesta semiabierta sobre la organización administrativa del establecimiento educativo y sus necesidades e intereses, habiendo entrevistado al Director y docentes del Instituto de Educación Básica Aldea San Martín Chiquito.
- Observación sistemática: Se observó el contexto institucional y comunitario del establecimiento educativo, llevando un registro escrito sobre la información recabada en una bitácora y en instrumentos de evaluación.
- Charla de sensibilización: Para la socialización del Módulo, se empleará una charla de sensibilización como estrategia para concientizar y fomentar la participación de los docentes en actividades de formación profesional continua.
- Aprendizaje socializado: Metodología empleada para la formulación del Módulo de Sensibilización Importancia de la Formación Docente Continua.

### **3.14 Recursos**

#### **Humanos:**

- Epesista
- Docentes
- Estudiantes
- Padres de familia
- Asesora de EPS

#### **Tecnológicos:**

- Proyector
- Laptop
- Equipo de amplificación



**Materiales:**

- Material
- Equipo
- Material didáctico

**Físicos:**

- Instalaciones del establecimiento

**Financieros:**

- Financiamiento gestionado por la Epesista

**3.15 Presupuesto**

<b>Cantidad</b>	<b>Rubro</b>	<b>Precio unitario</b>	<b>Sub Total</b>
4 kits	Material didáctico para Taller de sensibilización	Q. 100.00	Q. 400.00
20 porciones	Refrigerios	Q. 10.00	Q. 200.00
15	Reproducción de ejemplares del Módulo de sensibilización Importancia de la Formación Docente Continua	Q. 20.00	Q. 300.00
	Insumos para la instalación de salón de capacitaciones	Q. 1,000.00	Q. 1,000.00
	Material y equipo para salón de capacitaciones	Q. 500.00	Q. 500.00
1 equipo	Equipo de cómputo de escritorio	Q. 2,000.00	Q. 2,000.00
8 hrs.	Alquiler de proyector y equipo de amplificación	Q. 30.00	Q. 240.00
<b>SUBTOTAL</b>			<b>Q. 4,640.00</b>
<b>10% IMPREVISTOS</b>			<b>Q. 464.00</b>
<b>TOTAL</b>			<b>Q. 5,104.00</b>



### 3.16 Responsables

1. Estudiante Epesista
2. Directora del Instituto
3. Docentes
4. Asesora de EPS

### 3.17 Formato de instrumento de control o evaluación de la intervención

No.	Elementos del Plan	Rangos		
		Regular	Bueno	Muy bueno
1	¿El plan contiene la identificación institucional y personal de la epesista?			<b>X</b>
2	¿El problema es el mismo priorizado en el diagnóstico?			<b>X</b>
3	¿La hipótesis- acción es la que corresponde al problema priorizado?			<b>X</b>
4	¿La ubicación de la sede de EPS es exacta?			<b>X</b>
5	¿La justificación planteada es válida ante el problema a intervenir?			<b>X</b>
6	¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?			<b>X</b>
7	¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?			<b>X</b>
8	¿Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos?			<b>X</b>
9	¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?			<b>X</b>
10	¿Se identificaron los beneficiarios directos e indirectos del proyecto?			<b>X</b>
11	¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?			<b>X</b>
12	¿Se especifica quiénes serán los responsables de la ejecución?			<b>X</b>

## Capítulo IV: Ejecución y Sistematización de la Intervención

### 4.1 Descripción de las actividades realizadas

No.	ACTIVIDADES	RESULTADOS DE LAS ACCIONES REALIZADAS	Cronograma Programado/ Ejecutado								
			Agosto 2017				Septiembre 2017				
			1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Programación de la agenda de ejecución, con apoyo de la Directora del INEB San Martín Chiquito.	Se obtuvo autorización y se establecieron fechas y formas para la ejecución de las actividades planificadas dentro del proyecto.	P	█	█	█	█				
			E	█	█	█	█				
2.	Instalación de una sala de capacitaciones para los docentes del INEB San Martín Chiquito.	Se acondicionó una sala exclusiva para las actividades de formación docente continua, dirigidas al personal del establecimiento educativo.	P			█	█	█	█		
			E			█	█	█	█		
3.	Entrega de un donativo de material y equipo para el salón de capacitaciones.	Se entregó un donativo para equipar el salón de capacitaciones y que serán empleados en futuras actividades de formación docente.	P					█			
			E					█			
4.	Diseño y reproducción del Módulo de Sensibilización.	Se diseñó un "Módulo de sensibilización Importancia de la Formación Docente Continua, reproduciéndose los ejemplares necesarios.	P					█	█	█	█
			E					█	█	█	█

No.	ACTIVIDADES	RESULTADOS DE LAS ACCIONES REALIZADAS	Cronograma Programado/ Ejecutado										
			Octubre 2017				Noviembre 2017						
			1	2	3	4	1	2	3	4			
5.	Entrega de ejemplares del Módulo de Sensibilización.	Se hizo entrega de dos ejemplares originales y trece fotocopios, a la Directora del Instituto.	P	█									
			E	█									
6.	Charla de sobre “ Módulo de Sensibilización Importancia de la Formación Docente Continua”	Se efectuó la Charla de Sensibilización sobre los contenidos del “Módulo” impartida por la Epesista, con la participación del 100% de catedráticos del INEB San Martín Chiquito.	P		█	█	█						
			E		█	█	█						
7.	Formulación del plan de sostenibilidad de la intervención	Se aprobaron acuerdos con la Directora y Docentes del INEB San Martín Chiquito, para darle seguimiento a esta iniciativa .	P				█	█	█	█			
			E				█	█	█	█			
8.	Evaluación de la intervención	Se aplicaron instrumentos de evaluación donde se recogieron los resultados de la intervención.	P	█	█	█	█	█	█	█	█		
			E	█	█	█	█	█	█	█	█	█	

## 4.2 Productos, logros y evidencias

PRODUCTOS	LOGROS
A) "Módulo de Sensibilización Importancia de la Formación Docente Continua. en el Instituto de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango.	Se diseñó un "Módulo de sensibilización, de la cual se reprodujeron y se entregaron quince ejemplares de esta, a la Directora del Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito.
B) Charla sobre "Módulo de Sensibilización Importancia de la Formación Docente Continua"	Se efectuó una Charla de Sensibilización desarrollada en dos jornadas de 4 horas cada una, donde se contó con la participación de todos los catedráticos del INEB San Martín Chiquito.
C) Entrega de un donativo de material y equipo para el salón de capacitaciones.	Se proporcionó un donativo de marcadores, bolígrafos, lápices, papel bond, cartulina, crayones, goma blanca, tijeras, reglas, entre otros; además de 12 sillas plásticas, 1 cátedra, 1 archivador y 1 pizarra, con el propósito de equipar el salón de capacitaciones.
D) Instalación de una sala de capacitaciones, para los docentes del INEB San Martín Chiquito.	Se acondicionó una sala exclusiva para la realización actividades de formación docente continua, en el INEB San Martín Chiquito.



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



“Módulo de sensibilización Importancia de la formación Docente Continua, en el Instituto de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango.



...bien se  
reva a  
señar  
nca debe  
jar de  
render...

EPESISTA COMPILADORA:  
María Casimira López Aguilón

San Martín Sacatepéquez, octubre de 2017

## INDICE

INTRODUCCIÓN	I
COMPETENCIAS PROGRAMADAS	II
UNIDAD I	
FORMACIÓN DOCENTE CONTINUA	
1.1 Definición de formación docente continua	1
1.2 Utilidad y beneficios de la formación docente continua	2
1.2.1 La primera competencia: capacidad para comprender y diagnosticar situaciones, procesos y sistemas	2
1.2.2 La segunda competencia: capacidad para diseñar, desarrollar y evaluar de manera personalizada el currículum	2
1.2.3 La tercera competencia: capacidad para diseñar y construir contextos y comunidades de aprendizaje	3
1.2.4 La cuarta competencia: aprender a autorregularse y a desarrollarse profesionalmente a lo largo de toda la vida	3
1.3 Relación entre calidad educativa y formación docente continua	4
ACTIVIDADES DE RETROALIMENTACIÓN	6
UNIDAD II	
DISEÑO DEL PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE CONTINUA	
2.1 Qué es un plan de formación docente continua	8
2.2 Etapas del plan de formación docente continua	9
2.2.1 Sensibilización y compromiso	9
2.3.2 Diseño de la acción formativa	10
2.3.3 Implementación	11
2.3.4 Evaluación y reestructuración del plan	12
2.4 Propósitos de un Plan de Formación Docente Continua	13
2.5 Formato sugerido para la elaboración del Plan General de Formación Docente Continua	14
ACTIVIDADES DE RETROALIMENTACIÓN	17
CONCLUSIONES	III
REFERENCIAS	IV

## INTRODUCCIÓN

Grandes maestros ayudan a crear excelentes estudiantes. De hecho, la investigación muestra que un maestro inspirador e informado es el factor más importante relacionado con la escuela que influye en el rendimiento estudiantil, por lo que es fundamental prestar mucha atención a la forma en que capacitamos y apoyamos a educadores nuevos y con experiencia.

El contenido de este “Módulo de Sensibilización Importancia de la Formación Docente Continuo, enfatiza en la necesidad de que los docentes veteranos accedan a tutoría y entrenamiento para el desarrollo exitoso de un nuevo maestro. Los grandes programas de inducción crean oportunidades para que los maestros principiantes aprendan de las mejores prácticas y analicen y reflexionen sobre su enseñanza.

Es fundamental, que los maestros veteranos tengan oportunidades continuas y regulares de aprender unos de otros. El desarrollo profesional continuo mantiene a los maestros al día sobre nuevas investigaciones sobre cómo aprenden los niños, herramientas emergentes de tecnología para el aula, nuevos recursos curriculares y más. El mejor desarrollo profesional es continuo, experiencial, colaborativo y conectado y derivado del trabajo con estudiantes y la comprensión de su cultura.

## COMPETENCIAS PROGRAMADAS

Los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica Aldea San Martín Chiquito San Martín Sacatepéquez.

### Competencia General

- Módulo de Sensibilización Importancia de la Formación Docente Continua.
- Comprenden la necesidad de fortalecer su preparación académica y práctica profesional, en beneficio de sus alumnos.

### Competencias Específicas

- Reflexionan sobre los beneficios de participar en procesos de formación docente continua para su actualización profesional.
- Fortalecen sus habilidades docentes para desempeñarse de mejor forma en su práctica cotidiana.
- Adquieren un compromiso de poner en práctica los contenidos de este Módulo, en el ejercicio cotidiano de su profesión.



## UNIDAD I

### FORMACIÓN DOCENTE CONTINUA

#### 1.1 Definición de formación docente continua

La formación docente es uno de los aspectos básicos indispensables para la enseñanza hacia los estudiantes, el proceso de formación, se puede definir como un conjunto integrado de comportamientos docentes, cuya influencia en el éxito de los estudiantes se ha demostrado por medio de investigaciones (cf. Brophy y Good, 1986). Bajo esta perspectiva, se han llevado a cabo esfuerzos para diseñar programas de formación de profesores mediante los cuales los docentes pueden adquirir las competencias docentes necesarias para promover el aprendizaje de sus estudiantes. Un ejemplo obvio y positivo de este tipo de programas es la Microenseñanza, desarrollada originalmente en la Universidad Stanford (Allen y Ryan, 1969). De acuerdo a este enfoque, los profesores adquieren las competencias requeridas para una buena enseñanza en clases (tales como saber explicar, hacer preguntas y usar pausas que le permitan a los estudiantes responder a dichas interrogantes) en ciclos de enseñanza, recibiendo retroalimentación en video de su desempeño y re-enseñanza. Algunos estudios han demostrado la eficacia de la micro enseñanza (ej.: Klinzing, 2002). (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura – OEI, 2015)

Desde el cambio de siglo, la digitalización de audios y videos ha proporcionado nuevas e importantes posibilidades para la capacitación y el desarrollo profesional docente y ha hecho que el uso del video, tanto online como físico, sea mucho más versátil. A nivel nacional e internacional, las investigaciones y experiencias prácticas sugieren que el video digitales un medio prometedor para motivar tanto a los futuros profesores como a los ya experimentados a relacionar sus experiencias con sus estudios teóricos. (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura – OEI, 2015)

## **1.2 Utilidad y beneficios de la formación docente continua**

Su utilidad y beneficios se enfocan en cuatro competencias:

**1.2.1** La primera competencia: capacidad para comprender y diagnosticar situaciones, procesos y sistemas.

El docente se encuentra ante un grupo de estudiantes en una edad determinada, en una escuela, un contexto, un barrio y una comunidad y tiene que ser capaz de diagnosticar, en conjunto con los demás compañeros de la escuela o de la comunidad, las situaciones, los procesos y los sistemas con los que se enfrentan. (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura – OEI, 2015)

**1.2.2** La segunda competencia: capacidad para diseñar, desarrollar y evaluar de manera personalizada el currículum.

Es decir, es él y el grupo de docentes quienes tienen que concretar el diseño del currículum, no el Ministerio, ni ningún otro organismo externo. El propio profesional o los grupos de profesionales son los que tienen que concretar el diseño, el desarrollo y la evaluación de manera personalizada, para intentar ayudar a que cada aprendiz construya sus propias competencias y cualidades humanas de manera singular. Eso implica evidentemente la necesidad de plantearse la concreción de las líneas genéricas que han establecido los organismos oficiales.

Hay ya muchos países que están reduciendo al máximo la definición oficial del currículum. De ser un documento muy extenso y pormenorizando, empieza a concebirse como un documento breve que define las competencias que se consideran básicas para esta época, así como la justificación de las mismas, su sentido y finalidad. Son los docentes los que deben concretar dichas competencias en un currículum adaptado a las exigencias de cada contexto, de cada grupo y de cada aprendiz. (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura – OEI, 2015)

**1.2.3** La tercera competencia: capacidad para diseñar y construir contextos y comunidades de aprendizaje.

Lo que hoy día parece cada vez más claro desde el ámbito de la psicología, de la neurociencia, y de la didáctica, es que los aprendizajes relevantes y permanentes son aquellos que se desarrollan como subproductos de vivir contextos educativos interesantes.

Por tanto, los docentes tienen que ser capaces de diseñar contextos y actividades que permitan trabajar a cada aprendiz en el escenario de la escuela de manera personalizada y relevante. El docente tiene que diseñar contextos y comunidades de aprendizaje, espacios físicos, temporales, socioculturales, relaciones humanas, interacciones, actividades, modos de hacer. Los contextos hoy son inevitablemente, querámoslo o no, virtuales y presenciales.

