

**UNIVERSIDAD PARAMERICANA**

Facultad de Humanidades

Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible



**Formulación de guía metodológica para el fortalecimiento del desempeño  
laboral de Recurso Humano con énfasis en niñez y adolescencia de Fundación  
Contra el Hambre, Nebaj Quiché**

(Sistematización de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II)

Jacinta Maribel de León Gonzales

Nebaj, junio 2019

**Formulación de guía metodológica para el fortalecimiento del desempeño  
laboral de Recurso Humano con énfasis en niñez y adolescencia de Fundación  
Contra el Hambre, Nebaj Quiché**  
(Sistematización de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II)

Jacinta Maribel de León Gonzales

Lic. Elmer Barrios Soto (Asesor)

Lcda. Ana Lucía Pelaez (Revisora)

Nebaj, junio 2019

## **Autoridades Universidad Panamericana**

Rector	M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica	Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M.A. César Augusto Custodio Cobar
Secretario General	EMBA Adolfo Noguera Bosque

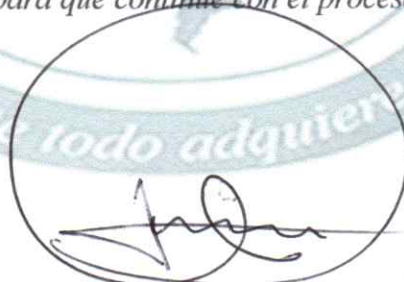
## **Autoridades Facultad de Humanidades**

Decano	M.A. Elizabeth Herrera de Tan
Vicedecano	MSc. Ana Muñoz de Vásquez
Coordinadora de Egresos	M.A. Eymi Castro de Marroquín

## Dictamen de aprobación asesor

*UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE HUMANIDADES, Santa María Nebaj, enero de 2018.*

*En virtud de que el informe Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema: “Formulación de guía metodológica para el fortalecimiento del desempeño laboral del recurso humano con énfasis en niñez y adolescencia de Fundación contra el Hambre Nebaj, Quiché” Presentado por la estudiante: Jacinta Maribel De León Gonzáles. Previo a optar al Grado Académico de Licenciatura en Trabajo Social con orientación en Desarrollo Sostenible, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.*



*Lic. Elmer Herman Barrios Soto*

*Asesor*



**UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, Guatemala enero de 2019.**

En virtud de que la Sistematización de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema: **“Formulación de guía metodológica para el fortalecimiento del desempeño laboral de Recurso Humano con énfasis en niñez y adolescencia de Fundación Contra el Hambre, Nebaj Quiché”**. Presentada por el (la) estudiante: **Jacinta Maribel de León Gonzales**, previo a optar al grado Académico de Licenciado en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



**M.A. Ana Lucía Peláez Vicente**  
**Revisora**



# UPANA

Universidad Panamericana  
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, Guatemala junio del dos mil diecinueve. -----

En virtud que el informe final de la Sistematización de la Práctica Profesional Dirigida con el tema **"Estudio de caso: Formulación de guía metodológica para el fortalecimiento del desempeño laboral de Recurso Humano con énfasis en niñez y adolescencia de Fundación Contra el Hambre, Nebaj Quiché"**, presentado por el (la) estudiante **Jacinta Maribel de León Gonzales**, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, esta Decanatura extiende **Dictamen de Aprobación** previo a optar grado académico de la Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, para que el (la) estudiante proceda a la entrega oficial en Facultad.



M.A. Elizabeth Herrera de Tan  
Decano  
Facultad de Humanidades

**Nota:** Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

# Contenido

<b>Resumen</b>	i
Introducción	ii
<b>1. Marco Referencial</b>	1
1.1. Antecedentes de la Organización	1
1.4. Valores	3
1.5. Ubicación de la Organización	4
1.6. Organización	4
1.7. Programas desarrollados por HF	4
<b>2. Marco Teórico</b>	7
2.1. ¿Qué es la enseñanza?	7
2.2. ¿Qué es una metodología?	7
2.3. Prácticas docentes y estrategias de enseñanza y de aprendizaje	10
2.4. Características socio-culturales de los grupos de alumnos	10
2.5. Las estrategias didácticas	12
<b>3. Diagnóstico Institucional</b>	16
3.1. Objetivos	16
3.4. Método	17
3.5. Identificación de la situación de la institución o área de intervención	19
3.6. Descripción y análisis y jerarquización de la situación identificada	20
3.7. Justificación del problema o situación priorizada	24
<b>4. Propuesta de solución a la problemática priorizada</b>	26
4.1. Identificación de la propuesta o proyecto	26
4.2. Introducción a la propuesta o proyecto	27
4.3. Justificación	28
4.4. Objetivos	29
4.5. Desarrollo de la propuesta	29



4.6. Descripción de la población beneficiaria	30
4.7. Descripción de las actividades a desarrollar	31
4.8. Riesgos y sostenibilidad	33
4.8.1. Acciones de riesgos para la realización de las actividades	33
4.9. Presupuesto detallado en quetzales	35
<b>Conclusiones</b>	<b>37</b>
<b>Recomendaciones</b>	<b>38</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>39</b>
<b>Anexo 1</b>	<b>41</b>

## **Resumen**

El informe que se presenta, inicia con el primer capítulo en el cual se encuentra información referente a la institución Fundación Contra el Hambre y describe los antecedentes de la misma, visión y misión así como sus valores. Además se hace referencia a los diferentes programas que manejan y enfoques de cada uno, para tener un panorama de la proyección social de la entidad en la cual se estuvo interviniendo en un lapso de doscientas horas.

Posteriormente se encuentra el marco teórico, el cual es el fundamento filosófico que surge con base a la problemática detectada en la entidad mencionada, donde se desarrollan diferentes temas relacionados al problema priorizado en la institución, que explicará argumentaciones que tienen diferentes autores en base a lo anterior expuesto, así también, el fundamento teórico basado en la propuesta que fue planteada como solución al problema detectado.

Seguidamente, se presenta el diagnóstico institucional, el cual describe los objetivos que se desearon lograr con este proceso de investigación, así como sus alcances y metodología utilizada, detallando los datos obtenidos y técnicas empleadas como lo fueron la Matriz de análisis FODA, el árbol de problemas y de objetivos. Así mismo, se desglosó una jerarquización de problemas donde se enlistaron todas las debilidades detectadas en función del sector educación, esta lista fue encabezada por el problema que se consideró más importante para ser atendida y para determinar una posible solución.

Además, el presente trabajo académico desarrolla la propuesta de solución al problema denominada: “Formulación de guía metodológica para el fortalecimiento del desempeño laboral del recurso humano de niñez y adolescencia de Fundación Contra el Hambre de Nebaj Quiche, detallando toda la información en torno a esta propuesta. Finalmente, en los anexos se colocaron algunas evidencias de las actividades desarrolladas en el proceso de práctica de desarrollo sostenible II.

## **Introducción**

El informe realizado, parte de una propuesta de solución ante una debilidad evidenciada en el recurso humano del sector educación de Fundación Contra el Hambre, la cual fue determinada con un diagnóstico, aplicando diferentes técnicas y herramientas para la recopilación y análisis de información. La debilidad se refiere al débil manejo de metodologías de educación y aprendizaje que aplican los facilitadores en su desempeño diario dirigido a niños y adolescentes, mismas que son importantes y necesarias en la transmisión de conocimientos para este sector tan importante de las diferentes comunidades de cobertura de la organización en el área Ixil, siendo los municipios de Nebaj, Cotzal y Chajul, del departamento de Quiché.

La implementación de metodologías se practican con el propósito de generar reacciones positivas, una participación activa y un mayor interés para quienes se trabaja, sin embargo, en el diagnóstico realizado fue evidenciado que se tiene debilidad en este aspecto. Por lo tanto, para dar respuesta a esta necesidad se planteó una propuesta de intervención a través de la información recolectada con los facilitadores del sector educación de Fundación Contra el Hambre, como también sus supervisores.

Previo a iniciar con el proceso de investigación para la identificación del problema, se revisó la información de la institución, su filosofía, acciones y finalidades que tiene el sector determinado como área de intervención, información que fue útil para poder formular interrogantes que permitieron obtener datos importantes alcanzar información deseada y posteriormente realizar un análisis de los datos obtenidos.

Con el diagnóstico y la problemática determinada, se planteó la propuesta denominada “Formulación de guía metodológica para el fortalecimiento del desempeño laboral del Recurso Humano de Fundación Contra el Hambre de Nebaj, Quiché”, misma que pretende reforzar las capacidades, conocimientos, prácticas y actitudes con el propósito que su intervención en el campo laboral pueda generar mayores resultados e impacto en la población que atienden.

# **Capítulo 1**

## **Marco Referencial**

A continuación, se da a conocer información respecto a la institución denominada Fundación Contra el Hambre, donde se tuvo la intervención de Práctica de Desarrollo Sostenible II, la cual fue obtenida mediante bifolios impresos, presentaciones en digital e información verbal que fue proporcionada por personal de la institución, con lo que se logró consolidar la información deseada.

### **1.1. Antecedentes de la Organización**

Fundación contra el Hambre (FH) es una organización Cristiana internacional fundada en 1971. Actualmente trabajan en 32 países de América, Asia, África y Europa; con el objetivo de facilitar la transformación mutua a través de servir a las familias más vulnerables; reconociendo su dignidad, creatividad y capacidad para desarrollar el potencial que Dios les ha dado.

En Guatemala inició operaciones en 1976 en respuesta al terremoto; proveyendo ropa, víveres y refugios temporales a las familias afectadas, que necesitaban de la ayuda de otras personas para poder recuperarse de las secuelas que dejó el suceso de este desastre natural, fue así como Fundación Contra el Hambre decidió brindar su apoyo a este país.

### **1.2. Descripción de la Organización**

Fundación Contra el Hambre, es una institución con principios cristianos y sin fines de lucro, orientado a mejorar condiciones de vida en diferentes comunidades y que tiene definida la forma de trabajo, la cual es implementada en toda el área donde determina tener intervenciones. Fundación Contra el Hambre (FH) es un socio global de soluciones para la pobreza, que está respondiendo al llamado de Dios para terminar la pobreza física y espiritual.

