



CUSACQ
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Quiché

**Centro Universitario de Quiché -CUSACQ-
Universidad de San Carlos de Guatemala
Plan Sabatino, Santa Cruz del Quiché, Quiché**

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa con Especialidad

En Medio Ambiente

**PROCESO DE PREPARACIÓN Y EJECUCIÓN DE TALLERES DE
CAPACITACIÓN**

Abner Avelino Gómez Pérez

Carné: 201032353

Asesor: Ing. Porfirio Alejandro Marroquín Quiñonez

Colegiado No. 8029

Santa Cruz del Quiché, noviembre de 2016



CUSACQ
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Quiché

**Centro Universitario de Quiché -CUSACQ-
Universidad de San Carlos de Guatemala
Plan Sabatino, Santa Cruz del Quiché, Quiché**

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa con Especialidad

En Medio Ambiente

**EVALUACIÓN DEL PROCESO DE PREPARACIÓN Y EJECUCIÓN DE TALLERES
DE CAPACITACIÓN DEL PROGRAMA DE AGUA POTABLE Y LETRINIZACIÓN
DE LA REGIÓN CENTRAL DE CÁRITAS PASTORAL SOCIAL, SANTA CRUZ DEL
QUICHÉ, EL QUICHÉ, GUATEMALA.**

Abner Avelino Gómez Pérez

Carné: 201032353

Asesor: Ing. Porfirio Alejandro Marroquín Quiñonez

Colegiado No. 8029

Santa Cruz del Quiché, noviembre de 2016

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

USAC

Rector: Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

Secretario General: Dr. Carlos Enrique Camey Rodas

**MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE
QUICHÉ –CUSACQ-**

Ing. Agr. Mario Antonio Godínez López

Lic. Carlos Roberto Cabrea Morales

Arq. Israel López Mota

Br. Kevin Christian Carrillo Segura

Br. Alejandro Israel Estrada Cabrera

AUTORIDADES DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE QUICHÉ –CUSACQ-

Director: Dr. Pedro Chitay Rodríguez

Coordinador Académico: Lic. Elder Isaías López Velásquez

Coordinador de Carrera: Lic. Edgar Rolando López Carranza

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN DE DEFENSA DEL TRABAJO DE
GRADUACIÓN**

Presidente: Lic. Héctor Adolfo Xicay Gómez

Secretaria: Licda. Anita Carolina Palacios de León de Del Valle

Vocal I: Ing. Jorge Oswaldo Cividanis Girón

Coordinador Académico: Lic. Elder Isaías López Velásquez

Coordinador de Carrera: Lic. Edgar Rolando López Carranza

ASESOR

Ingeniero. Porfirio Alejandro Marroquín Quiñonez

Colegiado No. 8029

Nota: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas y opiniones sustentadas en la presente tesis. Artículo 31 del Reglamento de Exámenes Teóricos y Profesionales del Centro Universitario de Quiché –CUSACQ- de la Universidad de San Carlos de Guatemala.



Santa Cruz del Quiché, Quiché, 08 de octubre de 2016.

Licenciado: Elder Isaías López Velásquez.
Coordinador Académico –CUSACQ–
Presente.

RESPETABLE LICENCIADO LÓPEZ:

Atentamente me dirijo a usted con el propósito de informarle respecto al desarrollo del Trabajo de Graduación del estudiante: Abner Avelino Gómez Pérez, con Carné No. 201032353 Titulado: "Evaluación del proceso de Preparación y Ejecución de Talleres de Capacitación del programa de Agua Potable y Letrinización de la Región Central de Cáritas Pastoral Social, Santa Cruz del Quiché, El Quiché, Guatemala"

Al estudiante, después de haber recibido el curso de propedéutica se le asignó por parte de la Comisión respectiva del Centro Universitario de Quiché – CUSACQ, como **ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN al Ingeniero Porfirio Alejandro Marroquín Quiñonez**, quien después de evaluar el contenido del documento de acuerdo a los lineamientos del Trabajo de graduación que tiene la carrera **AVALA** el contenido presentado por el estudiante.

Por lo anteriormente expuesto solicito se le asigne **REVISOR** para proseguir con el proceso del Trabajo de Graduación presentado por el estudiante.

Atentamente:


Inge. Porfirio Alejandro Marroquín-Quiñonez
Asesor


Recibido
13-10-16
Ingeniero
Quiñonez

Arch. Original: Coordinación Académica.
Copia: Estudiante y Asesor.
Copia: Coordinación de Carrera.



Centro Universitario San Carlos Quiché
Universidad de San Carlos de Guatemala
Santa Cruz del Quiché, 28 de octubre de 2016

Licenciado:

Edgar Rolando López Carranza

Coordinador Sección Plan Fin de Semana

Licenciatura en Pedagogía y Admon. Educativa

Con Especialidad en Medio Ambiente.

Estimado Licenciado, hago de su conocimiento que el estudiante Abner Avelino Gómez Pérez con número de carné universitario 201032353, ha realizado las correcciones sugeridas al trabajo de graduación denominado "Evaluación del Proceso de Preparación y Ejecución de Talleres de Capacitación del Programa de Agua Potable y Letrinización de la Región central de Cáritas Pastoral Social, Santa Cruz del Quiché, El Quiché, Guatemala".

Por lo anterior se dictamina favorablemente para que por su medio se le asigne fecha de EXAMEN PRIVADO.

Licda. Vielma Ingris Castro Xon
REVISORA



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

CENTRO UNIVERSITARIO DE QUICHE
-CUSACQ-

COORDINACIÓN
ACADEMICA

Impresión CUSACQ: 66-16112016

EL INFRASCrito COORDINADOR ACADÉMICO DEL CENTRO UNIVERSITARIO
DE QUICHÉ DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Con base en el dictamen favorable emitido por el asesor y revisor del trabajo de graduación intitulado **“EVALUACIÓN DEL PROCESO DE PREPARACIÓN Y EJECUCIÓN DE TALLERES DE CAPACITACIÓN DEL PROGRAMA DE AGUA POTABLE Y LETRINIZACIÓN DE LA REGIÓN CENTRAL DE CÁRITAS PASTORAL SOCIAL, SANTA CRUZ DEL QUICHÉ, EL QUICHÉ, GUATEMALA”**, presentado por el estudiante **Abner Avelino Gómez Pérez** con número de carné 201032353, en donde se hace constar que se han cumplido con los requerimientos académicos y administrativos, esta Coordinación Académica **AUTORIZA LA IMPRESIÓN del Trabajo de Graduación**, en la ciudad de Santa Cruz del Quiché a los veintiún días del mes de noviembre de 2016.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Elder Isaías López Velásquez.
Coordinador Académico
Centro Universitario de Quiché -CUSACQ-

CC/Archivo

3ra. Av. 0-14 Zona 5
Santa Cruz del Quiche, Quiche
Telefax: 7755-1273
cusacq@usac.edu.gt

Agradecimiento

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizaje, experiencias y sobre todo de felicidad. Agradezco a Dios por ser el mejor catedrático que he tenido y que he de tener siempre en mi vida.

Le doy gracias a mis padres por haberme dado la oportunidad de prepararme profesionalmente en mis niveles de pre-primaria, básico y diversifico. Pero agradezco principalmente a mi *madre* por su apoyo moral y emocional. Agradezco a mi madre por el acompañamiento en toda mi vida académica, por enseñarme a leer y a escribir correctamente y en la universidad por acompañarme en las noches de desvelo, en los momentos de enfermedad y en los momentos duros de mi vida, pues ahora me encuentro creciendo como profesional y como ser humano.

A mis hermanos por apoyarme con su consejería y su acompañamiento a lo largo de mi carrera. Agradezco principalmente a mi hermana Heidy Gómez por apoyarme siempre cuando la necesito.

Agradezco a mis amigos de universidad, por estar siempre conmigo y por demostrar su aprecio hacia mi persona, por ayudarme a crecer como profesional y como ser humano, gracias por los gratos y muy apreciados recuerdos que guardo en todo mí ser. Gracias *Evelin Cuín, María Teresa Guarcas, Angela Chamay, Flavio Xiloj, Rigoberto Morales, Jimmy López, Lorena Salazar, Hugo Quiñonez y Astrid de Paz*. Toda la vida estaré muy agradecido por su amistad y por haberlos conocido.

A mi mejor amigo el Lic. *Julio Roberto Mazariegos Silvestre* por haberme enseñado que la amistad es un don de Dios, por todos los años compartidos, por acompañarme en todas las alegrías, tristezas, penas y en mi vida general. Pero principalmente por su asesoría en la redacción de este trabajo de graduación porque con su profesionalismo hizo que aprendiera mucho y que sintiera la pasión por la investigación.

A mis catedráticos de la gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala del Centro Universitario de Quiché, gracias por sus enseñanzas y por su compromiso como catedráticos, gracias Lic. Edgar Carranza, Gilberto Tuy, Vielma Castro, Ing Erick Urrutia y Alejandro Marroquín. Gracias han marcado mi vida como estudiante universitario.

Índice

Presentación del trabajo de investigación.....	i.
Abstrac.....	i.
Introducción.....	ii.
Capítulo I –Marco Conceptual	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Justificación.....	1
1.3 Objetivos	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Aporte	3
Capítulo II. Marco Teórico.....	5
2.1 Aprendizaje	5
2.2 Andragogía.....	6
2.3 Método, estrategia, técnica y actividad.....	8
2.4 Capacitación	11
2.5. Tipos de eventos de capacitación	13
2.5.1 La exposición	13
2.5.2. El simposio.....	14
2.5.3. La mesa redonda.....	14
2.5.4. El panel.....	15
2.5.5. El congreso.....	16
2.5.6. El taller de capacitación.....	17
2.6 Tipos de material didáctico para talleres de capacitación	19
2.6.1 Rotafolio.....	19
2.6.2 Papelógrafo.....	20
2.6.3 Paneles con Tarjetas	20
2.6.4 Pizarrón común	20
2.6.5 Franelógrafo	20
2.6.6 Láminas Plastificadas	21
2.6.7 Afiches y Calendarios.....	21
2.6.8 Juegos didácticos	21
2.6.9 Material Impreso	21

2.6.10 Diapositivas	21
2.6.11 Videos	22
2.7 Fases de un taller de capacitación.....	22
2.8 Perfil del capacitador.....	23
2.9 Guía didáctica.....	24
2.9.1 Funciones básicas de la guía didáctica.....	24
2.9.2 Estructura y organización de la guía didáctica.....	26
2.10 Lúdica	26
Capítulo III. Marco Metodológico.....	28
3.1 Descripción metodológica	28
3.2 Población a trabajar	29
3.3 Instrumento	31
3.4 Procedimiento de la investigación	32
3.4.1 Autorización para el estudio	32
3.4.2 Reunión inicial de coordinación	32
3.4.3 Evaluación diagnóstica de la institución	32
3.4.4 Pilotaje de instrumentos.....	33
3.4.5 Recolección de la información	33
3.4.6 Descripción de proceso de digitación	34
3.4.7 Elaboración y presentación de perfil de proyecto	34
3.4.8 Sociabilización de la investigación y entrega de proyecto.	34
Capítulo IV. Marco operativo.....	35
Presentación, análisis y discusión de resultados.....	35
4.1 Encuesta para técnicos de talleres de capacitación	36
4.2 Encuesta para participantes de talleres de capacitación	40
4.3 Resultados obtenidos en el proyecto.....	46
4.4 Discusión Final.....	48
Conclusiones.....	50
Recomendaciones	51
Bibliografía.....	52
ANEXOS	54

Listado de Tablas

Tabla 1. Distribución de la muestra de participantes de talleres por aldeas, Santa Cruz del Quiché, Quiché, Guatemala

..... 30

Listado de Figuras

Gráfica 0. Registro general de resultados evaluativos de técnicos sobre preparación y ejecución de talleres de capacitación. 35

Gráfica No. 1. Sociabilización Pedagógica de talleres Planteamientos No. 1-5 36

Gráfica No. 2 Preparación Pedagógica de talleres Planteamientos No. 5-10 37

Gráfica No. 3 Evaluación de talleres de capacitación .Planteamientos No. 10-15 38

Gráfica No.4 Ejecución y evaluación de talleres de capacitación. Planteamiento No. 1-5 40

Gráfica No. 5. Ejecución y evaluación de talleres de capacitación. Planteamiento No. 6. Utilidad de talleres. 41

Gráfica No. 6. Ejecución y evaluación de talleres de capacitación. Planteamiento No.7. Materiales didácticos. 42

Gráfica No. 7. Ejecución y evaluación de talleres de capacitación. Interrogante No.8. Dominio del tema 43

Gráfica No.8. Ejecución y evaluación de talleres de capacitación. Planteamiento No.9. tiempo de capacitación 44

Gráfica No. 9. Ejecución y evaluación de talleres de capacitación. Planteamiento No.10. Recomendación personal. 45

Presentación del trabajo de investigación

Esta investigación desarrolla una evaluación, revisión y estudio de la preparación y ejecución de talleres de capacitación del programa de Agua potable y Letrinización de Cáritas Pastoral Social, de la Diócesis de Quiché, Región Centro.

Para dicha investigación se analizaron procedimientos internos del programa además de seis comunidades de la cabecera departamental en base al área de capacitación y extensión pedagógica.

El proceso de recolección de datos se ordenó por medio de categorías: sociabilización pedagógica, preparación y evaluación de talleres de capacitación; las cuales se conceptualizaron para que actuaran como referentes para llegar a diversas conclusiones dentro de las cuales se destacó la falta de conocimiento sobre Andragogía, lúdica y didáctica

Como producto de la investigación se elaboró un material pedagógico que reúne fortalecimiento a todas las características carentes encontradas, el cual se denominó: Guía para la Preparación y Ejecución de Talleres de Capacitación Lúdicos, Pedagógicos, que tiene como fin el impulsar la formación de los técnicos del programa para acrecentar en los beneficiarios el conocimiento práctico y teórico.

Abstrac

This research develops an evaluation, review and study of the preparation and implementation of training workshops program of Water and Latrines Caritas Social Pastoral of the Diocese of Quiché, Central Region.

Internal procedures for such research program in addition to six communities in the departmental capital based on the area of training and educational extension were analyzed.

process of data collection was ordered by categories: educational socialization, preparation and evaluation of training workshops; which was conceptualized to serve as reference points for reaching different conclusions within which the lack of knowledge about Andragogy highlighted, fun and educational

Guide for the Preparation and Execution Workshops Playful, Educational Training, which aims to the promote the training of technicians: As a result of research teaching material that meets strengthening all lacking features found, which was called was developed program to increase benefited in practical and theoretical knowledge.

Introducción

El término *taller de capacitación* se utiliza hoy para eventos de capacitación que integran las experiencias y las necesidades de los participantes con los objetivos de la capacitación y lo que ofrecen los capacitadores.

Los métodos de capacitación de recursos humanos han confirmado su valor desde hace mucho tiempo atrás. Estos métodos son útiles y se aplican en varias organizaciones y requieren profesionales dinámicos y abiertos al cambio, para llevar a cabo un correcto trabajo de formación, de esta forma las herramientas dadas a los beneficiarios serán útiles. Para asegurar el éxito de una entidad, es muy útil un sistema completo de metodologías de capacitación tanto para los laborantes como beneficiarios de programas de proyección social.

Toda área de capacitación que cuente con un equipo de técnicos que formen múltiples grupos de personas, debe poseer una metodología estándar de preparación, ejecución y evaluación de capacitaciones para desarrollar habilidades de enseñanza-aprendizaje. Dicha metodología debe contribuir al logro de los objetivos institucionales y desarrollarse de tal manera que atienda a las necesidades tanto de los técnicos, como de las personas a quienes están dirigidas las capacitaciones.

La Pastoral Social- Cáritas Diócesis de Quiché, Región Centro, es una entidad de la diócesis de Quiché, que junto con los agentes de Pastoral (Monseñor, Sacerdotes, religiosos y religiosas) agentes de cambio Social (profesionales y técnicos) y Comunidades, promueve, acompaña, anuncia, defiende y celebra la vida, la paz, la justicia, la solidaridad, fraternidad y la educación ambiental, por medio de un trabajo social, participativo y liberador.

El servicio que realiza Cáritas se basa en programas y proyectos institucionales. Actualmente fue reestructurada la institución y por ende la metodología de trabajo en todas las áreas, por lo que fue necesario realizar una investigación que tenía como objetivo: el estudio minucioso sobre la preparación y ejecución de talleres de capacitación del personal técnico de la Región Central de Cáritas Pastoral Social. Esta investigación se debió a que la mayor parte de la formación dada a las comunidades se ejecuta por medio de talleres sin acompañamiento y monitoreo.

La repercusión de la investigación, fue en el desarrollo profesional de los técnicos. Se tuvo la posibilidad de evaluar la metodología de trabajo para obtener resultados válidos y verificar si se da cumplimiento a las metas, políticas y objetivos establecidos en el proyecto institucional.

La investigación planteada se desarrolló por el uso de una metodología denominada *Investigación-acción*. Este método de investigación consiste en que el investigador tiene un doble rol, el de investigador y el de participante, combina dos tipos de conocimientos: el conocimiento teórico y el conocimiento práctico.

Las fases de la investigación fueron: la observación, diagnóstico y reconocimiento de la situación inicial. Posteriormente la planificación, es decir, el desarrollo de un plan de acción críticamente elaborado para solucionar aquello que ya estaba ocurriendo. Consecutivamente, la acción; en la cual el plan se pone en práctica. Por último la reflexión y evaluación en torno a los efectos como base para una nueva planificación.

Para constancia y validez de la investigación-acción se citan todos los documentos utilizados, además de la descripción de cada uno de los marcos (conceptual, teórico, metodológico y operativo) que engloba el proyecto.

Los resultados obtenidos en este proyecto de investigación-acción, muestran que hubo efectos satisfactorios, pues se descubrieron las metodologías utilizadas por los técnicos, se ejecutaron los estudios de campo y se elaboró la propuesta de incorporar nuevas metodologías lúdicas pedagógicas específicamente del documento llamado: *Guía para la Preparación y Ejecución de Talleres de Capacitación Lúdicos, Pedagógicos*, este fue sociabilizado y exhibido como producto de última etapa en la institución.

Esta investigación recoge en el marco teórico una recopilación de conceptos, definiciones y herramientas para planificar, organizar y evaluar el qué hacer de un taller de capacitación de la nueva escuela, independientemente de su contenido y contexto específico.

Capítulo I –Marco Conceptual

1.1 Planteamiento del problema

Los miembros del equipo de Cáritas Pastoral Social se constituyen únicamente, en animadores y facilitadores de los procesos iniciados por las mismas comunidades. El énfasis del que hacer de la institución radica en estimular y acompañar procesos de desarrollo integral por medio de la ejecución de talleres de formación a los beneficiarios. Actualmente una de las dificultades es la falta de monitoreo para la preparación y ejecución de talleres de capacitación en Cáritas Región Centro, Santa Cruz del Quiché. Este problema afecta al personal técnico del Programa de Agua potable y Letrinización, pues cada laborante ejecuta con fuentes propias las capacitaciones, generando así un impacto mayor en algunas capacitaciones comparadas con otras realizadas por distintos expositores.

No existe una sistematización definida para la aplicación de talleres. Por esta razón se efectuará una investigación para evaluar el proceso de preparación y ejecución de talleres de capacitación que realiza cada técnico. Dado el resultado se desarrollará una propuesta para darle solución a la debilidad carente. Ante lo cual se plantea lo siguiente:

¿Cuál es el proceso de preparación y ejecución de talleres de capacitación dirigido al Programa de Agua potable y Letrinización del personal técnico de la Región Centro de Cáritas Pastoral Social, de Santa Cruz del Quiché, El Quiché?

1.2 Justificación

Los métodos de capacitación de recursos humanos han demostrado su eficacia desde hace un tiempo atrás. Estas técnicas son útiles y se aplican en muchas empresas y requieren profesionales experimentados para llevar a cabo un correcto trabajo, de esta forma las herramientas dadas serán útiles para los beneficiarios.

Para asegurar el éxito, es muy útil un sistema de seguimiento minucioso y completo de metodologías de capacitación.

La Capacitación es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, estos son capaces de modificar los comportamientos propios de las personas.

Es una herramienta que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo o aquellas personas que reciben la capacitación por expositores.

Actualmente la mayor parte de instituciones trabajan con un área de capacitación; en algunos casos con un departamento definido y en otros no, pero de igual forma, trabajan con grupos específicos para formarlos en conocimientos, habilidades y destrezas. El fin primordial de las capacitaciones es generar en los participantes cambios de conducta que mejoren su forma de vida. Por lo tanto, toda institución que cuente con un equipo de técnicos que formen múltiples grupos de personas, debe poseer conocimiento sobre preparación, ejecución y evaluación de capacitaciones para desarrollar habilidades de enseñanza-aprendizaje. Dicho conocimiento debe contribuir al logro de los objetivos institucionales y desarrollarse de tal manera que atienda a las necesidades tanto de los técnicos, como de las personas a quienes están dirigidas las capacitaciones.

El servicio que realiza Cáritas se basa en programas y proyectos institucionales, tal es el caso de la preparación del documento “Plan institucional” que se elabora cada cuatro años. Actualmente es reestructurado el plan institucional y por ende las metodologías de trabajo en todas las áreas, por lo que fue necesario realizar una investigación que tuvo como objetivo: la evaluación sobre la preparación y ejecución de talleres de capacitación del personal técnico de la región central de Cáritas Pastoral Social. Esto debido, a que la mayor parte de la formación dada a las comunidades se ejecuta por medio de talleres y charlas que generan personas con idealidades propias, con énfasis en el desarrollo integral, que atiende a necesidades pastorales sociales, de la Mujer, de Salud, agua y de Tierra.

Fue necesario verificar el proceso para evaluar si la preparación era la correcta y en base a ello proporcionar herramientas de apoyo para los procesos de capacitación. Por consiguiente, a través de este estudio de investigación, se recolectó información que permitió elaborar una guía metodológica para la preparación y ejecución de talleres de capacitación lúdicos-andragógicas.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Evaluar el proceso de preparación y ejecución de talleres de capacitación, dirigida al Programa de Agua potable y Letrinización de la Región Central de Cáritas Pastoral Social, de Santa Cruz del Quiché, El Quiché, Guatemala.

1.3.2 Objetivos específicos

1.3.2.1 Identificar las metodologías utilizadas por los técnicos para la construcción de una nueva propuesta de mejora. (Estudio de campo)

1.3.2.2 Analizar un estudio de campo con los miembros de las comunidades beneficiarias del programa de Agua Potable y Letrinización, para la obtención de resultados concretos y válidos en base a la ejecución de talleres de capacitación. (Verificación de resultado)

1.3.2.3 Elaborar propuestas para mejorar el desarrollo profesional de los técnicos del programa en base a la investigación realizada.

1.3.2.4 Sociabilizar propuestas para la preparación de talleres de capacitación (utilidad aporte y práctica)

1.4 Aporte

Para valorar un proceso de capacitación es necesario evaluar la planificación, organización, ejecución y estimación de las capacitaciones, con el fin de optimizar el desarrollo profesional del personal técnico.

Por esta razón, surge la propuesta de realizar una investigación sobre la preparación y ejecución de talleres de capacitación, cuyo objetivo principal es detectar debilidades, anomalías y posibles líneas de acción para darle solución a los problemas de más impacto.

Tras la investigación se pretendió aportar una nueva metodología innovadora para los miembros del programa de Agua potable y Letrinización de la Región Centro de Cáritas Pastoral Social, de Santa Cruz del Quiché.

Así también el aporte será de beneficio para los miembros de las comunidades que pertenecen al programa, debido a que recibirán talleres de formación de una forma creativa,

interesante y amena. Los resultados se verán de forma concreta con la elaboración de la: *Guía Didáctica para la preparación y ejecución de talleres de capacitación Lúdicos-pedagógicos*.

El propósito fundamental de esta guía es impulsar la formación y capacitación del personal técnico de Cáritas Pastoral Social. Este aporte también puede ser aplicable a otras organizaciones e instituciones de desarrollo comunitario en aspectos de comunicación y didáctica, favoreciendo así los procesos educativos al interior de esas organizaciones y sus beneficiarios directos e indirectos.

Esta guía es un aporte para la Universidad de San Carlos de Guatemala y especialmente para el Centro Universitario de Quiché-CUSACQ-, pues es una correcta forma de extensión de la filosofía San Carlista, en la rama de la pedagógica y didáctica. Los conocimientos transmitidos por todo un conjunto de catedráticos y estudiante quedarán plasmados en dicho documento que servirá de apoyo para muchos profesionales.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1 Aprendizaje

“Se puede definir como un cambio relativamente permanente en el comportamiento, que refleja la adquisición de conocimientos o habilidades a través de la experiencia, y que pueden incluir el estudio, la instrucción, la observación o la práctica” (Comenio, 2005, pág. 5). Los cambios en el comportamiento son razonablemente objetivos y por lo tanto, pueden ser medidos. Se aprende de todo; lo bueno y lo malo. Se aprende a bailar, cantar, robar; se aprende en la casa, en el parque, en la escuela, es decir se aprende en cualquier parte.

“El cerebro humano es un extraordinario centro procesador, tanto de información genética, como cultural y ambiental, gobierna la acción de nuestros genes; facilita la integración a nuestra cultura (costumbre, normas, códigos...) y a las cambiantes variables ambientales” (UNESCO, 2013, pág. 45). Por ejemplo, sabemos qué hacer en situaciones de mucho frío o mucho calor.

“Un ambiente poco favorable puede retrasar la maduración de aprendizaje, pero un ambiente favorable puede acelerarla. Antes que aparezcan ciertos tipos de aprendizaje el individuo debe conseguir cierto nivel de maduración” (Medrano, 2015, pág. 34). Cuando los papás dicen con orgullo que sus hijos han aprendido a ir al baño, son los papás quienes se han dado cuenta del momento en que el bebé está a punto y lo llevan corriendo al baño. Ellos saben que no sacarían nada, por ejemplo, con sentar a un niño de siete meses en una bacinica: este bebé no puede aprender a controlar sus esfínteres porque ni su cuerpo ni su cerebro han madurado lo suficiente.

El aprendizaje según (Ardila, 2005) “Es un cambio relativamente permanente del comportamiento que ocurre como resultado de la práctica”. El aprendizaje humano según (Gowin, 2005) “Conduce a un cambio en el significado de la experiencia: la verdadera educación cambia el significado de la experiencia humana”. Por el contrario afirma (Travers, 2005) “Que el aprendizaje puede ser considerado, en su sentido más amplio, como un proceso de adaptación; el hombre adquiere nuevos modos de comportamiento o ejecución, con el objeto de hacer mejores ajustes a las demandas de la vida.”

El aprendizaje según (Wittrock, 2005) “es el proceso de adquirir cambios relativamente permanentes en la comprensión, actitud, conocimiento, información, capacidad y habilidad, por medio de la experiencia.”

(Manterola, 2005) Precisa que prácticamente en todas las definiciones hay tres elementos: primero, el aprendizaje es un proceso, una serie de pasos progresivos que conducen a algún resultado, segundo, el aprendizaje involucra cambio o transformación en la persona, ya sea en su comportamiento, en sus estructuras mentales, en sus sentimientos, en sus representaciones y tercero en el significado de la experiencia y el aprendizaje se produce como resultado de la experiencia.