No podemos concebir una escuela del siglo XXI exclusivamente con los espacios presenciales. Necesitamos compartir, integrar y potenciar los espacios virtuales y los espacios presenciales. Los espacios virtuales no sustituyen para nada al docente; complementan y ayudan al docente a provocar el desarrollo de las cualidades o capacidades humanas fundamentales. (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura – OEI, 2015)

**1.2.4** La cuarta competencia: aprender a autorregularse y a desarrollarse profesionalmente a lo largo de toda la vida.

Los docentes tenemos que desarrollar la capacidad de trabajar en grupo y aprender cómo aprender para asumir el destino de su desarrollo profesional futuro. El desarrollo profesional realmente relevante y que cuaja en la personalidad del docente, es aquel que parte de las propias necesidades y del propio convencimiento. Si el docente es capaz de autorregularse y de aprender cómo aprender a lo largo de toda la vida, él mismo desplegará su capacidad de desarrollo profesional docente.

### **1.3 Relación entre calidad educativa y formación docente continua**

Una de las principales dimensiones a considerar para mejorar la calidad educativa son los maestros que están en el sistema. La cualificación de ellos implica la formación inicial (a través de escuelas normales, facultades de educación u otros programas profesionales); la formación avanzada (programas de especialización, maestría y doctorado); y la formación en servicio (actividades de desarrollo profesional). (Proantioquia-Fundación para el Desarrollo, 2017)

Para que un maestro cumpla su propósito a cabalidad debe tener un perfil integral. Organizaciones para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE y la Unesco plantean, desde principios de este siglo, que un profesor debe contar con las siguientes características: disciplinar, saber-hacer pedagógico, manejo de las tecnologías, competencias organizacionales y colaborativas, flexibilidad ante el cambio de funciones, movilidad entre disciplinas y saberes, y apertura para el trabajo en diversos entornos y con distintos profesionales.

Sin embargo, muy buena parte de estos procesos deben desarrollarse a nivel nacional con el liderazgo del Ministerio de Educación. Por esta razón, el énfasis presentado en esta propuesta corresponde a las prácticas de formación, pues éstas pueden ser dinamizadas desde el panorama territorial y local, más aún si se trata de formación para el desarrollo profesional. (Proantioquia-Fundación para el Desarrollo, 2017)

En términos prácticos, la cualificación de maestros requiere la apropiación de al menos tres tipos de competencias, las disciplinares (la claridad conceptual en los temas que el maestro debe enseñar), las pedagógicas (que incluyen una reflexión sobre las maneras de enseñar y aprender), y las socioemocionales (el conjunto de habilidades para relacionarse de manera asertiva con los estudiantes y pares con el fin de posibilitar la apropiación del conocimiento). Estas tres dimensiones o tipologías de competencias deben trabajarse con los maestros en sus diferentes niveles de

formación: inicial, avanzada y formación en servicio. (Proantioquia-Fundación para el Desarrollo, 2017)

5

En otras palabras, el docente no solo debe tener un profundo conocimiento didáctico y pedagógico, además requiere ser un experto en el campo disciplinar o materia del conocimiento que imparte. La calidad del desempeño docente no se limita solamente a la solidez de sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos, ni a lo adecuado de sus habilidades propiamente didácticas. El docente requiere demostrar una calidad integral, demandando un alto nivel de desempeño en los aspectos cognoscitivos y procedimentales, pero también, y de manera muy importante, los aspectos afectivos como actitudes hacia la docencia, hacia sus alumnos y hacia la comunidad en que trabaja.

Entendiendo que la gobernabilidad de los procesos de selección y evaluación de maestros está direccionada de manera exclusiva por las políticas de Gobierno, es conveniente concentrarse en las prácticas de cualificación, particularmente las que conforman la formación en servicio. (Proantioquia-Fundación para el Desarrollo, 2017)

La calidad educativa no se puede entender sino a través de la excelencia en la profesión docente, y no de forma individual, sino colectiva, altamente supervisada, que permita a los profesionales no sólo ser buenos aplicadores sino, sobre todo, sentirse seguros para comportarse también como estrategias de su clase en el desarrollo de una metodología común y compartida, intentar prácticas nuevas y ser reconocidos por ellas.

## ACTIVIDADES

### 1) INSERT

**Instrucciones:** En hojas adicionales, utilizando el siguiente cuadro, clasifique la información previamente leída, teniendo en cuenta que:

El símbolo de chequeo  se refiere a la información que usted ya sabía o conocía.

El signo más  se refiere a que la información que es nueva o que desconocía previamente a la lectura.

El signo menos  se refiere a toda aquella información que contradice o es diferente a lo que usted conocía o sabía.

El signo de  interrogación se refiere a la información que es confusa o sobre la cual tiene dudas y le gustaría que le sea explicada.

✓	+	-	?

## 2) “Yo, como Docente...”

**Instrucciones:** En hojas adicionales, responda sinceramente a las siguientes interrogantes, comparta en plenaria algunas de sus respuestas más significativas:

- De acuerdo a los distintos modelos educativos, ¿Cuál es mi función?
- ¿Por qué me decidí por esta carrera (docencia)?
- En la práctica docente ¿Qué fue lo más gratificante de mi labor?
- En la práctica docente ¿Cuál fue lo más frustrante que afronté?
- De acuerdo con mi experiencia, ¿Qué modelo educativo los estudiantes trabajan con más seguridad e interés?, ¿Por qué?
- ¿Qué hace el buen docente en el desempeño de su labor educativa?

## UNIDAD II

### DISEÑO DEL PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE CONTINUA

#### 2.1 Qué es un plan de formación docente continua

En estos tiempos de exigencia profesional, transparencia, evaluación y rendición de cuentas, el docente debe establecer una ruta crítica para programar su formación permanente, puesto que la antigüedad en el servicio profesional docente ya no justifica la permanencia del docente en el sistema educativo. Pues, podemos tener muchos años de servicio, pero muy pocas vivencias; no significa que entre más años de servicio nuestro desempeño será mejor, sino que es la preparación y la solución a los problemas escolares lo que permitirá a los docentes proyectar nuevamente a la sociedad el valor de educar a las nuevas generaciones.

La formación docente continua y situada debe estar integrada por un conjunto articulado de acciones orientadas a la mejora de los saberes y capacidades que se esperan de la educación obligatoria, para lo cual se requiere de un Plan de Formación Docente Continua. Para que, en ese sentido, se busque alcanzar metas de aprendizaje prioritarias haciendo foco en la comprensión lectora y la escritura, la resolución de problemas y el uso activo de conceptos y modelos de las ciencias naturales y sociales para interpretar el mundo. Sumado a este gran desafío, se propone trabajar sobre el desarrollo de habilidades interpersonales de los estudiantes (como la autorregulación o la solidaridad) reconociendo su impacto en las trayectorias estudiantiles y, por consecuencia, en los aprendizajes. (Instituto Nacional de Formación Docente, 2015)

Con la formación situada se procura generar condiciones para el establecimiento de acuerdos institucionales sobre los aprendizajes prioritarios, la buena enseñanza, la indagación didáctica y la búsqueda de respuestas específicas a los interrogantes que plantea la práctica docente en contexto. Asimismo, busca promover el diseño y puesta en acción de intervenciones didácticas oportunas de los



equipos docentes orientadas a fortalecer las trayectorias escolares y mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Se organizará a través de un proceso de acompañamiento estructurado en ciclos regulares de formación continua en servicio y gratuitos con el propósito de brindar oportunidades de desarrollo profesional para todos los roles involucrados (supervisores, directivos, docentes y otros perfiles docentes).

Para el acompañamiento del proceso de formación docente, se deben elaborar protocolos que orienten la reflexión colectiva y colaboren en el establecimiento de los acuerdos institucionales sobre las prioridades de aprendizaje que aporten al diseño de las propuestas didácticas contextualizadas y su concreción en las aulas, así como una metodología de gestión y monitoreo sistemático que permita valorar si se han alcanzado las metas. (Instituto Nacional de Formación Docente, 2015)

## **2.2 Etapas del plan de formación docente continua**

La formación continua de los docentes y directores en ejercicio es una estrategia potente para la mejora sistémica de los aprendizajes en el mediano plazo. Tradicionalmente ha sido desarrollada a través de cursos cortos, asistemáticos y aislados que consideran al docente en forma individual fuera de su lugar de trabajo, y basados en el puntaje como principal motivación. En ese escenario, una primera cuestión problemática es la superposición y dispersión de la formación permanente. Si bien ha habido el ensayo de otras lógicas formativas que buscan superar el formato curso, lo que persiste es una escasa articulación con la práctica y, por ende, un bajo impacto en la mejora de la enseñanza en el aula. En suma, lo que se vuelve muy evidente es la dificultad de lograr un impacto sin una gran convergencia sobre los temas prioritarios, los enfoques pedagógicos y la articulación con la carrera docente

### **2.2.1 Compromiso**

10

Ofrecer una formación que garantice la adquisición de saberes, capacidades y disposiciones para ejercer la docencia requiere atender la dimensión institucional del sistema en una diversidad de aspectos: el desarrollo normativo, la carrera docente en el sistema formador, la conformación de equipos de formadores, la articulación con instituciones de la educación obligatoria y del sistema universitario, el equipamiento y la infraestructura, o los procesos administrativos, entre otros. (Instituto Nacional de Formación Docente, 2015)

Es necesario generar condiciones e instrumentar mecanismos institucionales de estímulo y acompañamiento a los estudiantes que promuevan la opción por la docencia en las áreas de vacancia de cada jurisdicción y garanticen el acceso, la permanencia y el egreso de las carreras de formación docente en igualdad de oportunidades. Por ello, otra línea de trabajo, clave para garantizar la cantidad necesaria de docentes con la titulación requerida, consiste en profundizar la línea vigente de estímulos económicos para estudiantes y diseñar un nuevo modelo de becas “Compromiso Docente”, con un monto más atractivo que el actual, orientado a las áreas de vacancia, que priorizará a los jóvenes con mejores antecedentes académicos e inclinación para el ejercicio de la profesión. (Instituto Nacional de Formación Docente, 2015)

### **2.3.2 Diseño de la acción formativa**

Es necesario y urgente ofrecer una formación de calidad a quienes se encuentran ejerciendo la docencia en el sistema educativo sin el título correspondiente. Varias provincias ya vienen trabajando en este tipo de iniciativas a través de ciclos de formación y complementación curricular para técnicos y profesionales sin título docente. Se trabajará junto con ellas en el establecimiento de estándares para estas ofertas de formación, que posibiliten su homologación a nivel nacional. (Instituto Nacional de Formación Docente, 2015)

Por otra parte, se diseñará una estrategia para alcanzar, con una oferta de calidad, a la mayor cantidad de docentes, utilizando las nuevas tecnologías, para que parte de esta formación sea ofrecida en entornos virtuales con un uso flexible de los espacios y tiempos, de manera de facilitar la cursada. Se ofrecerán trayectos formativos diferenciados para quienes poseen título de educación superior, para quienes comenzaron la formación docente inicial y la abandonaron, y para quienes son considerados idóneos, se propone trabajar con la línea de supervisores y equipos directivos del sistema ya que, por su posición de conducción institucional y articulación entre las políticas y los docentes, son actores clave para la mejora de la conducción institucional, especialmente en la dimensión pedagógica.

El equipo directivo definirá estrategias alineadas con las políticas educativas públicas, gestiona proyectos, recursos y urgencias y establece diálogos dentro y fuera de las escuelas. Los supervisores son agentes del Estado que tienen el rol de analizar la situación educativa en los territorios, comparar propuestas pedagógicas y organizacionales de sus escuelas y generar un proceso de mejora en el plano local. (Instituto Nacional de Formación Docente, 2015)

Como primer paso se debe elaborar el borrador o primera propuesta en cuanto a estructura y actividades de aprendizaje (macro-diseño), la cual fue validada por los socios del proyecto. Complementaria se usará una Agenda de trabajo y una Hoja de Ruta. Para su diseño se recibirán sugerencias por parte de los Docentes involucrados, sobre temas y estrategias a incluir. Y partiendo de esas aportaciones se reelabora el Plan de Formación Docente Continua, contando con el consentimiento de todos los involucrados.

### **2.3.3 Implementación**

La implementación del curso es la puesta en marcha del Plan con la participación de los docentes del establecimiento educativo y la mediación de los facilitadores o capacitadores invitados. Esta propuesta de formación entiende al docente como un agente impulsor del cambio dentro de las instituciones universitarias.

El curso integra actividades orientadas a la adopción de principios de la educación integral y se debe centrar en el enriquecimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje a través de experiencias que ayuden a los docentes a facilitar su labor educativa. A través de una propuesta pedagógica que integre un cambio metodológico en los planes educativos con vistas a la apertura. Desde esta perspectiva, se contribuye al desarrollo profesional del docente universitario a través de la formación continua, promoviendo la mejora de la práctica docente. 12

Se fomentará el análisis de la propia práctica docente y la elaboración de propuestas concretas sobre estrategias para la mejora de la calidad de enseñanza. Esta reflexión se concreta en una síntesis que recoja las conclusiones del curso con el propósito de definir acciones que den continuidad y profundicen en las prácticas educativas abiertas en pos de la mejora de la calidad docente y la innovación de los procesos de aprendizaje.

#### **2.3.4 Evaluación y reestructuración del plan**

Para evaluar la eficacia de un programa formación docente continua es necesario conocer que tan útiles han sido en su desempeño profesional, para los docentes participantes, los conocimientos y habilidades adquiridos durante las actividades de formación, así como la opinión de los estudiantes sobre el perfil deseable de sus docentes.

Para la reestructuración del Plan General de Formación Docente Continua, se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

- Determinar intereses y necesidades de los docentes y estudiantes.
- Resultado de las evaluaciones del desempeño docente.
- Resultado de la aplicación de los instrumentos de observación de las actividades de capacitación profesional desarrolladas en el ciclo escolar anterior.
- Cerciorarse que los temas de formación abarquen las diferentes áreas disciplinarias de estudio, dándole prioridad a los temas que se deriven de las áreas del currículo oficial de estudios. No se puede pretender desarrollar un buen proceso enseñanza aprendizaje si no, se toma en cuenta, los aspectos

mencionados, que además están inmersos en el Currículum Nacional Base de Guatemala. (Robles Ixcayau, 2014)

Las actividades de evaluación deben producirse al inicio, durante y final del proceso de formación docente, para verificar el logro de las competencias. A través del uso de instrumentos de observación sobre los procesos y productos de las actividades de capacitación profesional.

13

## **2.4 Propósitos de un Plan de Formación Docente Continua**

El Plan de formación y capacitación tiene como propósito “establecer o definir institucionalmente las áreas básicas de formación, actualización y complementación educativa para el desarrollo docente, estableciendo prioridades, y estimando las necesidades de inversión para su cumplimiento” (Instituto Superior de Educación rural -ISER-, 2014). En último término, el plan define de manera concertada el horizonte de mediano plazo para los procesos y acciones educativas institucionales encaminadas a:

- Brindar capacitación a los docentes en forma sistemática y permanente, en relación con su saber particular, la investigación, el desarrollo pedagógico y los procesos de gestión académica.
- Fomentar el desarrollo académico y científico de los docentes de la Institución, mediante la participación en programas de actualización mediante congresos, seminarios, cursos, talleres, intercambios académicos, pasantías, programas con profesores visitantes u otro tipo de evento.
- Consolidar la formación pedagógica de los docentes, para el desarrollo de las actividades del proceso de formación, de los saberes particulares y profesionales.