## 1.3. Forma de trabajo

### 1.3.1. Construyendo comunidades auto-sostenibles

Los niños son el futuro de Guatemala, pero la mitad de los niños no tiene alimentos nutritivos, acceso a atención médica y educación causándoles daños cerebrales y físicos permanentes (Desnutrición crónica). En FH trabaja junto con las comunidades para desarrollar proyectos para mejorar la calidad de vida de cada niño y niña para un mejor presente y futuro.

### 1.3.2. Salud

Se monitorea el peso y la salud de los bebés y niños para prevenir la desnutrición y capacita a cada madre en el cuidado de salud y nutrición. En los últimos años con monitoreos y capacitaciones, han logrado reducir 4 por ciento de desnutrición crónica. El 50 por ciento de las madres practican los cuidados de salud como el lavado de manos y en el 2010 solamente el 26 por ciento lo hacían.

### 1.3.3. Nutrición

La organización brinda a cada familia cultivo y capacita en técnicas de agricultura eficaces para producir alimentos nutritivos para consumir y vender. Gracias a los huertos familiares, los ingresos familiares se incrementaron a Q53 mensuales. En el 2010, sus ingresos mensuales eran de Q46, mucho menor a lo que hoy en día.

### 1.3.4. Educación

Trabaja con cada comunidad para mejorar la educación de los niños. Apoya en la construcción de escuelas, provisión de materiales, formación de los maestros y charlas a los padres sobre la

importancia de la educación. Actualmente, 28 por ciento de los niños han establecido un compromiso con la escuela.

#### 1.3.5. Fortalecimiento comunitario

Capacita a las familias, líderes comunitarios e iglesias para sostener y mantener cada proyecto desarrollado en la comunidad.

### 1.4. Valores

#### 1.4.1. Seguimos a Jesús

Somos embajadores de Jesús en nuestros pensamientos, palabras y hechos.

#### 1.4.2. Nuestro Trabajo es relacional

Procuramos relaciones reconciliadas por gracia con aquellos con quienes trabajamos, colaboramos y servimos.

#### 1.4.3. Intervenimos sabiamente y nos enfocamos en los resultados:

Somos mayordomos en el Reino de Dios y nos esforzamos en invertir todos los recursos para maximizar el impacto de la misión.

#### 1.4.4. Servimos con humildad

Reconocemos la dignidad de otros y ponemos sus intereses sobre los nuestros.

#### 1.4.5. Procuramos la belleza, bondad y verdad

En un mundo quebrantado somos testigos de la belleza, bondad y verdad de Dios mediante nuestras relaciones y trabajo.

#### 1.5. Ubicación de la Organización

FH Fundación Contra el Hambre, está ubicada en el cantón Batzaca, del Municipio de Nebaj, departamento de Quiché.

#### 1.6. Organización

##### 1.6.1 Visión

Todas las formas de pobreza humana terminaron mundialmente

##### 1.6.2 Misión

Juntos seguiremos el llamado de Dios, respondiendo al sufrimiento humano y graduando comunidades de la pobreza extrema.

#### 1.7. Programas desarrollados por HF

##### 1.7.1. Medios de Vida

Realización de estrategias implementadas en campo específicamente huertos familiares, con el objetivo es proporcionar fuentes de alimentos nutritivos para consumo familiar en los hogares vulnerables de las comunidades intervenidas, realizando una priorización de cultivos en base a las condiciones de suelo y clima (experimentación). Cultivos de un alto valor nutritivo y comercial.

Los cultivos que más se trabajan son: Rábano, remolacha, zanahoria, acelga, cilantro, zucchini, repollo, brócoli los cuales aportan a la nutrición de las familiar.

### 1.7.2. Educación

Se maneja el programa Hi5, utilizando el manual de Cimientos avalado por FH para la implementación de la estrategia, impartiendo temas de Principios y Valores a Niños de preparatoria a sexto primaria para el desarrollo integral de los niños, niñas y jóvenes, realizadas periódicamente en las escuelas, desarrollando estrategias que permitan la formación del carácter, habilidades de liderazgo y el propósito de su vida.

Así mismo se trabaja el programa de Jardín infantil, que busca apoyar el proceso de enseñanza aprendizaje de niños de primero primaria, implementando actividades de motricidad fina y gruesa para facilitar al niño o niña su aprendizaje en el aula, animando al niño y a la niña a interesarse por la lectura y elevar su nivel de comprensión lectora, fomentar la creatividad del niño y la niña con actividades que la estimulen su desarrollo intelectual y físico.

### 1.7.3. Fortalecimiento Institucional & Reducción de Riesgo de Desastres

Los líderes comunitarios y de las iglesias tiene un papel clave en el desarrollo de sus comunidades. Fundación Contra el Hambre camina con ellos para desarrollar su capacidad, enseñándoles a través de una cosmovisión bíblica, compartiendo principios, valores y ayudándoles a identificar el potencial en cada uno de los miembros de liderazgo para buscar soluciones ante problemáticas que puedan presentarse en la comunidades, así mismo un Plan de transformación comunitaria, prevención, mitigación y respuesta ante desastres naturales.



#### 1.7.4. Salud y Nutrición

Este sector, se enfoca a desarrollar capacidad en personas de la comunidad que forman el equipo de Promoción y Monitoreo para dar seguimiento a los niños menores de 5 años, con el propósito de ayudar a disminuir la desnutrición crónica. Así mismo se complementa con las estrategias de comunicación en cambios de comportamiento que lleva a las familias a un proceso de reflexión e impulsa a las prácticas adecuadas en hábitos de higiene y alimenticios, con el fin de que cada miembro de la familia en especial los niños y las niñas sean atendidos de la manera apropiada para tener un ambiente saludable.

## 2. Marco Teórico

### 2.1. ¿Qué es la enseñanza?

“QUEDATE” (2012) afirman: la enseñanza es la incesante búsqueda de posibilidades que orientan el proceso de conocimientos, donde la pregunta y la hipótesis, permiten profundizar en el desarrollo del pensamiento, donde lo vivido y experimentado (la realidad y el contexto), coopera al momento de la construcción de conocimiento” (p. 22).

El grupo de trabajo Proyecto “QUEDATE” también menciona que “La conceptualización general sobre estrategias de enseñanza, básicamente se conciben como los procesos que se dan en la labor pedagógica con la ayuda de metodologías y herramientas didácticas, que orientan el aprendizaje de manera significativa; motivando al estudiante a construir un nuevo conocimiento”

### 2.2. ¿Qué es una metodología?

Latorre Ariño, Seco del Pozo (2013) indican que: “metodología es el conjunto de criterios y decisiones que organizan de forma global la acción didáctica en el aula, determinando el papel que juega el profesor, los estudiantes, la utilización de recursos y materiales educativos, las actividades que se realizan para aprender, la utilización del tiempo y del espacio, los agrupamientos de estudiantes, la secuenciación de los contenidos y los tipos de actividades etc.” (p.16).

Latorre Ariño y Seco del Pozo, siguen manifestando que “existen mil y una maneras de aprender pero, llama la atención la uniformidad en la práctica pedagógica y la poca variedad de técnicas metodológicas utilizadas. Para muchos profesores con tener una pizarra y la tiza les basta. De esta manera se corre el riesgo de aburrir a los alumnos y de aburrirse el profesor mismo”.

Los autores antes citados, aunado a la definición de metodología, la relacionan con la estrategia definiéndola literalmente de la siguiente manera: “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” y mencionan como ejemplo, “planificar una entrevista, 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”. (Latorre Ariño y Seco del Pozo, 2013, p. 15)

### 2.2.1. Evolución de las metodologías de enseñanza

Gema Martín Ruiz (2011) destaca: “desde el siglo XVIII, el aprendizaje se ha dado a partir de una metodología tradicional, compuesta por una serie de individuos pasivos que debían memorizar todos los contenidos que el docente explicaba en clase. El maestro era el protagonista y el modelo a imitar”.

Martín Ruíz (2011) sigue argumentando que las metodologías de enseñanza eran rígidas dado a que la evaluación estaba dirigida específicamente a los resultados, en virtud que se tenía un carácter institucional debido a que a las personas se les educaba basado en los objetivos del estado, por lo tanto no se tomaba muy en cuenta las necesidades que presentaban los individuos para una mejor enseñanza y aprendizaje. Esta autora menciona que “la programación educativa se fragmentaba en varias doctrinas indispensables y que los contenidos eran únicamente conceptuales”, por lo que se entiende que no se practicaban metodologías para la transmisión de conocimientos de forma más dinámica.

Por otro lado, la autora manifiesta que la metodología activa se introdujo a partir del siglo XIX, donde se adaptaba al sistema educativo de forma flexible según las características de cada individuo, es decir, que se aplicaban diferentes formas de enseñanza en las que se tomaba en consideración las características identificadas de los educandos para lograr una mayor comprensión de los temas y mayor retención de los mismos. Martín Ruiz menciona que “el papel

protagonista, lo lleva el propio individuo y el profesional de la enseñanza se encarga de guiar el proceso de enseñanza-aprendizaje y de motivar los intereses de los participantes”.

Sigue manifestando que, los contenidos se trabajan según los intereses y necesidades que presentaban los individuos, para que la educación ya no fuera solo conceptual, sino además se aplicaran procedimientos prácticos y actitudinales, donde los libros pasaban a un segundo plano para hacer que el aprendizaje fuera más bien una experiencia. “Con esta metodología, la evaluación va dirigida al proceso de aprendizaje. Se introduce el concepto de globalización y las materias se entrelazan alrededor de una idea central, evitando que la programación educativa quede fragmentada”.

### 2.2.2. Beneficios de la metodología activa

Gema Martín Ruíz, en su artículo Enseñanza hacia una metodología activa manifiesta que “Esta metodología se basa en la teoría de Piaget, ya que explica cómo se forman los conocimientos. Así mismo manifiesta que el desarrollo cognitivo es una reorganización progresiva de los procesos mentales como resultado de la maduración biológica y la experiencia ambiental. Para profundizar argumenta que con otras palabras, los niños y niñas en primer lugar, van construyendo una comprensión del mundo que los rodea y, en segundo lugar, experimentan diferencias entre lo que ya saben y lo que descubren en su entorno.

La misma autora señala que los objetivos que se pretenden conseguir con la metodología activa, se fundamentan en hacer que sean los mismos individuos quienes se conviertan en los responsables de su propio aprendizaje, desarrollando diferentes habilidades de búsqueda, selección, análisis y evaluación de la información. Además que participen en actividades que les permitan intercambiar experiencias con sus compañeros y que puedan compartir opiniones.