El aprendizaje es un proceso interno que tiene lugar dentro del individuo que aprende, y no es posible realizar observaciones directas acerca del aprender. Se asocia a un cambio: el niño ahora sabe sumar; antes, no sabía, hay cambios que no constituyen aprendizaje, que son resultado de la maduración, crecimiento o los cambios conductuales que se producen como consecuencia de drogas. “El aprendizaje, considerado desde la psicobiología, consiste en la inducción de cambios neuronales relacionados con la conducta como consecuencia de la experiencia. La memoria consiste en su mantenimiento y en la expresión del cambio conductual” (Pinel, 1997, pág. 87).

2.2 Andragogía

(Adam, 1970), “La Andragogía ha sido descrita como una ciencia” (Brookfield, 2008), “Un conjunto de supuestos” (Lindeman, 2008), “ “Un método” (Merriman, 2009), “Una serie de lineamientos” (Pratt, 2013) Una filosofía”, (Brandt, La Educacion Superior , 1998) “Cuerpo, campo de conocimiento, disciplina”, (Knowles, 2001) “Una teoría”, (Marrero, 2004) “Como proceso de desarrollo integral del ser humano” y (UNESR, 1999)“Un modelo educativo.”

“La Andragogía ofrece los principios fundamentales que permiten el diseño y conducción de procesos docentes más eficaces” (Knowels, 2008, pág. 52), en el sentido que remite a las características de la situación de aprendizaje, y por tanto, es aplicable a diversos contextos de enseñanza de adultos, como por ejemplo: la educación comunitaria, el desarrollo de recursos humanos en las organizaciones y la educación universitaria.

En este escenario, la Andragogía va más allá de la formación inicial para el desempeño profesional; abarca mucha de esa oferta de formación permanente, que debe pensarse para los alumnos que trabajan, que tienen familia, son adultos y aspiran que esa formación que reciben los ayude a seguir incorporados en la sociedad donde se desenvuelven, además de tener presente que, al entrar en el ámbito laboral, todo es más interdisciplinar, se le presta más atención al tema y al problema que al contenido en sí. Entonces se requieren “nuevas formas de acceso flexible a la educación...” (Castañeda, 2004, pág. 5). Y la Andragogía como modelo educativo representa una alternativa.

Por otra parte, (Adam, 1970), plantea que “ya no se trata de una educación a imagen y semejanza de una sociedad, sino por el contrario de una educación que responda a los intereses, las necesidades y las experiencias propias vividas por el educando”, es decir, de una educación del ser humano en función de su racionalidad como tal. En consecuencia, es el adulto, como sujeto de la educación, quien acepta o rechaza, decide basado en su propia experiencia e intereses la educación a recibir, con todos los altibajos que implica el transcurrir cambiante y complejo de la vida del ser humano. Este autor (Adam, 1970) le atribuye a la Andragogía “la obligación de estudiar la realidad del adulto y determinar las normas adecuadas para dirigir su proceso de aprendizaje (pág.55).

(Brandt, 1998), sin embargo, en su intento de realizar una nueva conceptualización del término, señala que: “la Andragogía se encarga de la educación entre, para y por adultos y la asume como su objeto de estudio y realización, vista o concebida ésta, como autoeducación”, (p. 48). Es decir, interpreta el hecho educativo como un hecho andragógico, donde la educación se realiza como autoeducación. Entendiéndose por autoeducación el “proceso, mediante el cual, el ser humano consciente de sus posibilidades de realización, libremente selecciona, exige, asume el compromiso, con responsabilidad, lealtad y, sinceridad, de su propia formación y realización personal” (Lindeman, 2008, pág. 34)

La Andragogía, entonces, concibe al participante como el centro del proceso de enseñanza y aprendizaje, es él quien decide: qué aprende, cómo lo aprende y cuándo lo aprende (algunos docentes afirman que no hay proceso de enseñanza), tomando en cuenta sus necesidades, intereses y su experiencia, lo que conlleva al desarrollo y adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes que coadyuven en el logro de los aprendizajes que éste

necesite. En otras palabras, el participante es el único responsable de su proceso de aprendizaje.

Para (Marrero, 2004), la Andragogía “es un proceso de desarrollo integral del ser humano para acceder a la autorrealización, a la transformación propia y del contexto en el cual el individuo se desenvuelve” (pág. 7). Sostiene además, que la Andragogía “busca movilizar y potenciar en cada persona conocimientos, valores, aptitudes de compromiso solidario, social y que la producción de conocimientos en el espacio universitario sea de creación, no de repetición” (p. 6). La Andragogía no se limita a la adquisición de conocimientos y mejora de habilidades y destrezas, sino que consiste en un proceso de desarrollo integral, donde el individuo crece como persona, como profesional, como padre de familia, como ente social que forma parte de una comunidad en la cual es capaz de desenvolverse de la manera más adecuada posible.

La Andragogía es una disciplina que estudia las formas, procedimientos, técnicas, situaciones y estrategias de enseñanza y aprendizaje con el fin de lograr aprendizajes significativos en los participantes adultos, que promuevan a su vez, el desarrollo de habilidades, actitudes, adquisición y transferencia de conocimientos al contexto donde éste se desenvuelve. (Castañeda, 2004, pág. 85).

Por tanto, la Andragogía se centra en el estudio de los métodos, estrategias, técnicas y procedimientos eficaces para el aprendizaje del adulto, y en la ayuda y orientación eficaz que éste debe recibir de parte del facilitador para el logro de los aprendizajes.

2.3 Método, estrategia, técnica y actividad.

“*Método*, es el camino, la vía que escogemos para un taller de capacitación y cuyo tránsito hace posible que los participantes aprendan. Método significa el modo consciente de proceder para conseguir un objetivo, llegar a una meta.” (Quezada, 2001, pág. 25). Cuando escogemos un camino tenemos la intencionalidad de seguir una dirección y establecer un orden en nuestra actuación. Así evitamos que la acción de la persona facilitadora se haga de forma improvisada.

“*Método*, es el camino orientado para llegar a una meta; *meta = fin, término; hodos = camino orientado en una dirección y sentido*. El método de aprendizaje es el camino que sigue

el estudiante para desarrollar habilidades más o menos generales, aprendiendo contenidos.” (Ariño, 2013, pág. 55). Un método es una forma de hacer. Cada estudiante, con sus diferencias individuales, tiene un estilo peculiar de aprender, es decir, una manera concreta de recorrer el camino del aprendizaje.

El método de aprendizaje se concreta a través de técnicas metodológicas, en función de las habilidades que se quieren desarrollar al aplicarlo a un contenido determinado, de las características del estudiante, de su nivel de desarrollo psicológico, de los contenidos del área de que se trate, de la posible mediación del profesor, etc. Así, podemos decir, que técnica metodológica “Es la forma concreta de recorrer cada estudiante el camino elegido, en función de sus características, de los contenidos, de la mediación del profesor.” (Aguilar, 2009, pág. 65). La técnica metodológica es elegida por el profesor en función de la realidad de los estudiantes y de los fines que persigue.

Hay que diferenciar entre métodos de enseñanza y métodos de aprendizaje. Los primeros “Son acciones realizadas por el profesor y están orientadas al aprendizaje de contenidos por parte del estudiante” (Ariño, 2013, pág. 45). “Los métodos de aprendizaje los aplican los estudiantes y se orientan al desarrollo de las capacidades-destrezas, valores-actitudes, pudiendo utilizar para conseguirlo, cualquier contenido (Ariño, 2013, pág. 46).

En conclusión, el método pedagógico es la manera concreta de organizar la relación entre los tres polos: estudiante, profesor y contenidos. La metodología es la aplicación práctica de un método. Se puede priorizar uno u otro de los tres elementos del triángulo interactivo, pero la intervención del conjunto de los tres es quien determina la metodología utilizada en la actuación pedagógica de un profesor.

Según (Ardila, 2005) “El término *estrategia*, procede del ámbito militar, en el que se entendía como el arte de proyectar y dirigir grandes movimientos militares y, en este sentido, la actividad del estratega consistía en proyectar, ordenar y dirigir las operaciones militares de tal manera que se consiguiera la victoria.” En este entorno militar los pasos o peldaños que forman una estrategia son llamadas *tácticas*.

La estrategia es un procedimiento heurístico que permite tomar decisiones en condiciones específicas. Una estrategia de aprendizaje es una forma inteligente y

organizada de resolver un problema de aprendizaje. Una estrategia es un conjunto finito de acciones no estrictamente secuenciadas que conllevan un cierto grado de libertad y cuya ejecución no garantiza la consecución de un resultado óptimo (Ariño, 2013, pág. 67).

Por ejemplo, llevar a cabo una negociación, la orientación topográfica, resolución de problemas, realizar un cálculo mental, planificación de una excursión por una montaña desconocida, ejecutar una decisión adoptada, etc.

Hay que observar que, en educación, las estrategias, son siempre conscientes e intencionales, dirigidas a un objetivo relacionado con el aprendizaje.

Las actividades que realiza el estudiante en el aula y fuera de ella, son estrategias de aprendizaje diseñadas por el profesor para que el estudiante desarrolle habilidades mentales y aprenda contenidos. A través de ellas se desarrollan destrezas y actitudes e indirectamente Capacidades y Valores. Utilizando los contenidos y los métodos de aprendizaje como medios para conseguir los objetivos. Las actividades se realizan mediante la aplicación de métodos de aprendizaje y técnicas metodológicas.

“Técnica, es un procedimiento algorítmico. Es un conjunto finito de pasos fijos y ordenados, cuya sucesión está prefijada y secuenciada, y su correcta ejecución lleva a una solución segura del problema o de la tarea” (Ariño, 2013, pág. 78). Por ejemplo, realizar una raíz cuadrada, coser un botón, sumar, multiplicar, integrar, realizar una operación quirúrgica, anudar el zapato, reparar o reemplazar una llanta de un carro, hacer un traje, hacer una cerámica, una derivada, una multiplicación, etc.

Si el método es el camino, la técnica es el vehículo que nos permite transitar ese camino. Las técnicas son el conjunto de procedimientos estructurados que sirven para desarrollar los métodos de aprendizaje y estimular en forma directa la actividad del participante. Así, un método se desarrolla a través de dos o más técnicas.

Actividad, dentro del proceso de una técnica pueden haber distintos tipos de actividades. “Las actividades son más parciales y específicas que la técnica y la variarán en

función del tipo de técnica y de los participantes del grupo con el que se trabaja.” (Aguilar, pág. 66).

En conclusión se puede reafirmar que el orden del desarrollo pedagógico se presenta de la siguiente forma: primero, el método, luego la estrategia, por consiguiente la técnica y por último la actividad. Todos estos pasos se ejecutan para el desarrollo del aprendizaje.

2.4 Capacitación

La Capacitación “es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen” (Jaureguiberry, 2009, pág. 2)

La capacitación se da cuando existe una brecha que impide, dificulta o atrasa el logro de metas, propósitos y objetivos de una organización y esta se atribuye al desarrollo de las actividades del personal.

Los nuevos conocimientos implican siempre, nuevas responsabilidades en todas y cada una de las acciones inherentes al rol que desarrolla la persona en la organización. Estas nuevas responsabilidades están en general relacionadas con la posibilidad que le dan los conocimientos a las personas que puedan tomar decisiones propias, que antes dependían de un superior o de un par capacitado anteriormente, siempre dentro de la función específica que desempeña en la organización y para la cual está siendo capacitado. “La capacitación es una herramienta que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo” (Jaureguiberry, 2009, pág. 4).

La capacitación, implica una serie de puntos para que sea exitosa. A estos puntos podemos llamarles principios, estos son:

La participación. Es fundamental que todos los capacitados participen en forma activa de las acciones que se desarrollan en los cursos. Por ello, además de exposiciones magistrales, es necesario que todas las capacitaciones tengan un espacio programado para permitir la participación de todos los integrantes del curso. (Encina, 2003 , pág. 34)

La responsabilidad. Los participantes de una capacitación deben reflejar responsabilidad. Esto es para quien capacita y para quien es capacitado. Una actitud irresponsable de quien imparte la capacitación dará a quienes reciben la capacitación una imagen de poca importancia a los temas que se traten, una actitud irresponsable de los participantes dará la imagen de poca importancia que dan estos al tema. (Encina, 2003 , pág. 35).

Esta responsabilidad, debe darse en todos los aspectos, entre los que podemos citar: la puntualidad, imagen, entorno, organización, material a entregar, actitudes siempre positivas, el vocabulario utilizado, la duración debe ser la prometida, la realidad del mensaje que se da, la realidad de los ejemplos que se utilizan.

La actitud de investigación. Esta actitud debe estar presente en ambos lados de la capacitación. No siempre quien da una capacitación sabe todo lo que le plantean en las consultas, esto no debe ser tomado como una cosa negativa o molesta, al contrario debe aprovecharse para mostrar el espíritu de investigación que posee quien da la capacitación y a su vez despertar el de los participantes. Si no se da por este medio lo mismo debe ser motivado desde el encargado de capacitar hacia los capacitados mediante tareas que no le lleven esfuerzos extra, principalmente de tiempo extra laboral, pero que hagan realizar a los participantes observaciones especiales y toma de notas de acontecimientos, hechos, situaciones o realidades que son habituales pero que esconden importante información para el desarrollo de los conocimientos sobre los temas que se están tratando. (Encina, 2003 , pág. 36).

El espíritu crítico, sobre lo que se aprende debe estar presente, sino aparece espontáneamente, deberá ser incitado, con preguntas como son: “¿Qué les parece?, ¿Lo habían pensado así?, ¿Cómo les parece que podría hacerse?, ¿Será esta la mejor manera?, ¿Cuántas otras formas conocen de hacer esto?, ¿Será esta la única forma de hacer esto?” (Encina, 2003 , pág. 36).

La Gestión cooperativa. Esto se logra a través de la resolución de temas propuestos en grupos. Los grupos en forma general llevan a la resolución de temas de manera muy práctica y completa, el aporte de todos lleva a resoluciones completas de

problemas complejos y ayuda a la capacitación de la organización. (Encina, 2003 , pág. 37).

Capacidad para el aprendizaje y la evaluación. Es importante que se evalúe antes de empezar a trabajar con el grupo el nivel de capacitación que tienen los participantes, para evitar hablar para pocos. El capacitador a su vez, tendrá capacidad y práctica para evaluar en forma rápida, durante el desarrollo de las actividades, estas circunstancias a efectos de ir redefiniendo las condiciones en caso de resultar necesario. (Encina, 2003 , pág. 38).

2.5. Tipos de eventos de capacitación

Un evento de capacitación tiene por lo general su origen en el deseo de ayudar a la solución de un problema. Éste puede ser realizado de diferentes formas que van desde una reunión sencilla, en donde un expositor de manera frontal presenta un tema, hasta un evento participativo de varios días. La elección del tipo de evento está determinada por el objetivo de la capacitación, es decir, según la necesidad que se quiere atender, el tema a tratar y el perfil de los participantes.

Los eventos de capacitación que a continuación se comentan, y que no agotan la lista existente, tienen en común los siguientes elementos: requerimientos de preparación previa, desarrollo con procedimientos controlados, una o varias personas para conducir o moderar el desarrollo.

2.5.1 La exposición

La exposición “Es la presentación frontal de un tema por un experto. Puede ir seguida o acompañada de una discusión con una plenaria moderada” (Candelo, 2008, pág. 65). El objetivo es proporcionar información a muchas personas en poco tiempo, transmitir conocimientos de manera sistemática dando a conocer aspectos de interés sobre el tema central, motivando así la discusión que sigue. El moderador se limita a introducir al expositor; luego estructura y guía la discusión en la plenaria, dándole oportunidad al expositor de contestar las preguntas de los asistentes. La participación del auditorio es limitada, ya que se reduce a la reacción de lo que ha presentado el expositor. Para evitar que sea prolongada y aburrida, la presentación debe ser bien

preparada y comunicada e introducir cuestionamientos que despierten interés. Si se combina con herramientas participativas, se pueden aumentar los niveles de intervención del público.

2.5.2. El simposio

El simposio “Es un encuentro en el cual un grupo de cuatro a seis personas capacitadas y expertas en un tema realizan breves exposiciones orales frente a un auditorio. Sus intervenciones son consecutivas y se complementan sobre diferentes aspectos de un tema central” (Candelo, 2008, pág. 69).

“Su objetivo es ofrecer a los participantes, de manera ordenada, nueva y amplia información formal, respecto a un tema central, clarificar problemas entrelazados y ayudar al auditorio a comprender las relaciones entre los diferentes aspectos del tema específico” (Aguilar, 2009, pág. 45).

La persona que conduce o modera el desarrollo del simposio debe conocer suficientemente el tema para detectar las relaciones que hay entre las diferentes exposiciones; controlar las intervenciones en cuanto a enfoque y tiempo, motivar al auditorio y realizar una síntesis de lo abordado al finalizar el evento.

La participación del auditorio es limitada aunque pueden surgir preguntas después de cada exposición y al final del evento, pero no se tiene realmente mucho espacio para retroalimentar o discutir. Un simposio puede durar desde tres horas hasta un día. Si es prolongado, puede resultar fatigante.

2.5.3. La mesa redonda

La mesa redonda “Consiste en una serie de exposiciones sucesivas por parte de tres a seis especialistas que tienen diferentes puntos de vista acerca de un mismo tema o problema” (Candelo, 2008, pág. 80). La confrontación de enfoques y de puntos de vista, unas veces opuestos, permitirá obtener información variada. El éxito de la mesa redonda depende de los conocimientos que los especialistas tienen del tema y de la forma como defienden sus posiciones.

Los especialistas se seleccionan teniendo en cuenta que sus puntos de vista sean diferentes e incluso opuestos. La persona que conduce o modera la mesa redonda se asegura de conocer las cualidades sobresalientes de estos especialistas (dominantes, locuaces, silenciosos, agresivos, etc.), para poder mantener una discusión viva y motivando la diversidad de opiniones.

Al finalizar, presenta el resumen y las conclusiones, resaltando las coincidencias y diferencias entre los enfoques. Si el moderador no coordina adecuadamente la mesa, se puede llegar a discusiones improductivas que no aportan al aprendizaje.

Finalmente, el moderador puede invitar al público a realizar preguntas a los miembros de la mesa, sobre las ideas expuestas, procurando que las respuestas no lleguen a profundas discusiones. La participación por parte del auditorio es limitada, ya que la discusión general del evento puede quedar centrada sólo en las intervenciones de los especialistas. Es recomendable que la duración no se extienda a más de una hora, para permitir luego las preguntas por parte del auditorio.

2.5.4. El panel

“En este tipo de evento, un grupo de tres a seis personas expertas o cualificadas en un tema dialogan o debaten libremente acerca de él bajo la dirección de un moderador” (Candelo, 2008, pág. 90).

A pesar de que la conversación es informal y espontánea, para que tenga éxito la persona que conduce o modera el panel debe tener profundo conocimiento del tema, para iniciar el diálogo, formular preguntas, ordenar la conversación, intercalar preguntas aclaratorias para centrar el diálogo en el objetivo temático, tratar de superar eventuales situaciones de tensión que se puedan presentar, evitando intervenir con sus propias opiniones, y controlar el tiempo. Una vez finalizadas las intervenciones de los expertos, el moderador destaca las conclusiones más importantes e invita al auditorio a participar.

La participación es limitada, pues por lo general sólo se entrega información en las exposiciones, y si los participantes no poseen un conocimiento mínimo, no podrán

aprovechar plenamente la discusión. Esta forma de discusión no permite siempre un aprendizaje sistemático y articulado. La duración de un panel puede oscilar entre 30 y 60 minutos.

2.5.5. El congreso

El congreso “Es un evento con muchos participantes, que se desarrolla alrededor de una idea, tema o problema con amplio contenido y definido con anticipación. Casi siempre, los participantes tienen afinidad con el tema” (Candelo, 2008, pág. 93).

En un congreso los expertos exponen temas y subtemas paralelamente, de tal forma que los participantes no pueden asistir a todas las presentaciones, sino que eligen entre las ofertas y organizan su propio programa de acuerdo con su interés y necesidad.

“El objetivo de un congreso es entregar nuevos conocimientos a un amplio grupo de personas” (Aguilar, 2009, pág. 60). La preparación y el desarrollo de este tipo de eventos están bajo la responsabilidad compartida de varias personas, encargadas de los diferentes aspectos. Si el grupo es muy numeroso, debe dividirse en grupos pequeños o comisiones, en función del tema central, para que, al terminar, las conclusiones de los grupos se puedan integrar. Para sacar provecho de este evento, es necesario concretar en la sesión final acuerdos o recomendaciones y formalizar algún tipo de compromiso.

Dado su tamaño, la participación es mínima y no se genera una dinámica de grupo. Es decir, tanto el aprendizaje como la retroalimentación son limitados. Los participantes están sometidos al rol pasivo de solamente escuchar; por tanto, posteriormente recuerdan poco los contenidos abordados en el evento.

En el congreso se privan los intereses de los organizadores antes que las necesidades y problemas reales de los participantes. Pero se consigue llegar a mucha gente con una gran cantidad de información, con respaldo institucional que puede generar credibilidad. Un congreso puede durar más de un día y extenderse hasta siete días.

2.5.6. El taller de capacitación

“Es un espacio de construcción colectiva que combina teoría y práctica alrededor de un tema, aprovechando la experiencia de los participantes y sus necesidades de capacitación” (Candelo, 2008, pág. 95).

“El taller es una situación privilegiada de aprendizaje. Su propósito principal es reflexionar sistemáticamente sobre conocimientos, valores, actitudes y prácticas que se tienen sobre determinada problemática en un grupo o una comunidad y que se expresa en la vida diaria de cada persona participante” (Aguilar, 2009, pág. 50).

El punto de partida es lo que los y las participantes hacen, saben, viven y sienten; es decir, su realidad, su práctica. Mediante el diálogo de saberes, el taller permite la construcción colectiva de aprendizajes, ya que se estimula la reflexión y búsqueda de alternativas de soluciones de las problemáticas que afectan la calidad de vida individual o colectiva.

El taller posibilita la construcción de aprendizajes sobre la base de la capacidad y oportunidad que tienen las personas de reflexionar en grupo sobre sus propias experiencias. El proceso de aprendizaje se completa con el regreso a la práctica para transformarla, poniendo en juego los elementos adquiridos en el proceso.

En el taller participan un número limitado de personas que realizan en forma colectiva y participativa un trabajo activo, creativo, concreto, puntual y sistemático, mediante el aporte e intercambio de experiencias, discusiones, consensos y demás actitudes creativas, que ayudan a generar puntos de vista, soluciones nuevas y alternativas a problemas dados.

“La finalidad de un taller de capacitación es que los participantes, de acuerdo con sus necesidades, logren apropiarse de los aprendizajes como fruto de las reflexiones y discusiones que se dan alrededor de los conceptos y las metodologías compartidas” (Jaureguiberry, 2009, pág. 67). Para alcanzar esto se requiere que un grupo de personas se responsabilice de organizar, conducir y moderar las sesiones de capacitación, de tal manera que ayude y oriente al grupo de participantes a conseguir los objetivos del aprendizaje.

Su gran ventaja es que puede desarrollarse en un ambiente grupal y participativo. Esto hace posible los intercambios de experiencias y, con ello, la generación de múltiples y mutuos aprendizajes. Sin embargo, si no existe un compromiso claro frente a los resultados y el seguimiento, es posible que el taller se realice en vano.

La duración de un taller y el número de participantes están sujetos a la conjugación de diferentes criterios, en especial a la necesidad de profundizar y extender el tema de la capacitación.

(Marrero, 2004) Expresa que: “Un taller es una experiencia de trabajo activo” (pág. 56). La participación de cada uno de los y las integrantes aportando sus experiencias, argumentos y compromiso es fundamental para el éxito. Las actitudes pasivas, exclusivamente receptoras de *aprendizaje silencioso*, no deben fomentarse en un taller.

(Quezada, 2001) Afirma que “un taller es una experiencia de trabajo creativo” (Pág. 23). Las experiencias sumadas, los elementos conceptuales, la reflexión y las discusiones grupales ayudan a generar nuevos puntos de vista y soluciones mejores que las existentes en el momento de iniciación. Así, ni las personas ni los problemas deberán permanecer invariables después de un taller.

(Quezada, 2001) Explica que “un taller es una experiencia de trabajo colectivo” (Pág. 23). El intercambio, hablar y escuchar, dar y recibir, argumentar y contra argumentar, defender posiciones y buscar consensos es propio de un taller. Las actitudes dogmáticas, o intolerantes, no ayudan al logro de sus objetivos.

(Candelo, 2008) Comparte que “un taller es una experiencia de trabajo vivencial” (Pág. 22). Su materia prima son las experiencias propias, y sus productos son planes de trabajo que influirán en la vida de quienes participan. Un taller debe generar identidad, apropiación de la palabra, sentido de pertenencia a un grupo y compromiso colectivo. En un taller, no se puede ser neutral o simple espectador.

(Ardila, 2005) Explica que “un taller es una experiencia de un trabajo concreto” (Pág. 45). Su punto final siempre debe ser un compromiso grupal de ejecutar acciones. Un taller debe desembocar en planes de trabajo o por lo menos, en tareas realizables a corto y mediano plazo. En esto consiste la diferencia entre un taller y una conferencia, un panel o un encuentro.

(Castañeda, 2004) Afirma que “un taller es una experiencia de trabajo sistemático” (Pág. 56). La precisión es clave al poner por escrito los puntos de vista propios al sistematizar y presentar los trabajos de grupo; igualmente es indispensable la claridad al exponer los desacuerdos y los compromisos, así como la autodisciplina del grupo para cumplir las reglas del juego. Muchos talleres fracasan en la sistematización, en las plenarias, en los compromisos finales y en el manejo de tiempo.

(Lindeman, 2008) Comparte que “un taller es una experiencia de trabajo puntual en un proceso institucional, que ni comienza ni termina con el taller” (Pág. 89). Un taller es momento especial de reflexión, sistematización y planificación. No debe confundirse como un sustituto de estos mismos procesos en el desarrollo diario del trabajo.

2.6 Tipos de material didáctico para talleres de capacitación

Los materiales didácticos que se utilizan en un taller de capacitación forman parte esencial del concepto metodológico. No son un simple resumen de lo presentado, sino un apoyo didáctico que debe facilitar la comprensión y el proceso de capacitación.

Además de estas consideraciones de gestión se deben tomar en cuenta el nivel de formación y las experiencias previas del grupo meta en el uso de materiales didácticos.

2.6.1 Rotafolio

El rotafolio es un legajo de hojas fijadas en un soporte sobre un soporte. (Luisa, 2001, pág. 34). Se utiliza papel periódico o papel bond de tamaño pliego para escribir o dibujar temas que se trabajarán en los talleres. Se utilizan marcadores permanentes de punta gruesa o extra gruesa. Se prepara el rotafolio antes del evento y se estructura en referencia a un solo tópico.

2.6.2 Papelógrafo

El papelógrafo consiste en papel periódico o papel bond de tamaño pliego o medio pliego. El papel periódico es menos costoso, pero en caso de informaciones que se deben utilizar repetidamente, es aconsejable utilizar un papel de mejor calidad para garantizar su durabilidad. “El papelógrafo se utiliza para escribir o dibujar ideas principales que se trabajarán en el transcurso del taller” (Luisa, 2001, pág. 50). Se utilizan marcadores permanentes de punta gruesa o extra gruesa.