Con el propósito de responder a las necesidades de formación y capacitación docente, un Plan General de Formación Docente Continua, debe abarcar las siguientes áreas o líneas de formación, siendo éstas:

1. Pedagogía y Didáctica. Su objetivo es propender por la formación pedagógica y el desarrollo de competencias pedagógicas y didácticas en los docentes.

2. Tecnologías aplicadas a la educación. Su objetivo es promover el desarrollo de las competencias tecnológicas en los docentes, en el contexto de una educación para toda la vida.
3. Autoevaluación y Acreditación. Pretende fomentar la cultura de la autoevaluación con fines de Acreditación en el marco de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias, y normas internas que la regulan, a fin de seguir generando ambientes propicios para fortalecer el proceso de Acreditación Institucional 14
4. Competencias Comunicativas e Investigativas. Busca a través de la capacitación y actualización docente, el desarrollo de competencias transversales que faciliten la formulación, desarrollo y aplicación de los procesos de investigación y finalmente el desarrollo de capacidades comunicativas que permitan plasmar los resultados investigación con calidad y pertinencia.
5. Actualización Disciplinar. Busca brindar capacitación a los docentes en forma sistemática y permanente en relación con su saber particular.
6. Formación en competencias para la atención a la diversidad poblacional (Multiculturalidad, Bilingüismo, Educación Inclusiva). Pretenden orientar acciones a la actualización docente en temas relacionados con la atención a la diversidad poblacional. (Instituto Superior de Educación rural -ISER-, 2014)

## **2.5 Formato sugerido para la elaboración del Plan General de Formación Docente Continua**

# **PLAN GENERAL DE FORMACIÓN DOCENTE CONTINUA CICLO ESCOLAR \_\_\_\_\_**

### **I. INFORMACIÓN GENERAL:**

Nombre del Establecimiento:

Lugar y fecha:

Niveles que funcionan:

Planes que funcionan:

Director:

Cantidad de Docentes:

15

### **II. VISION:**

### **III. MISION:**

### **IV. OBJETIVOS O PRINCIPIOS INSTITUCIONALES:**

### **V. JUSTIFICACION:**

**VI. COMPETENCIAS GENERALES ESPERADAS:**

**VII. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS ESPERADAS:**



**VIII. DESARROLLO:**

<b>AREA DE FORMACIÓN</b>	<b>ACTIVIDAD DE FORMACIÓN</b>	<b>RESPONSABLES Y FACILITADORES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>FECHA DE EJECUCIÓN</b>
Pedagogía y Didáctica				Período de Enero a Febrero
Tecnologías aplicadas a la educación				Período de Marzo a Abril
Autoevaluación y Acreditación				Período de Mayo a Junio
Competencias Comunicativas e Investigativas				Período de Julio a Agosto
Actualización Disciplinar				Período de Septiembre a Octubre
Formación en competencias para la atención a la diversidad poblacional (Multiculturalidad, Bilingüismo, Educación Inclusiva).				Período de Noviembre a Diciembre

Vo. Bo.

F. \_\_\_\_\_

Presidente Junta Directiva de Docentes

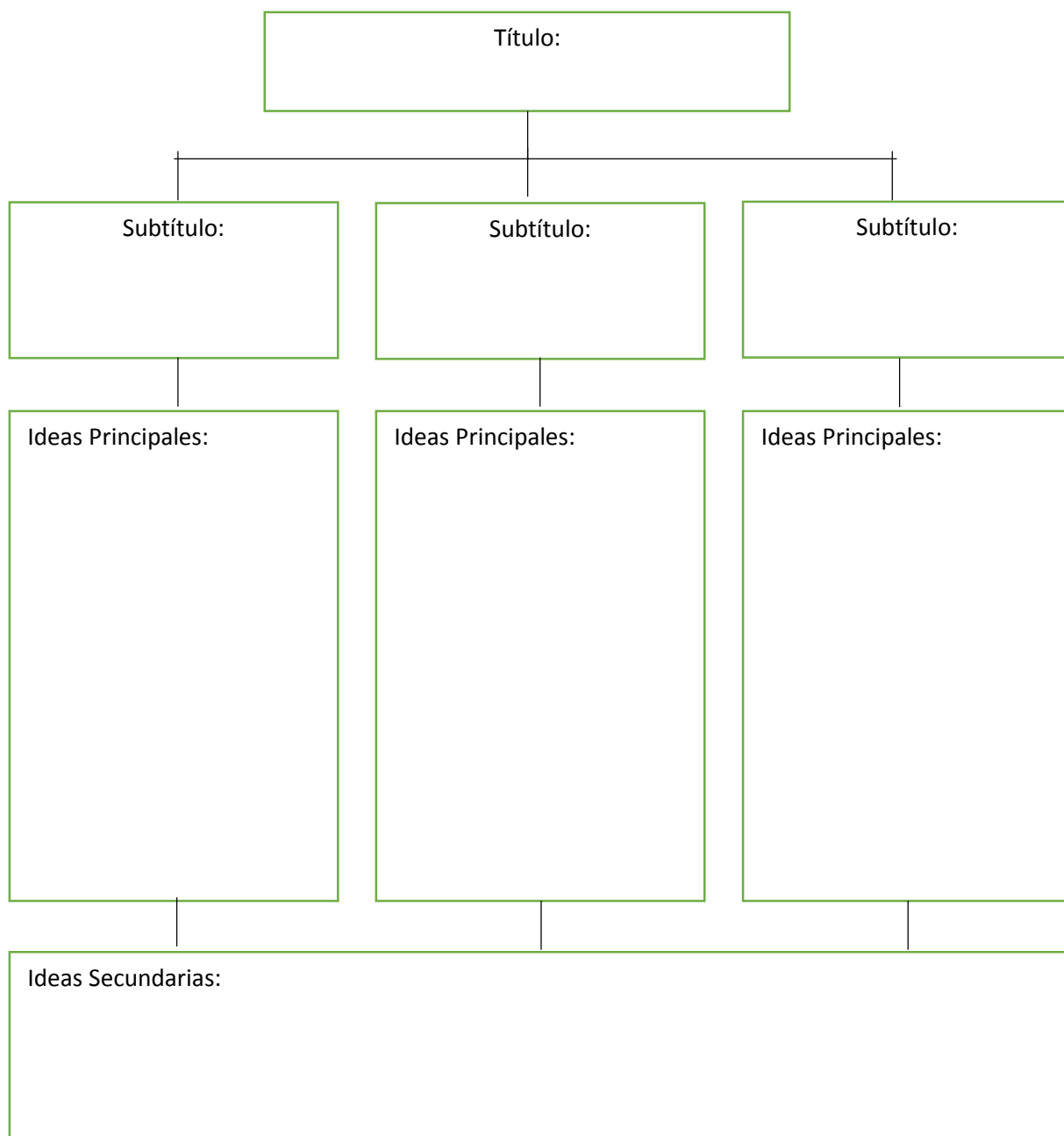
F. \_\_\_\_\_

Directora del Establecimiento Educativo

## ACTIVIDADES DE RETROALIMENTACIÓN

### 1) DIAGRAMA DE CAJAS

**Instrucciones:** En hojas adicionales, utilizando el siguiente cuadro, clasifique la información previamente leída, teniendo en cuenta que:



## 2) ESTUDIO SOCIALIZADO – INDIVIDUALIZADO

1. Organizarse en grupos de tres integrantes.
2. El facilitador le asignará un tema específico de esta segunda unidad, a cada grupo.
4. Todos los grupos formulan juicios críticos sobre los temas asignados.
5. A manera de retroalimentación, los participantes investigan de forma individual, más datos sobre el tema que le fue asignado a su grupo, con el fin de ampliarlo.
6. Con los resultados de la investigación bibliográfica en mano, cada uno de los participantes expondrá en plenaria, por lo menos dos aspectos que haya detectado como los más relevantes o novedosos, en relación al tema que investigó.
7. Una vez terminadas las exposiciones, todos se reunirán para discutir las conclusiones finales.

## CONCLUSIONES

A través de éste Módulo de sensibilización Importancia de la Formación Docente Continua, se determinó que:

- La mejora permanente de su práctica docente solo puede lograrse mediante la implementación de procesos de innovación profesional docente.
- El alcanzar altos niveles de calidad en el ámbito de la educación, es posible si los docentes se incentivan a desarrollar ciertas competencias laborales de excelencia.
- La aplicación de los conocimientos teóricos adquiridos mediante actividades de capacitación, en el ejercicio cotidiano de la profesión docente, es el más inspirador compromiso que puede asumir un docente.

## REFERENCIAS

Astorga, A. (. (2005). PROTAGONISMO DOCENTE EN EL CAMBIO EDUCATIVO. *Revista Prelac*, 11-12.

Instituto Nacional de Formación Docente. (2015, Febrero). *Plan Nacional de Formación Docente 2016-2021*. Retrieved from [https://cedoc.infed.edu.ar/upload/Plan\\_Nacional\\_de\\_Formacion\\_Docente1.pdf](https://cedoc.infed.edu.ar/upload/Plan_Nacional_de_Formacion_Docente1.pdf)  
 Instituto Superior de Educación rural -ISER-. (2014, Junio). *Plan de Formación y Capacitación Docente*. Retrieved from [http://www.iser.edu.co/iser/hermesoft/portallG/home\\_1/recursos/documentos\\_generales/29072015/plan\\_forma\\_capac\\_doc\\_2015\\_2020.pdf](http://www.iser.edu.co/iser/hermesoft/portallG/home_1/recursos/documentos_generales/29072015/plan_forma_capac_doc_2015_2020.pdf)

MINEDUC. (2006). *Curriculum Nacional Base, primera edición*. Guatemala: DIGECADE.

Ministerio de Educación. (2012). *Plan de Implementación Estratégica de Educación*. Guatemala: 1ª Edición 2012, Guatemala.

Morales Aldana, L. y. (2008). *Formación Continua de Docentes*. Guatemala: Estandares e Investigación Educativa, USAID.

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura – OEI. (2015, Mayo). *Formación Continua y Desarrollo Profesional Docente*. Santiago.

Proantioquia-Fundación para el Desarrollo. (2017, Noviembre 21). *La Formación de Maestros y la calidad Educativa* . Retrieved from <https://www.magisterio.com.co/articulo/la-formacion-de-maestros-y-la-calidad-educativa>  
 Robles Ixcayau, O. (2014). *PLAN DE MEJORAMIENTO DEL APRENDIZAJE Y LOGRO DE COMPETENCIAS*. Quetzaltenango.

Vargas Flores, L. M. (2010). *La formación docente*. Buenos Aires, Argentina: Congreso Iberoamericano de Educación, Metas 2021.

## Evidencia fotográfica de la Ejecución

**Fotografía 1.** Epesista junto a la Directora del Instituto Nacional de Educación Básica San Martín Chiquito y la Asesora de EPS, en las instalaciones del salón que fue acondicionado para las actividades de formación docente. La asesora supervisa la ejecución del voluntariado por la Epesista.



(Fuente:, López Aguilón)

**Fotografía 2.** Donativo de material didácticos tales como. Marcadores, pasquín, cartulinas en pliego y materiales en especial par le curso de Expresión Artística, que será empleado en las actividades de formación docente



(Fuente:, López Aguilón)

**Fotografía 3.** Epesista haciendo entrega simbólica a la Directora del Instituto Nacional de Educación Básica San Martín Chiquito, del materiales didácticos tales como: Resistol, cartulinas, papel de china, papel construcción etc. Y equipo de cómputo incluyendo monitor y mouse y el escritorio, para el salón de capacitaciones.



(Fuente:, López Aguilón)

**Fotografía 4.** Epesista acompañada de Docentes de diferentes áreas la subdirectora y Directora del Instituto Nacional de Educación Básica San Martín Chiquito. Que se comprometen el uso de los materiales y el salón de capacitación.



(Fuente:, López Aguilón)

**Fotografía 5.** Epesista y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica San Martín Chiquito y la Asesora de EPS, interactuando durante la Charla de socialización de los contenidos del “Modulo de Sensibilización Importancia de la Formación Docente Continua”.



(Fuente:, López Aguilón)

**Fotografía 6.** Epesista junto a la Asesora de EPS, durante la supervisión del proceso de ejecución del proyecto. La asesora orienta a la Epesista en el establecimiento, acerca de la ejecución del voluntariado, también plática con la directora para pedir información, del “Módulo de Sensibilización en formación docente continua.



(Fuente:, López Aguilón)



## Evidencia documental de la Ejecución



SUPERVISION EDUCATIVA  
DISTRITO 0901201  
SAN MARTIN SACATEPEQUEZ, QUETZALTENANGO

-----SUPERVISION EDUCATIVA, San Martín Sacatepéquez,  
Quetzaltenango, veinticuatro de agosto de dos mil  
diecisiete.

ASUNTO: María Casimira López Aguilón Estudiante de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad de San Carlos De Guatemala extensión Totonicapán, facultad de Humanidades, **SOLICITA:** Ejecutar proyecto individual en el instituto Nacional de Educación Básica Aldea San Martín Chiquito parte de EPS del PENSUM de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

PROVIDENCIA No. 33-2017.

Atentamente pase la presente a la PEM. Ligia Elena Morales Palacios, Directora del Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, San Martín Sacatepéquez para informarle que el Supervisor Educativo de San Martín Sacatepéquez **AUTORIZA** que María Casimira López Aguilón, pueda Ejecutar proyecto individual en el instituto Nacional de Educación Básica Aldea San Martín Chiquito parte de EPS del PENSUM de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.-

Atentamente



Juan de Dios Molina  
Supervisor Educativo  
San Martín Sacatepéquez

Comprometidos con la Educación

@MineducGT

MineducGuate

www.mineduc.gob.gt



Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades

Guatemala, 27 de Agosto del 2017

Señora:  
Ligia Elena Morales Palacios  
Directora Del Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Sacatepéquez  
Quetzaltenango.

Estimado

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–,

Por lo anterior, solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado a la estudiante:  
María Casimira López Aguilón carné No. 20930643. En la institución que dirige.

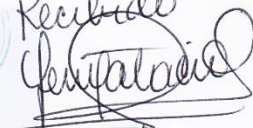
El Asesor –Supervisor asignado realizará visitas constantes, durante el desarrollo de las fases del diagnóstico, perfil, ejecución y evaluación del proyecto.