De acuerdo a lo que menciona esta autora, la metodología activa busca que los individuos lleven a cabo procesos de reflexión en cuanto a lo que hacen, de qué forma lo están haciendo y qué resultados logran con eso. Así mismo que desarrollen aspectos relacionados a la autonomía,

el pensamiento crítico, actitudes de que manifiesten colaboración, destrezas profesionales y capacidad de autoevaluación.

Por lo tanto, como lo menciona Martín Ruíz, “para ello debemos establecer objetivos y tener claro que el rol del individuo es activo, por lo cual adquiere mayor responsabilidad en su proceso de aprendizaje, de esa forma se debe tener claro que el rol del profesional de la enseñanza es guiar, motivar, ayudar, facilitar y dar herramientas a los individuos. La metodología activa y participativa tiene un enfoque lúdico, es decir que el aprendizaje se impulsa a través de la práctica de diferentes juegos, así como un carácter interactivo, dado a que se dialoga y se discute con el objetivo de que se confronten ideas; y un carácter creativo y flexible, ya que no existe un modelo rígido hacia los niños”.

### 2.3. Prácticas docentes y estrategias de enseñanza y de aprendizaje

"El proceso de enseñanza y de aprendizaje es esencialmente un intercambio comunicativo, por esta razón asume importancia considerar las características de los mensajes en dicho proceso. (Álvarez, Alzamora, Delgado, Garayo, Moreno, Moretta, Negrotto, 2008, p. 82).

Pensar en estrategias de enseñanza y de aprendizaje que respondan a las necesidades de grupos sociales desfavorecidos supone tener en cuenta y conocer la diversidad en términos de diferencias personales y culturales. Los intercambios de comunicación basados en la consideración de la diversidad construyen relaciones sociales más igualitarias, ya que implican adoptar una perspectiva descentrada de los acontecimientos y grupos sociales de pertenencia. Si no se toma esta posición, resulta difícil imaginar que grupos y personas provenientes de diferentes ámbitos culturales puedan convivir y desarrollar procesos de enseñanza y de aprendizaje significativos”. (Álvarez, Alzamora, Delgado, Garayo, Moreno, Moretta, Negrotto, 2008, p. 84)

### 2.4. Características socio-culturales de los grupos de alumnos

Álvarez, Alzamora, Delgado, Garayo, Moreno, Moretta, Negrotto (2008) “Conocer las características socioculturales de los distintos grupos de alumnos debería consistir en el primer paso a dar por los docentes para construir un referencial socio-cultural de sus prácticas áulicas. Muchas de las instituciones a las que ingresan los educandos realizan un diagnóstico orientado a determinar los conocimientos previos de los alumnos y secuenciar sus aprendizajes en función de su punto de partida, según opinión de algunos docentes”. (p. 85)

Álvarez, Alzamora, Delgado, Garayo, Moreno, Moretta, Negrotto (2008) De acuerdo a los mismos autores, continuamente las instituciones se esfuerzan por evaluar los conocimientos antepuestos en diversas disciplinas y los criterios de rendimiento y conducta como resultado de sus historias educacionales. Los grupos de alumnos con una limitada comprensión socio-cultural define la conformación de las divisiones. Ellos mencionan que en relación a los criterios de clasificación, en algunas instituciones se ha observado que se establecen tres tipos de agrupamientos: buenos alumnos, de desempeño regular y con bajo nivel de desempeño.

“El criterio implícito de agrupamiento se define por desempeño y conducta y constituye el principal fundamento para el armado de las divisiones. No obstante, hay distintas opiniones entre los docentes y los directivos sobre los criterios más convenientes de agrupamiento para determinar las divisiones”. (Álvarez, Alzamora, Delgado, Garayo, Moreno, Moretta, Negrotto, 2008, p. 85).

Los mismos autores, resaltan que existen quienes piensan que la integración de alumnos con distinto nivel de desempeño repercute negativamente en quienes se encuentran más avanzados, sin embargo, otros consideran una discriminación a la separación de acuerdo con niveles de rendimiento y su conducta y, finalmente, los que sostienen la importancia de combinar distintos niveles de desempeño y conducta, esto sin que se tenga que agrupar alumnos que se ubiquen en los extremos cada escala.

Siguiendo con los mismos autores, señalan que en muchos casos, las instituciones y los docentes no adaptan a sus actividades docentes, estrategias e instrumentos que puedan acceder a una

comprensión más integral respecto a las maneras de pensar, sentir y actuar de los diferentes grupos sociales.

## 2.5. Las estrategias didácticas

Álvarez, Alzamora, Delgado, Garayo, Moreno, Moretta, Negrotto, (2008). “Una de las funciones esenciales de la aplicación de las estrategias didácticas debería consistir en establecer la vinculación de sentido entre contextos socio-culturales y aprendizaje. Las estrategias didácticas que utilizan los docentes de las instituciones analizadas son modificadas frecuentemente con el fin de dar respuesta a las dificultades de aprendizaje de los alumnos y constituyen el aspecto más dinámico y cambiante de las prácticas docentes. Ello habla de un proceso de búsqueda y mejora por parte de los docentes. Esta preocupación permite desarrollar algunas experiencias con resultados alentadores en relación con contenidos puntuales.”. (p 87)

Los autores antes mencionados, señalan que a pesar de ello persiste un débil vínculo entre los contenidos adaptados con la vida de los grupos sociales excluidos. Así mismo que existe una limitante con aquellos alumnos que presentan dificultades para aprender. Estos autores resaltan que generalmente existen instrumentos didácticos que han sido diseñados para aplicar los conocimientos que ya se tienen y no para generar nuevos conocimientos.

“Como señala Bernstein (1994), la escuela opera sobre la base de códigos socio-lingüísticos universalistas cuyos principios y operaciones son lingüísticamente explícitos y menos ligados al contexto. Además, un número importante de alumnos que asisten a la escuela provienen de grupos sociales que operan con códigos particularistas, cuyos principios y operaciones son relativamente implícitos y el sentido está vinculado a un entorno conocido para quienes han tenido una experiencia similar”. (Álvarez, Alzamora, Delgado, Garayo, Moreno, Moretta, Negrotto, 2008, p. 88)

Álvarez, Alzamora, Delgado, Garayo, Moreno, Moretta, Negrotto (2008) afirma que: “la ausencia de un esfuerzo por cerrar esa brecha mantiene una ruptura comunicacional asentada en la

descontextualización de los códigos particularistas de distintos grupos sociales con graves consecuencias para el aprendizaje. La cuestión no se resume en la falta de conocimiento de los contenidos. Simplemente, los grupos sociales desfavorecidos no comparten el código universalista que utiliza la escuela. La estrategia didáctica puede definirse como el resultado de un proceso de análisis y toma de decisión por el cual el docente elige un curso de acción para apoyar y orientar el proceso de aprendizaje de sus alumnos. Supone la construcción de un camino que orienta las acciones a desarrollar junto con un grupo de estudiantes” (88, 100)

“Incluye un conjunto de actividades y técnicas de enseñanza variadas de acuerdo con el propósito que se persigue en cada momento, que se irán utilizando a lo largo de este camino. Por ejemplo, habrá actividades más centradas en el docente que resulten apropiadas para obtener y sistematizar información, habrá otras dirigidas a mejorar la información teórica y sobre el contexto, habrá actividades en las que se requiera una producción o respuesta original del estudiante o del grupo” (Álvarez, Alzamora, Delgado, Garayo, Moreno, Moretta, Negrotto, 2008, p. 101)

Los autores antes citados, manifiestan que es importante indicar que las estrategias didácticas no solamente sirven para organizar el trabajo de los educadores, si no que principalmente el de los educandos y, se debe propiciar que los estudiantes desarrollen sus propias formas de aprender. Señalaron que para ello es sumamente indispensable que los estudiantes tengan conocimientos básicos cimentados, pero principalmente herramientas propias para que se adapten los conocimientos a diversas situaciones y que sean complementados de acuerdo al contexto.

Ellos aseguraron que un docente que intenta demostrar un conjunto de actividades que contribuyan al desarrollo de conocimientos y habilidades debería tener en cuenta la necesidad de:

“Disponer de variedad de actividades que permitan a los distintos integrantes del grupo conectarse con el tema y el problema por resolver desde diferentes perspectivas. Garantizar por medio de actividades en las que se provea información (exposiciones, análisis de textos, visitas, entrevistas) que los estudiantes cuenten con información suficiente y de calidad para analizar y resolver las cuestiones que se plantean. Desplazar, hasta donde sea posible y en forma gradual, el



proceso de producción a los estudiantes y al grupo y monitorear la tarea en forma continua, proponer actividades en las que se puedan evaluar diferentes gradaciones de complejidad, contar con actividades que pongan en juego habilidades complejas, en situaciones simuladas o reales, proponer actividades en las que se puedan evaluar diferentes gradaciones de complejidad.

Hacer permanente referencia a los distintos contextos en los que los problemas que se están estudiando se presentan y a las soluciones que habitualmente se adoptan e integrar las actividades de aprendizaje y evaluación como forma de realimentar la enseñanza y de promover la reflexión sobre el propio aprendizaje. (Álvarez, Alzamora, Delgado, Garayo, Moreno, Moretta, Negrotto, 2008, p. 101)

## 2.5.2. Metodologías didácticas

“Seguramente este concepto no requiere de tantas explicaciones como el de competencias, ya que tiene una larga tradición en la educación. De forma muy general, por “metodología didáctica”, son muchos los autores que entienden la “forma de enseñar”, es decir, todo aquello que da respuesta a “¿Cómo se enseña?”. Por tanto metodología es la “actuación del profesor (y del estudiante) durante el proceso de enseñanza aprendizaje” (Fortea Bagán, 2009, p. 7)

Fortea Bagán (2009) indica que para una definición tan amplia, es posible utilizar sinónimos conceptos tales como: “metodología de enseñanza”, “estrategias de enseñanza”, o “técnicas de enseñanza”. Con mayor claridad conceptual, a la metodología didácticas también se le podría definir como “las estrategias de enseñanza con base científica que el/la docente propone en su aula para que los/las estudiantes adquieran determinados aprendizajes” (esto es, la metodología didáctica es lo que define la “interacción didáctica” que se produce en las aulas).