2.6.3 Paneles con tarjetas

“Este material consiste en tarjetas de cartulina que se colocan con tachuelas en un panel de material flexible, su función radica en escribir ideas destacadas o importantes. Los participantes tienen la posibilidad de leer los textos para llevar secuencia del desarrollo de los temas” (Luisa, 2001, pág. 56).

Las tarjetas pueden tener diferentes colores, formas y tamaños, pero la medida más usada es de 20cms por 10cms. Las tarjetas se pueden conseguir en imprentas donde se cortan las cartulinas según la demanda. Se utilizan marcadores permanentes de diferentes colores.

2.6.4 Pizarrón común

“Es un tablero de color verde mate y debe ser ubicado en forma perfectamente vertical para evitar reflexiones de la luz ambiental. Se utiliza tiza de diversos colores que se limpia con un borrador de fieltro” (Luisa, 2001, pág. 59).

2.6.5 Fanelógrafo

“Consiste en una tela de franela o fieltro en la cual se pegan objetos con velcro o papel de lija gruesa. Es una ayuda muy útil para desarrollar hechos complejos durante una charla. Los objetos pueden ser figuras, símbolos y palabras” (Luisa, 2001, pág. 60).

2.6.6 Láminas plastificadas

“Material que trata de una temática con textos cortos que sostienen el mensaje de la imagen y enseñan cómo realizar una actividad. Las láminas pueden funcionar como un instrumento de consulta permanente” (Luisa, 2001, pág. 62).

2.6.7 Afiches y calendarios

“Material de promoción o de una campaña institucional, que destaca el objetivo principal en forma gráfica. Presenta personas, figuras o símbolos de la campaña, logotipos de las instituciones interesadas en el tema y auspiciantes” (Luisa, 2001, pág. 64). También se pueden utilizar para difundir mensajes con fines educativos.

2.6.8 Juegos didácticos

“Son ayudas didácticas que apoyan el aprendizaje y la reflexión sobre temas particulares. Pueden ser juegos de dados, de cartas, de preguntas, rompecabezas” (Luisa, 2001, pág. 68).

2.6.9 Material impreso

Existen diferentes tipos de materiales impresos: folletos, hojas técnicas, cartillas, boletines informativos, etc. “Todos tienen el objetivo de proporcionar en forma breve la información básica sobre un tema determinado o simplemente reforzar conocimientos que se han dado antes de otra manera” (Luisa, 2001, pág. 75). El material impreso se puede utilizar durante eventos educativos, pero muchas veces la gente interesada también va a leer estos materiales en su casa; por eso se recomienda buscar la conversación sobre las preguntas abiertas que tiene cada uno en los momentos adecuados.

2.6.10 Diapositivas

“Imagen fotográfica transparente montada en un marco para ser vista con un proyector de diapositivas en una pantalla o pared blanca” (Luisa, 2001, pág. 80). Se pueden utilizar cuando se trata de mostrar procesos o secuencias que demoran mucho tiempo en producirse, como por ejemplo una serie de diapositivas de un cultivo agrícola, desde la siembra hasta la cosecha. Pueden ser intercambiadas y reagrupadas fácilmente según los objetivos del evento.

2.6.11 Videos

“Imagen y sonido al instante. Tiene movimiento y permite que se adelante, retroceda, detenga, o repita la secuencia deseada. Puede ser utilizado en la promoción y en la capacitación” (Luisa, 2001, pág. 83).

2.7 Fases de un taller de capacitación

La fase inicial o introducción “es como el estimulante de un evento. Tiene por finalidad orientar y motivar a los participantes, crear un ambiente de confianza, recoger las expectativas y temores, presentar los objetivos del evento así como agendas, horarios, logística” (Jaureguiberry, 2009, pág. 78).

La fase inicial puede ser breve en caso que el evento sea corto y las personas participantes ya se conozcan. Sin embargo, se le puede dedicar varias horas en caso de eventos largos y grupos recién formados. Los elementos principales de la fase inicial son: bienvenida y presentación de las personas facilitadoras, horarios, logística, presentación de las y los participantes, expectativas, temores, objetivos y agenda detallada.

La fase central o desarrollo es el plato fuerte de un evento. “En ella se presenta, discute y profundiza la temática a tratar partiendo del intercambio de experiencias entre las personas participantes y confrontándolas con nuevos referentes críticos” (Jaureguiberry, 2009, pág. 80). En esta fase pueden utilizarse un sinnúmero de métodos y técnicas, tanto para la presentación de contenidos como para el desarrollo temático. La presentación de contenidos estará más dirigida por la o el facilitador mientras que el desarrollo temático debería tomar en cuenta una participación activa de todos los participantes.

La finalización de un evento abarca 3 elementos básicos: “la conclusión, consiste en un resumen de los diferentes pasos del taller, de la metodología utilizada y de los resultados. Enfatiza la conexión y finalidad de las diferentes partes y técnicas del taller” (Luisa, 2001, pág. 90).

El plan de acción “es un elemento importante para la aplicación de lo aprendido. Los talleres de capacitación dan impulsos nuevos los cuales deben ser canalizados en actividades (Luisa, 2001, pág. 92). La planificación de estas actividades depende del contenido del taller de capacitación. Puede variar de un intercambio oral en la plenaria, fijando momentos en

nuestro trabajo en los que se puede aplicar lo aprendido, hasta un plan de acción por escrito, fijando los elementos más importantes, como el tipo de actividad, las responsabilidades, el tiempo y los resultados atendidos.

La evaluación es un elemento indispensable en eventos de capacitación con metodología participativa, porque permite la retroalimentación de los y las participantes en cuanto al programa, método, aprendizaje y ambiente del taller, mediante técnicas de evaluación permanentes (y no solamente al final del evento) se facilita la intervención activa en la realización del programa y se ofrece compartir de esta manera la responsabilidad (Luisa, 2001, pág. 96).

En un taller se puede evaluar en varios momentos y con diferentes técnicas: Evaluaciones diarias o intermedias, la evaluación final, la evaluación después del taller.

2.8 Perfil del capacitador

El concepto de facilitación implica que “las experiencias y conocimientos de cada participante son valiosos e indispensables para el aprendizaje colectivo” (Candelo, 2008, pág. 89). Por eso, el rol de la persona facilitadora consiste en crear o propiciar las condiciones para la integración y participación del grupo en todo el proceso de capacitación. El expositor tiene la responsabilidad de diseñar, preparar, conducir y evaluar el evento. Su rol de *líder metodológico* lo hace responsable de observar y conducir la dinámica grupal, saber presentar los nuevos contenidos. El desafío mayor consiste en mantener el equilibrio entre la planificación realizada para alcanzar los objetivos propuestos y la flexibilidad en el proceso. Conviene que la facilitación no se haga de manera individual sino por un equipo de dos o tres personas. Esto enriquece la planificación y dinamiza la ejecución, pues permite la división de tareas durante el proceso. Otras características que debe poseer un capacitador son las siguientes:

- Tener una actitud democrática y participativa.
- Tener paciencia y habilidad para escuchar.
- Estar abierto/a para desarrollar nuevas habilidades.
- Respetar las opiniones de los demás, no imponiendo sus propias ideas.
- Crear una atmósfera de confianza entre las y los participantes.

- Conocer los procesos de la dinámica de grupo.
- Tener sentido del humor.
- Escribir claramente y dibujar o visualizar conceptos.
- Tener la facilidad para expresarse claramente, resumir y sintetizar.
- Tener destrezas en la presentación de nuevos contenidos.
- Saber trabajar en equipo.
- Conocer una variedad de técnicas aptas para la capacitación de adultos/as.
- Saber manejar dinámicas en las diversas fases del evento.
- Ser creativo/a e innovador/a.
- Ser tolerante ante las críticas y tener capacidad de autoevaluación. (Candelo, 2008, pág. 95).

2.9 Guía didáctica

Material educativo que deja de ser auxiliar, para convertirse en herramienta valiosa de motivación y apoyo; pieza clave para el desarrollo del proceso de enseñanza a distancia, porque promueve el aprendizaje autónomo al aproximar el material de estudio al alumno (texto convencional y otras fuentes de información), a través de diversos recursos didácticos (explicaciones, ejemplos, comentarios, esquemas y otras acciones similares a la que realiza el profesor en clase). (Aguilar, 2009, pág. 43).

Constituye un instrumento fundamental para la organización del trabajo del alumno y su objetivo es recoger todas las orientaciones necesarias que le permitan al estudiante integrar los elementos didácticos para el estudio de la asignatura.

2.9.1 Funciones básicas de la guía didáctica

La guía didáctica cumple diversas funciones, que van desde sugerencias para abordar el texto básico, hasta acompañar al alumno a distancia en su estudio en soledad. Cuatro son los ámbitos en los que se podrían agrupar las diferentes funciones:

2.9.1.1 Función motivadora

“Despierta el interés por la asignatura y mantiene la atención durante el proceso de auto estudio. Motiva y acompaña al estudiante a través de una conversación didáctica guiada” (Aguilar, 2009, pág. 50).

2.9.1.2 Función potenciadora de la comprensión y el aprendizaje

Propone metas claras que orientan el estudio de los alumnos. Organiza y estructura la información del texto básico. Vincula el texto básico con los demás materiales educativos seleccionados para el desarrollo de la asignatura. Completa y profundiza la información del texto básico (Aguilar, 2009, pág. 56).

Sugiere técnicas de trabajo intelectual que facilitan la comprensión de los temas y el estudio eficaz (leer, subrayar, elaborar esquemas, desarrollar ejercicios...)

Propone distintas actividades y ejercicios, en un esfuerzo por atender los diversos tipos de aprendizaje. Aclara dudas que previsiblemente pudieran obstaculizar el progreso en el aprendizaje.

“Incita a elaborar de un modo personal cuanto va aprendiendo, en un permanente ejercicio activo de aprendizaje”. (Candelo, 2008, pág. 58).

2.9.1.3 Función de orientación y diálogo

“Suscita un diálogo interior mediante preguntas que obliguen a reconsiderar lo estudiado. Conduce al estudiante a trabajar con el texto básico.

Anima a comunicarse con el profesor a través de la tecnología de la información y la comunicación” (Aguilar, 2009, pág. 60).

2.9.1.4 Función evaluadora

“Activa los conocimientos previos relevantes, para despertar el interés e implicar a los estudiantes. Propone actividades recomendadas como un mecanismo de evaluación continua y formativa” (Aguilar, 2009, pág. 65).

Presenta ejercicios de autocomprobación del aprendizaje (autoevaluaciones), para que el alumno controle sus progresos, descubra vacíos y se motive a superar las deficiencias mediante el estudio. Constantemente al alumno, animándole a reflexionar sobre su propio aprendizaje.

2.9.2 Estructura y organización de la guía didáctica

Los elementos que debe incluir una guía bien estructurada son los siguientes: Datos de identificación, índice, introducción, objetivos generales, contenidos, bibliografía, orientaciones generales, solucionario de las autoevaluaciones, glosario, anexos y evaluación. (Aguilar, 2009, pág. 70).

2.10 Lúdica

La Real Academia Española define la palabra lúdico (a) como: Del juego o relativo a él. Proviene etimológicamente del latino ludus, juego. Lo cual tiene su raíz en la antigua cultura romana, allí la palabra latina ludus tiene varios significados dentro del campo semántico de juego, deporte, formación y también hacía referencia a escuelas de entrenamiento para gladiadores como las conocidas históricamente Ludus Magnus y Dacicus Ludus, así como en su polisemia ludus también adquiere en la poesía latina la concepción de alegría. (Piñeros, 2002, pág. 34).

La lúdica como experiencia cultural es una dimensión transversal que atraviesa toda la vida, no son prácticas, no son actividades, no es una ciencia, ni una disciplina, ni mucho menos una nueva moda, sino que es un proceso inherente al desarrollo humano en toda su dimensión psíquica, social, cultural y biológica. Desde esta perspectiva, la lúdica está ligada a la cotidianidad, en especial a la búsqueda del sentido de la vida y a la creatividad humana.

Tal vez se logre una aproximación de su compleja semántica de (Castañeda, 2004) la frase: “todo juego es lúdica, pero todo lo lúdico no es juego” (Pág. 12). Es así como la lúdica se presenta como una categoría mayor al juego en donde el juego es una manifestación de lo lúdico. Lo lúdico abarca lo juguetón, espontáneo del ser humano, lo lúdico está inserto en el ADN. El ser humano es un ser que se busca en la experiencia, pero no en cualquier experiencia, en una de felicidad, tranquilidad, serenidad, placidez en el camino. La lúdica es una sensación, una actitud hacia la vida que atrae, seduce y convence en el sentido íntimo de querer hacerlo, de hacer parte de esto hasta olvidando tu propia individualidad.

En lo lúdico más allá del juego se da un estar con otros. Como menciona De Borja:

“Desarrollar la comunicación con el grupo de iguales no es solo una actividad agradable y enriquecedora, sino que además responde a las demandas cognoscitivas,

obliga a ellas y, si se ha creado un clima propicio, enriquece los conocimientos adquiridos a partir de la fantasía, el humor y la ironía” (González, 2012, pág. 15)

Finalmente en una educación integral y no particular o mecanicista lo que importa no es instruir, sino generar unas actitudes, posiciones vitales y sociales positivas y gestar nuevas situaciones, conceptos y relaciones, características que pueden fluir a través de la lúdica.

Una actitud lúdica conlleva curiosear, experimentar, dialogar, reflexionar, es a través de la vivencia de distintas experiencias que se puede llegar a la pedagogía lúdica la cual se presenta como una propuesta didáctica de disfrute y desafío.

Como menciona (Marrero, 2004) “la experiencia es la etapa inicial del pensamiento” (Pág. 35). En la experiencia pedagógica lúdica el alumno y el profesor son iguales. El profesor juega con ellos, como otro más, no por, ni para ellos, ni está por encima de la actividad.

A comienzos del siglo XXI el paradigma es aprender a aprender en un clima de libertad, de múltiples miradas, de pluri información, de puertas abiertas a las propuestas. La lúdica abre un camino para un aprendizaje que mire hacia la alegría del conocer y de la experiencia cotidiana como fuente de ser y aprender, dar paso a los imaginarios para generar nuevas articulaciones de conceptos y por qué no, nuevas realidades que generen nuevos paradigmas. Lo anterior en el sentido que menciona (Dewey, Ludica , 1976) “El aprender se produce naturalmente”.

Es una oportunidad para que el estudiante, protagonista del proceso enseñanza-aprendizaje, se apropie de lo que quiere aprender y, el cómo, de hacer de la actividad lúdica la manera creativa, constructiva, abierta a interactuar con el conocimiento.

Más aún lo lúdico está inserto en la complejidad de la vida y de su expresión: la naturaleza, con toda su incertidumbre. Por tanto, lo lúdico ayuda al aprendizaje particular e integral del ser humano de manera dinámica. En el adulto puede hacerlo más grato y facilitar el aprendizaje de competencias laborales y de buscar conocimientos de interés propios donde pueda reflexionar sobre sus inquietudes y al mismo tiempo soslayar el mundo del trabajo.

Capítulo III. Marco Metodológico

3.1 Descripción metodológica

El proceso de diagnóstico constituyó una instancia de reflexión agrupada para la institución, en torno a aquellas prácticas que se abordarán para el mejoramiento del trabajo del programa de Agua Potable y Letrinización de Cáritas Pastoral Social de Quiché. Fue un paso fundamental, para determinar el significado del proyecto de investigación y generar estrategias, que permitieran el mejoramiento y el compromiso de todos los coordinadores y técnicos del programa de Cáritas, para el logro de los objetivos y las metas formuladas por la institución.

Lo primordial era generar un proceso de análisis, que involucrará a los diversos actores del programa, es decir: coordinadores, técnicos y beneficiarios directos, permitiendo a la luz de las evidencias disponibles, reconocer los aspectos más deficitarios, para tomar conciencia de los procesos de mejoramiento que se deben emprender y de esta forma asumir los desafíos que ello implica.

El diagnóstico, es el primer paso de mejora continua y resulta fundamental ya que la información obtenida constituye la línea de base para la definición de la planificación de propuestas de progreso.

Este proceso involucró una revisión de las prácticas institucionales contenidas en las áreas de finanzas, recursos humanos, administración, relaciones sociales, filosóficas, políticas y legales. Su realización constituye un aprendizaje para el conjunto de laborantes de la institución, que contribuye a la comprensión de la importancia que tiene el evaluar y analizar críticamente sus propias prácticas y observar cómo estas inciden directamente en el logro de los objetivos de la misión y la visión. Se desarrolló de forma amplia y diversa con la participación más completa de todos los miembros de Cáritas.

Para lograr con éxito la realización del diagnóstico se utilizó la Guía de ocho sectores de Eliza Delgado Moreira, además se utilizaron las técnicas de observación interna o participante, esta consiste cuando el observador se involucra con el objeto de estudio y la observación al personal y a la labor de la institución.

Otra técnica fue el análisis documental, se tuvo a la mano diferentes documentos escritos, libros y folletos, que contenían información sobre el municipio de Santa Cruz del Quiché y sobre Cáritas Pastoral, Social, Diócesis de Quiché. Para el efecto se autorizó la fotocopia de los mismos. La información fue analizada en fichas de resúmenes.

Además se sustentó el diagnóstico con consulta electrónica. Cáritas Pastoral, Social, Diócesis de Quiché, ha creado un sitio web en red, en donde se obtuvo datos complementarios e importantes sobre el municipio y al mismo tiempo sobre el sistema de administración de la institución. La información fue también analizada en fichas de resúmenes.

Por consiguiente, se elaboró una lista de carencias en donde se describían todos los problemas encontrados en las diferentes áreas, para proceder a la elaboración de un análisis de priorización de problemas. En base a las dificultades priorizadas se tomaron en cuenta los factores que lo producían.

Se procedió a realizar el análisis de viabilidad y factibilidad, para poder solucionar de la manera más correcta y eficiente la problemática detectada.

Tras el diagnóstico realizado se manifestó la deficiencia en el área de capacitación y extensión debido a la falta de acompañamiento en la preparación y ejecución de talleres de capacitación del programa de Agua Potable y Letrinización de Cáritas Pastoral Social de Quiché. Debido a esto surgió la iniciativa de realizar una investigación en donde se evaluó el proceso de capacitación, con el fin de perfeccionar el desarrollo profesional del personal técnico del programa.

3.2 Población a trabajar

Para la selección de la muestra se tomaron las seis aldeas beneficiarias de Cáritas, que forman parte del municipio y la cabecera departamental de Santa Cruz del Quiché, El Quiché, Guatemala. La población total estuvo constituida por 300 personas y ocho técnicos, según los datos de la población estimada del municipio por el personal técnico de Cáritas Pastoral Social, Diócesis de Quiché, para el 2016. Con ello se encuestó a una muestra de participantes beneficiarios del programa de Agua potable y Letrinización. Para la encuesta de los técnicos se utilizó el universo completo.

Para determinar la muestra de los participantes, se aplicó el método de estratificación proporcional, el nivel de confianza fue del 92%, obtenido de la prueba de pilotaje, con un nivel de error del 8% y se utilizaron las siguientes fórmulas estadísticas:

$$n_o = \frac{Z^2 p (1 - p)}{e^2}$$

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}}$$

En donde:

- N = Tamaño de la población = 300
- Nivel de confianza del 92%
- Puntaje (Z) = 1.96
- Error (e) = 8%
- Éxitos estimados (p) = 0.4750
- No = Tamaño inicial de la muestra = 99.86
- Muestra = 100 familias.

Tabla 1

*Distribución de la muestra de participantes de talleres por aldeas
Santa Cruz del Quiché, Quiché, Guatemala*

No.	Nombre de la comunidad	Categoría	total de participantes de talleres	muestra
	Santa Cruz del Quiché	Aldeas	300	100
1	San Juyup	Aldea	50	20
2	Naranjo	Aldea	50	16
3	Crusché	Aldea	50	16
4	Patzalá	Aldea	50	16
5	Xebaquit	Aldea	50	16
6	Chatian	Aldea	50	16
	Total		300	100

Figura No.1 En esta grafica se observa la muestra de comunidades con las cuales trabaja el programa de agua de Cáritas,

3.3 Instrumento

Para dar a conocer el propósito de estudio a los participantes y técnicos fue utilizado un instrumento de investigación denominado Encuesta Parcial Directa, EPD, éste se realiza sobre una muestra de sujetos representativos de un grupo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con intención de obtener mediciones cuantitativas y cualitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población beneficiaria del programa. En dicho instrumento quedó plasmado el objetivo de la encuesta, confidencialidad de la información, omisión de respuestas a preguntas que resultaran incómodas.

Para la investigación se utilizaron dos instrumentos. El primer instrumento destinado a técnicos contaba con 15 preguntas divididas en dos secciones: la primera con 10 preguntas referidas a la preparación y sociabilización pedagógica de los talleres de capacitación, que fundamentan la organización técnica de las mismas. La segunda sección contempló cinco preguntas referidas a la ejecución y evaluación de los talleres, para determinar la validez de la primera sección. El segundo instrumento propuesto para participantes contaba con 10 preguntas presentadas en una sola sección, estas referidas de una forma indirecta sobre la preparación y ejecución de talleres de capacitación; con la finalidad de evaluar los procesos de formación y preparación técnica de los expositores.

A través del uso de la -Encuesta Parcial Directa EPD- fueron obtenidos los resultados sobre preparación y ejecución de talleres de capacitación técnica, donde con el total de respuestas afirmativas y negativas se procedió a la elaboración de una guía metodológica para los capacitadores.

Estos instrumentos fueron seleccionados con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados en la presente investigación. Los instrumentos utilizados pueden observarse en los anexos de este informe.

3.4 Procedimiento de la investigación

3.4.1 Autorización para el estudio

Para el inicio de la investigación fueron redactadas dos solicitudes de autorización por parte del Coordinador Académico de la carrera y el catedrático del curso de Propedéutica del Centro Universitario de Quiché -CUSACQ- plan sabatino. Las solicitudes de autorización fueron dirigidas a Cáritas Pastoral, Social, Diócesis de Quiché, con el fin de contar con un respaldo para solicitar información diagnóstica y realizar el trabajo de campo.

3.4.2 Reunión inicial de coordinación

Se llevó a cabo una reunión con el Director y el coordinador del Programa de Agua Potable y Letrinización de Cáritas Pastoral Social, Diócesis de Quiché, del municipio de Santa Cruz del Quiché; con el fin de dar a conocer el tipo de investigación, beneficios, impacto e importancia del estudio realizado, detallando la metodología y forma de trabajo. Asimismo se solicitó la autorización y colaboración por parte de los técnicos del programa.

Al finalizar la reunión fueron proporcionados datos sobre el nombre de las comunidades con las que trabaja el programa de Agua en el municipio, los cuales fueron utilizados para programar el acompañamiento a los talleres.

3.4.3 Evaluación diagnóstica de la institución

En esta fase se logró recopilar toda la información necesaria, para visualizar la estructura organizacional de Cáritas Pastoral Social, Diócesis de Quiché. También se obtuvo un análisis de sus debilidades y deficiencias que aquejaban dicha institución. Para ésta fase se utilizó la guía de ocho sectores y el FODA, de lo cual se formularon instrumentos de aplicación que consistieron en cuestionarios. En esta fase diagnóstica se detectó la debilidad a indagar y se procedió a iniciar con el proceso de investigación. Para esta etapa se detectaron las principales metodologías que se utilizaban en la preparación y ejecución de los talleres de capacitación.

3.4.4 Pilotaje de instrumentos

Por consiguiente a la reunión, previo a realizar la recolección de datos, se procedió a evaluar cada uno de los instrumentos con la finalidad de verificar la comprensión de las preguntas, metodología establecida y adaptar los conceptos al contexto en el que se realizó el estudio.

Cada instrumento utilizado fue validado en las instalaciones de Cáritas Pastoral Social en un taller de higiene alimentaria, con la colaboración de 25 beneficiarios del programa que asistieron para el aprendizaje de técnicas básicas de preparación de alimentos.

En este proceso de pilotaje de los dos instrumentos fueron utilizados los siguientes criterios:

- Adaptación del instrumento al contexto.
- Comprensión del 90% de los participantes entrevistados en base a las preguntas.

Al finalizar el proceso de pilotaje de instrumentos a utilizar se procedió a realizar las correcciones necesarias, mismas que fueron revisadas por el coordinador del programa y de esta forma se reestructuraron los instrumentos para efectuar el trabajo de campo.

3.4.5 Recolección de la información

Con la información proporcionada por los técnicos del programa de agua potable se procedió a elaborar un cronograma con las fechas dispuestas para la ejecución de talleres de capacitación. La recolección de datos se llevó a cabo por el investigador por medio del uso de instrumentos.

Al participar en los talleres de capacitación del programa de Agua Potable y Letrinización, se explicó el contenido, objetivos del estudio y la confidencialidad de la información proporcionada. Realizado esto fue leído el instrumento. Una vez expresada espontáneamente la intención de participar en el estudio se procedió a realizar las encuestas correspondientes, donde fueron utilizados los instrumentos para

obtener los resultados de la evaluación de los talleres de capacitación y sugerencias asociadas a próximos talleres.

La caracterización de los participantes y las respuestas afirmativas o negativas quedaron plasmadas en los instrumentos específicos, siendo estas calculadas por el investigador en la base de datos correspondiente.

Se visitó a una comunidad a cada veinte días, pues era el tiempo programado por el personal de la institución para la ejecución de talleres, realizando en promedio de seis visitas comunitarias para recolección de información. Algunas comunidades fueron visitadas el mismo día por cercanía del contexto de práctica

3.4.6 Descripción del proceso de digitación

La información obtenida de la caracterización de los talleres de capacitación y las respuestas afirmativas o negativas de las encuestas fueron tabuladas electrónicamente en una base de datos elaborada previamente en Microsoft Excel 2013 que incluyeron criterios de análisis como el promedio de respuestas y el nivel de calidad de los talleres realizados a lo largo del primer semestre del año.

3.4.7 Elaboración y presentación de proyecto

En esta fase se elaboró una propuesta para complementar el desarrollo profesional de los técnicos del programa de Agua y Letrinización, en base a la investigación realizada y evaluada por el asesor de proyecto. El producto entregado a la institución denominada *Guía para la Preparación y Ejecución de Talleres de Capacitación Lúdicos, Pedagógicos* es un material didáctico, pedagógico que servirá para el acompañamiento teórico y práctico de los ejecutores de capacitación enfocado en una educación andragógica del siglo XXI.