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

F.   
Licda. Guadalupe Leonor Hernández  
Asesora de EPS



Recibido  
  
27/08/17  
13:00 hrs.

Educación Superior, Inclusiva y Proactiva  
Edificio 5-9, ciudad universitaria zona 12  
Teléfonos: 2415 8601 24158602 24189620  
2415 8040 ext. 85301-85302 Fax: 85320

Facultad de Humanidades



San Martin  
Sacatepéquez Quetzaltenango  
16 de febrero 2018

**Señora:** Licda. Guadalupe Leonor Hernández.  
Asesora EPS Universidad de San Carlos de \*  
Guatemala. Extensión  
Tonicapán

Respetable Licda. Guadalupe Leonor Hernández Asesora EPS, Reciba un cordial saludo en nombre de nuestro señor creador, esperando que se encuentre bien al lado de su familia, en su labor diaria y deseándoles éxitos en su diario vivir.

Tengo el gusto de dirigirme a usted para invitar el día lunes 26 de febrero 2 Pm. en el Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martin Chiquito, Municipio de San Martin Sacatepéquez, Departamento de Quetzaltenango, ya que ese día tengo en conocimiento de presentar la finalización de la Ejecución de mi Proyecto Individual EPS, Parte PENSUM de la carrera Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Con tal motivo para mí es honor contar con su asistencia en la finalización de mi Proyecto Individual.

Espero contar con su asistencia.

Atte. María Casimira López Aguilón. F.

Epesista

**LA INFRASCrita DIRECTORA DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACION BASICA, ALDEA SAN MARTIN CHIQUITO, MUNICIPIO DE SAN MARTIN SACATEPEQUEZ, DEPARTAMENTO DE QUETZALTENANGO, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS No. 1 EN EL QUE FOLIOS NUMERO 20 Y 21 APARECE EL ACTA NUMERO 08-2017, A LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:**

ACTA No. 08-2017. En la aldea San Martin Chiquito, municipio de San Martin Sacatepéquez del Departamento de Quetzaltenango, siendo las dieciséis horas con el día diecisiete de noviembre del dos mil diecisiete, reunidos en las instalaciones del instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martin Chiquito, Municipio de san Martin Sacatepéquez, Departamento de Quetzaltenango, las siguiente personas: María Casimira López Aguilón, Estudiante USAC Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Consejo de Padres de Familia, estudiantes, Erika Irasema Sánchez Ramírez, María Natalia Sales Vásquez, Sofía Everilda Gómez Pérez, Catedráticas, Ligia Elena Morales Palacios Directora del Establecimiento., quien suscribe la presente para hacer constar de lo siguiente:

**PRIMERO** La Directora informa que con fecha veintisiete de agosto de dos mil diecisiete se recibió una solicitud por parte de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, solicitando que la estudiante María Casimira López Aguilón realice el Ejercicio Profesional Supervisada EPS (Macro Voluntariado) " Guía para la sensibilización sobre la importancia en actividades de formación docente continua" en el Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martin Chiquito San Martin Sacatepéquez, Departamento de Quetzaltenango. Por lo que la estudiante María Casimira López Aguilón con numero de carne 200930643 hace entrega al establecimiento de una computadora, marca DELL, la cual consta de un monitor, CPU, mouse y teclado, una mesa secretarial y material didáctico variado para docentes del área de Expresión artística, Ciencias Naturales y ciencias Sociales finalizando con una pequeña platica de la ejecución EPS y el beneficio de materiales que se entregó para el establecimiento y estudiantes.

**SEGUNDO:** No habiendo más que constar, se finaliza la presente una hora después de iniciada, en el mismo lugar y fecha de su inicio. Firmando de conformidad quienes intervenimos damos fe.

**Y PARA USO LEGALES QUE CORRESPONDA SE EXTIENDE FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACION EN LA ALDEA SAN MARTIN CHIQUITO, MUNICIPIO DE SAN MATIN SACATEQUEZ , DEPARTAMENTO DE QUETZALTENANGO DIECIOCHO DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE.**

  
**Ligia Elena Morales Palacios.**  
Directora del Establecimiento.



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

#### **4.3.1 Actores**

Quienes intervinieron durante la realización del presente Ejercicio Profesional Supervisado fueron: en primer término, la Estudiante Epesista con el acompañamiento de su Asesora de EPS.

En segundo término, se contó con la participación de los beneficiarios directos, es decir, el Director y Docentes del Instituto Nacional de Educación Básica San Martín Chiquito.

#### **4.3.2 Acciones**

La concretización del presente Ejercicio Profesional Supervisado abarcó todo un conjunto de actividades como, planear, desarrollar y evaluar la actividad de intervención realizada, con el fin de propiciar la sensibilización de los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica San Martín Chiquito, en relación a la importancia de participar en procesos de formación docente continua para mejorar la calidad de la educación.

Durante dichas actividades la epesista y los beneficiarios directos pasaron de ser actores pasivos a agentes de cambio, permitiendo conocer la realidad de la formación y desempeño docente, procurando colaborar en su propia formación profesional de manera integral y reflexiva.

#### **4.3.3 Resultados**

Las distintas actividades realizadas con los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica San Martín Chiquito, fueron útiles para hacerles conciencia sobre la imprescindibilidad de actualizar su formación metodológica. Los docentes participantes demostraron una actitud positiva en el desarrollo de la Charla de Sensibilización realizado. Al finalizar esta acción de intervención, se logró que los beneficiarios directos asumieran de forma entusiasta, el compromiso de involucrarse

en los procesos de capacitación del personal docente; los docentes, por su parte prometieron mantenerse en constante actualización en pro de la mejora de su labor docente, en tanto que, los estudiantes y padres de familia prometieron apoyar a su claustro de docentes durante sus actividades de capacitación.

#### **4.3.4 Implicaciones**

En la formación docente se contemplan las formas más comunes por las que opta un docente para actualizarse, es decir, la participación en eventos académicos como seminarios, congresos, ponencias, conferencias y cursos-talleres, agrupados en ocho temas que debe dominar un maestro de acuerdo al paradigma educativo vigente: diseño curricular, educación y evaluación por competencias, manejo de didáctica, pedagogía, conocimiento del modelo educativo del instituto, formación para la ejecución de procesos, estrategias, técnicas, habilidades, destrezas y métodos, aplicados a la docencia.

Aunque, primordialmente exige talleres prácticos donde el docente debe desarrollar las actitudes y comportamientos propios de su profesión que marquen la relación con los alumnos (saber convivir) y denoten la convicción para la docencia (saber ser), por ejemplo: empatía, solidaridad, motivación, tolerancia, trabajo colaborativo, responsabilidad social, saber ser entre otros. Así como, la reflexión sobre el tipo de materiales didácticos a emplear en la clase, de acuerdo al objetivo de aprendizaje que pretenda alcanzar y preparar anticipadamente su elaboración o su búsqueda y selección, a fin de que sean los adecuados.

#### **4.3.5 Lecciones Aprendidas**

- **Académico:** Se han adquirido conocimientos en la gestión administrativa y en las buenas prácticas de formación docente.
- **Social:** El EPS ha sido una oportunidad propicia para conocer personas de distintos ámbitos, compartiendo una misma causa en pro de la educación, creándose lazos de amistad y trabajo en equipo.

- **Económico:** Mediante el proyecto individual y la actividad de beneficio social del voluntariado se contribuyó de forma económica con los beneficiarios exactos de ambas iniciativas.
- **Político:** La iniciativa de formación docente propuesta se adecua a las políticas educativas del gobierno actual, en especial, en lo relativo a la profesionalización del personal docente.
- **Profesional:** En los docentes participantes quedo se despertó el interés por participar en actividades de capacitación laboral a efecto de mejorar sus habilidades profesionales.
- **Personal:** La Epesista adquirió conocimientos y habilidades que le serán útiles no solamente en su futuro ejercicio profesional sino en su vida privada, pues le permitieron desarrollarse de manera integral.

## **Capítulo V: Evaluación del Proceso**

### **5.1 Del diagnóstico**

La etapa del Diagnóstico fue evaluada mediante la aplicación de una lista de cotejo, instrumento que evidenció los resultados siguientes:

- a) El tiempo y los recursos programados en el Plan de diagnóstico, fueron logrados en un 80% durante su ejecución.
- b) El diagnóstico 100% de la información contextual e institucional necesaria.
- c) Se contó con la autorización y apoyo de la Directora y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica San Martín Chiquito, para efectuar la recolección de datos institucionales y contextuales.
- d) Las fuentes consultadas para la recolección de datos se distinguieron como confiables y pertinentes.
- e) Se describió al menos un 90% del contexto comunitario e institucional del establecimiento educativo beneficiado.
- f) Se problematizaron el 100% de las carencias detectadas por medio de su respectivo enunciado de hipótesis acción,
- g) Se priorizó 1 problema como el de mayor urgencia y necesidad de solución.
- h) La hipótesis acción elegida cumplió con el 100% de los requisitos de viabilidad y factibilidad necesarios.

### **5.2 De la fundamentación teórica**

La etapa de Fundamentación Teórica fue evaluada mediante la aplicación de una lista de cotejo, instrumento que evidenció los resultados siguientes:

- a) El 100% de la doctrina presentada corresponde al tema del proyecto ejecutado.
- b) El desarrollo temático efectuado expone de forma clara y comprensible el problema seleccionado y la acción de intervención a ejecutarse.
- c) El 100% de la información documental empleada, se citó correctamente por medio del sistema APA 6<sup>a</sup>. Edición.



- d) Las fichas de referencia bibliográfica contienen al menos un 90% de la información necesaria para identificar las fuentes consultadas.
- e) El tiempo y recursos programados en el plan de fundamentación teórica fueron los suficientes para su realización.
- f) El desarrollo temático está integrado en al menos un 60%, por aportes personales de la epesista, el restante 40% de la información recolectada.
- g) Las fuentes citadas aparecen registradas en el apartado de Referencias.

### **5.3 Del diseño del plan de intervención**

La etapa de Plan de Acción o de la Intervención, fue evaluada mediante la aplicación de una escala de rango, instrumento que evidenció los resultados siguientes:

- a) El plan de acción o intervención contiene 100% de la información de identificación institucional y personal necesaria.
- b) El problema establecido coincide con el priorizado en el diagnóstico.
- c) El nombre del proyecto se derivó de la acción de intervención elegida en el diagnóstico.
- d) La justificación y la descripción de la acción de intervención definen en al menos un 90%, clara y objetivamente su propósito.
- e) El 100% de los objetivos, general y específicos, junto a sus respectivas metas, son acordes con lo pretendido por la acción de intervención.
- f) Las actividades programadas en el cronograma, corresponden al logro de los objetivos y metas fijados.
- g) Se identifica al 100% de los responsables de la acción de intervención.
- h) El presupuesto y fuentes de financiamiento abarcan el 100% de los recursos necesarios para la ejecución de la intervención, además de un 10% de imprevistos.

- i) Se incluye 1 instrumento de evaluación específico para la evaluación de la ejecución de la intervención.

#### **5.4 De la ejecución y sistematización de la intervención**

La etapa de Ejecución y Sistematización de la Intervención, fue evaluada mediante la aplicación de una escala de rango, instrumento que evidenció los resultados siguientes:

- a) Se efectuó un relato que abarca al menos un 80% de la realidad vivida durante la ejecución de la intervención.
- b) El relato de la sistematización explica objetivamente un 100% de la contribución de cada uno de los actores de la intervención.
- c) Un 100% de las experiencias identificadas en la sistematización, son positivas y útiles para el desenvolvimiento de próximas intervenciones.
- d) Los resultados de la acción de intervención fueron claramente expuestos, identificando un 100% de los beneficios y de los beneficiarios directos e indirectos.
- e) La acción de intervención, consistente en el Diseño del Módulo de Sensibilización Importancia de Formación Docente, fue efectuada sin contingencias significativas.
- f) Para el desarrollo de la intervención se contó con el apoyo de la Directora y el 100% de docentes del establecimiento educativo beneficiado.

## Capítulo VI: El voluntariado

### 6.1 Plan de la acción realizada

#### PLAN DE VOLUNTARIADO

##### I. PARTE INFORMATIVA

1. Institución Sede: Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea Tuipox, municipio de Concepción Chiquirichapa, departamento de Quetzaltenango
2. Ejecutores: Estudiantes Epesistas

Sindy Mariela Marroquín Díaz	201123476
Cristobal Elías Carreto	201123488
Marta Angelica López López	201123473
Miriam Araceli Méndez Fuentes	201024530
Susana Marina López Aguilón	200923000
María Casimira López Aguilón	200930643
3. Acción de beneficio social: Reforestación del bosque Municipal Twi K'um K'um Wutz del municipio de Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango.

##### II. JUSTIFICACIÓN

Considerando que la Reforestación de árboles se ha vuelto indispensable, puesto que es una necesidad para cuidar y proteger el medio ambiente, por lo que genera viento, absorbe el dióxido de carbono y expulsar oxígeno, además genera los recursos hídricos, es un elemento fundamental para el ser vivo.

El grupo de epesistas detectó la necesidad de gestionar el recurso económico y los insumos necesarios para la siembra de árboles en el bosque Municipal Twi K'um k'um Wutz, del Municipio de Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango.

### **III. OBJETIVOS**

#### **Objetivo general**

- Reforestar el bosque municipal Twi K'um k'um Wutz, del Municipio de Concepción Chiquirichapa.

#### **Objetivos específicos**

- Detectar los problemas ambientales existentes en el bosque municipal Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango.
- Priorizar la carencia existente en el área del bosque Municipal y buscar las posibles soluciones.
- Gestionar los recursos ante las instituciones responsables de las áreas protegidas del medio ambiente.
- Impartir Charla a estudiantes para que tenga conciencia de cuidar el medio ambiente.
- Dar seguimiento en cuanto al cuidado de los árboles en el área de la reforestación.

### **IV. ACTIVIDADES**

- Selección de área a reforestar.
- Entrega del plan de voluntariado.
- Gestión de recursos para la ejecución.
- Recabar información sobre la práctica de la reforestación en el lugar.
- Orientación a los miembros de la comunidad del departamento de áreas protegidas del medio ambiente de dicho municipio.
- Buscar apoyo en los centros educativos para reforestar.
- Solicitar árboles a la municipalidad.
- Siembra de árboles con el apoyo de la comunicad educativa y miembros de las instituciones.
- Revisión y aprobación del informe

➤ VI. CRONOGRAMA

No.	ACTIVIDADES PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	Año 2017											
		Julio				Agosto				Septiembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Selección de área a reforestar.												
2.	Entrega del plan de voluntariado.												
3.	Gestión de recursos para la ejecución.												
4.	Recabar información sobre la práctica de la reforestación en el lugar.												
5.	Orientación a los miembros de la comunidad del departamento de áreas protegidas del medio ambiente de dicho municipio.												
6.	Buscar apoyo en los centros educativos para reforestar.												
7.	Solicitar árboles a la municipalidad.												
8.	Aprobación de donativo.												
9.	Siembra de árboles con el apoyo de la comunicad educativa y miembros de las instituciones.												