### 2.5.3. Clasificación y selección de metodologías didácticas

Fortea Bagán (2009) señala: “Las investigaciones sobre metodologías didácticas no han podido probar que una metodología sea mejor que el resto en cualquier situación de enseñanza-aprendizaje. La eficacia de la metodología depende de la combinación de muchos factores: (p. 8)

Fortea Bagán(2009) describe: “Resultados de aprendizaje u objetivos previstos (objetivos sencillos frente a complejos, conocimientos frente a destrezas y/o actitudes, etc.). Características del estudiante (conocimientos previos, capacidades, motivación, estilo de aprendizaje, etc.). Características del profesor (estilo docente, personalidad, capacidades docentes, motivación, creencias, etc.). Características de la materia a enseñar (área disciplinar, nivel de complejidad, carácter más teórico o práctico, etc.). Condiciones físicas y materiales (número de estudiantes, disposición del aula, disponibilidad de recursos, tiempo disponible, etc.) (p. 8)

Este autor menciona que ante tal complicación de elementos, la mayor parte de ellos “incontrolables” o “no modificables”, la investigación sobre metodologías didácticas no ha sido capaz de identificar el “método ideal”. No obstante, sí que se ha llegado a tres conclusiones generales:

“Todas las metodologías son equivalentes cuando se trata de hacer alcanzar objetivos simples como la adquisición y la comprensión de conocimientos. Las metodologías más centradas en el estudiante son especialmente adecuadas para alcanzar objetivos relacionados con la memorización a largo plazo, el desarrollo del pensamiento, el desarrollo de la motivación y la transferencia o generalización de aprendizajes. La eficacia superior de ciertas metodologías didácticas es aparentemente menos atribuible a ellas por sí mismas que a la cantidad y calidad de trabajo intelectual personal del estudiante que permiten generar” (Fortea Bagán, 2009, p. 8)

### **3. Diagnóstico Institucional**

#### **3.1. Objetivos**

Los objetivos señalan lo que se desea lograr con la realización del diagnóstico institucional y qué se pretende obtener y conocer con el mismo, por consiguiente, se transforman en una guía que orienta el desenvolvimiento del practicante durante su investigación en la institución, lo que posteriormente servirá para su respectivo análisis para la toma de decisiones de acuerdo a lo evidenciado en la investigación, los cuales deberán tener un orden lógico, claridad, consistencia, pero sobre todo deberán ser bastante realistas para poder alcanzarse.

##### **3.1.1. Objetivo General**

Conocer el contexto en el cual se desarrollan las actividades del área de Educación de la institución Fundación Contra el Hambre, evidenciando debilidades y priorizando una de ellas para plantear una propuesta de mejora.

##### **3.1.2. Objetivos específicos**

- Inserción institucional, específicamente en el área de educación de Fundación Contra el Hambre
- Comunicación asertiva y continua con facilitadores de educación de la institución
- Recopilación de datos e información mediante herramientas técnicas de trabajo
- Aplicación de herramientas técnicas de priorización de problemas y/o necesidades

#### **3.3. Alcances**

- Se involucró al 90% de los colaboradores de HF que laboran en el área de niñez y juventud, durante el proceso de práctica para fortalecer el desempeño del personal de ese sector

- Se alcanzó la articulación del área del Recurso Humano de educación, en la construcción de la herramienta de análisis FODA
- Se identificó los aspectos negativos y positivos que limitan o favorecen el que hacer del personal enfocado a niñez y juventud
- Se estableció la idea de propuesta de proyecto dirigido al sector de niñez y juventud, acorde a la problemática priorizada

### 3.4. Método

Para la realización de este proceso fue utilizado el método de investigación participativo, que consistió en un enfoque de investigación social mediante el cual se buscó la plena participación de los involucrados en el análisis de su propia realidad, siendo un estudio y acción de tipo cualitativo para obtener resultados fiables y útiles para mejorar situaciones colectivas, principalmente para el beneficio de los participantes de la investigación.

Esta metodología pretendía producir un conocimiento amplio entorno a la forma de trabajo de las personas intervenidas, mediante la participación activa de los participantes de este proceso, en el cual cada uno de ellos pudiera manifestar sus puntos de vista como también generar debate entre los mismos ya la vez reacciones de reflexión, con lo cual finalmente se hicieran aportes para la resolución de un problema detectado. Fue un proceso educativo, una oportunidad para el aprendizaje colectivo donde los participantes investigaron y detectaron situaciones negativas sobre su propia realidad y analizaron las causas de sus problemas.

Para la elaboración del diagnóstico institucional se utilizaron diferentes herramientas de recolección de información, como la matriz de análisis FODA, árbol de problemas y árbol de objetivos, mismos que se abordados conjuntamente con el personal de FH y que fueron útiles para la obtener datos e información importante que rodean el ejercicio laboral de los facilitadores, evidenciando aspectos positivos y negativos que fueron los que resaltaron, los cuales fueron plasmados en cada una de las herramientas para posteriormente procesar la información obtenida.

### 3.4.1. Matriz de análisis FODA

Esta técnica permitió conocer a grandes rasgos situaciones del trabajo que se realiza en esta área de intervención de la institución, conociendo tanto las fortalezas como las debilidades, así como sus oportunidades y amenazas tal cual lo indican las siglas de esta técnica. A través de esta herramienta se tuvo un panorama amplio sobre los pro y los contras que poseen, lo cual permitió la discusión entre los participantes llegando a concluir con la priorización de una de las debilidades la cual fue en punto de partida para generar una propuesta de solución. (Ver anexo 2)

### 3.4.2. Árbol de problemas

Fue una técnica que se utilizó con el propósito de identificar las causas y efectos del problema priorizado, a través de la misma se formularon los objetivos para encontrar una propuesta de solución al problema.

### 3.4.3. Árbol de objetivos

Fue una técnica que se utilizó para trasladar las causas y efectos negativos que fueron identificados en el árbol de problemas para trasladarlas de manera positiva. Así las causas se convierten en medios y los efectos en fines.

### 3.5. Identificación de la situación de la institución o área de intervención

**Cuadro No. 1**

**Descripción del FODA del sector educación de Fundación Contra el Hambre**

Interno Fortalezas	Externo Oportunidades	Interno Debilidades	Externo Amenazas
<p>1. La institución cuenta con transporte para el personal.</p> <p>2. Se cuenta con suficiente material didáctico para preparar sus actividades.</p> <p>3. Existe Plan Operativo Anual.</p> <p>4. Trabajan con programación semanal.</p> <p>5. Acompañamiento a los niños cuando tienen bajo rendimiento educativo.</p> <p>6. Todo el personal que trabaja con niños y jóvenes domina el idioma Ixil.</p>	<p>1. Patrocinio financiero para el área de Educación.</p> <p>2. Existe coordinación con Líderes comunitarios.</p> <p>3. Se tiene coordinación con autoridades educativas.</p>	<p>1. Falta de capacitación hacia el personal.</p> <p>2. No se implementan estrategias.</p> <p>3. Inadecuado manejo de metodologías disponibles por parte del RR/HH para el proceso de enseñanza y aprendizaje a la niñez y juventud.</p> <p>4. Falta de interés del personal en aprender nuevas técnicas para el desempeño de su trabajo.</p> <p>5. Inadecuado liderazgo de parte de sus superiores.</p> <p>6. No existe trabajo en</p>	<p>1. Desacuerdo por parte de los comunitarios sobre el trabajo que realiza el personal de FH del área de Educación en la comunidad.</p> <p>2. Que los padres no se vean involucrados en las actividades que se realicen.</p> <p>3. Oposición de los docentes en relación a las actividades del personal de educación de FH.</p> <p>4. La distancia que representa llegar a las diferentes comunidades.</p>

		<p>equipo.</p> <p>7. No existe un supervisor específico para el área de Educación.</p> <p>8. Falta de reuniones de trabajo.</p>	
--	--	---	--

(Elaboración propia)

### 3.6. Descripción y análisis y jerarquización de la situación identificada

**Cuadro No. 2**

**Jerarquización de los problemas o necesidades del sector educación  
Fundación Contra el Hambre**

<b>Problemas o necesidades priorizadas</b>	<b>Descripción y análisis del problema</b>	<b>Causas del problema priorizado</b>	<b>Consecuencias del Problema priorizado</b>
1. Débil manejo de metodologías.	El personal de Educación de Fundación Contra el Hambre, cuenta con diferentes metodologías las cuales están formuladas para cumplir con los objetivos que tiene	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se recibe capacitación constante.</li> <li>• Falta de iniciativa para la innovación de procesos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se desarrollan las habilidades del personal.</li> <li>• Aplicación de metodologías rutinarias.</li> </ul>

	<p>ese sector institucional, pero, a través del diagnóstico se evidenció que existe debilidad en el manejo de las mismas, considerándose de suma importancia fortalecer este aspecto lo cual es fundamental para cumplir con los propósitos que se tienen plasmados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de creatividad de parte del personal.</li> <li>• Falta de reuniones entre facilitadores de educación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poco interés de parte de los niños y adolescentes.</li> <li>• No se fortalecen los conocimientos.</li> </ul>
<p>2. Falta de capacitación dirigida al personal sobre el manejo de metodologías.</p>	<p>La capacitación dentro de un contexto laboral es de suma importancia, dado a que permite seguir desarrollando mayores habilidades en el personal, incrementar sus conocimientos y técnicas, por ende fue considerado este aspecto como una</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se cuenta con un plan de capacitación.</li> <li>• Falta de tiempo por actividades programadas y no programadas.</li> <li>• No hay iniciativa de los supervisores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No programa un tiempo específico para la capacitación del personal.</li> <li>• Repetición de uso de técnicas y metodologías.</li> <li>• No se atiende a esa necesidad.</li> </ul>



	<p>debilidad puesto que al personal únicamente se le capacita sobre temas de información general. En función de esto se considera importante incluir dentro de las planificaciones generales del sector denominado Educación, un plan de capacitación que contribuya a elevar las capacidades de cada uno de los colaboradores y que puedan ser aplicable a su labor diaria en las diferentes comunidades, tomando en cuenta que las capacitaciones deban ser desarrolladas por personas especializadas en el tema.</p>	<p>para la coordinación de capacitaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se carece de personal para capacitar.</li> <li>• El personal de Educación no ha planteado la propuesta a sus supervisores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal de Educación no preparado.</li> <li>• Se desconocen los aspectos que el personal necesita reforzar.</li> </ul>
--	---	---	--