3.4.8 Sociabilización de la investigación y entrega de proyecto.

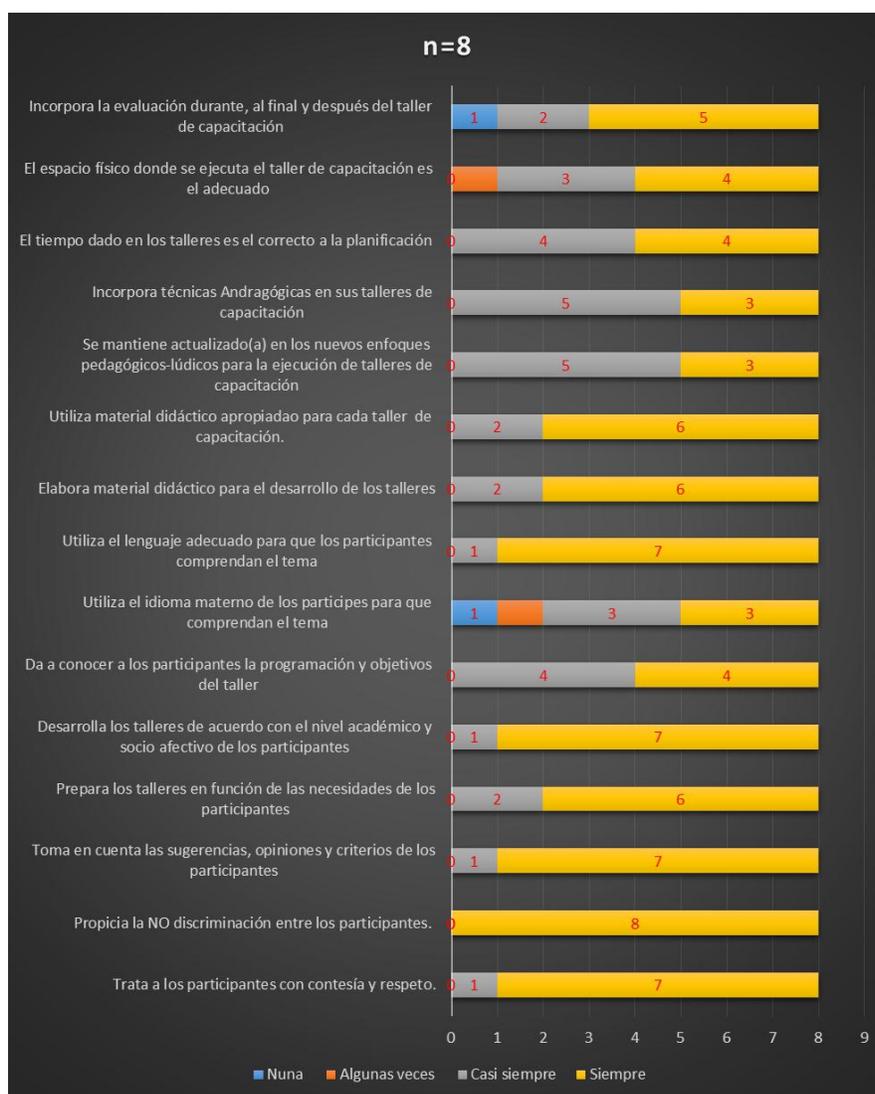
Etapas finales en la investigación que consistió en reunir al personal técnico y administrativo de la institución, así como autoridades universitarias para la sociabilización de la investigación y entrega de producto final.

Capítulo IV. Marco operativo

Presentación, análisis y discusión de resultados

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo. Los resultados presentados a continuación fueron obtenidos mediante encuestas realizadas a técnicos y participantes pertenecientes al programa de Agua Potable y Letrinización del municipio de Santa Cruz del Quiché, El Quiché, los mismos se dividen en dos secciones para un mejor análisis y comprensión: en la primera se encuentran los datos referentes a la evaluación de desempeño a técnicos y en la segunda, evaluación de participantes a técnicos de los talleres de capacitación.

Gráfica 0. Registro general de resultados evaluativos de técnicos sobre preparación y ejecución de talleres de capacitación



Gráfica 0. Resultados evaluativos de técnicos sobre preparación y ejecución de talleres de capacitación. Fuente: Gómez A. 21/08/16.

4.1 Encuesta para técnicos de talleres de capacitación

Gráfica No. 1

Sociabilización Pedagógica de talleres

Planteamientos No. 1-5



Gráfica 1. Resultados evaluativos de técnicos sobre preparación y ejecución de talleres de capacitación. Fuente: Gómez A. 21/08/16.

Interpretación: El 88% de técnicos encuestados indicaron que siempre desarrollan los talleres de acuerdo al nivel académico de los participantes, mientras que el 12% expresa que casi siempre lo hace. Por consiguiente, el 75% de técnicos prepara los talleres en función de las necesidades de los participantes y el 25% casi siempre lo ejecuta. Del mismo modo, el 88% de técnicos toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los participantes, mientras que el 12% casi siempre lo realiza. Ahora bien el 100% de técnicos propicia la no discriminación entre los participantes. Así también el 88% de los técnicos trata con cortesía y respetos a los participantes del taller y el 12% casi siempre lo realiza.

Inferencia: De los resultados obtenidos, se puede inferir que los técnicos le atribuyen un alto nivel de importancia a la implementación de la sociabilización pedagógica al momento de iniciar un taller de capacitación.

Conclusión: Los técnicos poseen un adecuado conocimiento sobre la implementación de actividades que generan una sociabilización pedagógica idónea, para concebir desde el principio de la actividad un ambiente agradable y abierto a las nuevas experiencias.

Gráfica No. 2
Preparación Pedagógica de talleres
Planteamientos No. 5-10



Gráfica 2. Resultados evaluativos de técnicos sobre preparación y ejecución de talleres de capacitación. Fuente: Gómez A. 20/06/16.

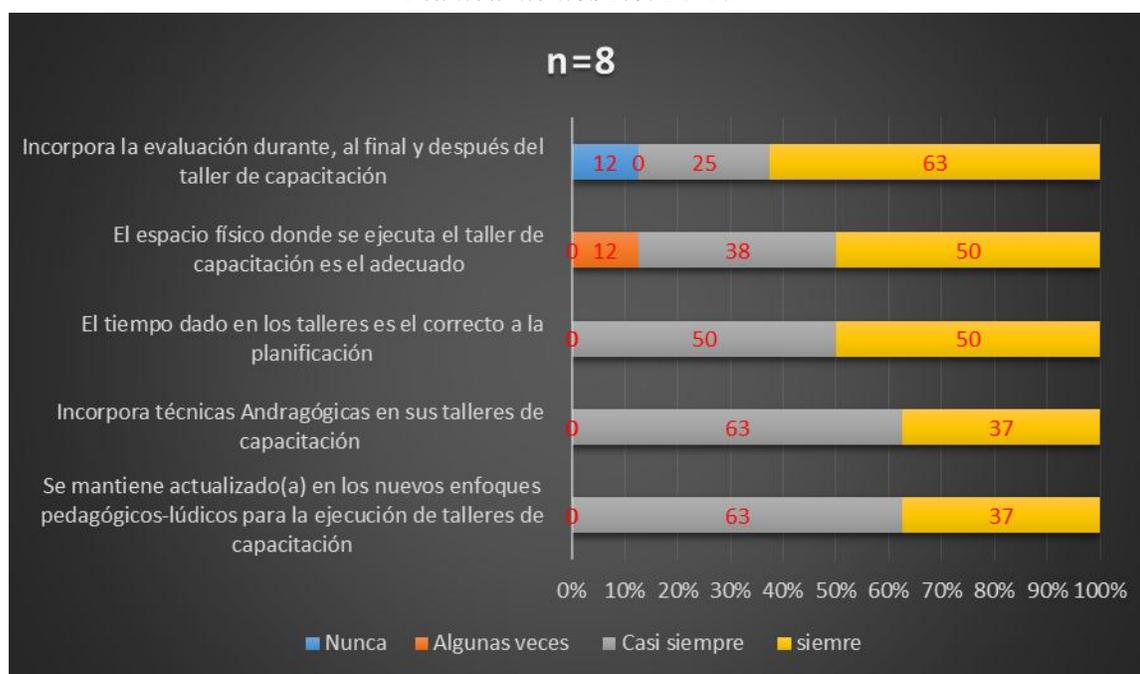
Interpretación: De acuerdo a los datos obtenidos se puede mencionar que el 75% de técnicos utiliza siempre material didáctico apropiado para cada taller de capacitación y el 25% casi siempre lo utiliza. Además el 75% de técnicos elabora material didáctico para el desarrollo de los talleres y un 25% casi siempre. De igual forma, el 87% de técnicos utiliza un lenguaje adecuado para que los participantes comprendan el tema, mientras que un 13% casi siempre lo utiliza. Asimismo el 38% de técnicos utiliza el idioma materno de los participantes para que comprendan el tema, así como un 38% casi siempre lo utiliza, un 12% algunas veces y un 12% nunca lo utiliza. Por último un 50% de técnicos da a conocer a los participantes la programación y objetivos del taller así como un 50% casi siempre lo expone.

Inferencia: De los datos anteriores se puede inferir que los técnicos realizan una buena preparación de talleres y se organizan en base a los diferentes contextos, ambientes y circunstancias.

Conclusión: Los técnicos expositores preparan de una forma aceptable los talleres de capacitación utilizando recursos y material didáctico adecuado a los diferentes grupos. De igual forma, los talleres se preparan en su mayoría en el idioma materno de los participantes y comúnmente se les da a conocer el desarrollo y objetivos del taller.

Para la mayor parte de los técnicos la preparación de los talleres de capacitación es un aspecto importante en el desarrollo de las actividades del programa de Agua Potable y Letrinización de Cáritas Pastoral Social.

Gráfica No. 3
Evaluación de talleres de capacitación
Planteamientos No. 10-15



Gráfica 3. Resultados evaluativos de técnicos sobre preparación y ejecución de talleres de capacitación. Fuente: Gómez A. 20/06/16.

Interpretación: En base a los datos registrados se afirma que el 63% de técnicos utiliza la evaluación durante, al final y después del taller de capacitación, mientras que el 25% expresa que casi siempre la utiliza y un 12% nunca utiliza la evaluación. Por otro lado el 50% de los técnicos utiliza un espacio físico adecuado para la ejecución de los talleres; así también un 38% casi siempre lo utiliza y un 12% nunca utiliza un espacio apropiado. También un 50% de técnicos expone que siempre el tiempo dado en los talleres es el correcto a la planificación y un 50% manifiesta que casi siempre es el tiempo necesario. Por consiguiente, el 37% de los

técnicos comparte que siempre incorpora técnicas andragógicas en sus talleres y el 63% casi siempre las implementan. Ahora bien el 37% de técnicos se mantienen actualizados en los nuevos enfoques lúdicos-pedagógicos, mientras que el 63% casi siempre se actualizan.

Inferencia: Por los datos recabados en los planteamientos anteriores se puede inferir que la mayor parte de técnicos de talleres de formación cuentan con un mediano conocimiento sobre enfoques, técnicas, métodos andragógicos y pedagógicos

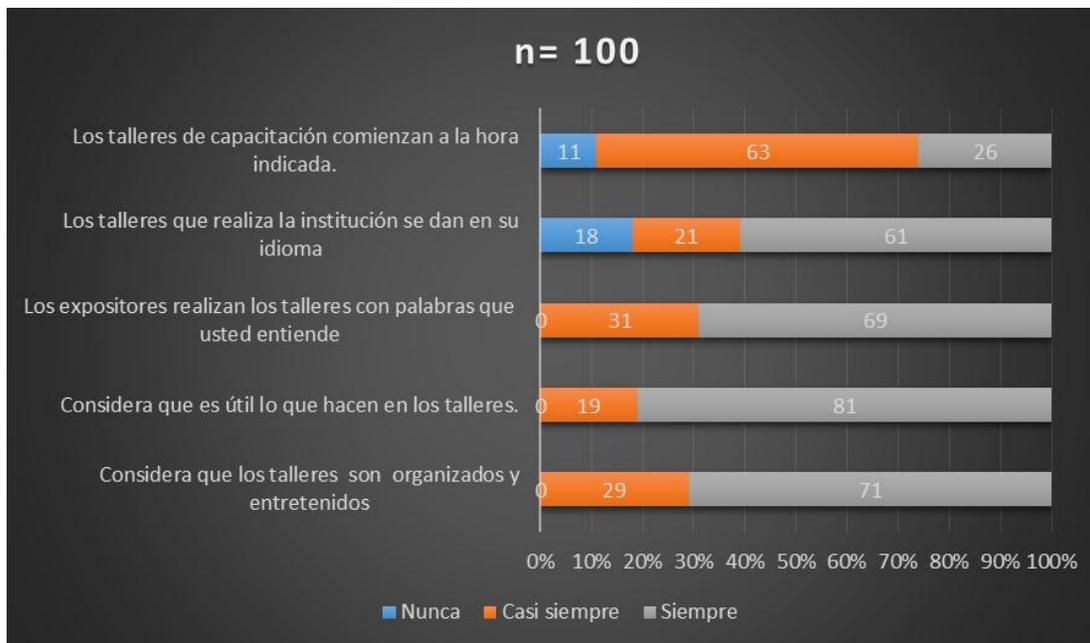
Conclusión: Los técnicos del programa de agua Potable y Letrinización de Cáritas Pastoral Social Quiché, no conocen en totalidad los nuevos enfoques pedagógicos sobre la preparación y ejecución de talleres de capacitación. Los expositores no aplican de forma constante técnicas y actividades andragógicas y lúdicas, así como evaluación continua en los diferentes momentos del taller (inicial, durante y después)

4.2 Encuesta para participantes de talleres de capacitación

Gráfica No.4

Ejecución y evaluación de talleres de capacitación

Planteamiento No. 1-5



Gráfica 4. Evaluación de ejecución de talleres de capacitación de participantes a técnicos. Fuente: Gómez A. 20/06/16.

Interpretación: De acuerdo a los planteamientos anteriores, el 63% de participantes expresan que los talleres de capacitación comienzan a la hora indicada, mientras que el 63% comparte que casi siempre y un 11% opina que nunca comienzan a la hora acordada. Por otra parte, el 61% de participantes comparten que los talleres que realiza la institución siempre se dan en su idioma materno, mientras que el 21% explica que casi siempre y un 18% menciona que nunca se expresan en su idioma. Por consiguiente, el 68% de participantes pronuncian que los expositores siempre realizan los talleres con palabras que se entienden y el 19% opina que casi siempre se entiende. Por otro lado, el 71% de participantes consideran que siempre es útil lo que ellos realizan en los talleres y un 19% opina que casi siempre es útil. Por último el 71% de participantes consideran que los talleres siempre son organizados y entretenidos y un 29% expresa que casi siempre lo son.

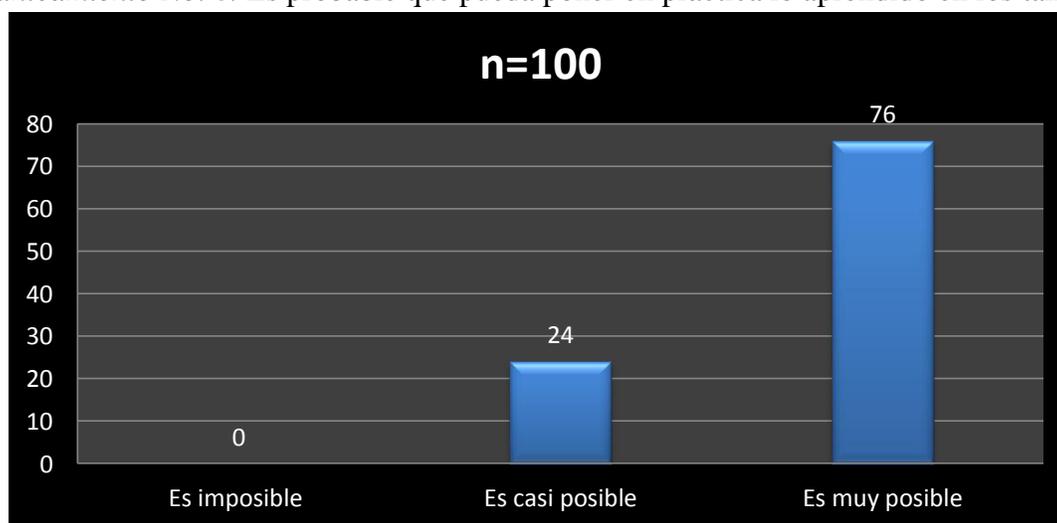
Inferencia: Se infiere que los participantes en su mayoría están de acuerdo en los talleres de capacitación, pues el desarrollo es organizado, entretenido, útil, entendible y se expresa en los idiomas maternos.

Conclusión: Los participantes se encuentran satisfechos de la ejecución de los talleres de capacitación, pues cumplen con la mayor parte de sus expectativas en base a organización, utilidad e idioma de transmisión de conocimientos.

Gráfica No. 5

Ejecución y evaluación de talleres de capacitación

Planteamiento No. 6. Es probable que pueda poner en práctica lo aprendido en los talleres



Gráfica 5. Evaluación de ejecución de talleres de capacitación de participantes a técnicos.
Fuente: Gómez A. 18/08/16.

Interpretación: En base al planteamiento dado, se determina que el 76% de participantes opinan que es muy posible que pueda poner en práctica lo aprendido en el taller y un 24% comparte que es casi posible.

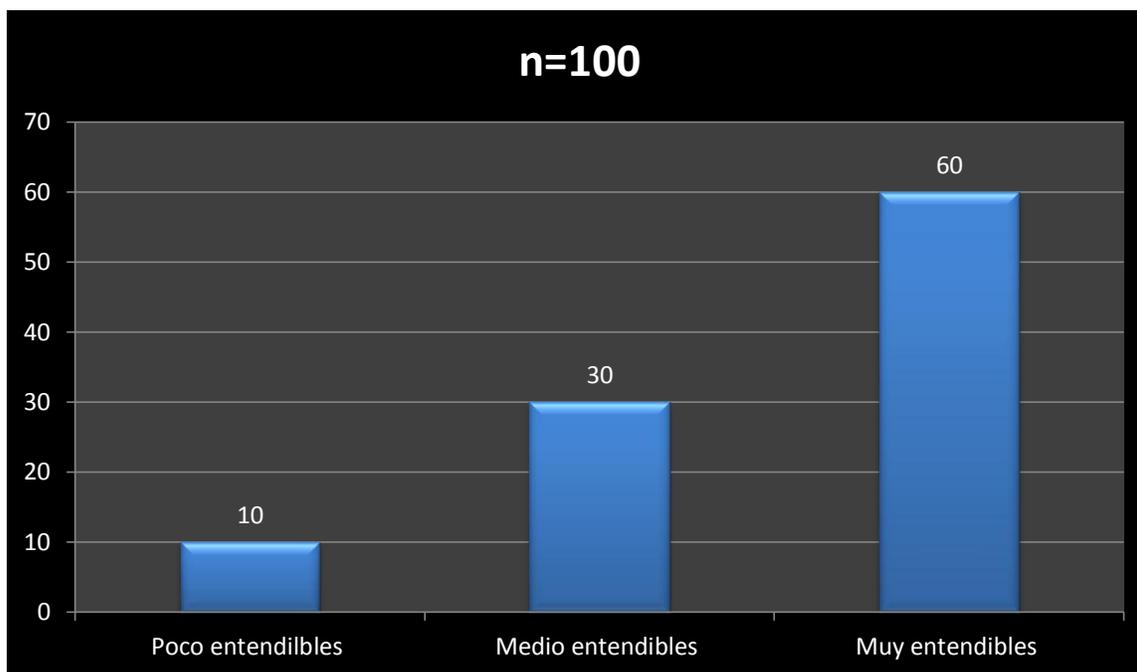
Inferencia: Dada la información obtenida, se infiere que la mayor parte de participantes de los talleres de capacitación pueden poner en práctica lo aprendido en las jornada de trabajo

Conclusión: Los participantes de los talleres de capacitación pueden aplicar los conocimientos obtenidos a lo largo de la jornada de trabajo.

Gráfica No. 6

Ejecución y evaluación de talleres de capacitación

Planteamiento No.7. Los materiales utilizados en los talleres son entendibles



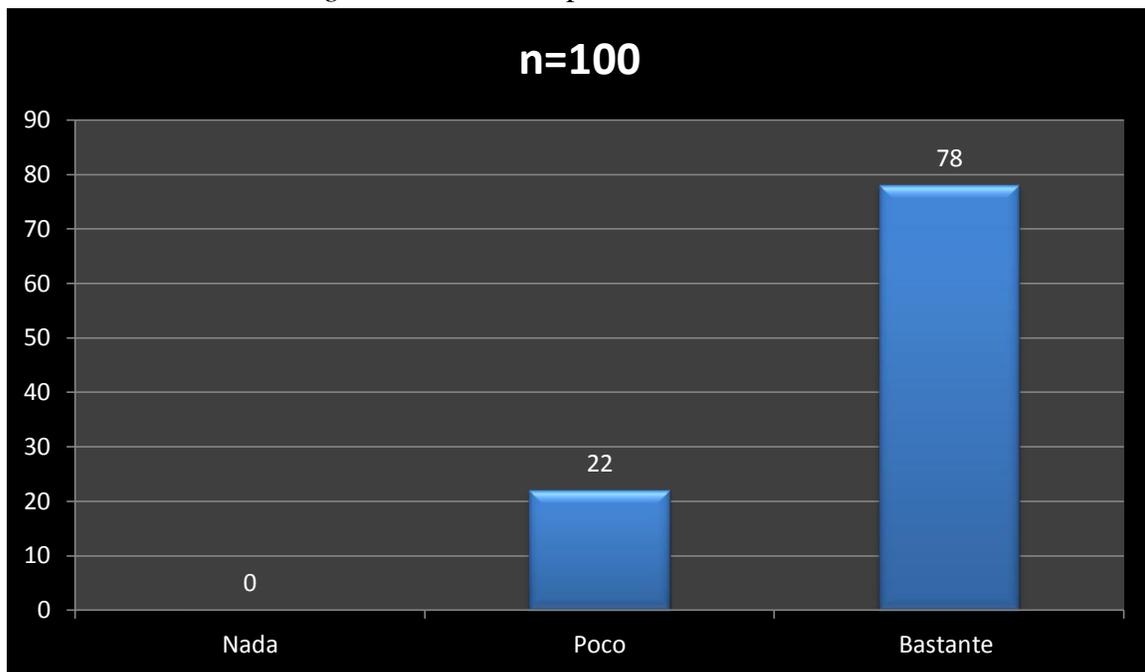
Gráfica 6. Evaluación de ejecución de talleres de capacitación de participantes a técnicos. Fuente: Gómez A. 20/06/16.

Interpretación: De acuerdo al planteamiento número 7 el 60% de participantes exponen que los materiales utilizados por los técnicos son muy entendibles, mientras que el 30% expresa que son medio entendibles y el 10% comparte que son poco entendibles.

Inferencia: Se infiere que los materiales pedagógicos presentados en los talleres de capacitación son muy entendibles para la mayor parte de beneficiarios del programa de Agua potable y Letrinización.

Conclusión: Los materiales elaborados por los técnicos del programa de Agua Potable y Letrinización son muy entendibles para los participantes de los talleres, pues estos son preparados en base a la planificación y al contexto de ejecución.

Gráfica No. 7
Ejecución y evaluación de talleres de capacitación
Interrogante No.8. Los expositores conocen los temas



Gráfica 7. Evaluación de ejecución de talleres de capacitación de participantes a técnicos. Fuente: Gómez A. 20/06/16.

Interpretación: Teniendo como base el planteamiento número 8 se puede expresar que el 78% de participantes opina que los técnicos conocen bastante el tema a ejecutar y el 22% considera que los técnicos conocen muy poco de los contenidos.

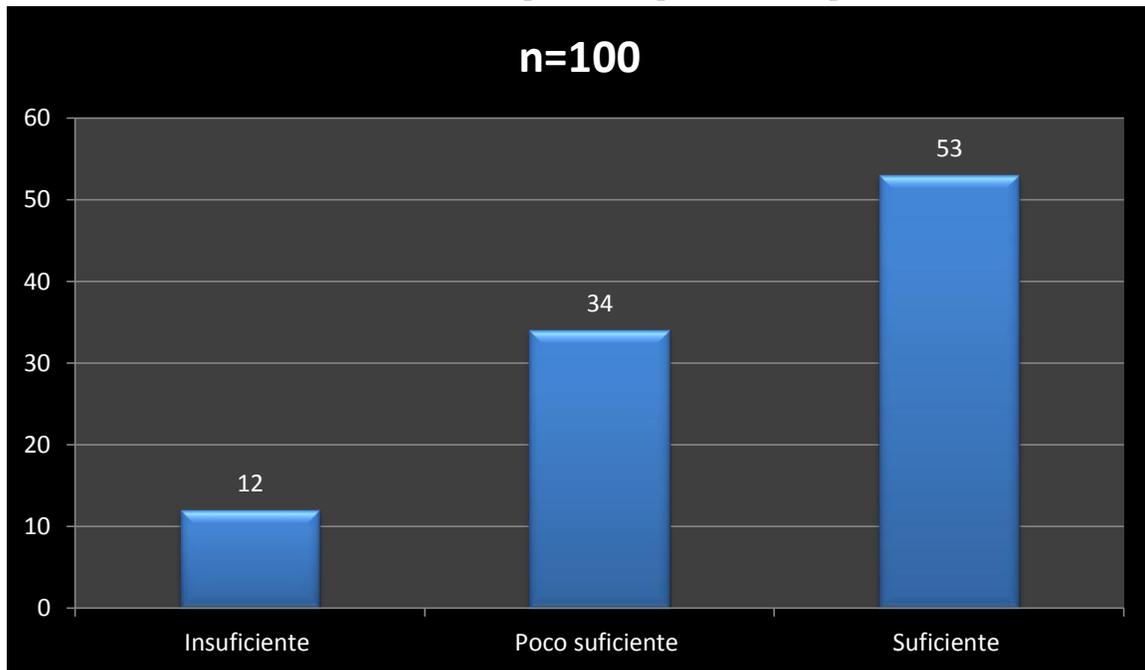
Inferencia: Se puede obtener la inferencia de que los técnicos conocen bastante sobre los temas a desarrollar a lo largo de las capacitaciones, por lo que tienen dominio de la ejecución y la temática.

Conclusión: los expositores y orientadores de los talleres de capacitación son personas preparadas en los temas y mantienen la secuencia lógica en el transcurso de cada actividad por lo que los asistentes se sienten en un ambiente de amplio conocimiento.

Gráfica No. 8

Ejecución y evaluación de talleres de capacitación

Planteamiento No.9. Considera usted que el tiempo de cada capacitación es suficiente



Gráfica 8. Evaluación de ejecución de talleres de capacitación de participantes a técnicos. Fuente: Gómez A. 20/06/16.

Interpretación: Según la gráfica de resultados número 8 el 53% de los participantes considera que el tiempo de cada capacitación es suficiente para el desarrollo de su aprendizaje, mientras que 34% opina que es poco suficiente y un 12% expresa que es insuficiente.