VII. TÉCNICA E INSTRUMENTOS

**Metodología:**

Observación

Encuesta

Entrevista

**Técnicas:**

Cuestionario

Base de datos

## **VIII. RECURSOS**

### **Humanos**

Estudiante EPS

Director del establecimiento

Comité de Padres de Familia

Alcalde comunal

Estudiantes

### **Materiales**

Hojas de papel bond

Lapicero

Cuaderno

Tablero

Marcadores

### **Tecnológicos**

Computadora

Proyector

Impresora

Cámara digital

### **Financieros**

Se emplearán fondos donados por la Municipalidad de Concepción Chiquirichapa y aportes de los epesistas ejecutores.

Tales recursos económicos se emplearán de acuerdo con el Presupuesto de Inversión que se presenta a continuación:

No.	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO/PRECIO
1.	Bandejas de árboles (20 unidades por bandeja) a Q. 3.00 c/u	50 bandejas	Q 3,000.00
2.	Azadones a Q. 35.00 c/u	7	Q 245.00
3.	Piochas a Q. 40.00 c/u	4	Q 160.00
4.	Machetes a Q. 25.00 c/u	5	Q 125.00
5.	Cinta métrica a Q. 10.00 c/u	2	Q 20.00
6.	Recursos didácticos		Q 50.00
7.	Fletes de transporte Q. 150.00 c/u	4	Q 600.00
		<b>Total</b>	<b>Q. 4,200.00</b>

## IX. EVALUACIÓN

Se efectuará durante todo el proceso del EPS. En esta etapa, se utilizará como herramienta de evaluación la Lista De Cotejo para verificar los resultados obtenidos.

### Lista de Cotejo para Evaluar la Etapa de Voluntariado

Coloque una **X** de acuerdo al logro de cada aspecto.

NO.	CRITERIOS	SÍ	NO
1	¿Se elaboró un plan de voluntariado según los lineamientos de la universidad?		
2	¿Presenta una parte informativa del voluntariado?		
3	¿Describe la actividad de beneficio social ejecutado?		
4	¿Identifica el apoyo que se ha brindado a la institución beneficiada?		
5	¿Describe otras actividades de beneficio social relacionadas con el apoyo de la institución educativa donde se proyectó?		
6	¿Se describe la participación de la epesista en la ejecución del voluntariado?		
7	¿Detalla el presupuesto ejecutado?		
8	¿Presenta fotografías de todo el proceso del voluntariado (antes, durante y después)?		

## **6.2 Sistematización (descripción de la acción realizada)**

Los estudiantes Epesistas visitaron la Municipalidad de Concepción Chiquirichapa, para entregar la solicitud del proyecto de voluntariado y requerir la autorización del mismo. Una vez recibida tal autorización, se investigó el bosque municipal Twi K'um K'um wutz, a cargo del DAPMA Departamento de Áreas Protegida del Medio Ambiente, con el fin de indagar la localización de áreas deforestadas.

Para adquirir los recursos necesarios, los estudiantes se vieron en la necesidad de solicitar apoyo financiero a la Municipalidad del Municipio de Concepción Chiquirichapa, gestión a través de la cual se recibió un donativo de mil arbolitos. Contándose con la colaboración en mano de obra de los estudiantes y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica de la Aldea Tuipox, Concepción Chiquirichapa, así como, con la asesoría técnica del Personal de la Oficina DAPMA Departamento Áreas Protegidas del Medio Ambiente.

Los resultados de la Reforestación fueron positivos, pues el monitoreo posterior a la siembra permitió observar que al menos un 75% de los arbolitos sembrados lograron aclimatarse al área de reforestación. Beneficiándose así, a los habitantes y futuras generaciones del municipio de Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango.



### 6.3 Evidencias y comprobantes

#### Evidencia Fotográfica de la acción de voluntariado

Antes



(Epesistas Voluntariado Bosque Twi K'um K'um Wutz, 2016)

**Fotografía 7.** Vista general del área elegida para la reforestación, dentro del bosque municipal Twi K'um K'um wutz.



(Epesistas Voluntariado Bosque Twi K'um K'um Wutz, 2016)

**Fotografía 8.** Acercamiento al suelo deforestado del área elegida para la reforestación, en el bosque municipal Twi K'um K'um wutz.



**Durante**



(Epesistas Voluntariado Bosque Twi K'um K'um Wutz, 2016)

**Fotografía 9.** Charla impartida a los estudiantes y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica de la Aldea Tuipox, Concepción Chiquirichapa, previo a dar inicio a la jornada de reforestación.



(Epesistas Voluntariado Bosque Twi K'um K'um Wutz, 2016)

**Fotografía 10.** Participantes en la jornada de reforestación recibiendo instrucciones de parte de encargados del DAPMA sobre cómo sembrar correctamente un árbol.





(Epesistas Voluntariado Bosque Twi K'um K'um Wutz, 2016)

**Fotografía 11.** Estudiantes Epesitas haciendo entrega de los arbolitos a los voluntarios colaboradores para su siembra en el bosque municipal Twi K'um K'um wutz.





(Epesistas Voluntariado Bosque Twi K'um K'um Wutz, 2016)

**Fotografía 12.** Estudiantes del INEB de la Aldea Tuipox, Concepción Chiquirichapa, reforestando en el bosque municipal Twi K'um K'um wutz.



(Epesistas Voluntariado Bosque Twi K'um K'um Wutz, 2016)

**Fotografía 13.** Estudiantes Epesistas trabajando en las labores de reforestación del bosque municipal Twi K'um K'um wutz.



## Después



(Epesistas Voluntariado Bosque Twi K'um K'um Wutz, 2016)

**Fotografía 13.** Estudiantes Epesistas preparando un almuerzo para voluntarios colaboradores, en agradecimiento a su colaboración durante la reforestación del bosque municipal Twi K'um K'um wutz.



(Epesistas Voluntariado Bosque Twi K'um K'um Wutz, 2016)

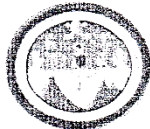
**Fotografías 14 y 15.** Estudiantes y Docentes del INEB de la Aldea Tuipox, Concepción Chiquirichapa, degustando el almuerzo ofrecido por los Epesistas, al finalizar la jornada de reforestación.

## Evidencia Documental de la acción de voluntariado

### Solicitud de colaboración a la Directora del INEB Tuipox, Concepción Chiquirichapa



Municipalidad de Concepción Chiquirichapa.  
Quetzaltenango Guatemala C.A.  
Telefax 77638821



Concepción Chiquirichapa, 15 de agosto de 2016

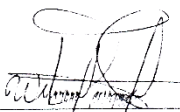
Merly Liseth Mazariegos  
Directora de INEB Tuipox, Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango.  
Presente.

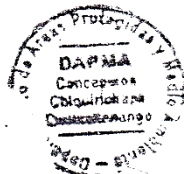
Reciba cordiales saludos de parte de los EPESISTAS de la Universidad de San Carlos de Guatemala y Departamento Areas Protegidas y medio Ambiente, deseándole toda clase de éxitos al frente de sus actividades cotidianas.

El propósito de la presente es para hacer de su conocimiento que como parte de nuestro Plan de Trabajo, cada año el Departamento de Areas Protegidas y Medio Ambiente de la Municipalidad, realiza diferentes actividades ambientales con Grupos, Escuelas e Institutos. Por lo anterior expuesto nos dirigimos a usted con el propósito de hacer una cordial invitación a la institución que usted dignamente dirige, para que participen en la actividad de "Reforestación" en el Bosque Municipal, K'umk'um Wutz para el día 25 de Agosto del presente año, la cantidad de estudiantes que solicitamos es de 40, a partir de las 7:00 am.

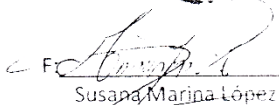
De ante mano agradezco su fina y amable atención a la presente, esperando una respuesta positiva.

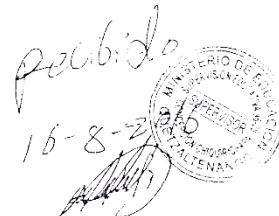
Atentamente,

F:   
Wilma B. González Cabrera  
Educatriz Ambiental



F: X   
Bertha F. Orozco Aguilar  
Orientadora S. D. S.

F:   
Susana Marina López Aguilón  
Coordinadora de EPESISTAS de la USAC.



**Constancia extendida por el DAPMA, Municipalidad de Concepción Chiquirichapa, por la  
Culminación de la Acción de Beneficio Social del Voluntariado  
"Reforestación del Bosque Municipal"**



Municipalidad de Concepción Chiquirichapa,  
Quetzaltenango Guatemala C.A.  
Telefax 77638821

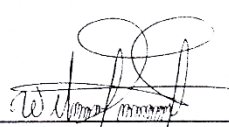


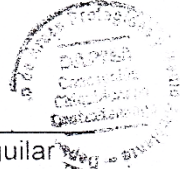
**A QUIEN INTERESE:**

El Infrascrito Encargado de la oficina de DAPMA de la Municipalidad de Concepción Chiquirichapa, del Departamento de Quetzaltenango: **HACE CONSTAR**: que el grupo de epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la Facultad de Humanidades realizaron la verificación del área de reforestación el 04 de agosto del 2016, en coordinación con el Departamento de Areas Protegidas y Medio Ambiente (DAPMA) realizaron la siembra de 1000 árbolitos en el Bosque Municipal del Municipio de Concepción Chiquirichapa el día 1 de septiembre del año 2016.

Por lo anterior expuesto agradezco su fina y amble atención a la presente

Y a solicitud de parte interesada, extendiendo la presente, en Concepción Chiquirichapa, a los veintisiete días de enero del dos mil diecisiete.

F.   
Marcelino Rivera Aguilar  
Coordinador DAPMA



## Conclusiones

- El difundir, informar y orientar a los estudiantes a reforestar en el bosque municipal Twi k,um k,um witz, del municipio de Concepción Chiquirichapa.
- La capacitación profesional del docente y encargados del DAPMA a los estudiantes, permite adquirir conocimientos al estudio.
- La reforestación de árboles es indispensable y cuidar el medio ambiente.
- En las parte donde nos presentamos para observar los terrenos se ve claramente la deforestación de lo que un día fueran cultivados por diferentes clases de árboles de árboles y arbustos. Y esto nos permite ver la necesidad de trabajar muy arduamente para ayudar en el sistema del medio ambiente. Debemos tener conciencia que al talar un árbol debemos cultivar otro en su lugar hacer por lo menos a nuestro alrededor la tarea de reforestación en los lugares que aún se puede salvar.
- La deforestación presenta una gran variedad de problemas así como de soluciones, lo cual depende de nosotros tratar de implementar las soluciones lo más rápido posible, para así no perder más bosques y recursos los cuales hace unas décadas pensábamos que eran inagotables, ahora nos damos cuenta que lo que pensábamos inagotable se está perdiendo poco a poco. Nosotros somos los culpables y los únicos con la capacidad de resolver.
- La naturaleza y sus fenómenos naturales ocupan el lugar más importantes de nuestra existencia. Todo el encanto de la naturaleza es puro arte., La naturaleza es una obra imposible de igualar. Nuestro empeño en destruirla será el futuro del desencanto.
- Cuidemos la Naturaleza y no caeremos vencidos por su encantamiento respondiendo al relámpago de su forma.

La Naturaleza hace que los hombres nos parezcamos unos a otros y nos juntemos; la educación hace que seamos diferentes y que nos alejemos.



## **Recomendaciones o Plan de sostenibilidad**

- Los Epesista deben de procurar, o buscar estrategias a los estudiantes para cuidar el medio ambiente y reforestar árboles.
- La Oficina de DAPMA debe de incluir un plan anual, e incluir todos los establecimientos y otros organizaciones para reforestar, y cuidar el bosque k'um Ku'm Wuitz
- Al personal docente del INEB Tuipox se insta a colaborar y proteger el medio ambiental Concepción Chiquiricha.
- Los estudiantes y padres de familia deberán colaborar mutuamente de valorar el bosque, y proteger a los animales.

**NOTA:** Adjunto Plan de Sostenibilidad del Proyecto de EPS.-

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades  
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa  
Ejercicio Profesional Supervisado (EPS)  
Sección Totonicapán



## **PLAN DE SOSTENIBILIDAD**

### **I. PARTE INFORMATIVA**

- Institución Sede: Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango
- Ejecutora: Estudiante Epesista María Casimira López Aguilón, Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Facultad de Humanidades, Departamento de Pedagogía, USAC, sede departamental Totonicapán.

### **II. JUSTIFICACIÓN.**

El propósito de este “Módulo de Sensibilización Importancia de la Formación docente Continua” es darle seguimiento a docentes del centro educativo INEB San Martín Chiquito a largo plazo.

Es indispensable que los docentes se capaciten y asuman su responsabilidad en el mantenimiento y gestión.

La sostenibilidad es la condición que garantiza que los objetivos e impactos positivos de un proyecto de desarrollo permanezcan y perduren después de la fecha de su conclusión.

El Plan de Sostenibilidad es útil para designar a los encargados del mantenimiento de la intervención, determinar los recursos que generará dicho mantenimiento a medio y largo plazo, y asegurar los beneficios del proyecto.

### **III. OBJETIVOS**

#### **3.1 General**

- Darle seguimiento a la iniciativa de concientización sobre el “Módulo de Sensibilización Importancia de la formación docente continua.

#### **3.2 Específicos**

- Crear mecanismos para la continuidad de la realización de actividades de formación docente para el claustro de catedráticos del INEB San Martín Chiquito.
- Comprometer al personal administrativo y docente del INEB San Martín Chiquito, a seguir organizando y participando en una charla de sensibilización.

### **IV. METAS**

- Obtener la aprobación del plan de sostenibilidad, de al menos un 80% de los docentes, estudiantes y padres de familia.
- Involucrar en el seguimiento de la presente iniciativa de sostenibilidad, a un 100% del personal docente INEB San Martín Chiquito.

### **V. ACTIVIDADES**

- Planificación de las actividades de sostenibilidad.
- Diseño de mecanismos de sostenibilidad.
- Realizar compromiso de sostenibilidad con la Directora del INEB San Martín Chiquito.

## VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

No.	ACTIVIDADES	JUNIO			
		1	2	3	4
1.	Planificación de las actividades de sostenibilidad.				
2.	Diseño de mecanismos de sostenibilidad.				
3.	Realizar compromiso de sostenibilidad con el Director INEB San Martín Chiquito.				