<p>3. No existe un supervisor específico para el área de Educación.</p>	<p>El sector Educación carece de un supervisor específicamente para esta área, por lo tanto existe un desnivel en relación a la atención que se le presta al recurso humano de este sector ante los demás sectores, por lo cual es importante accionar al respecto pues contar con un supervisor específico para esta área permitirá darle mayor énfasis al personal como también a las actividades que realizan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de propuestas del personal para la asignación de un supervisor para educación.</li> <li>• Poco énfasis al área de Educación a nivel central de FH.</li> <li>• No se ha realizado un estudio en cuanto a las necesidades del área de educación.</li> </ul> <p>Falta de presupuesto nivel Central para la contratación de un Supervisor específico para el área de educación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de opciones de solución.</li> <li>• Se debilita el desempeño del área de educación.</li> <li>• No se identifican las debilidades y necesidades del área.</li> <li>• Atención insuficiente al área de educación.</li> </ul>
<p>4. Falta de reuniones de trabajo.</p>	<p>La realización de reuniones en un tiempo considerable</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mal administración del tiempo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menor productividad</li> </ul>

	<p>es muy importante, mismas que permiten socializar los diferentes logros y dificultades que se han tenido en el transcurso de la intervención comunitaria. Al realizarse se podrá compartir e intercambiar ideas que permitan reforzar el trabajo que cada uno de ellos realiza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de iniciativas</li> <li>• Poca organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se promueven acciones.</li> <li>• Trabajo poco organizado.</li> </ul>
--	--	---	---

Fuente: Elaboración propia 2017

### 3.7. Justificación del problema o situación priorizada

La problemática “Débil manejo de metodologías disponibles por los facilitadores del área de educación de Fundación contra el Hambre, para el proceso de enseñanza y aprendizaje dirigido a la niñez y adolescencia”, fue priorizada, fundamentada en la importancia de las acciones que realiza el personal educación en las diferentes comunidades de cobertura, las cuales pretenden desarrollar la motricidad fina y gruesa y el habito de lectura en las niñas y niños.

Así mismo impartir temas de principios y valores con el propósito de inculcarlos en ellos, dando a conocer a los adolescentes algunas problemáticas sociales que hoy en día se ven reflejados frecuentemente en jóvenes, hombres y mujeres de nuestra sociedad, con la finalidad de mostrar los efectos de los problemas sociales y sensibilizar sobre los riesgos.

Por lo tanto, si existe debilidad en el manejo de metodologías para desarrollar estas actividades, la transmisión de estos conocimientos no llegarán de forma oportuna, dado a que se carece de técnicas diferentes e innovadoras de enseñanza y aprendizaje, lo que puede provocar que sus actividades se vean afectadas por la falta de interés de los niños y adolescentes y, a la vez puede repercutir en los objetivos propuestos para el área de educación, mismos que no puedan ser alcanzados.

Por consiguiente se atendió la problemática antes descrita que afecta a este sector que atiende la institución, implementando acciones que puedan contribuir al fortalecimiento del desempeño laboral de los facilitadores del sector Educación.

## **4. Propuesta de solución a la problemática priorizada**

### **4.1. Identificación de la propuesta o proyecto**

La propuesta para resolver la problemática detectada, se fundamentó en el débil manejo de metodologías didácticas en la práctica laboral, tomando en consideración la naturaleza del trabajo que se realiza en el área de intervención, por lo que tuvo como punto de partida un problema que exigían cambios para resolverse con acciones prácticas.

Se planteó como propuesta de solución a la problemática la formulación de una guía metodológica, la cual fue determinada mediante la evaluación y análisis crítico de los datos obtenidos en el proceso de diagnóstico institucional, recabados por medio de herramientas técnicas que fueron desarrolladas con el acompañamiento de los trabajadores de la institución, pertinentes para llevar a cabo el proceso de práctica, quienes como conocedores de su entorno, fueron los que aportaron la información que permitió a la practicante generar ideas necesarias para llegar a deducciones que favorecieron a la formulación de la propuesta.

#### **4.1.1. Nombre de la propuesta o proyecto**

Formulación de guía metodológica para el fortalecimiento del desempeño laboral del recurso humano con énfasis en niñez y adolescencia de Fundación Contra el Hambre de Nebaj Quiche.

#### **4.1.2. Responsable de la propuesta o proyecto**

Practicante Universitaria de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible II.

Supervisores de Fundación Contra el Hambre.

Facilitadores de educación de Fundación Contra el Hambre.

#### 4.1.3. Ubicación Geográfica

Área de educación Fundación Contra el Hambre, cantón Batzabacá Nebaj Quiche.

#### 4.1.4. Duración estimada

La duración para la elaboración de la propuesta de solución al problema detectado, tuvo una duración de 200 horas.

#### 4.1.5. Presupuesto estimado

El presupuesto estimado para la realización de la propuesta de proyecto asciende a una suma de Q2,540.00.

### 4.2. Introducción a la propuesta o proyecto

Mediante el diagnóstico realizado en el área de intervención, se detectó la problemática de “Débil manejo de metodologías disponibles por el RR/HH del área de educación de Fundación contra el Hambre, para el proceso de enseñanza y aprendizaje dirigido a la niñez y adolescencia”, donde los participantes manifestaron que existe debilidad en ese aspecto el cual necesita ser reforzado.

En función de lo anterior, se elaboró la propuesta de “Formulación de guía metodológica para el fortalecimiento del desempeño laboral del Recurso Humano con énfasis en niñez y adolescencia de Fundación Contra el Hambre”, la cual tiene como objetivo principal aportar al personal de la institución metodologías aplicables al trabajo que ellos realizan, tomando en consideración que su área principal de intervención es la niñez y adolescencia, por lo que es necesario aplicar metodologías prácticas para generar la participación activa de los involucrados en cada actividad.

De esta forma se estarán realizando acciones que sean congruentes para alcanzar el logro de los objetivos propuestos en el área de intervención.

### 4.3. Justificación

La Propuesta de proyecto denominada “Formulación de guía metodológicas para el fortalecimiento del desempeño laboral del Recurso Humano de niñez y juventud de Fundación Contra el Hambre de Nebaj Quiche”, se fundamentó en el débil manejo de metodologías didácticas aplicadas por el personal para el desarrollo de las actividades del sector Educación dirigidas a la niñez y adolescencia, lo cual fue evidenciado en el diagnóstico institucional.

Considerando lo anterior, se atendió la debilidad con el fin de fortalecer el trabajo de manera más eficiente y eficaz, a través de la aplicación de metodologías de trabajo innovadoras que generen mayor relevancia hacia quienes va dirigido, tomando en cuenta que las metodologías son una parte lógica cuya finalidad es señalar el procedimiento para alcanzar el saber de determinados objetivos.

Así mismo son un conjunto de procedimientos y técnicas debidamente adecuados y razonados para conducir el pensamiento de una persona hacia un fin establecido, de modo que a través del aprendizaje que se transmite, las personas manifiestan cambios en su comportamiento, mejoran sus actuaciones, reorganizan su pensamiento o descubren nuevas maneras de comportamiento y nuevos conceptos, información y nuevos conocimientos.

Por lo anterior, la propuesta planteada por la practicante fortalecerá al recurso humano de la institución, a través de la formulación de una guía de trabajo que será utilizada paralelo al material con que cuenta la institución, la cual está orientada a brindar nuevas ideas de intervención con los niños y adolescentes, con el propósito que lograr un mayor interés, involucramiento y participación activa de los mismos en cada una de las actividades que se desarrollan como parte de la intervención de FH, específicamente el RR/HH de educación y que esos conocimientos puedan transmitirse de la mejor manera.

## 4.4. Objetivos

### 4.4.1. General

Diseñar una guía metodológica para el fortalecimiento del desempeño laboral de facilitadores de educación, en la transmisión de principios y valores, fomentar el hábito de lectura y el desarrollo de habilidades de acuerdo a los objetivos en ese sector específico.

### 4.4.2. Objetivos específicos

- Deducir factores de relevancia para la conformación de la guía metodológica
- Identificación de estrategias para el fortalecimiento del desarrollo laboral de los facilitadores de la institución para la inclusión en la guía metodológica
- Estructuración de contenidos prácticos y funcionales para la materialización de la guía metodológica

## 4.5. Desarrollo de la propuesta

La herramienta planteada como propuesta de solución a la problemática identificada, tiene origen en el diagnóstico institucional realizado, en el cual se identificaron las diferentes problemáticas y se priorizó la más importante para ser atendida. Esta se definió como “un débil manejo de metodologías”, misma que fue evidenciada con argumentaciones del personal técnico, quienes coincidieron en su totalidad y por tal situación se decidió en conjunto que debería ser priorizada.

Seguidamente, se examinó y generó propuestas viables para dar solución y corregir la debilidad descrita, haciendo énfasis a los objetivos que se tienen los programas específicamente del sector intervenido, los cuales pretenden desarrollar motricidad fina y gruesa en los niños, fomentar el hábito de lectura y por otro lado promover principios y valores humanos para desarrollar una propuesta que aporte a la solución del problema.



Después de realizar el análisis de una propuesta viable para dar respuesta a la problemática focalizada, finalmente llego a la conclusión que sería una guía metodológica específicamente para fortalecer todas las actividades que los facilitadores desempeñan en las escuelas de las diferentes comunidades. Teniendo una idea clara de lo deseado como propuesta de solución, fue planteada ante el personal de la institución, misma que fue aprobada por ellos, quienes consideraron era una buena propuesta para atenuar la debilidad que ellos presentan, considerando que es un aporte para lograr mayores resultados de lo que se desea alcanzar en ese determinado sector de la institución.

Seguidamente se planificó la elaboración de dicha guía, desde el análisis de su estructuración así como cada uno de sus contenidos, mismos que contemplaron todo lo necesario para brindar una herramienta útil para el Recurso Humano, tomando en consideración el contexto en que se desenvuelven para incluir contenidos pertinentes a su realidad lo cual favorezca a su aplicación. Finalizada la herramienta técnica se entrego a la institución, avalando sus contenidos y metodologías que fueron debidamente relacionados a las actividades que ellos realizan de acuerdo a los objetivos de sus acciones principales.