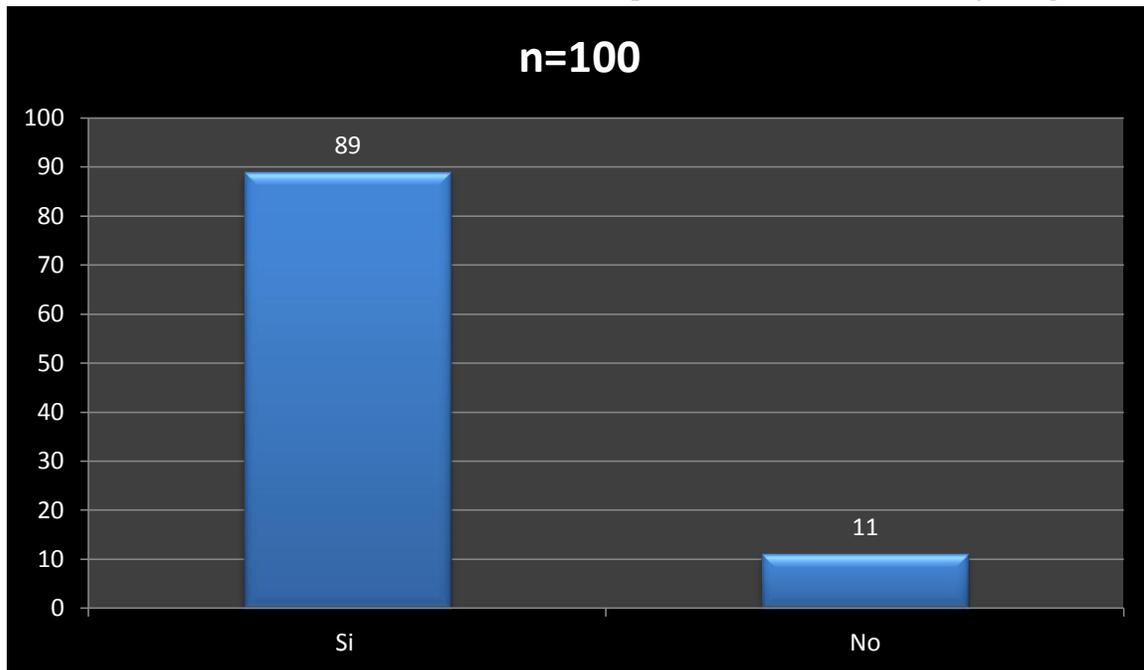
Inferencia: Se infiere que el tiempo de ejecución de talleres de capacitación es suficiente para el desarrollo de todas las actividades programadas por los expositores.

Conclusión: El tiempo de realización de cada actividad y del taller en general es suficiente para la mayor parte de beneficiarios del programa de Agua Potable y Letrinización, pues cumplen con la mayor parte de todas las actividades programadas para el evento.

Gráfica No. 9

Ejecución y evaluación de talleres de capacitación

Planteamiento No.10. Recomendaría esta capacitación a sus familiares y amigos



Gráfica 9. Evaluación de ejecución de talleres de capacitación de participantes a técnicos. Fuente: Gómez A. 20/06/16.

Interpretación: Partiendo del planteamiento número diez se detalla que el 89% de los participantes recomendarían esta capacitación a sus familiares y amigos, mientras que el 11% no lo recomendaría.

Inferencia: Por los datos anteriores se puede inferir que la mayor parte de asistentes recomendarían las capacitaciones a sus familiares y amigos en general.

Conclusión: Los talleres de capacitación son importantes para la vida de los beneficiarios del programa y son una forma de acrecentar sus conocimientos, valores, creencias y habilidades; por lo tanto los asistentes recomendarían con mucha confianza las capacitaciones a sus familiares y amigos.

El que hacer de la vida de los participantes se basa en las experiencias vividas y en la educación empírica que recibe por medio de los talleres de formación, de ahí la importancia de recibir los talleres de capacitación y de extender el número de participantes.

4.3 Resultados obtenidos en el proyecto

La presente investigación se propuso originalmente otorgar el tema de: talleres de capacitación, es decir cómo estos se preparan y se llevan a cabo en los diferentes contextos sociales, así como el impacto que generan en la sociedad cuando se emplean de una manera correcta pero sobre todo actualizada.

Teniendo en cuenta que la evolución pedagógica en base a talleres de capacitación cada día avanza de manera sorprendente y que el mal uso de la tecnología impulsa de manera global el desarrollo cognitivo de los seres humanos, es necesario otorgar a las personas un conocimiento científico, palpable y sobre todo significativo y confiable. Actualmente la mayor parte de instituciones estatales, no estatales y autónomas trabajan para el desarrollo comunitario; con el fin de crear personas conscientes, líderes, autónomas y con conciencia ecológica.

Por esta razón el objetivo principal de la investigación era evaluar el proceso de preparación y ejecución de talleres de capacitación, dirigida al Programa de Agua potable y Letrinización de la Región Central de Cáritas Pastoral Social, de Santa Cruz del Quiché, El Quiché, Guatemala.

En este sentido, los resultados obtenidos por la investigación permiten señalar que los objetivos se han logrado por cuanto se han sistematizado los enfoques más relevantes respecto al problema planteado en la misma, pudiéndose por tanto analizar ordenadamente para explicar los riesgos que genera la falta de monitoreo, acompañamiento y preparación en los talleres de capacitación.

Para tal efecto se desarrollaron varias actividades que hacían cumplir los objetivos específicos de la investigación, dando como resultado una gran cantidad de información sobre la preparación, ejecución y evaluación de los talleres de capacitación que se realizan en las comunidades aledañas a la cabecera departamental de Quiché.

Uno de los objetivos específicos planteados fue identificar las metodologías utilizadas por los técnicos para la construcción de una nueva propuesta de mejora. Este objetivo logro cumplirse luego de la aplicación de la Guía de ocho sectores de Eliza Delgado Moreira, misma que se aplicó para el diagnóstico institucional, pues en uno de los sectores se recababa toda la información sobre planificación pedagógica.

Además se utilizaron las técnicas de observación interna del programa de Agua Potable y Letrinización, pues de ahí se obtuvo información sobre los métodos, técnicas y actividades que se empleaban para el desarrollo de los talleres de capacitación.

El segundo objetivo de la investigación era analizar un estudio de campo con los miembros de las comunidades beneficiarias del programa de Agua Potable y Letrinización, para la obtención de resultados concretos y válidos en base a la ejecución de talleres de capacitación. Para el cumplimiento de este objetivo se participó en los talleres de capacitación del programa de Agua en manera conjunta con los técnicos.

Posteriormente se utilizó instrumentos de evaluación de desempeño aplicados a técnicos y participantes para recopilar información más concreta y de esta forma plasmar los resultados. La información obtenida de la determinación de los talleres de capacitación y las respuestas afirmativas o negativas de las encuestas fueron tabuladas y presentadas por medio de graficas estadísticas.

El tercer objetivo de la investigación fue elaborar propuestas para mejorar el desarrollo profesional de los técnicos del programa en base a la investigación realizada. Para su cumplimiento fue necesario elaborar un producto como resultado de la investigación, este tiene como objetivo complementar el perfeccionamiento profesional de los técnicos del programa de Agua y Letrinización. El producto entregado a la institución se denomina *Guía para la Preparación y Ejecución de Talleres de Capacitación Lúdicos, Pedagógicos*. (Véase en anexos)

El cuarto y último objetivo cumplido fue: sociabilizar propuestas para la preparación de talleres de capacitación. Para el logro de este fue preciso reunir al personal técnico y administrativo de la institución, así como autoridades universitarias para la sociabilización de la investigación y entrega de la guía didáctica elaborada. En dicha reunión se manifestó la estructura, función, uso y sugerencias que requería el documento. Además se establecieron fechas para un taller de formación para el uso correcto del material dado.

4.4 Discusión Final

Los resultados obtenidos en este proyecto de investigación-acción, muestran que después de haberse aplicado las orientaciones pertinentes, efectivamente hubo resultados satisfactorios, en base a la evaluación de los procesos de preparación y ejecución de talleres de capacitación, dirigido al Programa de Agua potable y Letrinización de Cáritas Pastoral Social.

Por lo anterior, se reafirma el planteamiento del problema: la falta de monitoreo y sistematización de los técnicos del programa genera impactos invariables en los talleres de capacitación.

El papel de importancia que le otorga el participante al proceso formativo, por varios motivos como la tradición, la carencia de recursos, las dificultades para acceder a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, termina por encuadrar su práctica educativa y de enseñanza dentro de lo que se ha venido llamando modelo de escuela tradicional. El técnico debe querer innovar para que no se siente atado al pasado.

Partiendo de los resultados cabe mencionar que el método empleado para el desarrollo de la investigación fue el correcto. El método utilizado fue de Investigación-acción; los resultados se probaron en la realidad. Las experiencias que resultaron en el campo social proporcionaron información que fue comparada con los antecedentes del problema y corroborada en las fuentes de investigación. Para tal efecto fue necesario el uso de instrumentos de recolección de información, en este caso se aplicaron encuestas de tipo parcial directas, en una muestra asequible. Luego se comenzó con la etapa de elaborar propuestas para los procesos de acción o las modificaciones de los procesos precedentes.

Cabe mencionar que los resultados presentados en el marco operativo exponen que los talleres son implementados de una forma correcta y contextualizada. Es decir, los talleres no se dan de una manera incorrecta o deficiente, pero si se pueden perfeccionar a través de la implementación de los nuevos enfoques lúdicos-pedagógicos.

Los participantes encuestados asumen una posición de entender los talleres de los técnicos. Por consiguiente, los coordinadores de programas resaltan los aspectos de concederle un papel importante a la presencia de los participantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además de tener presente sus características intelectuales, sociales, culturales y religiosas.

Siguiendo los postulados de Platón, Comenius, Rousseau y Zuleta, los técnicos consideran que los participantes de talleres deben desarrollar su propio pensamiento, autonomía, contribuir en la construcción del conocimiento. Por lo tanto todo esto pareció indicar una tendencia a implementar los parámetros que caracterizan al modelo pedagógico de la escuela nueva.

Igualmente el interés de los técnicos por implementar nuevas estrategias de aprendizaje los impulsa a capacitarse en: tecnologías de la información y comunicación (TIC), variedad de enfoques pedagógicos, lúdicos y andragógicos.

Pero en la práctica solo un pequeño porcentaje de los mismos las implementa en el desarrollo de los talleres, al final solo se quedan en deseos debido a que la inmensa mayoría se limita al final a la utilización de técnicas tradicionales, las cuales son efectivas, pero que no generan un impacto más trascendente.

Los resultados del trabajo final sugieren que los técnicos de los programas encuestados, tengan la iniciativa de desarrollar talleres de capacitación más dinámicos, reflexivos, motivadores, continuos y prácticos, es decir de la nueva escuela.

Lo que existe en la mayor parte de talleres de capacitación es una educación tradicional, producto de jornadas sin crítica, que no cuestionan, ni reflexionan sobre sus desempeños, es necesario permitir que la educación se renueve, se dinamice, para generar agentes de cambio en la sociedad.

Por consiguiente, tomando en cuenta la evidencia de los párrafos anteriores se puede afirmar que los objetivos de la investigación se cumplieron en totalidad, a pesar de varias limitantes como: tiempo insuficiente para evaluar a los técnicos y a los participantes de talleres, lejanía de las comunidades que trabajan en el programa, etc.

Se detectaron las metodologías utilizadas por los técnicos, se procesaron los estudios de campo y se elaboró la propuesta de incorporar nuevas metodologías lúdicas pedagógicas como tal es el caso del documento llamado: *Guía para la Preparación y Ejecución de Talleres de Capacitación Lúdicos, Pedagógicos*. (Véase en anexos) mismo que fue sociabilizado y presentado como producto final en la institución.

Conclusiones

- ✓ La preparación y ejecución de talleres de capacitación del Programa de Agua potable y Letrinización de la Región Central de Cáritas Pastoral Social, de Santa Cruz del Quiché es aceptable, se utilizan recursos y material contextualizado.
- ✓ Los técnicos del programa de agua Potable y Letrinización de Cáritas Pastoral Social Quiché, no conocen en totalidad los nuevos enfoques y métodos pedagógicos sobre la preparación y ejecución de talleres de capacitación.
- ✓ Tras el análisis del estudio de campo se logró determinar que los talleres de capacitación son ejecutados con estrategias y técnicas de educación tradicional.
- ✓ La propuesta elaborada como producto de la evaluación de los procesos de capacitación tiene como fin el complementar el desarrollo profesional de los técnicos.
- ✓ La sociabilización de la Guía para la preparación y ejecución de talleres de capacitación lúdicos, pedagógicos tiene como propósito incentivar la autoformación del personal técnico del Programa de Agua potable y Letrinización.

Recomendaciones

Con base en el estudio realizado se permite proponer las siguientes recomendaciones:

- ✓ Monitorear, acompañar y evaluar la preparación y ejecución de talleres de capacitación del Programa de Agua potable y Letrinización de la Región Central de Cáritas Pastoral Social, de Santa Cruz del Quiché.
- ✓ Potenciar la perspectiva de la pedagogía y la lúdica como método de aprendizaje y comunicación interactiva, en la gestión del conocimiento y habilidades de los participantes.
- ✓ Analizar un estudio de campo con los miembros de las comunidades beneficiarias del programa de Agua Potable para verificar sus aprendizajes en situaciones de la vida cotidiana.
- ✓ Desarrollar en los diferentes talleres la aplicabilidad de la Guía didáctica para la preparación y ejecución de talleres de capacitación.
- ✓ Sociabilizar la Guía didáctica de preparación y ejecución de talleres de capacitación a los nuevos integrantes de la institución como forma de inducción para la implementación de talleres lúdicos y significativos.

Bibliografía

- Adam. (1970). *Educación para el Servicio*. España: Santillana.
- Aguilar, R. (2009). *Elaboración de guías didácticas en la modalidad de educación a distancia*. Ecuador: Sin editorial.
- Ardila. (2005). *Educacion en Servicio*. España: Santillana.
- Ariño, M. L. (2013). *Estrategias y Tecnicas Metodologias* . Santiago de Surco Lima : Anonima
- Brandt. (1998). *Andragogía del Milenio* . Madrid : Santa Fe .
- Brandt. (1998). *La Educacion Superior* . Nigeria : Anonima .
- Brookfield. (2008). *Educación Universitaria* . Estados unidos : Anonima .
- Candelo, C. (2008). *Una Guía practica para capacitadores* . Costa Rica : Sevilla.
- Castañeda. (2004). *Andragogia General* . Pasto : Anonima .
- Comenio, J. A. (2005). *Aprendizaje para el Mundo*. Costa Rica, Cartago: Sembrador.
- Dewey. (1975). *Lúdica* . Nwe.
- Dewey. (1976). *Lúdica* . New York: Anonima .
- Encina, G. B. (2003). *Administración Laboral* . California : Derechos Reservados .
- González, R. P. (2012). *La Lúdica como estrategia Didáctica* . Colombia : Anonima .
- Gowin, N. (2005). *Educacion para el Servicio*. Barcelona: santillana.
- Jaureguiberry, M. (2009). *Capacitando para el Futuro* . Colombia : Anonima .
- Knowels. (2008). *Educacion Universitaria* . Estados Unidos : Anonima .
- Knowles. (2001). *Educacion General para Adultos* . Cartago : Ion.
- Lindeman. (2008). *Educación Superior* . Estaods Unidos : Anonima .
- Luisa, V. (2001). *Preparación y Ejecucion de talleres de Capacitación* . Santo Domingo : Centro Cultural Poveda .
- Manterola, M. (2005). *Educaion para el Servicio* . España : Santillana .
- Marrero. (2004). *los Adultos y su Educacion* . Medellin: Iconos.
- Maya Betancourt, A. (2007). *El taller educativo*. Colombia.

- Medrano, C. V. (2015). *Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente* . Madrid, España : Santillana .
- Merriman. (2009). *Educacion Superior* . España: Santa Fe .
- Müller Delgado, M. V. (1999). *Técnicas de comunicación oral*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, F. (2012). *Escala Latinoamericana y Caribeña de Seguridad Alimentaria (ELCSA); Manual de uso y aplicación*. Roma, Italia: FAAO.
- Organización Panamericana de la Salud, .. (1985). *Manual de técnicas para una estrategia de comunicación en salud*. Washington: Sin editorial.
- Pinel. (1997). *Educación para Superiores* . Colombia : Santa Fe .
- Piñeros, C. (2002). *Estudiantes de la Ludica* . Colombia : Anonima .
- Pratt. (2013). *Educacion para el Futuro* . Costa Rica : EIO.
- Puac Tigüilá, Á. (2013). *Acciones educativas para la prevención de desastres naturales*. Quetzaltenango: Sin editorial.
- Quezada, L. (2001). *Guia para la preparacion y ejecucion de talleres* . Santo Domingo : Anonimo .
- SESAN, F. (2010). *Validación de la Escala Latinoamericana y Caribeña para la medición de la seguridad alimentaria y nutricional (ELCSA) en Guatemala*. Guatemala.
- Travers. (2005). *Educacion para el servicio*. Madrid: Santillana.
- UNESCO. (2013). *Enseñanza para el Aprendizaje* . Francia : Ediciones Unesco .
- UNESR. (1999). *Educacion y aprendizaje* . Estados Unidos : anonima .
- Wittrock. (2005). *Educacion para el Servicio* . españa : Santillana.
- URL (2011). *Guía para realizar el trabajo de graduación*
1. Cabezas, Horacio. (2006) *Metodología de la investigación, Guía para elaborar informes de investigación*.
 2. Arango Escobar, Julio Eduardo. (2004) *Manual de metodología de la investigación, Método científico*.
 3. Achaerandio, Luis. (1992) *Iniciación en la investigación*.
 4. Piloña Ortiz, Gabriel Alfredo. (2010) *Guía práctica sobre métodos y técnicas de investigación documental y de campo*

ANEXOS

Efemérides del proceso de desarrollo de la investigación-acción en Cáritas Pastoral social, Diócesis de Quiché, Región Centro.

Etapa de la Investigación



Aplicación de instrumentos de recolección de datos como: encuestas, entrevistas, guía de ocho sectores y FODA



Participación activa en la preparación y ejecución de talleres de capacitación en los meses de junio a septiembre 2016

Para la obtención de los resultados fue necesario trabajar de manera directa en la preparación y ejecución de talleres de capacitación

Oficinas del programa de Agua Potable y Letrinización de Cáritas.



Evaluación de los talleres de capacitación en los meses de junio a septiembre 2016



Sociabilización y entrega de proyecto de graduación y producto de la investigación-acción a autoridades de la universidad y coordinadores de programa de Cáritas Pastoral social, Diócesis de Quiché

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA – USAC
CENTRO UNIVERSITARIO DE QUICHÉ – CUSACQ
CARRERA: LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN
EDUCATIVA CON ESPECIALIDAD EN MEDIO AMBIENTE

CAPÍTULO I – DIAGNÓSTICO

1.1. Datos Generales de la Institución

1.1.1. Nombre de la Institución.

Cáritas Pastoral, Social, Diócesis de Quiché

1.1.2. Tipo de Institución por lo que genera

“Cáritas Pastoral Social, Diócesis de Quiché, es una entidad de la diócesis de Quiché, que junto con los agentes de Pastoral, agentes de cambio Social y Comunidades promueve, acompaña, anuncia, defiende, y celebra la vida, la paz, la justicia, la solidaridad y la fraternidad por medio de un trabajo social, participativo y liberador, caminando con el pueblo golpeado económico, social y políticamente para lograr entre todos el bien común.

Es una fundación de asistencia social creada en 1961, bajo la tutela de la Conferencia Episcopal de Guatemala (CEG), que tiene como objetivo promover y realizar la asistencia caritativa en forma organizada, coordinando sus actividades con la política social desarrollada por la Conferencia Episcopal de Guatemala y colaborando con las instituciones Católicas y asistencia social, establecidas o que se establezcan en el futuro

El énfasis del que hacer radica más en provocar y acompañar procesos de desarrollo integral, que en atender necesidades puntualidades en pastorales sociales, de la Mujer, de Salud, y de Tierra.

Los actores principales en este caminar son: las comunidades, los equipos y/o consejos parroquiales, los agentes de Cambio Social (personas formadas en distintas áreas de trabajo)

Los miembros del equipo de Cáritas Pastoral Social se constituyen únicamente, en animadores y facilitadores de los procesos iniciados por las mismas comunidades



1.1.3. Ubicación Geográfica

Cáritas Pastoral Social, Diócesis de Quiché, se encuentra ubicada en la 6ª calle 10-10 zona 3, Santa Cruz del Quiché a 162 kilómetros de la ciudad Capital de Guatemala. Sus altitudes oscilan entre los 2310 y 1196 msnm

1.1.4. Visión

Somos una institución de servicio social de la Diócesis de Quiché, que dinamiza la promoción humana desde el Evangelio, las culturas, el acompañamiento y la capacitación técnica para favorecer mejores condiciones de vida en las comunidades del departamento del Quiché con énfasis en las familias campesinas que viven en extrema pobreza.

1.1.5. Misión

En cinco años seremos una pastoral social integrada que impulsa y acompaña procesos de desarrollo humano sostenible y solidario en la Diócesis de Quiché con énfasis en familias y comunidades que viven en extrema pobreza

1.1.6. Objetivos

1.1.6.1 Objetivo General

Dinamizar la promoción humana a través de la formación en enseñanza social de la Iglesia y la capacitación técnica, para favorecer la vida y colaborar al cambio de estructuras injustas.

1.1.6.2 Objetivos Específicos

- Consolidar la formación de jóvenes y adultos para fortalecer a las comunidades en solidaridad y desarrollo
- Fortalecer una pastoral de la tierra desde la cosmovisión maya, acompañando a las comunidades en la búsqueda de soluciones en la problemática agraria y ambiental para que, en armonía, con la naturaleza, logren el desarrollo equitativo y sostenible.
- Impulsar, desde la práctica de Jesús y los valores culturales, una pastoral de salud, integral con métodos alternativos y preventivos, para fortalecer la conciencia del derecho a una vida sana.

- Consolidar la participación de la mujer en la familia, iglesia, y la sociedad para que sea protagonista de su proceso de liberación y colaboración en la construcción de una sociedad justa y fraterna.

1.1.7. Metas

De acuerdo a lo que se establece en la Diócesis de Quiché, las metas de Cáritas Pastoral Social Quiché son:

- a.** Mejorar la utilización de medios alternativos para mejorar la producción agrícola sin destruir el medio ambiente.
- b.** Desarrollar en los agentes de cambio social una actitud crítica con capacidad para proponer alternativas ante los desafíos de la corriente neoliberal actual.
- c.** Acrecentar la conciencia y la participación comunitaria en acciones concretas que les permitan alcanzar un nivel de salud y vida.
- d.** Fomentar el uso de medios alternativos y tradicionales en la prevención, curación y rehabilitación sanitaria
- e.** Generar conductas a las mujeres para que asuman su papel protagónico en la construcción de una sociedad más digna y esperanzada
- f.** Desarrollar en las comunidades autonomía y solidaridad en sus procesos de desarrollo.
- g.** Disminuir el dolor y tristeza resultado de las diferentes formas de violencia, para tomar sus propias decisiones ante el perdón y la reconciliación.

1.1.8. Políticas Institucionales

La Pastoral Social - Cáritas promoverá acciones que posibiliten el trabajo integral y coordinado para evitar la duplicidad de esfuerzos, el desgaste de recursos y el divisionismo en las comunidades. Basándonos en la imagen del Cuerpo Místico mencionados por San Pablo en la 1a. Carta a los Corintios 12; 12: 31

1.1.8.1 Políticas Sociales - Fortalecer la organización comunitaria. - Propiciar la formación social de los grupos en organización, participación y en sus derechos y

deberes. - Hacer efectivo el conocimiento y la práctica de la D.S.I. "Estrategia: El valor de la dignidad humana"

1.1.8.2 Políticas Económicas: - Todas las diócesis a través de la Pastoral Social - Cáritas, podrán apoyar los proyectos de subsistencia y de productividad, acompañándolos en la organización, producción y comercialización. - Todas las diócesis a través de la Pastoral Social - Cáritas, promoverán, fomentarán e implementarán actividades de Economía Solidaria. "Estrategia: coordinación principalmente con la Pastoral de la Tierra." "Eje transversal: fortalecer la organización comunitaria, municipal, diocesana y nacional"

1.1.8.3. Políticas Religiosas: - Potenciar una formación integral desde la fe. - Toda instancia de Pastoral Social - Cáritas, debe contar con un programa permanente de Formación teológica - pastoral, con base en la D.S.I. - Aprovechar los medios de comunicación social. - Formación en D.S.I. - Propiciar una pastoral de comunión.

1.1.8.3 Políticas Culturales: - Conocer la propia cultura. - Conocer, respetar y amar la cultura del otro.

1.1.8.4 Políticas en lo Político: - Promover la participación para la incidencia política. - Educar para la participación política, como opción de servicio y compromiso de los cristianos. - Canalizar y potenciar nuestros recursos y esfuerzos, prioritariamente en sectores excluidos de la participación política: sectores marginales, mujeres, movimientos populares, pueblos indígenas. - Potenciar una visión sobre el Estado guatemalteco, que fortalezca su capacidad y su misión, para servir en la gestión del Bien Común, fortaleciendo la democracia, la justicia y la paz. Crear una instancia específica que anime permanentemente la formación política: asesoramiento, acompañamiento y elaboración de análisis sociopolítico coyuntural

1.1.9. Estructura Organizacional

1.1.10. Recursos

1.1.10.1. Humanos

Los Coordinadores de Áreas son los encargados de gestionar y normar los sujetos de la institución, implementando un sistema concurrente de administración general, técnica y financiera que atiende a las actividades científicas, técnicas, administrativas y operativas que desarrolla Cáritas Pastoral Social; así como sistematizar los procesos de capacitación continua y periódica que permita fortalecer y desarrollar los recursos humanos y su permanencia, fortaleciendo la labor misionera de la obra. (Guatemala G. d., 1996)

La Dirección Central cuenta con Direcciones Regionales; estas distribuyen delegados en diferentes departamentos: Norte Ixil (Nebaj), Norte Quiché (Cunen), Región Sur (Zacualpa). En el caso de región Centro (Santa Cruz del Quiché) se cuenta con un coordinador Administrativo, Técnico y Financiero, Estas tres personas son las encargadas de velar por las funciones establecidas en el área de control, monitoreo, supervisión y ejecución de proyectos

En el caso del departamento de Quiché, se cuenta con una secretaria, personal contable, técnico, social, operativo y de mantenimiento. El personal técnico es enviado a trabajo de campo. Las dos personas que evalúan el desempeño laboral a nivel institucional y regional son: un sacerdote cuyo puesto es denominado y el Obispo diocesano

1.1.10.2. Físicos

Culminado el diagnóstico se detecta que la infraestructura se encuentra en buenas condiciones por lo cual se detalla que es un inmobiliario elaborado con material acorde a las exigencias de construcción, en su totalidad construido con block. Se cuenta con tres salones de usos múltiples con dimensiones variantes de acuerdo al número de participantes. Existen 10 oficinas, una cocina y una bodega.

Además presentan los servicios necesarios para darle función a la institución y con un área de parqueo con capacidad para 15 vehículos. (Guatemala G. d., 1996)

Al ingresar a la Institución se encuentra una sala de recepción en la misma oficina con capacidad para unas 5 personas.

Existe un servicio sanitario dentro de la mayoría de oficinas de la institución que atiende a las necesidades de todo el personal.

Cada oficina presenta el mobiliario necesario para tramitar lo que solicita el puesto o cargo que desempeña entre: sillas, escritorios, muebles para computador y estantes que son de gran utilidad para mantener ordenado lo que se trabaja.

Cada usuario mantiene el orden de documentos en mobiliario adecuado (archiveros) a las necesidades de la oficina, con el fin de generar el orden dentro de la misma y controlar el trabajo con mayor eficiencia.

1.1.10.3. Financieros

La Dirección Financiera de Cáritas Pastoral, Diócesis de Quiché es la responsable de garantizar la correcta ejecución presupuestaria y el cumplimiento de las operaciones en el Sistema Financiero, de acuerdo a los lineamientos emitidos por las entidades superiores y fiscalizadoras del mismo. (IBSA, 2015)

Cáritas Pastoral Social cuenta con una Unidad de Auditoría Externa. Esta es la encargada de evaluar permanente, objetiva e imparcialmente todas las operaciones financieras y administrativas de la entidad; así como la estructura de control interno y la calidad de los gastos de la institución. Esta se encuentra en la ciudad capital.