## VI. RECURSOS

### a. Humanos

- Directora
- Docentes
- Estudiantes
- Padres de familia
- Epesista
- Asesora de EPS

### b. Materiales

- Bibliografía
- E grafía
- Legislación
- Material de oficina
- Planes y otros documentos administrativos o de referencia

**c. Mobiliario y equipo:**

- Equipo de computo
- Mobiliario escolar
- Mobiliario de oficina

**d. Físicos**

- Instalaciones del INEB San Martín Chiquito
- Vehículos de transporte

**e. Financieros**

- Presupuesto asignado por el MINEDUC al INEB San Martín Chiquito
- Donativos

**VII. EVALUACION DEL PLAN DE SOSTENIBILIDAD**

La evaluación de la sostenibilidad de la intervención, se llevará a cabo mediante el uso de la técnica de observación directa.

## Bibliografía

- Aragón, M. (2013). Cuando el día se volvió noche; La erupción del volcán Santa María de 1902. *Revista Estudios Digital No. 1, Escuela de Historia, Universidad de San Carlos*.
- Astorga, A. (. (2005). PROTAGONISMO DOCENTE EN EL CAMBIO EDUCATIVO. *Revista Prelac*, 11-12.
- Congreso de la República de Guatemala. (1991). *Decreto 12-91, Ley de Educación Nacional*. Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala. (1991). Ley de Educación Nacional. *Decreto Legislativo 12-91* . Guatemala.
- Dirección INEB San Martín Chiquito. (2011). *Plan Estratégico Institucional*. Municipio de San Martín Sacatepequez, Departamento de Quetzaltenango: Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito.
- Durini Ochoa, C. (20 de marzo de 2018). Diagnóstico Institucional Supervisión Educativa. (M. Sánchez, Entrevistador)
- Epesistas Voluntariado Bosque Twi K'um K'um Wutz. (08 de 2016). Album de fotografías. *Reforestación Bosque Municipal*. Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango.
- González Orellana, C. (2007). *Historia de la Educación en Guatemala*. Guatemala: Editorial Universitaria, USAC.
- López Aguilón, M. (10 de 2017). Datos recabados por observación directa. *Diagnóstico Institucional*. San Martín Chiquito, Quetzaltenango.
- MINEDUC. (2006). *Curriculum Nacional Base, primera edición*. Guatemala: DIGECADE.
- Ministerio de Educación. (2012). *Plan de Implemtación Estrategica de Educación*. Guatemala: 1ª Edición 2012, Guatemala.

- Molina Lepe, J. D. (20 de 11 de 2017). Entrevista Diagnóstico Supervisión Educativa. (M. López Aguilón, Entrevistador)
- Morales Aldana, L. y. (2008). *Formación Continua de Docentes*. Guatemala: Estandares e Investigación Educativa, USAID.
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura – OEI. (Mayo de 2015). *Formación Continua y Desarrollo Profesional Docente*. Santiago.
- Pineda de Mont, M. (1869). *Recopilación de las leyes de Guatemala, 1821-1869*. Guatemala: Imprenta de la Paz en el Palacio.
- Robles Ixcayau, O. (2014). *PLAN DE MEJORAMIENTO DEL APRENDIZAJE Y LOGRO DE COMPETENCIAS*. Quetzaltenango.
- Rojas, A. (17 de Agosto de 2012). Propuesta de reforma magisterial sigue en cinco años. *Prensa Libre*, págs. 8-9.
- Sanchez, M. (13 de 02 de 2018). Observación Directa. *Diagnóstico Institucional*.
- SEGEPLAN. (2009). *Información demográfica del municipio de San Martín Sacatepéquez*. Guatemala: Secretaría General de Planificación del Gobierno de Guatemala.
- Supervisión Educativa Distrito 0901201. (2016). Plan Operativo. San Martín Sacatepéquez, Quetzaltenango.
- Vargas Flores, L. M. (2010). *La formación docente*. Buenos Aires, Argentina: Congreso Iberoamericano de Educación, Metas 2021.

## E grafía

Castro, C. (24 de septiembre de 2007). *Educaweb*. Obtenido de La importancia de la formación continua a los docentes:  
<https://www.educaweb.com/noticia/2007/09/24/importancia-formacion-continua-docentes-2525/>

Empresarios por la educación. (junio de 2015).  
<http://www.empresariosporlaeducacion.org>. Obtenido de  
<http://www.empresariosporlaeducacion.org>:  
[http://www.empresariosporlaeducacion.org/sites/default/files/Contenido/Recursos/Documentos/Documentos%20Guatemala/policy\\_formacion\\_inicial\\_docente\\_junio2015.pdf](http://www.empresariosporlaeducacion.org/sites/default/files/Contenido/Recursos/Documentos/Documentos%20Guatemala/policy_formacion_inicial_docente_junio2015.pdf)

Fundación Universia. (14 de mayo de 2012). *Universia España*. Obtenido de La importancia de la formación docente en el siglo XXI:  
<http://noticias.universia.es/actualidad/noticia/2012/05/14/1103494/importancia-formacion-docente-siglo-xxi.html>

Instituto Nacional de Formación Docente. (Febrero de 2015). *Plan Nacional de Formación Docente 2016-2021*. Obtenido de  
[https://cedoc.infed.edu.ar/upload/Plan\\_Nacional\\_de\\_Formacion\\_Docente1.pdf](https://cedoc.infed.edu.ar/upload/Plan_Nacional_de_Formacion_Docente1.pdf)

Instituto Superior de Educación rural -ISER-. (Junio de 2014). *Plan de Formación y Capacitación Docente*. Obtenido de  
[http://www.iser.edu.co/iser/hermesoft/portallG/home\\_1/recursos/documentos\\_generales/29072015/plan\\_forma\\_capac\\_doc\\_2015\\_2020.pdf](http://www.iser.edu.co/iser/hermesoft/portallG/home_1/recursos/documentos_generales/29072015/plan_forma_capac_doc_2015_2020.pdf)

Proantioquia-Fundación para el Desarrollo. (21 de Noviembre de 2017). *La Formación de Maestros y la calidad Educativa* . Obtenido de  
<https://www.magisterio.com.co/articulo/la-formacion-de-maestros-y-la-calidad-educativa>

Sales, E. (7 de octubre de 2014). *San Martín Chile Verde*. Obtenido de San Martín Sacatepequez, Quetzaltenango:



<http://bachsanmartin.blogspot.com/2014/10/el-pueblo-de-san-martin-sacatepequez.html>

San Juan Ostuncalco Winsharks. (10 de enero de 2018). *Municipios de Quetzaltenango*. Obtenido de San Martín Sacatepéquez: <https://sanjuanostuncalcoquetzaltenango.es.tl/San-Martin-Sacatepequez-Quetzaltenango.htm>

# APÉNDICES

## Apéndice 1. Plan General del EPS

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades  
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa  
Ejercicio Profesional Supervisado (EPS)  
Sección Totonicapán



### PLAN GENERAL DEL EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

#### I. PARTE INFORMATIVA

- Instituciones Sede:
  - Voluntariado: Bosque Municipal K'umk'um Wutz, Municipalidad de Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango.
  - Proyecto Individual: Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango
- Ejecutora: Estudiante Epesista María Casimira López Aguilón, Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Facultad de Humanidades, Departamento de Pedagogía, USAC, sede departamental Totonicapán.

#### II. DESCRIPCION

La fase del Ejercicio Profesional Supervisado es el proceso mediante a optar el título de Licenciatura en Pedagogía y Técnico en Administración Educativa, se realizará el estudio de una institución seleccionada para detectar las debilidades que carecen para ser objeto de estudio. Para el efecto, dicho proceso está estructurado de la siguiente forma.

**Capítulo I. Diagnóstico:** Fase mediante el cual se estudia, analiza y observa las condiciones en las que se encuentra la institución donde se va a ejecutar el EPS, seleccionando un tema a estudiar.

**Capítulo II. Fundamentación Teórica:** Es el proceso de investigación de contenidos en distintas fuentes bibliográficas esto nos va a servir para la fundamentación de la Hipótesis-Acción.

**Capítulo III. Plan de Acción o de la Intervención:** Es el Modulo que nos va a indicar las actividades, tiempo, responsables, materiales y formas de cómo realizar un plan de acción.

**Capítulo IV Ejecución y Sistematización de la Intervención:** Consiste en la aplicación del plan de investigación realizando las distintas actividades para ejecutar un proyecto de acuerdo a la hipótesis-acción. Además, del relato anecdótico de los hechos y actores principales que hayan intervenido en la concretización del Plan de Acción.

**Capítulo V Evaluación del Proceso:** Serie de resultados provenientes de la medición de las actividades realizadas, así como, respecto al producto final.

### III. OBJETIVOS

#### **Objetivo General:**

- “Reforestar Arboles en el Bosque Municipal K’umk’um Wutz” Municipalidad de Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango.
- “Guía de Sensibilización: importancia de la Formación Docente Continua” Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango

### **Objetivos Específicos:**

- Contribuir a la conservación del medio ambiente, mediante la ejecución de la acción de beneficio social.
- Realizar un estudio diagnóstico para verificar las condiciones en la que se encuentran las instituciones sede y formular un Plan de Acción adecuado a sus intereses y necesidades.
- Concientizar a docentes la importancia de capacitaciones.
- Ejecutar un proyecto pedagógico educativo, durante la etapa individual del EPS.

### **IV. JUSTIFICACIÓN**

El proceso Ejercicio Profesional Supervisado como requisito indispensable en la carrera Licenciatura En Pedagogía y Administración Educativa, se enfoca en el estudio de un fenómeno social dentro de una institución o comunidad determinando, recabando información de carácter técnico con enfoque pedagógico, dando como resultado la priorización y factibilidad de la posible solución de un problema.

### **V. ACTIVIDADES**

- Solicitar autorización a instituciones sede, para la realización del Ejercicio Profesional Supervisado.
- Formular el plan general de EPS.
- Planificar, ejecutar y evaluar la acción de beneficio social (voluntariado).
- Redactar informe de Voluntariado.
- Ejecución del diagnóstico de la institución sede.
- Formular el Plan de Acción.
- Recopilación de información bibliográfica y consolidación de la Fundamentación Teórica.
- Ejecución del proyecto individual.
- Organización de actividades para la sostenibilidad del proyecto.
- Entrega de proyecto y aporte pedagógico.
- Proceso de evaluación del proyecto.
- Redacción y aprobación del informe sobre las distintas etapas del EPS.

## VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

		Año 2016																
No.	Actividades	Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Solicitar autorización a instituciones sede, para la realización del Ejercicio Profesional Supervisado.																	
2	Formular el plan general de EPS.																	
3	Planificar, ejecutar y evaluar la acción de beneficio social (voluntariado)																	
5	Redactar informe de Voluntariado.																	

		Año 2017																
No.	Actividades	Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
6	Ejecución del diagnóstico de la institución sede.																	
7	Recopilación de información bibliográfica y consolidación de la Fundamentación Teórica.																	
8	Formular el Plan de Acción.																	
9	Ejecución del proyecto individual.																	
10	Organización de actividades para la sostenibilidad del proyecto.																	
11	Entrega de proyecto y aporte pedagógico.																	
12	Proceso de evaluación del proyecto.																	
13	Redacción y aprobación del informe sobre las distintas etapas del EPS.																	

## **VII. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

### **Metodología**

- Investigativo
- Participativo
- Activo

### **Técnica**

- Observación
- Entrevista
- Base de datos

## **VIII. RECURSOS**

### **Humanos:**

Epesista

Director del establecimiento

Estudiantes

Personas profesionales especializados

Padres de familia

Alcalde comunal

### **Materiales:**

Hoja de papel Bond

Lapicero

Cuaderno

Tableros

Cartulina

Marcadores

### **Tecnológicos:**

Computadora

Proyector

Impresora

Tinta para impresora


**Financieros:**

Se gestionarán donativos por parte MINEDUC de parte del establecimiento.

**IX. EVALUACIÓN**

Se efectuará durante todo el proceso del EPS, utilizando como herramienta de evaluación la lista de cotejo y escala de rango para verificar los resultados obtenidos.

F.   
PEM María Casimira López Aguilón  
Epesista

Vo.Bo.  
F.   
Licda. Guadalupe Hernández García  
Asesora



## Apéndice 2. Plan de Diagnóstico

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades  
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa  
Ejercicio Profesional Supervisado (EPS)  
Sección Totonicapán



### PLAN DE DIAGNÓSTICO

#### I. PARTE INFORMATIVA

- Institución Sede: Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango
- Ejecutora: Estudiante Epesista María Casimira López Aguilón, Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Facultad de Humanidades, Departamento de Pedagogía, USAC, sede departamental Totonicapán.

#### II. JUSTIFICACIÓN.

Es indispensable utilizar instrumentos en la etapa diagnóstica tales como entrevista, encuesta, para sacar hipótesis y así llegar a una conclusión para poder ejecutar el proyecto.

Es importante realizar un estudio diagnóstico con el fin de obtener toda la información posible de la institución sede, para así identificar las carencias y problemas que se afrontan tanto dentro como fuera de ella. Y con base a ello,

formular una Acción de Intervención que facilite una solución viable y factible al problema priorizado.

### **III. OBJETIVOS**

#### **Objetivo general**

- Plan Diagnostico: Obtener la información requerida a través de la aplicación de técnicas e instrumentos como la entrevista y base de datos, tomando en cuenta lo geográfico, cultural, económico, educativo, social y político de la comunidad beneficiada e institución sede.

#### **Objetivos específicos**

- Investigación de campo dentro de la institución.
- Observación de la Institución.
- Entrevista a Jefe Inmediata de la Institución.
- Descripción del tema.
- Elaboración de herramienta de investigación para su presentación, aprobación, aplicación y su debido proceso de análisis e interpretación.
- Analizar y ordenar la información obtenida del estudio contextual.
- Priorizar necesidades encontradas, para darle una posible solución de acuerdo a su contexto viable y factible.

### **IV. ACTIVIDADES**

- Solicitud de autorización a la institución
- Aprobación de la práctica por encargados de la institución.
- Elaborar los instrumentos de investigación
- Aplicación de instrumentos de investigación
- Análisis e interpretación de la información
- Clasificación, organización y redacción de la información
- Consolidación de la información
- Identificación, priorización y definición del problema
- Formulación de la propuesta de acción

- Redacción de informe del diagnóstico
- Revisión y aprobación del informe.

## VI. CRONOGRAMA

No.	ACTIVIDADES PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	Año 2017											
		Agosto				Septiembre				Octubre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Solicitud de autorización a la institución												
2.	Aprobación de la práctica por encargados de la institución.												
3.	Elaborar los instrumentos de investigación												
4.	Aplicación de instrumentos de investigación												
5.	Análisis e interpretación de la información												
6.	Clasificación, organización y redacción de la información												
7.	Consolidación de la información												
8.	Identificación, priorización y definición del problema												
9.	Formulación de la propuesta de acción												
10.	Redacción de informe del diagnóstico												
11.	Revisión y aprobación del informe												

## VII. TÉCNICA E INSTRUMENTOS

### Metodología:

Observación

Encuesta

Entrevista

### Técnica:

Cuestionario

Base de datos.