## 4.6. Descripción de la población beneficiaria

### 4.6.1. Beneficiarios directos

Los ocho facilitadores de educación de Fundación contra el Hambre, serán los principales beneficiarios con la realización de esta herramienta técnica como propuesta de solución, que se formuló con la finalidad de proporcionarles nuevos conocimientos e ideas de intervención con niños y adolescentes, aportándoles diferentes metodologías y prácticas lúdicas para poder realizar un trabajo innovador con la población con que trabajan, dejando a un lado la reincidencia de prácticas rutinarias e incrementando su rendimiento laboral.

#### 4.6.2. Beneficiarios indirectos

La niñez y adolescencia serán los beneficiarios indirectos de la propuesta formulada como guía metodológica, dado a que son quienes reciben los conocimientos de parte del Recurso Humano de Fundación Contra el Hambre y, quienes a través de esta herramienta estarán absorbiendo esa enseñanza de manera más práctica.

También se beneficia de forma indirecta a la misma institución, en virtud de que al estar fortalecido el Recurso Humano ellos trabajan de manera eficiente y eficaz, lo cual contribuye al cumplimiento de labores y al logro de las metas trazadas.

#### 4.7. Descripción de las actividades a desarrollar

##### 4.7.1. Organización

Se construyó un orden lógico de las actividades a realizarse fuera y dentro de la institución, con propósito de obtener el máximo el aprovechamiento posible de elementos materiales, técnicos y humanos, en la realización de los fines del proceso de práctica.

##### 4.7.2. Planificación

Fue un proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pudieron influir en el logro de los objetivos. Fue desde lo más simple a lo complejo, dependiendo el medio a aplicarse.

#### 4.7.3. Coordinación

Se realizaron las respectivas coordinaciones con los supervisores y personal en general, para desarrollar las actividades programadas previendo tiempo y los recursos necesarios para llevar a cabo todos los procesos.

#### 4.7.4. Convocatorias

Para la coordinación de actividades, se giraron solicitudes a las autoridades de la institución, quienes fungen como Coordinador Administrativo Regional y Coordinador de Programas, para requerir la autorización para la realización de las mismas, así mismo la provisión de recursos. Teniendo la autorización antes mencionada se procedió a girar las convocatorias al personal técnico, así como a los supervisores de la institución para ser partícipe de las diferentes reuniones de trabajo, de esa forma se trabajó desde el principio del proceso de práctica hasta su conclusión y entrega del producto final.

#### 4.7.5. Gestión de recursos

A lo largo del proceso de práctica, fue preciso la utilización de diferentes recursos para poder desarrollar las actividades programadas, por lo cual se procedió a realizar las debidas gestiones para contar con los recursos necesarios, por consiguiente, se realizaron solicitudes para el requerimiento de los mismos, siendo estos: recurso humano, recurso técnico, recursos materiales y de igual forma la habilitación de espacios para la realización de reuniones de trabajo.

#### 4.7.6. Reuniones

Se realizaron diferentes reuniones de trabajo con los técnicos de educación como también con los mandos medios y mandos superiores de la institución, las cuales tenían como finalidad el traslado de información del proceso de práctica, aprobación y autorización de actividades como también

la calendarización de las mismas. Por otro lado con los técnicos de educación reuniones para la realización del diagnóstico institucional, en las que se trabajaron herramientas e instrumentos técnicos para la adquisición de la información que conllevó a la identificación y priorización de un problema en el área denominado “área de educación”.

#### 4.7.7. Ejecución

Posterior a la organización, planificación y coordinación, se procedió a ejecutar cada una de las actividades programadas, aplicando las herramientas de investigación, indagando las formas de trabajo que se manejan en la institución lo cual fue fundamental para llegar a la formulación de una propuesta de solución ante la demanda de una necesidad.

#### 4.7.8. Evaluación

A lo largo del proceso de práctica profesional supervisada, se realizó una evaluación de todas las actividades ejecutadas, revisando los resultados obtenidos y verificando que se estuviera logrando lo que se esperaba de cada actividad.

### 4.8. Riesgos y sostenibilidad

#### 4.8.1. Acciones de riesgos para la realización de las actividades

Acciones que aportan a la sostenibilidad son los cambios en la Planificación Operativa Anual de la Institución, puesto que cada año se realizan modificaciones y se planifican nuevas estrategias, por lo existir la posibilidad que las estrategias sean totalmente distintas a las que se manejaban el año anterior.

Además el interés de los supervisores, en coordinar con los facilitadores la aplicación de la guía metodológica elaborada por la practicante como apoyo al material con que cuentan en la

institución y con lo cual han venido trabajando, puesto que son ellos quienes se encargan de dirigir al personal y quienes les dan los lineamientos para desarrollar acciones las cuales se plasman en una planificación semanal.

Poco de interés de los facilitadores en la aplicación de la guía metodológica habiéndose autorizado su aplicación de parte de sus supervisores, de tal forma que no se le diera utilidad y no hubiera aprovechamiento de esta.

Poca socialización de las actividades que se encuentran en la guía metodológica para una mayor comprensión de esta, sin consensuar conjuntamente entre facilitadores el manejo de este documento, sin llegar a un acuerdo sobre la forma de aplicación de las metodologías que se encuentran plasmadas en la guía.

Falta de compromiso institucional en la implementación de esta nueva herramienta para el reforzamiento de las actividades que desarrollan, excluyéndola de las planificaciones semanales que realizan en las que se contemplan las actividades que llevaran a cabo en cada visita en las diferentes escuelas de las comunidades.

Falta de presupuesto en la institución para adquirir algunos materiales que serán necesarios para desarrollar algunas de las actividades que se contemplan en la herramienta, lo cual limitaría la aplicación de algunas metodologías.

#### 4.8.1. Acciones de sostenibilidad para el desarrollo de las actividades

Generación de compromiso en los supervisores, para la inclusión de la guía metodológica dentro de las guías y herramientas que utilizan en el área de educación, para la programación de actividades donde pueda introducirse esta herramienta.

Creación de un proceso de formación continua para el Recurso Humano, en un tiempo formalmente estipulado, donde se socialicen formas de aplicación de esta herramienta en los procesos que desarrolla el personal de FH.

Monitoreo constante de los supervisores sobre la aplicación de las nuevas metodologías, verificando que se estén ejecutando las actividades en función de la guía y de acuerdo a planificación semanal para el cumplimiento de las mismas.

Adaptación la guía metodológica a las guías o manuales que se tiene en la institución, para que sean trabajadas en un mismo momento, aportando una con la otra siempre para el logro de los mismos objetivos.

Talleres de capacitación para que el personal, de cómo ejecutar las metodologías que contiene herramienta metodológica, con el fin de incrementar los conocimientos y habilidades del Recurso Humano en el campo laboral,

#### 4.9. Presupuesto detallado en quetzales

**Cuadro No. 3**  
**Presupuesto detallado**

No.	Rubros	Unidades	Costo unitario	Total en Q
1	Material Didáctico	-----	-----	Q 100.00
2	Equipo de computo	-----	-----	Q1,000.00
3	Recargas electrónicas (modem)	30	Q15.00	Q450.00
4	Memoria USB	1	Q150.00	Q150.00
5	Modem	1	Q150.00	Q150.00
6	Recargas electrónicas (saldo)	15	Q10.00	Q150.00
7	Mobiliario (Sillas y mesas	40.00	Q1.00	Q 40.00

8	Transporte	-----	Q3.00	Q 300.00
9	Impresiones	-----	-----	Q 200.00
10	Total	-----	-----	Q2,540.00

Fuente: elaboración propia 2017

## **Conclusiones**

Para llevar a cabo el transcurso de la Práctica de Desarrollo Sostenible II, fue indispensable realizar un diagnóstico institucional, tomando en consideración que es un proceso que permite conocer el entorno deseado mediante la aplicación de diferentes métodos de trabajo así como las diferentes técnicas y herramientas de recolección de datos, las cuales permitieron recopilar información fundamental para el desarrollo y objetivo principal de la práctica.

El planteamiento de objetivos tanto general como específicos del diagnóstico institucional, fueron los que orientaron el proceso de diagnóstico como tal, mismo que tenía como finalidad evidenciar el trabajo entorno al sector educación y principalmente identificar debilidades para posteriormente priorizar una para su posible tratamiento.

La recolección de datos en el diagnóstico institucional y el análisis crítico de los mismos, fueron los que condujeron a la determinación de crear una guía metodológica, que permitirá fortalecer y mejorar el desempeño laboral de los facilitadores de educación de Fundación Contra el Hambre, lo cual le será de gran utilidad al momento de planificar sus siguientes actividades en los diferentes lugares en que tienen intervención.

En el trayecto de la práctica se ejecutaron diferentes procesos tales como organización, planificación, coordinación y ejecución por mencionar algunos. Pada la realización de cada uno de estos procesos fue fundamental el contar con los recursos necesarios, tiempo y espacios para el desarrollo de los mismos.



## **Recomendaciones**

De acuerdo lo evidenciado en el diagnostico institucional, relacionado específicamente a la debilidad manifestada en el desempeño laboral de los facilitadores que fueron sujetos de investigación, se recomienda a los mismos someterse más a la investigación respecto a cómo mejorar las actividades que tradicionalmente han trabajados con los niños y adolescentes a quienes van dirigidas sus diversas acciones, esto con la finalidad de innovar procesos y evitar las practicas rutinarias que pueden limitar el logro de sus objetivos.

Se recomienda a la institución poner a disposición de los facilitadores mayores recursos para que puedan desarrollar de manera más eficaz el trabajo que ellos realizan, recursos tecnológicos, materiales, recursos humanos profesionales etc., dado a que las actividades dirigidas a niños y adolescentes generalmente requieren de diferentes materiales y recursos, por lo cual contar con los mismos será de gran apoyo, mientras que al carecer de estos recursos es probable que se desarrollen actividades poco relevantes y de interese para los receptores.

Así mismo se recomienda principalmente a los supervisores de los técnicos de educación, comunicación constante con dichas personas, de forma que se puedan informar entre si el desenvolvimiento de las actividades programadas y principalmente el compartir ideas de cómo mejorarlas para lograr mejores resultados o bien, inhibir las debilidades y atender necesidades que se estén presentando.