Cáritas mantiene una cuenta específica abierta para el efecto en el banco de Guatemala, misma que será capitalizada en razón a la posibilidad financiera de donaciones nacionales e internacionales, que serán colocados en forma proporcional y mensual conforme reciba los ingresos Finanzas Cáritas.

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA – USAC
CENTRO UNIVERSITARIO DE QUICHÉ – CUSACQ
CARRERA: LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN
EDUCATIVA CON ESPECIALIDAD EN MEDIO AMBIENTE**



Nombre: _____ **Puesto laboral** _____

Área de trabajo o nombre de oficina _____

Instrucciones Generales: según su trabajo realizado en esta institución, conteste el siguiente FODA. Puede detallar en áreas administrativas, pedagógicas o ambientales

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
DEBILIDADES	AMENAZAS

Instrucciones Generales: Tomando como base la elaboración del FODA. Conteste.

Principales problemas de la oficina o de campo	Factores que originan los problemas	Soluciones que requieren los problemas	Sugerencias pedagógicas para su trabajo de oficina o de campo

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA – USAC
CENTRO UNIVERSITARIO DE QUICHÉ – CUSACQ-**

**LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA CON
ESPECIALIDAD EN MEDIO AMBIENTE**

ENCUESTA PARA TÉCNICOS DE TALLERES DE CAPACITACIÓN

Evaluación del proceso de preparación y ejecución de talleres de capacitación del programa de Agua Potable y Letrinización de la Región Central de Cáritas Pastoral Social del municipio Santa Cruz del Quiché, El Quiché, Guatemala

Objetivo: Evaluar el proceso de preparación y ejecución de talleres de capacitación. Encuesta No_____

Instrucciones: su opinión es muy importante. Es sumamente útil para seguir organizando y mejorando los talleres de capacitación. Sírvase dedicar unos minutos a responder a las preguntas que figuran a continuación. Señale con un círculo una de las respuestas y escriba las observaciones si lo considera pertinente.

I. Preparación y Sociabilización Pedagógica

1. Trata a los participantes con cortesía y respeto
Nunca Algunas Veces Casi Siempre Siempre
2. Propicia la NO discriminación entre los participantes
Nunca Algunas Veces Casi Siempre Siempre
3. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los participantes
Nunca Algunas Veces Casi Siempre Siempre
4. Prepara los talleres en función de las necesidades de los partícipes
Nunca Algunas Veces Casi Siempre Siempre
5. Desarrolla los talleres de acuerdo con el nivel académico y socio afectivo de los participantes.
Nunca Algunas Veces Casi Siempre Siempre
6. Da a conocer a los participantes la programación y objetivo del taller
Nunca Algunas Veces Casi Siempre Siempre

- | | | | | | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------|-------|---------------|--------------|---------|
| 7. | Utiliza el idioma materno de los partícipes para que comprendan el tema | Nunca | Algunas Veces | Casi Siempre | Siempre |
| 8. | Utiliza el lenguaje adecuado para que los participantes comprendan el tema. | Nunca | Algunas Veces | Casi Siempre | Siempre |
| 9. | Elabora material didáctico para el desarrollo de los talleres | Nunca | Algunas Veces | Casi Siempre | Siempre |
| 10. | Utiliza el material didáctico apropiado para cada taller de capacitación | Nunca | Algunas Veces | Casi Siempre | Siempre |

II. Ejecución y Evaluación de talleres

- | | | | | | |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------------|--------------|---------|
| 11. | Se mantiene actualizado(a) en los nuevos enfoques pedagógicos-lúdicos para la ejecución de talleres de capacitación | Nunca | Algunas Veces | Casi Siempre | Siempre |
| 12. | Incorpora técnicas Andragógicas en sus talleres de capacitación | Nunca | Algunas Veces | Casi Siempre | Siempre |
| 13. | El tiempo dado en los talleres es el correcto a la planificación | Nunca | Algunas Veces | Casi Siempre | Siempre |
| 14. | El espacio físico donde se ejecuta el taller de capacitación es el adecuado | Nunca | Algunas Veces | Casi Siempre | Siempre |
| 15. | Incorpora la evaluación durante, al final y después del taller de capacitación | Nunca | Algunas Veces | Casi Siempre | Siempre |

Sugerencias para próximos talleres:

8. Los talleres de capacitación comienzan a la hora indicada.

Nunca

A Veces

Siempre

9. Considera usted que el tiempo de cada capacitación es suficiente

Insuficiente

Poco suficiente

Suficiente

10. Recomendaría esta capacitación a sus familiares y amigos

Si

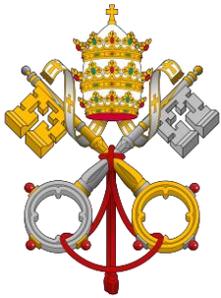
No

Sugerencias para próximos talleres:

Santa Cruz del Quiché, septiembre de 2016



Dr. Pedro Chitay Rodríguez
Director del Centro Universitario de Quiché
-CUSACQ-



Le saludo esperando que el Señor bendiga su misión y trabajo en el día a día, así mismo reafirmo su compromiso con la sociedad al momento de dirigir tan noble labor. Por este medio se:

EXPONE

Que los miembros del equipo de Cáritas Pastoral Social se constituyen únicamente, en animadores y facilitadores de los procesos iniciados por las mismas comunidades. El énfasis del que hacer de la institución radica en estimular y acompañar procesos de desarrollo integral por medio de la ejecución de talleres de formación a los beneficiarios. Actualmente una de las dificultades es el proceso estándar de desarrollo para la preparación y ejecución de talleres de capacitación en Cáritas Región Centro, Santa Cruz del Quiché. Por lo tanto:

SOLICITO

Pueda usted participar en una reunión importante, en donde se les otorgará material pedagógico y didáctico *al programa de Agua Potable y Letrinización*, de Cáritas Pastoral Social, como resultado del proyecto de investigación de graduación. Esta reunión se realizará en las instalaciones de Cáritas Quiché, *6ª calle 10-10 zona 3*, de Santa Cruz del Quiché, el día viernes 23 de septiembre del año en curso, a las 5:30 pm. De ante mano por su asistencia, muchas gracias. Me despido

Deferentemente.

PEM. Abner Avelino Gómez Pérez
Estudiante-CUSACQ-



CUSACQ
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Quiché

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE QUICHÉ
CUSACQ

Santa Cruz del Quiché, 06 de febrero de 2016

Lic. Juan Reynoso
Delegado del Área de Salud, Agua y Ambiente.
-CÁRITAS PASTORAL SOCIAL-
Respetable Licenciado

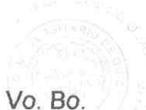
Me es grato dirigirme a usted, augurándole éxitos al frente de tan loable labor que a diario realiza en pro del desarrollo de la sociedad quichelense.

El propósito de la presente es para solicitar su valiosa colaboración con el estudiante, ABNER AVELINO GÓMEZ PÉREZ, quien se identifica con número de Carné 201032353 extendido por la Universidad de San Carlos de Guatemala, Centro Universitario de Quiché CUSACQ, a efecto que se le autorice realizar el Trabajo de Graduación, en la institución que su digna persona dirige, como parte del pensum de estudios en la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa con Especialidad en Medio Ambiente, el mismo comprende cuatro fases: Diagnóstico Institucional, Perfil de Proyecto, Ejecución de Proyecto y Evaluación del mismo. Dicho trabajo de investigación acción se iniciará en el mes de febrero hasta su culminación. No está de más hacer de su conocimiento que el proyecto a ejecutar por el estudiante será acorde al diagnóstico institucional así como del análisis de viabilidad y factibilidad del mismo.

Y para constancia de este proceso le solicitamos se sirva suscribir el acta respectiva de inicio y culminación.

Sin otro en particular y en espera de contar con su colaboración y anuencia, nos suscribimos de usted, atentamente.


Lic. Gilberto Tuy Chopén
Catedrático


Vo. Bo. 
Lic. Edgar Rolando López Cañanza
Coordinador de la Carrera Plan Fin de Semana



CUSACQ
TRICENTENARIA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Centro Universitario de Quiché

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE QUICHÉ – CUSACQ

Santa Cruz del Quiché, 09 de abril de 2016

Lic. Edgar Rolando López Carranza
Coordinador Plan Sabatino CUSACQ

Respetable Licenciado:

Me es grato dirigirme a usted, augurándole éxitos en tan loable labor que a diario realiza en pro del desarrollo de la sociedad quichelense.

Yo Abner Avelino Gómez Pérez con No. de Carné 201032353 extendido por la Universidad de San Carlos de Guatemala, Centro Universitario de Quiché CUSACQ, estudiante de Propedéutica en la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa con Especialidad en Medio Ambiente, actualmente realizo mi Trabajo de Graduación en: Pastoral Social, Cáritas Diócesis de Quiché, Región Centro del municipio de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché. Por lo cual SOLICITO: que su persona y la Comisión respectiva pueda Aprobar mi Anteproyecto para continuar con el procedimiento correspondiente y de esta forma pueda efectuar mi Trabajo de Graduación sin contratiempos. No está de más hacer de su conocimiento que el proyecto elegido se hizo de acuerdo al Diagnóstico Situacional aplicando los instrumentos previstos, con coordinadores de oficina, personal contable, personal técnico y administrativo.

Sin otro particular y en espera de contar con su colaboración y anuencia, me suscribo de usted, atentamente.

Recibido:
16-04-16
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Abner Avelino Gómez Pérez
201032353



CUSACQ
TRICENTENARIA
Centro Universitario de Quiché

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE QUICHÉ – CUSACQ

Santa Cruz del Quiché, 02 de abril de 2016

Lic. Edgar Rolando López Carranza
Coordinador Plan Sabatino CUSACQ

Respetable Licenciado:

Me es grato dirigirme a usted, augurándole éxitos en tan loable labor que a diario realiza en pro del desarrollo de la sociedad quichelense.

Yo Abner Avelino Gómez Pérez con No. de Carné 201032353 extendido por la Universidad de San Carlos de Guatemala, Centro Universitario de Quiché CUSACQ, estudiante de Propedéutica en la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa con Especialidad en Medio Ambiente, actualmente realizo mi Trabajo de Graduación en: Cáritas Pastoral Social, Diócesis de Quiché, Región Centro del municipio de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché. Por lo cual, SOLICITO: el nombramiento de asesor al Ingeniero Industrial y Consultor Ambiental Porfirio Alejandro Marroquín Quiñonez, con colegiado activo No. 8029 y Registro docente 20130339, para continuar con el desarrollo de mi Trabajo de Graduación. Por cualquier requerimiento o información se nos puede contactar mediante los siguientes medios: Inge. Alejandro Marroquín, Cel. 5967 1633, Abner Avelino Gómez Pérez, Cel. 41981475, Email: abnergomez905@gmail.com

Sin otro en particular y en espera de contar con su colaboración y anuencia, me suscribo de usted, atentamente.

Recibido.-
16-04-16

Abner Avelino Gómez Pérez
201032353



CUSACQ
TRICENTENARIA
Centro Universitario de Quiché

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE QUICHÉ
CUSACQ**

Santa Cruz del Quiché, 07 de mayo de 2016

Ing. Porfirio Alejandro Marroquín Quiñonez
Colegiado 8029
Catedrático
Centro Universitario de Quiché CUSACQ

Respetable Ingeniero:

Me es grato dirigirme a usted, augurándole éxitos en sus actividades diarias en pro del desarrollo de la sociedad quichelense.

Yo Abner Avelino Gómez Pérez, identificado con No. de carné 201032353 extendido por la Universidad de San Carlos de Guatemala, Centro Universitario de Quiché CUSACQ, estudiante de Propedéutica en la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa con Especialidad en Medio Ambiente, actualmente realizó el trabajo de graduación en Pastoral Social, Cáritas Diócesis de Quiché, Región Central, departamento de Quiché, por tal razón SOLICITÓ su valiosa colaboración en el asesoramiento del proceso de la investigación acción, sabiendo que es una persona honorable, responsable, de gran trayectoria en el ámbito docente, posee capacidades académicas y profesionales para el proceso de revisión y asesoramiento del trabajo de graduación.

Sin otro en particular y en espera de contar con su colaboración y anuencia, me suscribo de usted, atentamente.

Abner Avelino Gómez Pérez
201032346

Vo.Bo.
Lic. Edgar Rolando López Carranza
Coordinar Plan Sabatino CUSACQ



Santa Cruz del Quiché, Quiché, 08 de octubre de 2016.

Licenciado: Elder Isaías López Velásquez.
Coordinador Académico –CUSACQ–
Presente.

RESPETABLE LICENCIADO LÓPEZ:

Atentamente me dirijo a usted con el propósito de informarle respecto al desarrollo del Trabajo de Graduación del estudiante: Abner Avelino Gómez Pérez, con Carné No. 201032353 Titulado: "Evaluación del proceso de Preparación y Ejecución de Talleres de Capacitación del programa de Agua Potable y Letrinización de la Región Central de Cáritas Pastoral Social, Santa Cruz del Quiché, El Quiché, Guatemala"

Al estudiante, después de haber recibido el curso de propedéutica se le asignó por parte de la Comisión respectiva del Centro Universitario de Quiché –CUSACQ, como **ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN al Ingeniero Porfirio Alejandro Marroquín Quiñonez**, quien después de evaluar el contenido del documento de acuerdo a los lineamientos del Trabajo de graduación que tiene la carrera **AVALA** el contenido presentado por el estudiante.

Por lo anteriormente expuesto solicito se le asigne **REVISOR** para proseguir con el proceso del Trabajo de Graduación presentado por el estudiante.

Atentamente:


Inge. Porfirio Alejandro Marroquín-Quiñonez
Asesor



Arch. Original: Coordinación Académica.
Copia: Estudiante y Asesor.
Copia: Coordinación de Carrera.



Santa Cruz del Quiché, 08 de octubre de 2016

Lic. Edgar Rolando López Carranza
Coordinador Plan Sabatino CUSACQ

Respetable Licenciado:

Me es grato dirigirme a usted, augurándole éxitos en tan loable labor que a diario realiza en pro del desarrollo de la sociedad quichelense.

Yo Abner Avelino Gómez Pérez con No. de Carné 201032353 extendido por la Universidad de San Carlos de Guatemala, Centro Universitario de Quiché CUSACQ, estudiante de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa con Especialidad en Medio Ambiente, actualmente realizo mi Trabajo de Graduación, y en estos días he obtenido el **dictamen favorable de mi asesor Ingeniero Porfirio Alejandro Marroquín Quiñonez**, por lo cual respetuosamente, **SOLICITO**: Mediante su apoyo y la Comisión respectiva puedan asignarme como **Revisor a la Licenciada Ingris Vielma Castro Xon**, para continuar con el procedimiento correspondiente del Trabajo de Graduación.

Sin otro en particular y en espera de contar con su colaboración y anuencia, me suscribo de usted, atentamente.


Abner Avelino Gómez Pérez
201032353





Centro Universitario San Carlos Quiché
Universidad de San Carlos de Guatemala
Santa Cruz del Quiché, 28 de octubre de 2016

Licenciado:

Edgar Rolando López Carranza

Coordinador Sección Plan Fin de Semana

Licenciatura en Pedagogía y Admon. Educativa

Con Especialidad en Medio Ambiente.

Estimado Licenciado, hago de su conocimiento que el estudiante Abner Avelino Gómez Pérez con número de carné universitario 201032353, ha realizado las correcciones sugeridas al trabajo de graduación denominado "Evaluación del Proceso de Preparación y Ejecución de Talleres de Capacitación del Programa de Agua Potable y Letrinización de la Región central de Cáritas Pastoral Social, Santa Cruz del Quiché, El Quiché, Guatemala".

Por lo anterior se dictamina favorablemente para que por su medio se le asigne fecha de EXAMEN PRIVADO.

Licda. Vielma Ingris Castro Xon
REVISORA



CUSACQ
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Quiché



*“Guía didáctica para la preparación
y ejecución de talleres de
capacitación lúdicos-pedagógicos”*

Educación General





CUSACQ
 TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala
 Centro Universitario de Quiché



Facilitador (a) _____

Dirección _____

Correo Electrónico o Tel. _____

Año _____



Instituciones participantes: Universidad de San Carlos de Guatemala, Centro Universitario de Quiché, Cáritas Pastoral Diócesis de Quiché, Región Centro.



Cáritas Pastoral Diócesis de Quiché, Región Centro

Supervisión: Porfirio Alejandro Marroquín Quiñonez, colegiado 8029.

Centro Universitario de Quiché –CUSACQ-

Elaborador de proyecto: PEM. Abner Avelino Gómez Pérez

Diseño Gráfico: Anónimo laborante de CONRED y Yudy Guarcas Juárez.

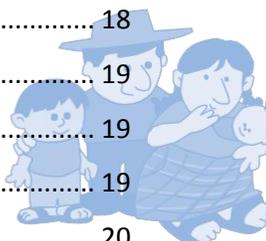
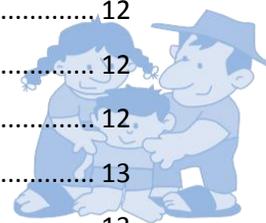
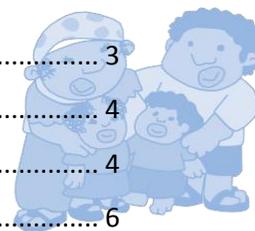
Primera Edición, Santa Cruz del Quiché, septiembre 2016

Se permite la reproducción parcial o total de la presente guía, siempre y cuando se realice con fines profesionales y de carácter no lucrativo. Así mismo se deberá mencionar la fuente de donde se obtuvo la información.

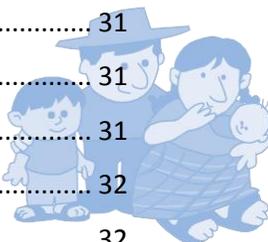
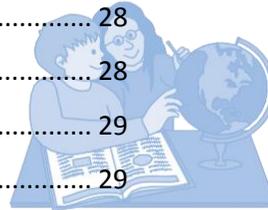
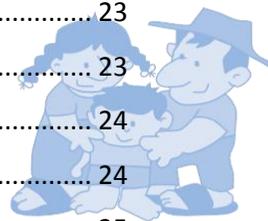
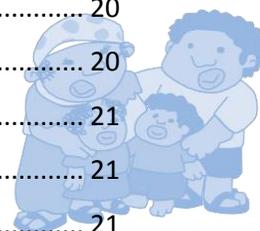


Índice

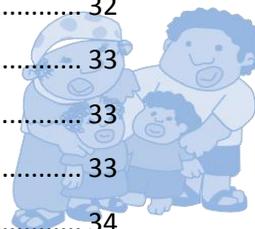
INTRODUCCIÓN	3
I. Fundamentación teórica	4
1.1 Andragogía.....	4
1.2 Consejos para Educación de Adultos	6
1.3 Características para un taller de Capacitación.....	6
II. Fases de un taller de capacitación.....	8
III. Preparación de un taller de capacitación	10
3.2 Plan de Facilitación	10
IV. Elaboración de materiales para la preparación de talleres	12
4.1 Rotafolio.....	12
4.2 Papelógrafo	12
4.3 Paneles con Tarjetas	13
4. 4 Pizarrón común	13
4.5 Franelógrafo	13
4.6 Láminas Plastificadas	13
4.7 Afiches y Calendarios	13
4.8 Juegos didácticos.....	14
4.10 Diapositivas.....	14
4.11 Videos	14
V. Fase inicial de ejecución de talleres	15
5.1 Presentación por parejas.....	15
5.2 Dibujando un autorretrato	16
5.3 Lo mejor de mí	16
5.4 El baile de presentación.....	17
5.4 Cadena de nombres	17
5.5 Presentación por fotografías o dibujos	18
5.6 Presentación de otras personas con la telaraña.....	18
5.7 Presentación con un acróstico	19
5.8 Presentación creativa.....	19
5.9 La historia de mi vida.....	19
5.10 Parejas de sonido.....	20



5.11 Doble círculo	20
5.12 Cola temática.....	20
5.13 Pelota de nombres	21
5.14 Piña y naranja Propósito: Recordar nombres	21
5.15 Nombres y gestos	21
VI. Fase Central de Ejecución de talleres	22
6.1 Phillips 6-6	22
6.2 Lluvia de ideas.....	22
6.3 Priorización	23
6.4 Abejitas (cuchicheo, buzz buzz).....	23
6.5 Lectura comentada	23
6.6 Optimista-Pesimista	24
6.7 Estudio de casos	24
6.8 El Sociodrama	25
6.9 Juego de roles.....	26
6.10 Paneles o entrevistas de expertos	26
6.11 Plenaria rotativa (Sistema de Rejas).....	27
6.12 Collage	27
6.13 ¿Qué sabemos de...?	28
6.14 Fotografías con preguntas	28
6.15 El marcador caliente (o «Te toca responder...».).....	29
6.16 Mapa de ideas.....	29
6.17 Rompe Cabezas.....	29
6.18 Sonidos de animales.....	30
6.19 Puntos pegantes.....	30
6.20 Radio Bemba.....	30
6.21 Vamos a la playa	30
VII. Evaluación de talleres de Capacitación	31
7.1 El animómetro.....	31
7.2 Evaluación intermedia con puntos pegantes	31
7.3 La evaluación escrita con tres tarjetas.....	32
7.4 Evaluación final con puntos pegantes	32



7.5 Combinación de evaluaciones con tarjetas y puntos pegantes	32
7.6 Evaluación con pantomima o sociodrama.....	33
7.7 Evaluación con un muñeco	33
7.8 La evaluación procesual	33
7.9 La evaluación de impacto.....	34
7.10 El cuestionario.....	34
7.11 La visita institucional/observación.....	34
7.12 El diario.....	34
7.13 El dibujo “antes-después”	34
Bibliografía	35





INTRODUCCIÓN

El término *taller de capacitación* se utiliza hoy para eventos de capacitación que integran las experiencias y las necesidades de los participantes con los objetivos de la capacitación y lo que ofrecen los capacitadores.

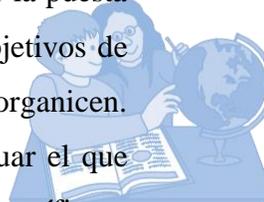


Basado en los resultados de la investigación y tomando en cuenta la extensa documentación recopilada a lo largo del proyecto, es oportuno socializar los conocimientos de varios autores en forma de una guía práctica para talleres de capacitación.



El propósito fundamental de esta guía es impulsar la formación y capacitación del personal técnico de organizaciones e instituciones de desarrollo comunitario en aspectos de comunicación y didáctica, favoreciendo así los procesos educativos al interior de esas organizaciones y sus beneficiarios directos e indirectos. Se espera que este aporte contribuya al fortalecimiento de los procesos de capacitación realizados en sus instituciones y organizaciones

Esta Guía recoge sugerencias de diversas fuentes bibliográficas para orientar la puesta en marcha de talleres que variarán de acuerdo a las necesidades, expectativas y objetivos de los organizadores y de los participantes, en contextos específicos en los cuales se organicen. Es una recopilación de conceptos y herramientas para planificar, organizar y evaluar el que hacer de un taller de capacitación, independientemente de su contenido y contexto específico.



La Guía metodológica está enfocada en la capacitación de adultos. La principal característica del taller de capacitación consiste en transferir conocimientos y técnicas a los participantes, de tal manera que estos los pueden aplicar.

Esta Guía, ayuda a tener en claro los principios didácticos y metodológicos lúdicos de un taller. Orienta sobre los pasos necesarios y los aspectos importantes de una capacitación exitosa.



I. Fundamentación teórica

1.1 Andragogía

(Adam, 1970), “La Andragogía ha sido descrita como una ciencia” (Brookfield, 2008), “Un conjunto de supuestos” (Lindeman, 2008), “ “Un método” (Merriman, 2009), “Una serie de lineamientos” (Pratt, 2013) Una filosofía”, (Brandt, 1998) “Cuerpo, campo de conocimiento, disciplina”, (Knowles, 2001) “Una teoría”, (Marrero, 2004) “Como proceso de desarrollo integral del ser humano” y (UNESR, 1999) “Un modelo educativo.”

En este escenario, la Andragogía va más allá de la formación inicial para el desempeño profesional; abarca mucha de esa oferta de formación permanente, que debe pensarse para los alumnos adultos que trabajan, que tienen familia y aspiran que esa formación que reciben les ayude a seguir incorporados en la sociedad donde se desenvuelven, además de tener presente que, al entrar en el ámbito laboral y social, todo es más interdisciplinar, se le presta más atención al tema y al problema que al contenido en sí. Entonces se requieren “nuevas formas de acceso flexible a la educación.” (Castañeda, 2004, pág. 5). Y la Andragogía como modelo educativo representa una alternativa.

Por otra parte, (Adam, 1970), plantea que “ya no se trata de una educación a imagen y semejanza de una sociedad, sino por el contrario de una educación que responda a los intereses, las necesidades y las experiencias propias vividas por el educando”, es decir, de una educación del ser humano en función de su racionalidad como tal. En consecuencia, es el adulto, como sujeto de la educación, quien acepta o rechaza, decide basado en su propia experiencia e intereses la educación a recibir, con todos los altibajos que implica el transcurrir cambiante y complejo de la vida del ser humano. Este autor (Adam, 1970) le atribuye a la Andragogía “la obligación de estudiar la realidad del adulto y determinar las normas adecuadas para dirigir su proceso de aprendizaje. (pág.55).

(Brandt, 1998), sin embargo, en su intento de realizar una nueva conceptualización del término, señala que: “la Andragogía se encarga de la educación entre, para y por adultos y la asume como su objeto de estudio y realización, vista o concebida ésta, como autoeducación” (Pág.12). Es decir, interpreta el hecho educativo como un hecho andragógico, donde la educación se realiza como autoeducación. Entendiéndose por autoeducación el “proceso, mediante el cual, el ser humano consciente de sus posibilidades de realización, libremente

selecciona, exige, asume el compromiso, con responsabilidad, lealtad y, sinceridad, de su propia formación y realización personal” (Lindeman, 2008, pág. 34).



La Andragogía, entonces, concibe al participante como el centro del proceso de enseñanza y aprendizaje, es él quien decide: qué aprende, cómo lo aprende y cuándo lo aprende, tomando en cuenta sus necesidades, intereses y su experiencia, lo que conlleva al desarrollo y adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes que coadyuven en el logro de los aprendizajes que éste necesite. En otras palabras, el participante es el único responsable de su proceso de aprendizaje.

Para (Marrero, 2004), la Andragogía “es un proceso de desarrollo integral del ser humano para acceder a la autorrealización, a la transformación propia y del contexto en el cual el individuo se desenvuelve” (pág. 7). Sostiene además, que la Andragogía “busca movilizar y potenciar en cada persona conocimientos, valores, aptitudes de compromiso solidario, social y que la producción de conocimientos en el espacio universitario sea de creación, no de repetición” (p. 6). La Andragogía no se limita a la adquisición de conocimientos y mejora de habilidades y destrezas, sino que consiste en un proceso de desarrollo integral, donde el individuo crece como persona, como profesional, como padre de familia, como ente social que forma parte de una comunidad en la cual es capaz de desenvolverse de la manera más adecuada posible.