## **IX. RECURSOS**

### **Humanos**

Estudiante EPS

Director del establecimiento

Comité de Padres de Familia

Alcalde comunal

Estudiantes

### **Materiales**

Hojas de papel bond

Lapicero

Cuaderno

Tablero

Marcadores

### **Tecnológicos**

Computadora

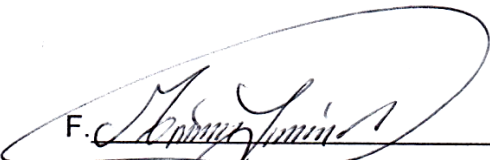
Proyector


Impresora

Cámara digital.

## IX. EVALUACIÓN

Se efectuará durante todo el proceso del EPS. En esta etapa, se utilizará como herramienta de evaluación la lista de cotejo para verificar los resultados obtenidos.

F.   
PEM María Casimira López Aguilón  
Epesista

Vo.Bo.   
F. \_\_\_\_\_  
Licda. Guadalupe Hernández García  
Asesora

### Apéndice 3. Plan de Fundamentación Teórica

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades  
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa  
Ejercicio Profesional Supervisado (EPS)  
Sección Totonicapán



#### PLAN DE FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

##### I. PARTE INFORMATIVA

- Institución Sede: Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango.
- Ejecutora: Estudiante Epesista María Casimira López Aguilón, Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Facultad de Humanidades, Departamento de Pedagogía, USAC, sede departamental Totonicapán.

##### II. JUSTIFICACIÓN

Si se desea comprender el desenvolvimiento de un problema y su respectiva solución, es necesario indagar sus antecedentes históricos y su definición teórica, para cotejar posteriormente esta información con los datos recabados mediante la observación directa, de tal manera que ambas fuentes puedan complementarse para un análisis más completo de la panorámica del fenómeno estudiado.

### III. OBJETIVOS

#### Objetivo general

- Plan de Fundamentación Teórica, Recopilar y analizar datos teóricos sobre el problema a solucionar por medio de la acción de intervención.

#### Objetivos específicos

- Definir en qué consiste la formación docente continua.
- Explicar la relación entre formación docente continua y la calidad educativa.
- Describir métodos y procedimientos de formación docente continua.
- Rol de docente
- Ley de Educación Nacional.

### IV. ACTIVIDADES

- Planificación de la etapa de fundamentación teórica.
- Revisión y aprobación del Plan de la Fundamentación Teórica.
- Recabar información teórica documental y electrónica para su posterior análisis.
- Analizar la información bibliográfica recabada y hacer un consolidado descriptivo de la misma.
- Evaluar la etapa de fundamentación teórica.
- Presentar informe de la etapa de fundamentación teórica.

### V. CRONOGRAMA

No.	ACTIVIDADES PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	AÑO 2017			
		Septiembre			
		1	2	3	4
1.	Planificación de la etapa de fundamentación teórica.	■			
2.	Revisión y aprobación del Plan de la Fundamentación Teórica.		■		
3.	Recabar información teórica documental y electrónica para su posterior análisis.			■	
4.	Analizar la información bibliográfica recabada y hacer un consolidado descriptivo de la misma.				■
5.	Evaluar la etapa de fundamentación teórica.			■	■
6.	Presentar informe de la etapa de fundamentación teórica.				■

## **VI. TÉCNICA E INSTRUMENTOS**

### **Metodología:**

Investigación bibliográfica

Análisis documental

### **Técnica:**

Visitas a bibliotecas

Recopilación de información

Lectura y análisis

Fichas bibliográficas

Resumen y paráfrasis

## **VII. RECURSOS**

### **Humanos**

Estudiante EPS

Director del establecimiento

Comité de Padres de Familia

Alcalde comunal

Estudiantes

### **Materiales**

Hojas de papel bond

Lapicero

Cuaderno

Tablero

Marcadores



## Tecnológicos

Computadora

Proyector


Impresora

Cámara digital

## VIII. EVALUACIÓN

Se efectuará durante todo el proceso del EPS. En esta etapa, se utilizará como herramienta de evaluación la lista de cotejo para verificar los resultados obtenidos.

F.   
PEM María Casimira López Aguilón  
Epesista

Vo.Bo.  
F.   
Licda. Guadalupe Hernández García  
Asesora

## Apéndice 4. Plan de Acción o de la Intervención

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades  
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa  
Ejercicio Profesional Supervisado (EPS)  
Sección Totoncapán



### PLAN DE ACCIÓN

#### I. PARTE INFORMATIVA

- Institución Sede: Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango.
- Ejecutora: Estudiante Epesista María Casimira López Aguilón, Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Facultad de Humanidades, Departamento de Pedagogía, USAC, sede departamental Totoncapán.

#### II. JUSTIFICACIÓN

La etapa del Plan de Acción o de la Intervención, es útil para realizar la programación de actividades y recursos necesarios para llevar a cabo el presente proyecto de sensibilización sobre la importancia de la formación docente que se determinó ejecutar con los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango, cuyo propósito fundamental es concientizar tanto a docentes sobre la importancia de mantenerse en una constante actualización profesional para el alcance de sus objetivos y metas de calidad educativa.

### **III. OBJETIVOS**

#### **3.3 General**

- Concientizar a los docentes del INEB San Martín Chiquito sobre la importancia de la formación docente continua para el fortalecimiento de sus habilidades profesionales de enseñanza.
- Plan de Acción: es una guía para poder ejecutar el proyecto individual ya que en este plan se programa y se planifica antes de ejecutar el voluntariado individual.

#### **3.4 Específicos**

- Organizar una charla de sensibilización con la participación de los docentes del establecimiento.
- Diseñar y socializar una guía de sensibilización sobre la importancia de la formación docente continua.
- Motivar a los docentes del INEB San Martín Chiquito, a organizar y participar en actividades de capacitación laboral.

### **IV. METAS**

- Diseñar 1 “Guía de sensibilización” Importancia de la formación Docente Continua”, para los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito.
- Abordar 2 temas principales en el diseño de la “Guía de Sensibilización”: Importancia en la Formación Docente Continua” y una perspectiva práctica de la planificación de actividades de formación docente.

- Reproducir 15 ejemplares del Módulo para entregarlos a la Directora del establecimiento educativo beneficiado.
  
- Llevar a cabo 1 charla de sensibilización sobre los contenidos del Módulo elaborada.
- Desarrollar la charla de sensibilización en dos jornadas de 4 horas cada una.
- Involucrar al 100% del personal docente del Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, en la charla de sensibilización.
- Instalar 1 sala de capacitaciones para los docentes del INEB San Martín Chiquito.
- Entregar 1 donativo de recursos materiales para su uso en actividades de formación docente.
- Equipar la sala de capacitaciones con 12 sillas plásticas, 1 cátedra, 1 archivador y 1 pizarra.

## **V. ACTIVIDADES**

1. Programación de la agenda de ejecución, con apoyo de la Directora del INEB San Martín Chiquito.
2. Instalación de una sala de capacitaciones para los docentes del INEB San Martín Chiquito.
3. Entrega de un donativo de material y equipo para el salón de capacitaciones.
4. Diseño y reproducción del Módulo de Sensibilización.
5. Entrega de ejemplares del M de Sensibilización, a la Directora del establecimiento.
6. Charla de Sensibilización sobre “La importancia de la Formación Docente Continua”.
7. Formulación del plan de sostenibilidad de la intervención.
8. Evaluación de la intervención.

## VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

No.	ACTIVIDADES	Agosto 2017				Septiembre 2017				Octubre 2017				Febrero 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Programación de la agenda de ejecución, con apoyo de la Directora del INEB San Martín Chiquito.	■	■	■	■												
2.	Instalación de una sala de capacitaciones para los docentes del INEB San Martín Chiquito.			■	■	■											
3.	Entrega de un donativo de material y equipo para el salón de capacitaciones.					■											
4.	Diseño y reproducción del Módulo de Sensibilización.					■	■	■	■								
5.	Entrega de ejemplares del Módulo de Sensibilización									■	■						
6.	Charla de Sensibilización sobre “La importancia de la Formación Docente Continua”.									■	■	■	■				
7.	Formulación del plan de sostenibilidad de la intervención.													■	■	■	■
8.	Evaluación de la intervención.			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

## VI. RECURSOS

### a. Humanos

- Directora
- Docentes
- Estudiantes
- Estudiante Epesista
- Asesora de EPS

## **b. Materiales**

- Bibliografía
- E grafía
- Legislación
- Material de oficina
- Planes y otros documentos administrativos o de referencia

## **c. Mobiliario y equipo:**

- Computadora
- Impresora
- Proyector
- Memorias USB
- Cámara fotográfica
- Teléfono

## **d. Físicos**

- Instalaciones del INEB San Martín Chiquito
- Vehículos de transporte

## **e. Financieros**

- Donativos de entidades cooperantes
- Aportes de la estudiante epesista

## VII. PRESUPUESTO

Cantidad	Rubro	Precio unitario	Sub Total
4 kits	Material didáctico para Charla de sensibilización	Q. 100.00	Q. 400.00
20 porciones	Refrigerios	Q. 10.00	Q. 200.00
15	Reproducción de ejemplares del Módulo de Sensibilización Importancia de la Formación Docente Continua	Q. 20.00	Q. 300.00
	Insumos para la instalación de salón de capacitaciones	Q. 1,000.00	Q. 1,000.00
	Material y equipo para salón de capacitaciones	Q. 500.00	Q. 500.00
1 equipo	Equipo de cómputo de escritorio	Q. 2,000.00	Q. 2,000.00
8 hrs.	Alquiler de proyector y equipo de amplificación	Q. 30.00	Q. 240.00
<b>SUBTOTAL</b>			<b>Q. 4,640.00</b>
<b>10% IMPREVISTOS</b>			<b>Q. 464.00</b>
<b>TOTAL</b>			<b>Q. 5,104.00</b>

## VII. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

### a. Investigación bibliográfica:

- Libros
- Revistas
- Informes
- Fotografías
- Internet

**b. Investigación de campo:**

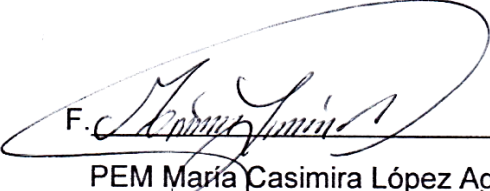
- Encuestas
- Entrevistas


**b. Métodos de enseñanza:**

- Encuestas
- Entrevistas
- Revistas

**VIII. EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN**

La evaluación de ésta fase se realizará a través de la aplicación de una escala de rango que verificará los resultados de las actividades de ejecución, además de la revisión del informe del Ejercicio Profesional Supervisado por parte de la Asesora de EPS.

F.   
PEM María Casimira López Aguilón  
Epesista

Vo.Bo.  
F.   
Licda. Guadalupe Hernández García  
Asesora



## Apéndice 5. Plan de Ejecución

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades  
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa  
Ejercicio Profesional Supervisado (EPS)  
Sección Totonicapán



### PLAN DE EJECUCIÓN

#### I. PARTE INFORMATIVA

- Institución Sede: Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, municipio de San Martín Sacatepéquez, departamento de Quetzaltenango.
- Proyecto: “Módulo de Sensibilización Importancia de la Formación Docente Continua”
- Ejecutora: Estudiante Epesista María Casimira López Aguilón, Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Facultad de Humanidades, Departamento de Pedagogía, USAC, sede departamental Totonicapán.

#### II. JUSTIFICACIÓN

La etapa de la Ejecución o Sistematización de la intervención es fundamental para determinar los objetivos y metas que se esperan alcanzar mediante la concretización de la intervención establecida como proyecto a ejecutar.

Es aquí donde se espera llevar a cabo las actividades programadas en el Plan de Acción o de la Intervención, utilizando los recursos materiales, humanos y financieros previstos para tal efecto (contenidos en el Cronograma y el Presupuesto correspondiente).

La ejecución comprende desde el proceso de gestión de las autorizaciones correspondiente, las solicitudes de apoyo financiero y material, así como, la realización de la propuesta de solución al problema detectado en el diagnóstico.

En cuanto a la sistematización, la misma comprende la descripción de logros o resultados alcanzados en cada una de las actividades programadas para el proyecto de intervención.

### **III. OBJETIVOS**

#### **3.5 General**

- Sensibilizar a los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea San Martín Chiquito, sobre la necesidad de participar en actividades de capacitación profesional.
- “Módulo de Sensibilización Importancia de la Formación Docente Continua”

#### **3.6 Específicos**

- Proporcionar al establecimiento un “Módulo de sensibilización Importancia de la Formación Docente Continua.
- Desarrollar actividades de socialización del contenido del Módulo.
- Motivar a los docentes del establecimiento proporcionándoles un donativo de material y equipo para el desarrollo de futuras actividades de formación docente.
- Donar de Materiales Didáctico.
- Crear Área de Capacitación a docentes.
- Guía de Formación Docente

#### IV. METAS

- Contar con la participación del 100% del personal docente.
- Diseñar 1 Módulo de sensibilización.
- Llevar a cabo 1 Charla de socialización.
- Proporcionar 1 ejemplar de la Guía a cada uno de los docentes del establecimiento y otros 11 ejemplares para la biblioteca.

#### V. ACTIVIDADES

- Gestión de financiamiento para la ejecución.
- Instalación de una sala de capacitaciones para los docentes del INEB San Martín Chiquito.
- Entrega de un donativo de material y equipo para que sean empleados en las actividades de formación docente.
- Diseño y reproducción del Módulo de Sensibilización
- Entrega de ejemplares del Módulo de Sensibilización
- Charla de Sensibilización sobre “La importancia de la Formación Docente Continua”
- Formulación del Plan de Sostenibilidad de la intervención
- Evaluación de la Ejecución.

#### VI. Cronograma de Actividades

No.	ACTIVIDADES	Agosto				Septiembre				Octubre				Febrero			
		2017				2017				2017				2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Gestión de financiamiento para la ejecución.																
2	Instalación de una sala de capacitaciones para los docentes del INEB San Martín Chiquito.																
3	Entrega de un donativo de material y equipo para que sean empleados en las actividades de formación docente.																
4	Diseño y reproducción del Módulo de Sensibilización Importancia de la																



➤ **c. Mobiliario y equipo:**

- Computadora
- Impresora
- Proyector
- Memorias USB
- Cámara fotográfica
- Teléfono

**d. Físicos**

- Instalaciones de la Supervisión Educativa Distrito 07-07-01
- Instalaciones de los centros educativos a cargo de la Supervisión Educativa Distrito 07-07-01
- Vehículos de transporte

**e. Financieros**

- Aportes de instituciones cooperantes

## VII. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN


### a. Investigación bibliográfica:

- Libros
- Revistas
- Informes
- Fotografías
- Internet

## VIII. EVALUACION DE LA EJECUCIÓN

La evaluación de ésta fase se realizará a través de la aplicación de una escala de rango que verificará los resultados de las actividades de ejecución, además de la revisión del informe del Ejercicio Profesional Supervisado por parte de la Asesora de EPS.