Así mismo se recomienda a supervisores y técnicos no perder de vista el enfoque que tienen cada uno de los programas que manejan y, evaluar que el trabajo que realicen tenga congruencia con los objetivos plasmados específicamente relacionado a educación y formular mecanismos de compromiso para el cumplimiento de los mismos.

## Bibliografía

Álvarez, M., Alzamora, S., Delgado, V., Garayo, P., Moreno, V., Moretta, R., & Negrotto, A. (2008). *Prácticas docentes y estrategias de enseñanza y de aprendizaje*.

Forteza Bagán, M. A. (2009). *Metodologías didácticas para la enseñanza/ aprendizaje de competencias*.

Latorre Ariño, M, Seco de Pozo, C. J. (2013). *Metodología estrategias y técnicas metodológicas*. Santiago de surco, Lima.

Nicolás, M. R., Arencibia, W. J., & Espinoza, E. N. (2011) *Actividades lúdicas para el desarrollo de la motricidad fina en niños y niñas de 4 a 5 años*.

Martín, G. *Enseñanza hacia una metodología activa*.

Portal de educación infantil primaria. (2017) *Actividades de motricidad fina*.

## **Anexos**

## **Anexo 1**

### **1. Plan de trabajo**

#### **1.2. Justificación**

El plan de trabajo que a continuación se describe, se fundamenta en la necesidad de tener una estructura lógica que oriente el desempeño del practicante de su proceso de Práctica de Desarrollo Sostenible II, en una determinada institución. Este plan le servirá de guía al practicante para realizar acciones de acuerdo a los conocimientos adquiridos a lo largo de la Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, esto con la finalidad de fortalecer esos conocimientos tomando en consideración que llevándolo a la realidad se desarrollan mejor lo que se aprende teóricamente, lo que también produce que se generen nuevos conocimientos que permiten que el estudiante en Trabajo Social se pueda desenvolver al enfrentarse a la realidad que se encuentran las diferentes instituciones que tiene enfoque de desarrollo social.

Por otro lado, la intervención ordenada del practicante puede aportar a la institución con ideas y propuestas que fortalezcan en trabajo que se desempeña en la misma, lo cual también es de beneficio para la entidad.

#### **1.3. Objetivos**

##### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la estructura lógica, técnica y coherente de la herramienta de trabajo para administrarla en la Práctica de Desarrollo Sostenible II.

### 1.3.2. Objetivos específicos

- Programación de actividades de trabajo con personal enfocado a la niñez y juventud
- Proponer aspectos logísticos y de coordinación con los actores de la institución
- Indagación de información entorno a la institución
- Aplicación de herramientas para diagnóstico institucional
- Digitación de información obtenida durante el proceso de práctica

### 1.4. Descripción del Centro de Práctica

#### 1.4.1. ¿Qué es?

Fundación Contra el Hambre es una institución internacional con principios cristianos que tiene como objetivo principal contribuir con la erradicación de la extrema pobreza de las diferentes comunidades de cobertura del área Ixil.

##### 1.4.1.1. Visión

Todas las formas de pobreza humana terminaron mundialmente.

##### 1.4.1.2. Misión

Juntos seguiremos el llamado de Dios, respondiendo al sufrimiento humano y graduando comunidades de la pobreza extrema.

## 1.5. Áreas programáticas

### 1.5.1. Medios de Vida

Realización de estrategias implementadas en campo específicamente huertos familiares, con el objetivo es proporcionar fuentes de alimentos nutritivos para consumo familiar en los hogares vulnerables de las comunidades intervenidas, realizando una priorización de cultivos en base a las condiciones de suelo y clima (experimentación). Cultivos de un alto valor nutritivo y comercial. Los cultivos que más se trabajan son: Rábano, remolacha, zanahoria, acelga, cilantro, zucchini, repollo, brócoli.

### 1.5.2. Educación

Facilitar el desarrollo integral de los niños, niñas y jóvenes, compartiendo temas de principios y valores periódicamente en las escuelas, desarrollando estrategias que permitan la formación del carácter, habilidades de liderazgo y el propósito de su vida. Se trabaja con educación primaria y secundaria.

### 1.5.3. Fortalecimiento Institucional & Reducción de Riesgo de Desastres

Los líderes comunitarios y de las iglesias tiene un papel clave en el desarrollo de sus comunidades. FH camina con ellos para desarrollar la capacidad, enseñándoles a través de una cosmovisión bíblica, compartiendo principios y valores y ayudándoles a identificar el potencial en cada uno de los miembros de liderazgo para identificar y buscar solución, así mismo un Plan de transformación comunitaria, prevención, mitigación y respuesta ante desastres naturales.

#### 1.5.4. Salud y Nutrición

Este sector se enfoca a desarrollar capacidad en personas de la comunidad que forman el equipo de Promoción y Monitoreo para dar seguimiento a los niños menores de 5 años con el propósito de ayudar a disminuir la desnutrición crónica, como también se complementa con las estrategias de Comunicación en Cambios de Comportamiento que lleva a las familias a un proceso de reflexión e impulsa a las prácticas adecuadas en hábitos de higiene y alimenticios con el fin de que cada miembro de la familia en especial los niños y las niñas sean atendidos de la manera apropiada para tener un ambiente saludable.

#### 1.5.5. Transformación Comunitaria enfocada a la niñez

Es desarrollada con el propósito de mantener una estrecha relación con las familias, niños, niñas, jóvenes, líderes comunitarios y de iglesias con quienes se comparten principios bíblicos con el propósito de ayudar a cada personal a reconocer su identidad y restaurar relaciones rotas que limitan alcanzar un bienestar integral e iniciar un proceso de transformación integral.

#### 1.6. Área de intervención para la práctica

La intervención de la Práctica de Desarrollo Sostenible II estará dirigida al área de Educación de la institución Fundación Contra el Hambre, enfocado a la niñez y juventud.

## 1.6. Planificación de actividades

**Cuadro No. 4**

### **Planificación trimestral de Práctica de Desarrollo II**

No.	Actividades por semana	Septiembre				Octubre				Noviembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Inserción a la institución												
2	Elaboración de plan de trabajo												
3	Obtención de información institucional												
4	Tabulación de información institucional												
5	Análisis de información institucional.												
6	Reuniones con persona enlace para coordinación de actividades del proceso de práctica.												
7	Iniciación de diagnóstico institucional												
8	Reunión con personal de la institucional para diagnóstico institucional.												
9	Elaboración de FODA, árbol de problemas y objetivos para diagnóstico institucional)												
10	Elaboración de propuesta de proyecto.												
11	Presentación de propuesta de proyecto a la institución.												

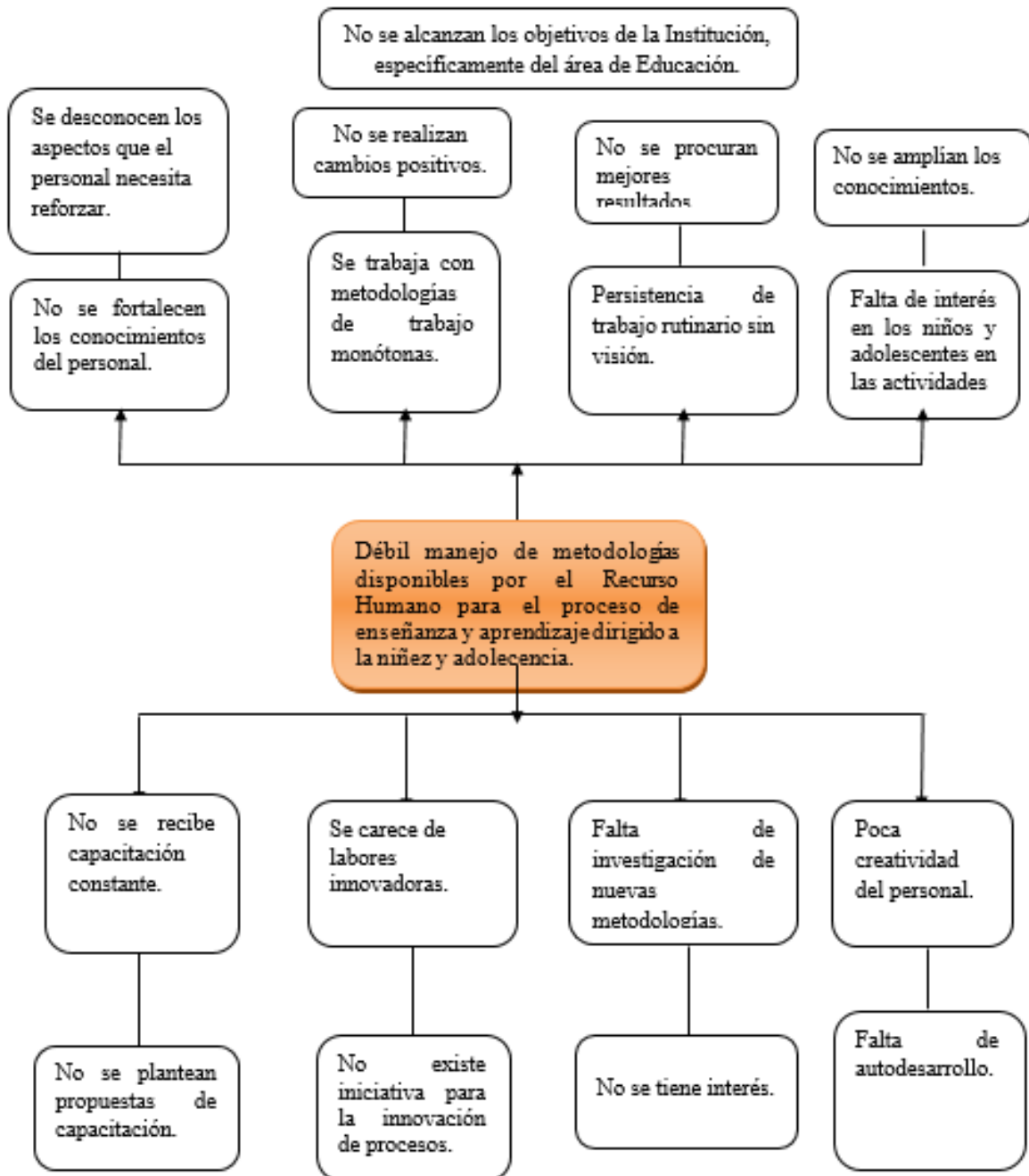




Ixil.		<p>superiores.</p> <p>6. No existe trabajo en equipo.</p> <p>7. No existe un supervisor específico para el área de Educación.</p> <p>8. Falta de reuniones de trabajo.</p>	comunidades.
-------	--	--	--------------