La Andragogía es una disciplina que estudia las formas, procedimientos, técnicas, situaciones y estrategias de enseñanza y aprendizaje con el fin de lograr aprendizajes significativos en los participantes adultos, que promuevan a su vez, el desarrollo de habilidades, actitudes, adquisición y transferencia de conocimientos al contexto donde éste se desenvuelve. (Castañeda, 2004, pág. 85).



Es decir, la Andragogía se centra en el estudio de los métodos, estrategias, técnicas y procedimientos eficaces para el aprendizaje del adulto, y en la ayuda y orientación eficaz que éste debe recibir de parte del facilitador para el logro de los aprendizajes.



1.2 Consejos para Educación de Adultos

Algunos consejos prácticos para el aprendizaje de adultos/as:

- Crear un ambiente agradable y de confianza.
- Utilizar varios sentidos y medios de percepción.
- Evitar distracciones y perturbaciones.
- Vincular informaciones nuevas con las ya conocidas.
- Presentar la información de forma atractiva.
- Repetir las informaciones a través de diferentes formas de comunicación (oral, visual, etc.).
- No sobrecargar demasiado a las y los participantes con informaciones.

Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

1.3 Características para un taller de Capacitación

Un Taller de capacitación “es un espacio de construcción colectiva que combina teoría y práctica alrededor de un tema, aprovechando la experiencia de los participantes y sus necesidades de capacitación” (Candelo, 2008, pág. 95). Las características de un taller son:

(Marrero, 2004) Expresa que: “Un taller es una experiencia de trabajo activo” (pág. 56). La participación de cada uno de los y las integrantes aportando sus experiencias, argumentos y compromiso es fundamental para el éxito. Las actitudes pasivas, exclusivamente receptoras de *aprendizaje silencioso*, no deben fomentarse en un taller.

(Quezada, 2001) Afirma que “un taller es una experiencia de trabajo creativo” (Pág. 23). Las experiencias sumadas, los elementos conceptuales, la reflexión y las discusiones grupales ayudan a generar nuevos puntos de vista y soluciones mejores que las existentes en el momento de iniciación. Así, ni las personas ni los problemas deberán permanecer invariables después de un taller.

(Quezada, 2001) Explica que “un taller es una experiencia de trabajo colectivo” (Pág. 23). El intercambio, hablar y escuchar, dar y recibir, argumentar y contra argumentar, defender

posiciones y buscar consensos es propio de un taller. Las actitudes dogmáticas, o intolerantes, no ayudan al logro de sus objetivos.

Comparte que “un taller es una experiencia de trabajo vivencial” (Pág. 22). Su materia prima son las experiencias propias, y sus productos son planes de trabajo que influirán en la vida de quienes participan. Un taller debe generar identidad, apropiación de la palabra, sentido de pertenencia a un grupo y compromiso colectivo. En un taller, no se puede ser neutral o simple espectador.

Explica que “un taller es una experiencia de un trabajo concreto” (Pág. 45). Su punto final siempre debe ser un compromiso grupal de ejecutar acciones. Un taller debe desembocar en planes de trabajo o por lo menos, en tareas realizables a corto y mediano plazo. En esto consiste la diferencia entre un taller y una conferencia, un panel o un encuentro.

Afirma que “un taller es una experiencia de trabajo sistemático” (Pág. 56). La precisión es clave al poner por escrito los puntos de vista propios al sistematizar y presentar los trabajos de grupo; igualmente es indispensable la claridad al exponer los desacuerdos y los compromisos, así como la autodisciplina del grupo para cumplir las reglas del juego. Muchos talleres fracasan en la sistematización, en las plenarias, en los compromisos finales y en el manejo de tiempo.

(Lindeman, 2008) Comparte que “un taller es una experiencia de trabajo puntual en un proceso institucional, que ni comienza ni termina con el taller” (Pág. 89). Un taller es momento especial de reflexión, sistematización y planificación. No debe confundirse como un sustituto de estos mismos procesos en el desarrollo diario del trabajo.



II. Fases de un taller de capacitación

La fase inicial o introducción “es como el estimulante de un evento. Tiene por finalidad orientar y motivar a los participantes, crear un ambiente de confianza, recoger las expectativas y temores, presentar los objetivos del evento así como agendas, horarios, logística” (Jaureguiberry, 2009, pág. 78).



La fase inicial puede ser breve en caso que el evento sea corto y las personas participantes ya se conozcan. Sin embargo, se le puede dedicar varias horas en caso de eventos largos y grupos recién formados. Los elementos principales de la fase inicial son: bienvenida y presentación de las personas facilitadoras, horarios, logística, presentación de las y los participantes, expectativas, temores, objetivos y agenda detallada.



La fase central o desarrollo es el plato fuerte de un evento. “En ella se presenta, discute y profundiza la temática a tratar partiendo del intercambio de experiencias entre las personas participantes y confrontándolas con nuevos referentes críticos” (Jaureguiberry, 2009, pág. 80). En esta fase pueden utilizarse un sinnúmero de métodos y técnicas, tanto para la presentación de contenidos como para el desarrollo temático. La presentación de contenidos estará más dirigida por la o el facilitador mientras que el desarrollo temático debería tomar en cuenta una participación activa de todos los participantes.

La finalización de un evento abarca 3 elementos básicos: “la conclusión, consiste en un resumen de los diferentes pasos del taller, de la metodología utilizada y de los resultados. Enfatiza la conexión y finalidad de las diferentes partes y técnicas del taller” (Luisa, 2001, pág. 90).



El plan de acción “es un elemento importante para la aplicación de lo aprendido. Los talleres de capacitación dan impulsos nuevos los cuales deben ser canalizados en actividades (Luisa, 2001, pág. 92). La planificación de estas actividades depende del contenido del taller de capacitación. Puede variar de un intercambio oral en la plenaria, fijando momentos en nuestro trabajo en los que se puede aplicar lo aprendido, hasta un plan de acción por escrito, fijando los elementos más importantes, como el tipo de actividad, las responsabilidades, el tiempo y los resultados atendidos.



La evaluación es un elemento indispensable en eventos de capacitación con metodología participativa, porque permite la retroalimentación de los y las participantes en cuanto al programa, método, aprendizaje y ambiente del taller, mediante técnicas de evaluación permanentes (y no solamente al final del evento) se facilita la intervención activa en la realización del programa y se ofrece compartir de esta manera la responsabilidad (Luisa, 2001, pág. 96).



En un taller se puede evaluar en varios momentos y con diferentes técnicas: Evaluaciones diarias o intermedias, la evaluación final, la evaluación después del taller.



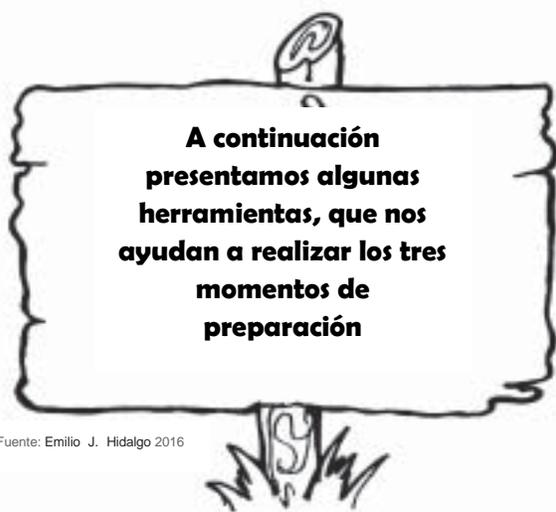
III. Preparación de un taller de capacitación

Para que un taller sea un éxito, la fase de preparación es crucial. Dentro de la preparación podemos distinguir tres momentos:

El diseño: es el momento en el que elaboramos el concepto del taller, incluyendo los objetivos, los contenidos y la metodología del mismo.

La planificación: consiste en detallar los pasos del evento, destacando los horarios, técnicas y actividades, materiales, responsabilidades y recursos necesarios.

La elaboración de los materiales: es el momento en el que vamos a conseguir y construir todos los materiales necesarios, como son papelógrafos, transparencias, tarjetas, juegos, material de apoyo, etc.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

3.2 Plan de Facilitación

El plan de facilitación es una herramienta útil para concretizar en forma estructurada y visualizada la planificación de un taller de capacitación.

Es importante destacar todos los momentos de un taller, incluyendo recesos y dinámicas, para así vincular claramente las actividades con los horarios respectivos y materiales necesarios.



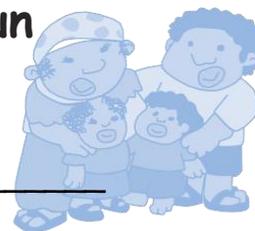
Si somos un equipo de facilitadores/as debemos añadir una columna en la que se detalle la distribución de tareas.

El plan también nos puede servir como instrumento de retroalimentación. Podemos anotar en el mismo los cambios que hicimos durante el taller (por eje. horarios, duración de ciertas actividades, etc.) y otras observaciones. Estas nos sirven para la evaluación y modificación de futuros talleres.

Un plan de facilitación detallado puede abarcar varias páginas, de manera que se visualice con claridad cada uno de los aspectos mencionados anteriormente. se presenta un modelo de un formulario para un plan de facilitación, tómesese en cuenta que el capacitador tiene la posibilidad de adaptar los criterios del mismo.



Formulario con los pasos fundamentales para un plan de facilitación.



Temas del taller: _____

Participantes: _____

Lugar y fecha: _____

Horario	Actividades / temas a tratar	Materiales necesarios
	Fase inicial <ul style="list-style-type: none"> • Inscripción y entrega de material • Bienvenida y presentación de participantes • Agenda / aspectos organizativos • Expectativas • Objetivos 	
	Fase central <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de los contenidos 	
	Receso	
	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica • Trabajar la temática con las y los participantes en grupos. Realizar la plenaria. 	
	Receso	
	Fase final <ul style="list-style-type: none"> • Plan de acción • Evaluación • Certificados 	

Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016



IV. Elaboración de materiales para la preparación de talleres



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

Los materiales didácticos que utilizamos en un taller de capacitación forman parte esencial de nuestro concepto metodológico. No son un simple resumen de lo presentado, sino un apoyo didáctico que debe facilitar la comprensión y el proceso de capacitación.



A continuación presentamos los materiales didácticos más utilizados en los talleres de capacitación y sus respectivas ventajas y desventajas.



4.1 Rotafolio

El rotafolio es un legajo de hojas fijadas en un soporte sobre un soporte. (Luisa, 2001, pág. 34). Se utiliza papel periódico o papel bond de tamaño pliego para escribir o dibujar temas que se trabajaran en los talleres. Se utilizan marcadores permanentes de punta gruesa o extra gruesa. Se prepara el rotafolio antes del evento y se estructura en referencia a un solo tópico.



4.2 Papelógrafo

El papelógrafo consiste en papel periódico o papel bond de tamaño pliego o medio pliego. El papel periódico es menos costoso, pero en caso de informaciones que se deben utilizar repetidamente, es aconsejable utilizar un papel de mejor calidad para garantizar su durabilidad. “El papelógrafo se utiliza para escribir o dibujar ideas principales que se trabajarán en el transcurso del taller” (Luisa, 2001, pág. 50). Se utilizan marcadores permanentes de punta gruesa o extra gruesa.



4.3 Paneles con Tarjetas

“Este material consiste en tarjetas de cartulina que se colocan con tachuelas en un panel de material flexible, su función radica en escribir ideas destacadas o importantes. Los participantes tienen la posibilidad de leer los textos para llevar secuencia del desarrollo de los temas” (Luisa, 2001, pág. 56).



Las tarjetas pueden tener diferentes colores, formas y tamaños, pero la medida más usada es de 20cm por 10cm. Las tarjetas se pueden conseguir en imprentas donde se cortan las cartulinas según demanda. Se utilizan marcadores permanentes de diferentes colores.

4.4 Pizarrón común

“Es un tablero de color verde mate y debe ser ubicado en forma perfectamente vertical para evitar reflexiones de la luz ambiental. Se utiliza tiza de diversos colores que se limpia con un borrador de fieltro” (Luisa, 2001, pág. 59).



4.5 Franelógrafo

“Consiste en una tela de franela o fieltro en la cual se pegan objetos con velcro o papel de lija gruesa. Es una ayuda muy útil para desarrollar hechos complejos durante una charla. Los objetos pueden ser figuras, símbolos y palabras” (Luisa, 2001, pág. 60).

4.6 Láminas Plastificadas

“Material que trata de una temática con textos cortos que sostienen el mensaje de la imagen y enseñan cómo realizar una actividad. Las láminas pueden funcionar como un instrumento de consulta permanente” (Luisa, 2001, pág. 62).



4.7 Afiches y Calendarios

“Material de promoción o de una campaña institucional, que destaca el objetivo principal en forma gráfica. Presenta personas, figuras o símbolos de la campaña, logotipos de las instituciones interesadas en el tema y auspiciantes” (Luisa, 2001, pág. 64). También se pueden utilizar para difundir mensajes con fines educativos.



4.8 Juegos didácticos

“Son ayudas didácticas que apoyan el aprendizaje y la reflexión sobre temas particulares. Pueden ser juegos de dados, de cartas, de preguntas, rompecabezas” (Luisa, 2001, pág. 68).



4.9 Material Impreso

Existen diferentes tipos de materiales impresos: folletos, hojas técnicas, cartillas, boletines informativos, etc. “Todos tienen el objetivo de proporcionar en forma breve la información básica sobre un tema determinado o simplemente reforzar conocimientos que se han dado antes de otra manera” (Luisa, 2001, pág. 75). El material impreso se puede utilizar durante eventos educativos, pero muchas veces la gente interesada también va a leer estos materiales en su casa; por eso se recomienda buscar la conversación sobre las preguntas abiertas que tiene cada uno en los momentos adecuados.



4.10 Diapositivas

“Imagen fotográfica transparente montada en un marco para ser vista con un proyector de diapositivas en una pantalla o pared blanca” (Luisa, 2001, pág. 80). Se pueden utilizar cuando se trata de mostrar procesos o secuencias que demoran mucho tiempo en producirse, como por ejemplo una serie de diapositivas de un cultivo agrícola, desde la siembra hasta la cosecha. Pueden ser intercambiadas y reagrupadas fácilmente según los objetivos del evento.



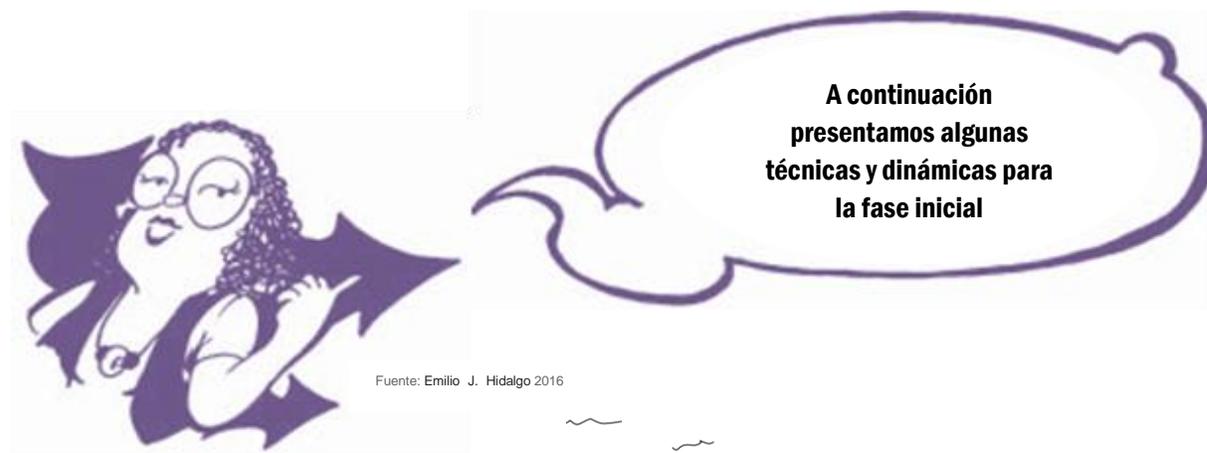
4.11 Videos

“Imagen y sonido al instante. Tiene movimiento y permite que se adelante, retroceda, detenga, o repita la secuencia deseada. Puede ser utilizado en la promoción y en la capacitación” (Luisa, 2001, pág. 83).



V. Fase inicial de ejecución de talleres

Al iniciar un taller es importante dedicar el tiempo necesario para crear un ambiente propicio a la participación de todos y todas, de manera que las y los participantes puedan relajarse, sentirse en plena confianza y empezar a conocerse. Para ello lo más recomendable es comenzar con dinámicas de animación e integración que aseguren tales condiciones. Del nivel de familiaridad que tenga el grupo y del tema a tratar dependerán los aspectos a tomar en cuenta en la presentación.



5.1 Presentación por parejas

Una técnica para formar parejas puede ser a través de refranes. Cada refrán se escribe fragmentadamente en dos tarjetas las cuales se reparten entre los y las participantes para que cada cual busque la persona que tiene la otra parte del refrán.

Ejemplo: «El que quiere moño bonito...» «...que aguante jalones.»



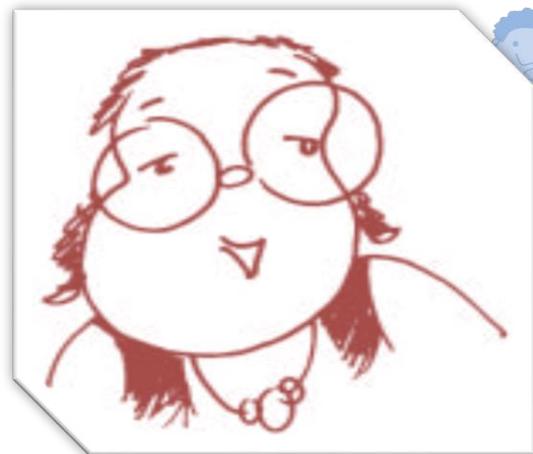
Luego se explican los detalles que deben ser tomados en cuenta en la presentación por parejas, como por ejemplo: el nombre, el interés que tiene por el taller, sus expectativas, información sobre su trabajo, su procedencia y algún dato personal.

5.2 Dibujando un autorretrato

Se pide a las y los participantes que dibujen un autorretrato, incluyendo su nombre.

Materiales: crayones y/o marcadores, papel.

Nota: Recomendable para grupos que ya se conocen un poco. Se puede hacer como caricatura, natural, etc.

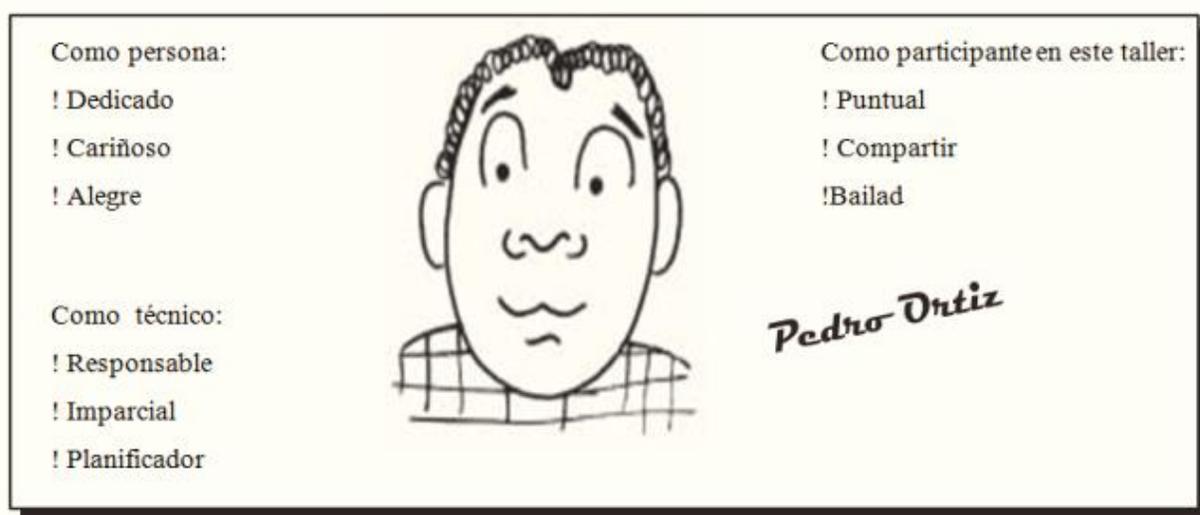


Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

5.3 Lo mejor de mí

“Lo mejor de mí” permite un intercambio sobre nuestras cualidades percibidas por nosotros mismos: como persona, como técnico/a o promotor/a, como participante en el taller. Se pide un autorretrato, añadiendo “lo mejor de mí” en las tres categorías.

Nota: Después de las presentaciones es recomendable colgar los retratos en la pared y dejarlos durante el taller.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

5.4 El baile de presentación

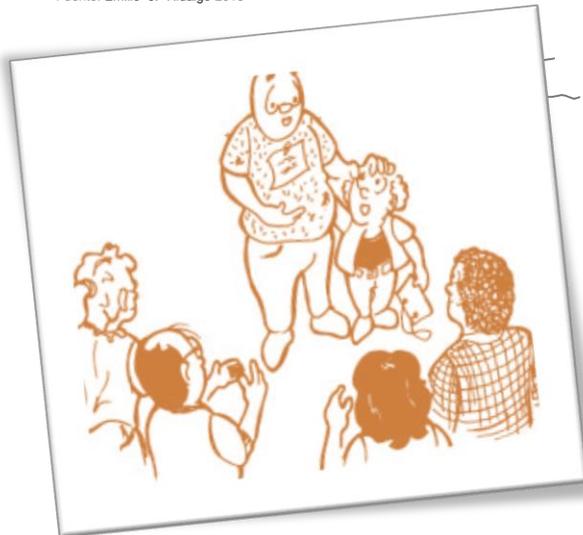
La persona facilitadora le pedirá a los participantes que hagan parejas, luego plantea una pregunta específica, como por ejemplo: ¿Qué es lo que más le gusta del trabajo?

Ponemos música y bailando se contestan las preguntas dadas por el capacitador. Él deberá decir luego de unos 30 a 60 segundos, “cambio de pareja” y lanza otra pregunta. Y así sucesivamente se realiza la dinámica. La cantidad de preguntas dependerá del facilitador y el tiempo que tendrá disponible.

Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016



Ejemplo de preguntas: ¿Que realiza?
¿Qué opina sobre...? La respuesta debe ser breve.

Luego el grupo expone a los demás participantes en base al baile cuál es la idea del grupo sobre el tema y el nombre de sus integrantes. Las y los compañeros.

5.4 Cadena de nombres

Cómo funciona: se hace una fila y la primera persona dice su nombre, la segunda la de la persona anterior y el suyo, la tercera, el suyo y el de las dos anteriores, y así sucesivamente.

5.5 Presentación por fotografías o dibujos

El grupo forma un círculo alrededor de un conjunto de fotografías o dibujos (recortes de revistas) colocadas en el suelo o una mesa. Cada quien elige una fotografía con la que más se identifica, de acuerdo a su personalidad, modo de vida, trabajo, gustos, que le recuerden alguna anécdota o parte de su vida, etc.

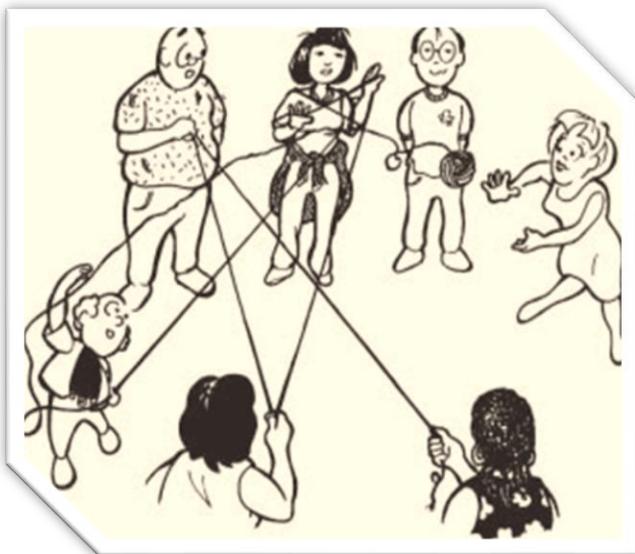
Después de haber escogido su fotografía, las y los participantes se presentan, explicando el motivo por el cual escogieron la fotografía.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

Nota: Es recomendable exponer más fotografías que participantes para que haya suficiente material sobre el cual elegir.

Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016



5.6 Presentación de otras personas con la telaraña

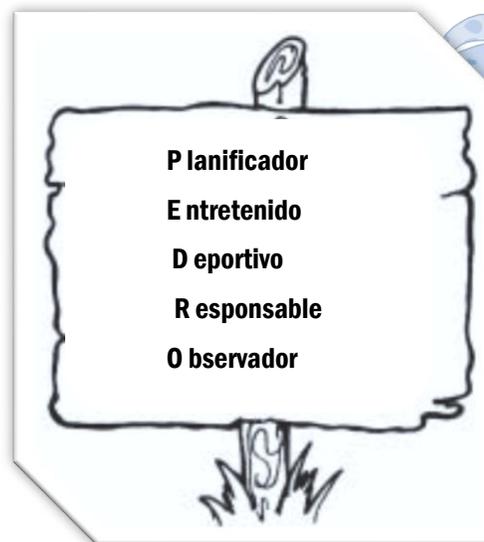
Las y los participantes se colocan en un círculo y se entrega a una persona una bola de hilo; esta se queda con la punta del hilo y lanza la bola a otra persona que conozca bien y la presenta.

La acción se repite de la misma manera hasta que todo el grupo queda enlazado en una especie de telaraña.

Después hay que hacer el proceso inverso, devolviendo la bola, expresando las expectativas frente al taller.

5.7 Presentación con un acróstico

Esta técnica consiste en que cada persona coloque su nombre en una tarjeta, haciendo un acróstico del mismo. Cada letra de su nombre debe referirse a cualidades, características o capacidades personales. Luego se presentarán y explicarán los acrósticos.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

5.8 Presentación creativa

Esta técnica consiste en solicitar a cada participante que haga una autopresentación en la que ofrece detalles generales de su vida, personalidad, trabajo y experiencias. Cada participante debe ser lo más creativo/a posible. En vez de autopresentarse se pueden presentar a otras personas participantes del taller. **Nota:**

Esta técnica es recomendable en grupos que ya se conocen previamente.

5.9 La historia de mi vida

Pedimos a las y los participantes elaborar un collage que exprese aspectos importantes de su vida para luego ser presentado en la plenaria.

Nota: Esta técnica se aconseja en eventos de larga duración con grupos pequeños. El tiempo aconsejable es de 45 minutos.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

5.10 Parejas de sonido

Cómo funciona: Un número definido de envases que contienen materiales diferentes (arena, arroz, frijoles, clavos, etc.). Existen parejas de envases del mismo contenido produciendo el mismo sonido. Los y las participantes deben hacer sonar sus envases y encontrar su pareja.

Una vez encontrados se presentan mutuamente.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016



5.11 Doble círculo

Propósito: Presentación por parejas

Cómo funciona: Las y los participantes forman un doble círculo, uno interno mirando hacia fuera y otro externo hacia dentro. Los dos círculos se mueven inversamente al ritmo de la música. Cuando la música se para, deben presentarse mutuamente a los que quedan de frente.

5.12 Cola temática

Propósito: Presentación en grupo y/o individual.