F.   
PEM María Casimira López Aguilón  
Epesista

Vo.Bo.  
F.   
Licda. Guadalupe Hernández García  
Asesora

## Apéndice 6. Plan de Voluntariado

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades  
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa  
Ejercicio Profesional Supervisado (EPS)  
Sección Totoncapán



### PLAN DE VOLUNTARIADO

#### I. PARTE INFORMATIVA

4. Institución Sede: Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea Tuipox municipio de Concepción Chiquirichapa, Departamento de Quetzaltenango.

5. Ejecutores: Estudiantes Epesistas

Sindy Mariela Marroquín Díaz	201123476
Cristobal Elías Carreto	201123488
Marta Angelica López López	201123473
Miriam Araceli Méndez Fuentes	201024530
Susana Marina López Aguilón	200923000
María Casimira López Aguilón	200930643

6. Acción de beneficio social: Reforestación del bosque Municipal Twi K'um K'um Wutz del municipio de Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango.

#### II. JUSTIFICACIÓN

Considerando que la Reforestación de árboles se ha vuelto indispensable, puesto que es una necesidad para cuidar y proteger el medio ambiente, por lo que genera viento, absorbe el dióxido de carbono y expulsar oxígeno, además genera los recursos hídricos, es un elemento fundamental para el ser vivo.

El grupo de epesistas detectó la necesidad de gestionar el recurso económico y los insumos necesarios para la siembra de árboles en el bosque Municipal Twi K'um k'um Wutz, del Municipio de Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango.

### **III. OBJETIVOS**

#### **Objetivo general**

- Reforestar en el bosque municipal Twi K'um k'um Wutz, del Municipio de Concepción Chiquirichapa.

#### **Objetivos específicos**

- Detectar los problemas ambientales existentes en el bosque municipal Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango.
- Priorizar la carencia existente en el área del bosque Municipal y buscar las posibles soluciones.
- Gestionar los recursos ante las instituciones responsables de las áreas protegidas del medio ambiente.
- Dar seguimiento en cuanto al cuidado de los árboles en el área de la reforestación.

### **IV. ACTIVIDADES**

- Selección de área a reforestar.
- Entrega del plan de voluntariado.
- Gestión de recursos para la ejecución.
- Recabar información sobre la práctica de la reforestación en el lugar.
- Orientación a los miembros de la comunidad del departamento de áreas protegidas del medio ambiente de dicho municipio.
- Buscar apoyo en los centros educativos para reforestar.
- Solicitar árboles a la municipalidad.
- Siembra de árboles con el apoyo de la comunicad educativa y miembros de las instituciones.



➤ VI. CRONOGRAMA

No.	ACTIVIDADES PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	Año 2017											
		Julio				Agosto				Septiembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Selección de área a reforestar.												
2.	Entrega del plan de voluntariado.												
3.	Gestión de recursos para la ejecución.												
4.	Recabar información sobre la práctica de la reforestación en el lugar.												
5.	Orientación a los miembros de la comunidad del departamento de áreas protegidas del medio ambiente de dicho municipio.												
6.	Buscar apoyo en los centros educativos para reforestar.												
7.	Solicitar árboles a la municipalidad.												
8.	Aprobación de donativo.												
9.	Siembra de árboles con el apoyo de la comunicad educativa y miembros de las instituciones.												

VII. TÉCNICA E INSTRUMENTOS

**Metodología:**

Observación

Encuesta

Entrevista

**Técnicas:**

Cuestionario

Base de datos

## **VIII. RECURSOS**

### **Humanos**

Estudiante EPS

Director del establecimiento

Comité de Padres de Familia

Alcalde comunal

Estudiantes

### **Materiales**

Hojas de papel bond

Lapicero

Cuaderno

Tablero

Marcadores

### **Tecnológicos**

Computadora

Proyector

Impresora

Cámara digital

### **Financieros**


Se emplearán fondos donados por la Municipalidad de Concepción Chiquirichapa y aportes de los epeistas ejecutores. Tales recursos económicos se emplearán de acuerdo con el Presupuesto de Inversión que se presenta a continuación:

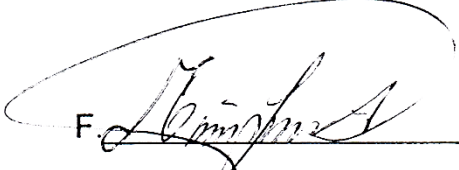
No.	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO/PRECIO
1.	Bandejas de árboles (20 unidades por bandeja) a Q. 3.00 c/u	50 bandejas	Q 3,000.00
2.	Azadones a Q. 35.00 c/u	7	Q 245.00
3.	Piochas a Q. 40.00 c/u	4	Q 160.00
4.	Machetes a Q. 25.00 c/u	5	Q 125.00
5.	Cinta métrica a Q. 10.00 c/u	2	Q 20.00
6.	Recursos didácticos		Q 50.00
7.	Fletes de transporte Q. 150.00 c/u	4	Q 600.00
<b>Total</b>			<b>Q. 4,200.00</b>

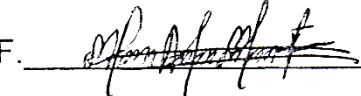
## IX. EVALUACIÓN

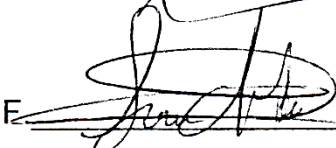
Se efectuará durante todo el proceso del EPS. En esta etapa, se utilizará como herramienta de evaluación la Lista De Cotejo para verificar los resultados obtenidos.

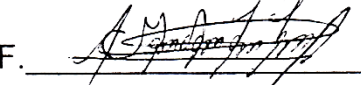
### Responsables


F. 

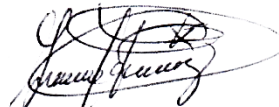
F. 

F. 

F. 

F. 

F. 

F. 

**Licda. Guadalupe Leonor Hernández**  
**Asesora EPS**

## Apéndice 7. Copia de Instrumentos de Evaluación

### Lista de Cotejo para Evaluar la Etapa de Diagnóstico

**Instrucciones:** Coloque una **X** de acuerdo al logro de cada aspecto.

No.	Actividades	SÍ	NO
1	¿Se elaboró y presento un plan de diagnóstico?	X	
2	¿Se revisó y aprobó el plan de diagnóstico?	X	
3	¿Se cumplió con el cronograma establecido?	X	
4	¿Se obtuvo información necesaria de la institución?	X	
5	¿Presentación del plan del estudio contextual al centro educativo?	X	
6	¿El tiempo calculado fue suficiente para realizar el diagnóstico institucional?	X	
7	¿Se obtuvo colaboración de personas pertenecientes de la institución para realizar el diagnóstico?	X	
8	¿Las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico?	X	
9	¿Se logró determinar el contexto en que se encuentra la institución?	X	
10	¿Se logró la descripción del estado y funcionalidad de la institución?	X	
11	¿La hipótesis- acción es apropiada al problema a intervenir?	X	
12	¿El proceso es revisado y aprobado por la Asesora?	X	

## Lista de Cotejo para Evaluar la Etapa de Fundamentación Teórica

**Instrucciones:** Coloque una **X** de acuerdo al logro de cada aspecto.

No.	Actividades	SÍ	NO
1	¿La teoría presentada corresponde al tema contenido del problema?	X	
2	¿El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema?	X	
3	¿Se seleccionó adecuadamente la información?	X	
4	¿Se hacen citas correctamente dentro de las normas del sistema APA?	X	
5	¿Las referencias bibliográficas contienen los elementos requeridos como fuentes?	X	
6	¿El tiempo fue suficiente para recabar información?	X	
7	¿Se organizar la información obtenida?	X	
8	¿Hace las citas de las fuentes de toda la información obtenida de otras autores?	X	
9	¿Presenta lista de referencias Bibliográficas?	X	
10	¿La etapa es revisada y aprobada por la Asesora?	X	

## Escala de Rango para Evaluar la Etapa de Diseño del Plan de Acción o Intervención

**Instrucciones:** Coloque una **X** de acuerdo al logro de cada aspecto.

No.	Elementos del Plan	Rangos		
		Regular	Bueno	Muy bueno
1	¿El plan contiene la identificación institucional de la epesista?			X
2	¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?			X
3	¿La hipótesis- acción es la que corresponde al problema priorizado?			X
4	¿La ubicación de la sede de EPS es exacta?			X
5	¿La justificación planteada es válida ante el problema a intervenir?			x
6	¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?			X
7	¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?			X
8	¿Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos?			X
9	¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?			X
10	¿Se define los beneficiarios directos e indirectos del proyecto?			X
11	¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?			X
12	¿Se tiene contemplado un monto para imprevistos?			X

## Escala de Rango para Evaluar la Etapa de Ejecución, Sistematización de la Experiencia y Evaluación del EPS

**Instrucciones:** Coloque una **X** de acuerdo al logro de cada aspecto.

No.	Actividad.	Rangos		
		Regular	Bueno	Muy bueno
1	¿Se brindó con claridad un panorama de la experiencia vivida en el EPS?			X
2	¿Los datos surgen de la realidad vivida?			X
3	¿Se evidencia la participación de los involucrados en el proceso de EPS?			X
4	¿Las experiencias aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?			X
5	¿Los recursos financieros, humanos y materiales fueron los suficientes para la ejecución del proyecto?			X
6	¿Las charlas de sensibilización se desarrollaron en forma teórica y práctica con los beneficiarios?			X
7	¿La charla de sensibilización llenó las expectativas de los beneficiarios?			X
8	¿Las capacitaciones se realizaron con el apoyo de personas profesionales en el tema?			X
9	¿Se realizó un Módulo pedagógica relacionada con el nombre del proyecto?			X
10	¿La etapa fue aprobada por la Asesora?			X

## Lista de Cotejo para Evaluar la Etapa de Voluntariado

Coloque una **X** de acuerdo al logro de cada aspecto.

NO.	CRITERIOS	SÍ	NO
1	¿Se elaboró un plan de voluntariado según los lineamientos de la universidad?	X	
2	¿Presenta una parte informativa del voluntariado?	X	
3	¿Describe la actividad de beneficio social ejecutado?	X	
4	¿Identifica el apoyo que se ha brindado a la institución beneficiada?	X	
5	¿Describe otras actividades de beneficio social relacionadas con el apoyo de la institución educativa donde se proyectó?	X	
6	¿Se describe la participación de la epesista en la ejecución del voluntariado?	X	
7	¿Detalla el presupuesto ejecutado?	X	
8	¿Presenta fotografías de todo el proceso del voluntariado (antes, durante y después)?	X	



# ANEXOS

## Anexo 1. Nombramiento de Asesora



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

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

Guatemala, 14 de junio de 2016

Licenciada  
**GUADALUPE LEONOR HERNANDEZ**  
Asesora de EPS  
Facultad de Humanidades  
Presente

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


**MARIA CASIMIRA LOPEZ AGUILON**  
**200930643**

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

  
**Licda. Mayra Damaris Solares Salazar**  
Directora Departamento Extensión

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

C.C expediente  
Archivo.

  
Recibido  
10-07-16  
11:00 am.

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

Facultad de Humanidades

**Anexo 2. Solicitud al Supervisor Educativo a cargo del INEB San Martín  
Sacatepéquez para la Autorización del EPS**



San Martín  
Sacatepéquez Quetzaltenango  
24 de agosto de 2017

**Señor:** Juan de Dios Molina Lepe.

Supervisor Educativo San Martín  
Sacatepéquez  
Quetzaltenango.

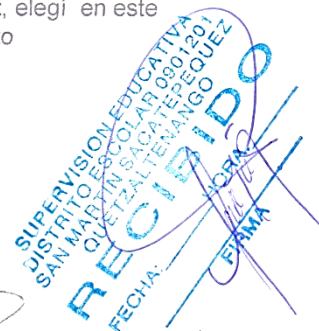
Respetable Supervisor Educativo de San Martín Sacatepéquez, por este medio lo saludo en nombre de nuestro señor creador, esperando que se encuentre bien en su labor diario y al lado de su familia y deseándoles éxitos en su diario vivir.

Después de corto saludo paso a lo siguiente: como de su conocimiento estoy en proceso de proyecto individual parte de EPS del PENSUM de la carrera Licenciatura en pedagogía y Administración Educativa. Por lo tanto **SOLICITO** lo siguiente: Ejecutar mi proyecto individual en el Instituto Nacional de Educación Básica Aldea San Martín Chiquito, San Martín Sacatepéquez, elegí en este establecimiento ya que va servir para el beneficio del instituto

Por lo anterior esperando una respuesta positiva.

Att. Epesista USAC.

María Casimira López Aguilón. F



## Evidencia fotográfica de la Ejecución

**Fotografía 1.** Epesista junto a la Directora del Instituto Nacional de Educación Básica San Martín Chiquito y la Asesora de EPS, en las instalaciones del salón que fue acondicionado para las actividades de formación docente. La asesora supervisa la ejecución del voluntariado por la Epesista.



(Fuente:, López Aguilón)

**Fotografía 2.** Donativo de material didácticos tales como. Marcadores, pasquín, cartulinas en pliego y materiales en especial par le curso de Expresión Artística, que será empleado en las actividades de formación docente



(Fuente:, López Aguilón)

**Fotografía 3.** Epesista haciendo entrega simbólica a la Directora del Instituto Nacional de Educación Básica San Martín Chiquito, del materiales didácticos tales como: Resistol, cartulinas, papel de china, papel construcción etc. Y equipo de cómputo incluyendo monitor y mouse y el escritorio, para el salón de capacitaciones.



(Fuente:, López Aguilón)

**Fotografía 4.** Epesista acompañada de Docentes de diferentes áreas la subdirectora y Directora del Instituto Nacional de Educación Básica San Martín Chiquito. Que se comprometen el uso de los materiales y el salón de capacitación.



(Fuente:, López Aguilón)



**Fotografía 5.** Epesista y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica San Martín Chiquito y la Asesora de EPS, interactuando durante la Charla de socialización de los contenidos del “Módulo de Sensibilización Importancia de la Formación Docente Continua”.



(Fuente:, López Aguilón)

**Fotografía 6.** Epesista junto a la Asesora de EPS, durante la supervisión del proceso de ejecución del proyecto. La asesora orienta a la Epesista en el establecimiento, acerca de la ejecución del voluntariado, también plática con la directora para pedir información, del “Módulo de sensibilización en Formación Docente Continua.



(Fuente:, López Aguilón)