Cómo funciona: Formar colas de personas según un tema escogido (por ej. por fecha de nacimiento, tamaño...). Sirve también para dividir el grupo.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

5.13 Pelota de nombres

Propósito: Recordar nombres

Cómo funciona: Lanzar una pelota (o cualquier otro objeto) a una persona y decir el nombre de la persona de la que se recibió y de la persona a la que se envía la pelota o el objeto.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

5.14 Piña y naranja Propósito: Recordar nombres



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

Cómo funciona: Las y los participantes se sientan en un círculo. Cada persona tiene una piña (su vecino a su derecha) y una naranja (su vecino a su izquierda). La moderación señala a una persona y le dice “piña o naranja” y esta tendrá que decir sin titubeos el nombre de la persona que es su piña o naranja.

Después de un tiempo se dice “canasta revuelta” y todas/os cambian de silla.

5.15 Nombres y gestos

Objetivo: Recordar nombres

Cómo funciona: Cada persona se presenta con su nombre y un gesto típico simbolizando su oficio; los participantes deben imitar el gesto. En una segunda vuelta.

Cada participante solamente dice su nombre y el grupo debe imitar su gesto



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

VI. Fase Central de Ejecución de talleres

En los talleres de capacitación el tiempo es limitado pero también se debe valorar el aporte de todas las personas participantes. Para poder tomar en cuenta estos dos aspectos presentamos a continuación las siguientes técnicas útiles para la colección rápida de ideas y opiniones.



6.1 Phillips 6-6

Tema y propósito: Esta técnica consiste en dividir el grupo grande en grupos pequeños a fin de facilitar la discusión. La denominación de 6-6 se debe a su creador, Donald Phillips, quien basó la técnica en la formación de grupos de seis participantes que discuten durante seis minutos.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

Cómo se hace:

- Formulamos los objetivos.
- Delimitamos claramente el tema, resaltando sus elementos significativos.
- Dividimos el grupo general en grupos pequeños: de cinco a siete participantes por grupo.
- Cada grupo nombra una persona coordinadora que dirija la discusión, y si es necesario, a un relator. Cumplido el tiempo, comenzamos la plenaria en la cual cada grupo presenta su informe.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

6.2 Lluvia de ideas

Tema y propósito: La lluvia de ideas se utiliza para generar un amplio y variado número de ideas sobre un tema común.

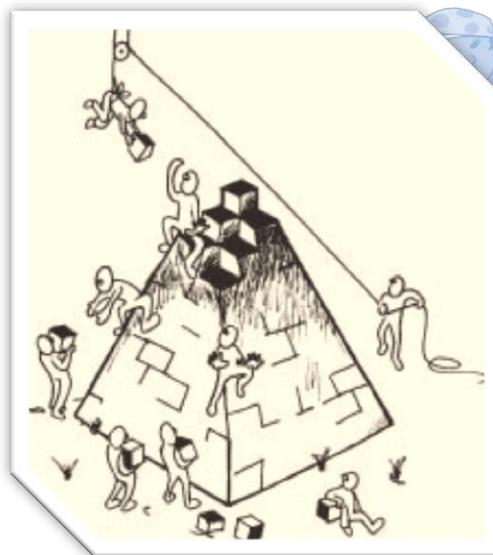
Cómo se hace: Las ideas se visualizan después de ser presentadas sin censura, a manera de asociación libre, no importa lo inapropiadas que parezcan. Luego se agrupan y posteriormente se priorizan según importancia y/o urgencia.



6.3 Priorización

Tema y propósito: Una vez analizado un problema mediante colección de ideas, discusión visualizada o trabajo de grupo, se puede solicitar a los y las participantes que organicen sus ideas otorgando mayor o menor importancia a un asunto, en un ejercicio de priorización.

Cómo se hace: Los y las participantes colocan un punto pegante o una marca en las alternativas que son de mayor importancia para ellos y ellas.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016



6.4 Abejitas (cuchicheo, buzz buzz)

Tema y propósito: Esta técnica se usa para obtener reacciones rápidas de la plenaria en asuntos como elaboración de preguntas, retroalimentación sobre un asunto, conclusiones y para facilitar un proceso rápido de discusión.

Cómo se hace: Las “abejitas” son grupos de dos a tres personas que se forman sin romper necesariamente la organización de la plenaria.

Ojo: Las preguntas a las abejas deben ser claras y bien formuladas. También pueden ser provocativas. Las conclusiones deben ser visualizadas y presentadas por las y los participantes.

6.5 Lectura comentada

Cómo se hace: Consiste en la entrega de un texto a los grupos de trabajo con el objetivo de que efectúen una lectura individual y una discusión en grupo, para presentar a la plenaria tanto el contenido como el resultado de la discusión del grupo.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

Ojo: A diferencia del estudio de casos, su función principal es poner al grupo en contacto con un conocimiento o información de forma que pueda ser analizado y posteriormente compartirlo con la plenaria.



6.6 Optimista-Pesimista



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

Cómo se hace: Se seleccionan dos personas voluntarias: una será pesimista, la otra será optimista. Se plantea el tema y cada cual debe pensar en argumentos (optimistas-pesimistas) para defender suposición. Al iniciar la discusión cada cual debe tratar de ganar participantes a su posición, hacienda preguntas e involucrando a la plenaria a participar. En la plenaria se van formando dos frentes antagónicos.



Ojo: Durante la discusión, las personas facilitadoras escriben en tarjetas los argumentos de los dos frentes sobre el tema. Esta visualización sirve para una discusión final.

Este juego depende de la espontaneidad y carisma con la que se desenvuelva, así como de la rapidez de los voluntarios, quienes deben manejar muy bien el tema en discusión.

6.7 Estudio de casos

Cómo se hace:

- Introducimos el tema y comunicamos los objetivos.
- Los y las participantes preparan un caso que responda al tema propuesto.
- Presentan el caso a través de una narración, un diálogo, dramatización, secuencia fotográfica, película o video, un artículo periodístico, un noticiero, etc.
- Concedemos el tiempo indispensable para que los y las participantes interioricen el caso; y explicamos que el fin no es llegar a una



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016



solución única, sino analizar a profundidad la situación problemática y proponer alternativas de solución.

- Solicitamos que se proceda a analizar el caso y proponer soluciones. Para esta fase podemos utilizar las siguientes formas: Individual: cada participante analiza y propone por separado, grupal, se procede a analizar y discutir el caso en grupos pequeños (no más de 6 personas) y se realizan propuestas de consenso o mixto: primero se trabaja individualmente y luego se unifican criterios a nivel grupal.
- Realizamos la plenaria (reunión general) en la cual se presenta el análisis de la situación y las propuestas de solución. Se promueve la discusión general, se sistematiza la información y se establecen las conclusiones.

Ojo: Tengan presente que el estudio de casos es una técnica que se basa en la realidad, por lo que no debemos presentar casos ficticios, ni situaciones triviales, indiferentes, de rutina, que no despierten un auténtico interés en los y las participantes.

Las personas capacitadoras no debemos opinar sobre el caso presentado. Asegurémonos de que las y los participantes expresen todas sus opiniones en forma libre y democrática, no apoyando una determinada posición.

6.8 El Sociodrama



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

cómo lo viven y cómo lo entienden.

Tercer paso: hacer la historia o argumento. En este paso se ordenan todos los hechos y situaciones que el grupo había dicho sobre el tema, para ver en qué orden van a presentarse los

Cómo se hace:

Primer paso: escoger un tema. Debe tenerse muy claro cuál es el tema que vamos a presentar y por qué lo vamos a hacer en ese momento.

Segundo paso: conversar sobre el tema. Los y las personas que van a hacer el sociodrama dialogan un rato sobre lo que conocen del tema,

distintos hechos, definir los personajes de la historia y a quiénes les toca representarlos, así como el momento en que debe actuar cada uno.

Cuando ya está hecha la historia, es bueno hacer un pequeño ensayo y ya estaremos listos para presentar el sociodrama y discutir el tema que queremos.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

6.9 Juego de roles

Cómo se hace: En el juego de roles se siguen los mismos pasos que en el sociodrama. La diferencia principal es la mayor importancia que se da a los personajes, sus ideas y comportamientos.

Ojo: Dependiendo del tema que se va a tratar en el juego de roles se escogen los personajes. Estos pueden representar actitudes (por ej. individualista, autoritario, oportunista), ocupaciones (por ej. agricultor, funcionario de la Secretaría de Agricultura), etc.



6.10 Paneles o entrevistas de expertos

Tema y propósito: En múltiples ocasiones los y las participantes de una capacitación necesitan adquirir conocimientos específicos o tener acceso a los juicios de expertos/as sobre temas particulares. Los paneles o entrevistas de expertos/as permiten que los y las participantes se beneficien de la intervención de estas personas en un proceso participativo, muy ameno y que responda a las necesidades de información o conocimiento del grupo y no necesariamente al interés del experto.



Cómo se hace:

Reglas para la entrevista o panel de expertos/as

- Los/las expertos/as son invitados/as a responder las inquietudes del grupo, no a ofrecer una charla.
- Se determina un número máximo de preguntas, considerando el tema, el tiempo y el tamaño del grupo.
- Se forman abejitas (cuchicheo en grupos de dos a tres personas) para la elaboración de preguntas.
- Se visualizan las preguntas en papelógrafos y/o tarjetas.
- Se utiliza un color de tarjetas para las preguntas y otro para las respuestas que darán los o las expertos/as.
- Los o las expertos/as presentan verbalmente sus respuestas frente a la plenaria, siendo visualizadas por una o varias personas.

Tabla 1.
fuente propia 2016



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

6.11 Plenaria rotativa (Sistema de Rejas)

Tema y propósito: Resulta particularmente útil en actividades de producción en grupos y consiste en la circulación organizada de los y las participantes por los diferentes grupos de trabajo.

Cómo se hace: Los grupos tienen tareas diferentes y se dinamizan y retroalimentan a

través de una relación interactiva entre ellos para enriquecer el momento de producción y elaboración. Los trabajos grupales deben ser estructurados y visualizados. En la plenaria se hace un análisis de las presentaciones utilizando signos que indiquen preguntas o actividades.

6.12 Collage

Tema y propósito: Es una técnica creativa para buscar diferentes aspectos de un tema complejo o para la presentación de participantes en un curso de larga duración. Esta técnica facilita mucho la integración del grupo y estimula la creatividad.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

Cómo se hace: Se necesita una buena cantidad de revistas, periódicos u otro material impreso, tijeras, marcadores, crayolas, goma y cartulina. Se puede hacer el collage en pequeños grupos o individualmente. La persona facilitadora explica en forma breve como funciona y les da a las y los participantes 45 minutos para hacer el trabajo.

6.13 ¿Qué sabemos de...?

Es un juego de dados y preguntas que se refieren a la temática tratada. El juego en sí es fácil de preparar. El material puede ser cartón o papel; cualquier tipo de fichas sirve. Si tenemos grupos grandes tenemos que dividirlo en grupos más pequeños de algunas 8 personas por grupo. Se juega en parejas, contestando las preguntas preparadas por los/las facilitadores/as. Es una manera bien divertida para chequear los contenidos recordados.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

6.14 Fotografías con preguntas

Esta técnica consiste en colocar algunas fotografías llamativas (recortes de revistas y periódicos), pegadas en un papel o cartón. Se pide que algunos voluntarios se acerquen al panel y elijan cada uno una fotografía que le llame la atención. Deben sacar la foto del panel y como sorpresa hay una pregunta al otro lado. Esta pregunta tiene que ver con la temática a tratar en el curso y la persona debe contestarla si es necesario con la ayuda de la plenaria.

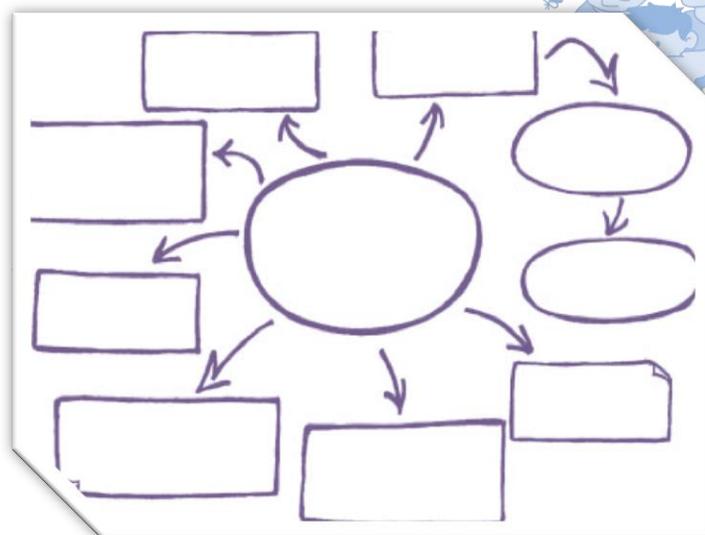
6.15 El marcador caliente (o «Te toca responder...»)

Es una técnica simple para recuperar información en grupos grandes. El facilitador debe tener en sus manos varias preguntas preparadas. El grupo forma un círculo, una persona queda afuera, para controlar la música que acompaña el juego. Los miembros del grupo se pasan rápidamente de mano en mano un objeto, por ej. Un marcador. Cuando se detiene la música, la persona que sostiene el marcador en ese momento, debe elegir y contestar una pregunta. El grupo puede ayudar si es necesario. Sigue el juego hasta que se acaben todas las preguntas.



6.16 Mapa de ideas

Otra posibilidad de recuperar información es utilizando un mapa de ideas. Podemos trabajar con tarjetas pre elaboradas o hacer el mapa de ideas junto con el grupo en el momento mismo. Lo importante es colocar alrededor del tema central todos los subtemas o aspectos tratados durante el día. Permite recoger ágilmente los contenidos sin tener que seguir un orden cronológico. Esta técnica sirve además para la estructuración de textos.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016



6.17 Rompe Cabezas

Cómo funciona: Se preparan 3 a 4 rompe cabezas (por ejemplo plastificando fotografías o dibujos y posteriormente cortándolas en piezas) de 5 o 6 piezas (según tamaño deseado del grupo). Se reparten las piezas de varios rompecabezas bocabajo. Las personas participantes deben reunirse según formen un rompecabezas (estos forman los grupos) y deben terminar juntar el rompe cabezas.



6.18 Sonidos de animales

Cómo funciona: Tarjetas preparadas con nombres de animales se reparten anónimamente entre las y los participantes. (Cantidades según tamaño y número de grupos deseados, por ejemplo para 4 grupos de 5: 20 tarjetas, 5 gallos, 5 perros, etc.). Las personas participantes deben imitar el sonido de “su” animal, encontrar sus homólogos y formar así los grupos.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

6.19 Puntos pegantes

Cómo funciona: A cada participante se le pega un punto pegante en la frente o la espalda. Sin hablar deben encontrarse los participantes del mismo color. Para lograr el encuentro se necesita ayuda de una tercera persona.



6.20 Radio Bemba

Cómo funciona: Se forma un círculo. La primera persona recibe una tarjeta con un mensaje (preferiblemente con varios nombres complicados). Esta le pasa el mensaje en voz baja a su vecino/a, y así sucesivamente hasta el final. La última persona dice en voz alta el mensaje que recibió y se compara con el mensaje inicial.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

6.21 Vamos a la playa

Cómo funciona: Dos o tres personas deben conocer el juego. La primera empieza diciendo lo que llevaría a la playa. Todo lo que lleva empieza con la letra inicial de su nombre. Otra persona participante que conoce el juego sigue la misma clave. Entonces continúan los y las otros participantes. Al final quedarán algunos que no captaron la idea, a estos/as se les ayuda. Es importante acabar el juego antes de que las/los participantes empiecen a intimidarse, bloquearse o aburrirse.



VII. Evaluación de talleres de Capacitación

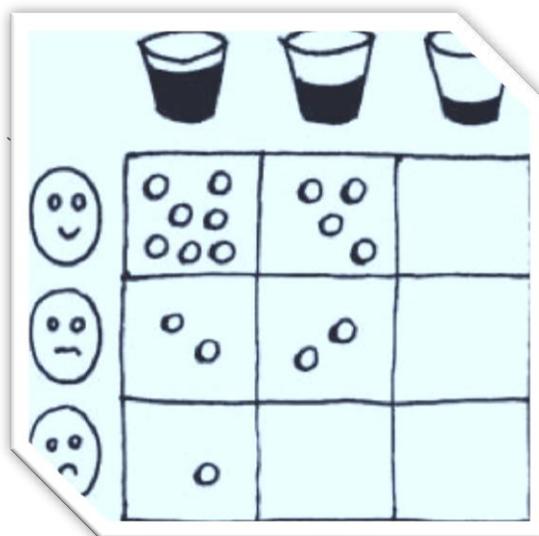
La evaluación es un elemento indispensable en eventos de capacitación con metodología participativa, porque permite la retroalimentación de los y las participantes en cuanto al programa, método, aprendizaje y ambiente del taller. Mediante técnicas de evaluación permanentes (y no solamente al final del evento) se facilita la intervención activa en la realización del programa y se ofrece compartir de esta manera la responsabilidad. En un taller podemos evaluar en varios momentos y con diferentes técnicas:

- Evaluaciones diarias y/o intermedias.
- La evaluación final.
- La evaluación después del taller.

A continuación presentamos algunas técnicas, que pueden ser adaptadas y combinadas según sus necesidades.

7.1 El animómetro

El animómetro es una técnica participativa para talleres de varios días y sirve para visualizar el clima que ha prevalecido durante el día de trabajo. Al final de cada día, cada participante puede colocar un punto pegante en una escala para indicar su estado de ánimo. De esta manera es posible trazar una línea que refleje los cambios anímicos de los y las participantes.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

7.2 Evaluación intermedia con puntos pegantes

Esta técnica consiste en evaluar dos diferentes aspectos a la vez con un solo punto pegante. Es parecido al “animómetro” pero necesita un poco más de explicación porque hay que hacer una correlación entre los dos aspectos. Presentamos el esquema y explicamos las dos diferentes categorías a evaluar, por ej. El proceso grupal y el aprendizaje.

Las preguntas entonces serían: ¿Cómo me he sentido hoy en cuanto al ánimo?, ¿Cuánto he aprovechado, hoy con respecto al contenido? Se deben combinar las dos categorías y colocar los puntos pegantes en el espacio correspondiente.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016

7.3 La evaluación escrita con tres tarjetas

Es una de las evaluaciones más conocidas. Consiste en tres preguntas que las y los participantes deben contestar por escrito.



7.4 Evaluación final con puntos pegantes

Es otra técnica que trabaja con puntos pegantes y la podemos utilizar para una evaluación final. Sirve por ejemplo para confrontar los objetivos y expectativas con nuestra evaluación final. Visualizamos los diferentes aspectos a ser evaluados, y damos a los/as participantes la cantidad de puntos pegantes correspondientes.

7.5 Combinación de evaluaciones con tarjetas y puntos pegantes

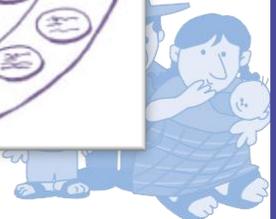
La siguiente propuesta combina diferentes técnicas de evaluación. Primeramente podemos preguntar a través de tarjetas cosas como:

- ¿Qué he aprendido?
- ¿Qué voy a aplicar en mi trabajo?
- ¿Qué queda pendiente?

Colocamos las tarjetas en forma de un círculo grande dividido en tres ruedas y la evaluación queda “redonda”. Funciona mejor utilizando tarjetas ovaladas.



Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016



7.6 Evaluación con pantomima o sociodrama

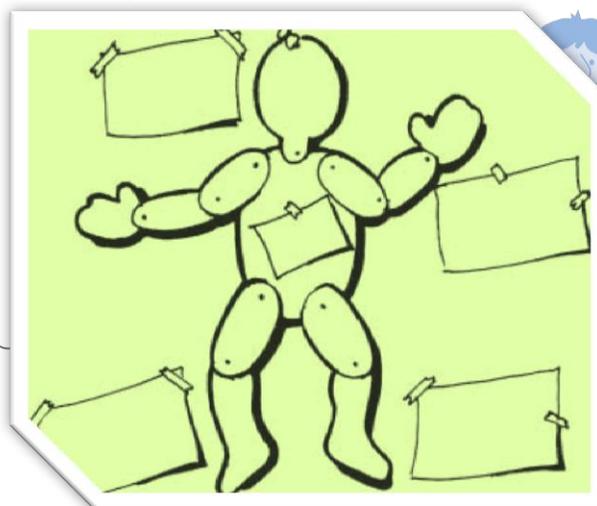
Para variar, también podemos pedir que las y los participantes elijan entre ellos/as los aspectos que quisieran evaluar. Después buscarán una forma adecuada para presentar los resultados de la evaluación. Puede ser en forma de un Sociodrama o una pantomima.



7.7 Evaluación con un muñeco

Otra posibilidad de realizar una evaluación es utilizando la técnica del muñeco. Se trata de escribir tarjetas en grupos pequeños de dos a tres personas y colocar en la cabeza del muñeco todas las tarjetas relacionadas con lo que pensamos sobre el taller. En las manos colocamos todas las tarjetas relacionadas con lo que aprendimos a hacer. En el pecho del muñeco colocamos las tarjetas que reflejan nuestras inquietudes. En el pie derecho colocamos tarjetas con los pasos que pensamos dar a partir del taller y en el pie izquierdo colocamos los temores de «meter la pata». Al final tendremos una evaluación visualizada y participativa.

Fuente: Emilio J. Hidalgo 2016



7.8 La evaluación procesual

Nos sirve para evaluar todo el proceso: la preparación, la ejecución y la misma evaluación. Algunas preguntas claves son:



- ¿Estimamos correctamente el tiempo necesario para la preparación?
- ¿Contábamos con los recursos necesarios?
- ¿Fue adecuado el lugar?
- ¿Planificamos correctamente la duración de los diferentes elementos del taller?, ¿pudimos hacer todo lo planificado?
- ¿Fueron apropiadas las técnicas utilizadas?

Estas y otras preguntas más, nos ayudan a afinar nuestros futuros talleres, tanto en su preparación como en su ejecución.



7.9 La evaluación de impacto

La finalidad de un taller no es únicamente la participación de mucha gente y una evaluación positiva, sino la aplicación de los contenidos. Medir si se aplica lo aprendido y en qué grado, es lo que llamamos una evaluación de impacto. Existen varias técnicas para medir el impacto de nuestros talleres de capacitación, aunque todas tienen en común la comparación entre la situación antes y después del taller de capacitación. La mayor parte es a través de resúmenes.



7.10 El cuestionario

El cuestionario debe cubrir los contenidos más importantes del taller. Trate de cuantificar la información. No es necesario de que sean números exactos, un simple “mucho más, más, igual, menos...” en general es suficiente.



7.11 La visita institucional/observación

Visite las instituciones que han participado en sus talleres y participe como observador/a en sus actividades. Fije anteriormente algunos detalles que quiere observar particularmente. Este tipo de evaluación requiere más tiempo que otros y es especialmente válida para ver el impacto de talleres en instituciones que ya se conocen. Permite ver fácilmente si se ha producido un cambio.

7.12 El diario

Pida a las personas participantes que comiencen un “diario” relacionado al tema del taller y que lo continúen durante un período definido. Cuando acabe este tiempo póngase en contacto con las y los participantes y averigüe los contenidos del taller que han sido aplicados y los que no.



7.13 El dibujo “antes-después”

Se les pide a las y los participantes hacer un dibujo de la situación actual en su trabajo con respecto a la temática a tratar. Al cabo de algunas semanas después del taller se le pide a los y las participantes hacer otro dibujo sobre el mismo tema. Esta técnica sirve como retroalimentación para las personas facilitadoras del taller y como momento de reflexión sobre la aplicación de lo aprendido para las personas participantes.



Bibliografía

- Adam. (1970). *Educación para el Servicio*. España: Santillana.
- Aguilar, R. (2009). *Elaboración de guías didácticas en la modalidad de educación a distancia*. Ecuador: Sin editorial.
- Ardila. (2005). *Educacion en Servicio*. España: Santillana.
- Ariño, M. L. (2013). *Estrategias y Tecnicas Metodologias* . Santiago de Surco Lima : Anonima .
- Brandt. (1998). *Andragogía del Milenio* . Madrid : Santa Fe .
- Brandt. (1998). *La Educacion Superior* . Nigeria : Anonima .
- Brookfield. (2008). *Educaciòn Universitaria* . Estados unidos : Anonima .
- Candelo, C. (2008). *Una Guía practica para capacitadores* . Costa Rica : Sevilla.
- Castañeda. (2004). *Andragogia General* . Pasto : Anonima .
- Comenio, J. A. (2005). *Aprendizaje para el Mundo*. Costa Rica, Cartago: Sembrador.
- Dewey. (1975). *Ludica* . Nwe.
- Dewey. (1976). *Ludica* . New York: Anonima .
- Encina, G. B. (2003). *Administración Laboral* . California : Derechos Reservados .
- González, R. P. (2012). *La Lúdica como estrategia Didáctica* . Colombia : Anonima .
- Gowin, N. (2005). *Educacion para el Servicio*. Barcelona: santillana.
- Jaureguiberry, M. (2009). *Capacitando para el Futuro* . Colombia : Anonima .
- Knowels. (2008). *Educacion Universitaria* . Estados Unidos : Anonima .
- Knowles. (2001). *Educacion General para Adultos* . Cartago : Ion.
- Lindeman. (2008). *Educaciòn Superior* . Estaods Unidos : Anonima .
- Luisa, V. (2001). *Preparación y Ejecucion de talleres de Capacitación* . Santo Domingo : Centro Cultural Poveda .
- Manterola, M. (2005). *Educaion para el Servicio* . España : Santillana .
- Marrero. (2004). *los Adultos y su Educacion* . Medellin: Iconos.
- Maya Betancourt, A. (2007). *El taller educativo*. Colombia.



Medrano, C. V. (2015). *Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente* . Madrid, España : Santillana .

Merriman. (2009). *Educacion Superior* . España: Santa Fe .

Müller Delgado, M. V. (1999). *Técnicas de comunicación oral*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, F. (2012). *Escala Latinoamericana y Caribeña de Seguridad Alimentaria (ELCSA); Manual de uso y aplicación*. Roma, Italia: FAAO.

Organización Panamericana de la Salud, .. (1985). *Manual de técnicas para una estrategia de comunicación en salud*. Washington: Sin editorial.

Pinel. (1997). *Educación para Superiores* . Colombia : Santa Fe .

Piñeros, C. (2002). *Estudiantes de la Ludica* . Colombia : Anonima .

Pratt. (2013). *Educacion para el Futuro* . Costa Rica : EIO.

Puac Tigüilá, Á. (2013). *Acciones educativas para la prevención de desastres naturales*. Quetzaltenango: Sin editorial.

Quezada, L. (2001). *Guia para la preparacion y ejecución de talleres* . Santo Domingo : Anonimo .

SESAN, F. (2010). *Validación de la Escala Latinoamericana y Caribeña para la medición de la seguridad alimentaria y nutricional (ELCSA) en Guatemala*. Guatemala.

Travers. (2005). *Educacion para el servicio*. Madrid: Santillana.

UNESCO. (2013). *Enseñanza para el Aprendizaje* . Francia : Ediciones Unesco .

UNESR. (1999). *Educacion y aprendizaje* . Estados Unidos : anonima .

Wittrock. (2005). *Educacion para el Servicio* . España : Santillana.