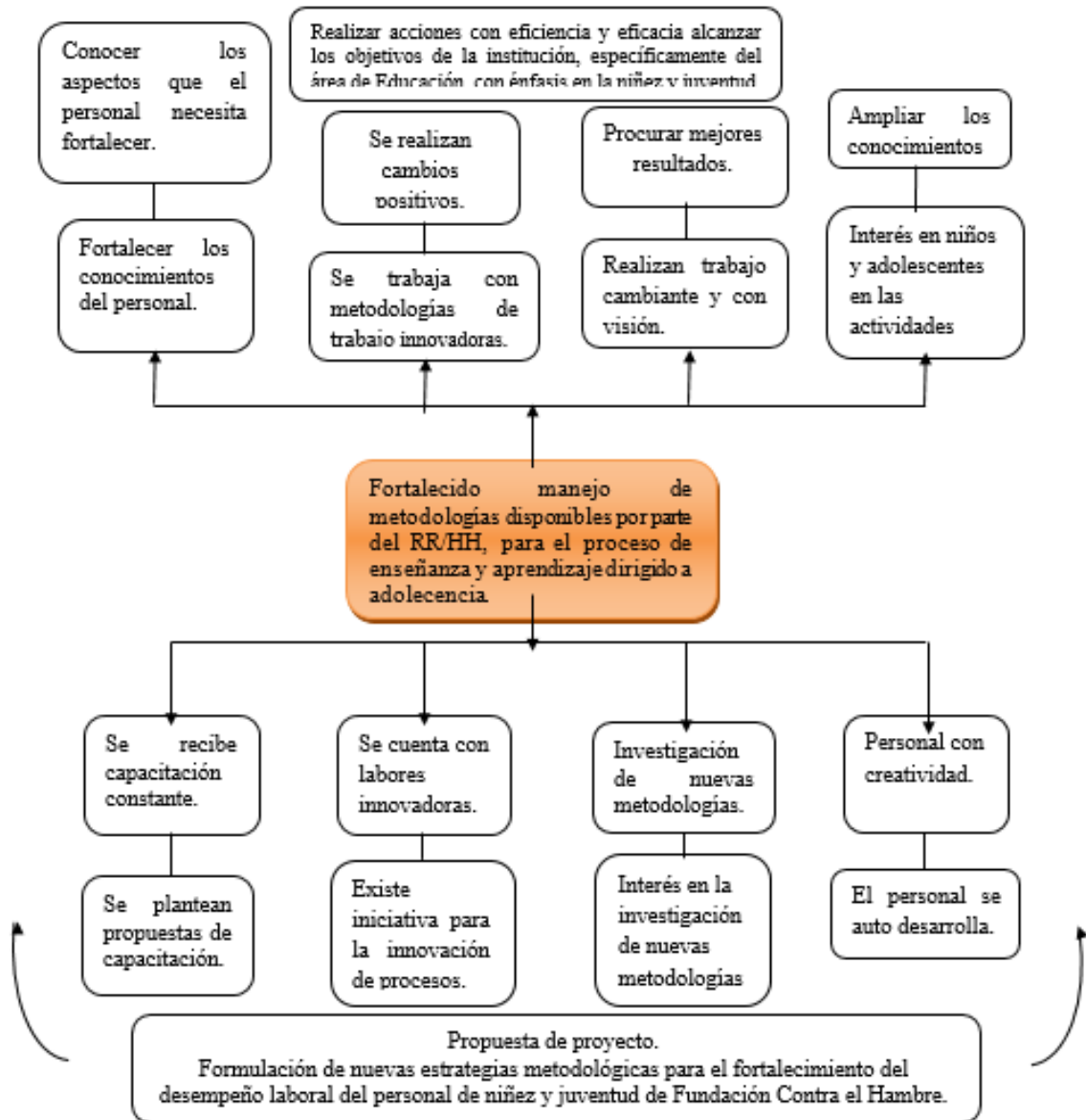
Fuente: elaboración propia

**Gráfica No. 1**  
**Árbol de problemas**



Fuente: elaboración propia

**Gráfica No. 2**  
**Árbol de Objetivos**



Fuente: elaboración propia

## Anexo 2

### Formatos utilizados

Nebaj, 18 de septiembre de 2017

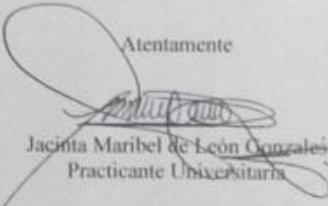
Lic. Carlos Lem Amalem  
Coordinador de Programas  
FH Fundación Contra el Hambre

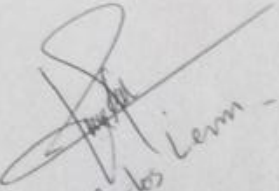

Reciba un atento y cordial saludo augurándole éxitos y bendiciones en la labor que realiza en pro de la institución y sus beneficiarios.

El objeto del presente, es para solicitar su valioso apoyo a afecto de convocar a sus colaboradores que trabajan en el sector de Educación para el día viernes 22 de septiembre de los corrientes, a las 3:00 de la tarde. Esto con la finalidad de poder elaborar el FODA que me corresponde realizar como parte de mi proceso de práctica, enfocado específicamente al área de niñez y juventud, mismo que habíamos acordado verbalmente con su persona que puede realizarse ese día.

Así mismo solicitar la posibilidad de que puedan apoyarme con una cañonera para poder desarrollar esta actividad. De antemano agradezco su fina atención y colaboración a la presente.

Atentamente

  
Jacinta Maribel de León González  
Practicante Universitaria

  
Carlos Lem Amalem  
F.H.  
Recibido  


Nebaj, 03 de octubre de 2017

Carlos Lem Amalén  
Coordinador de Programas  
FH Fundación Contra el Hambre.

Distinguido Coordinador. Lem.

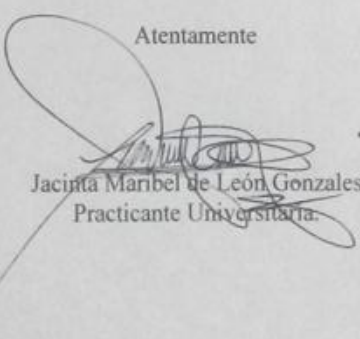
De manera atenta lo saludo deseándole que sus actividades diarias marchen de la mejor manera.

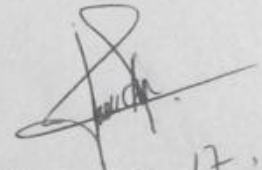
Como usted recordará, el día lunes 18 de septiembre de los corrientes se elaboro con el personal del Área de Educación una matriz de análisis FODA, en la que se identificaron diferentes aspectos en torno al trabajo que ellos realizan.

Para dar continuidad con este proceso de análisis, es necesario llenar una tabla de jerarquización de problemas o necesidades evidenciados en el FODA. En la tabla anteriormente descrita se deberá enlistar el nombre de los problemas, su descripción, así como sus causas y consecuencia. Posteriormente el personal de Educación priorizará uno de los problemas de la lista del cual partirá mi propuesta de solución entorno dicha problemática.

Por lo anterior expuesto, nuevamente **solicito** su valioso apoyo para convocar al personal de Educación a una reunión el día viernes 06 de octubre a las 3:00 de la tarde para realizar la tabla anteriormente expuesta, ya que para mi es de suma importancia contar con la participación de cada uno de ellos quienes son los mayores conocedores del trabajo que se realiza en esta área.

Atentamente

  
Jacinta Maribel de León Gonzales  
Practicante Universitaria.

  
03-10-17,

Reembito

Nebaj, 27 de septiembre de 2017

Carlos Lem Amalem  
Coordinador de Programas  
FH Fundación Contra el Hambre.

Distinguido Lic. Lem.

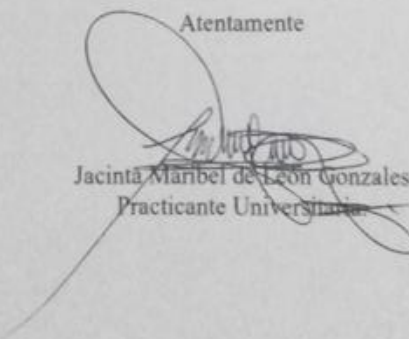
De manera atenta lo saludo deseándole que sus actividades diarias marchen de la mejor manera.


Como usted recordará, el día lunes se elaboró con el personal del Área de Educación una matriz de análisis FODA, en la que se identificaron diferentes aspectos en torno al trabajo que ellos realizan.

Continuando con este proceso de análisis elabore una matriz de jerarquización de problemas o necesidades evidenciados en el FODA. La tabla anteriormente descrita contiene cuatro apartados que ya fueron completados pero, considero importante contar nuevamente con las opiniones y aportes de los trabajadores del personal del Área de Educación, quienes son los principales conocedores de ese enfoque.

Por lo anterior expuesto, nuevamente **solicito** que pueda apoyarme en trasladar a cada uno de ellos una copia de la matriz adjunta y que puedan llenar con sus ideas las dos columnas que se encuentran vacías, esto con la finalidad de complementar y reforzar la información que yo ya tengo. Posteriormente estaré solicitándoles puedan entregarme la matriz.

Atentamente

  
Jacinta Maribel de León Gonzales  
Practicante Universitaria

  
Recibido.  
27-09-17  
16:38 pm

## Planillas de asistencia

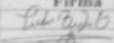



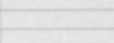
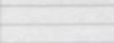
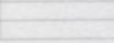
Planilla de asistencia

Lugar y fecha: Santa María Nebaj 25 de septiembre de 2017  
 Actividad: Elaboración de matriz FODA  
 Área: Sector Educación, Fundación Contra El Hambre FH

No.	Nombre	Puesto
1	Juan Tom Herrera	Facilitador de Educación
2	Daniel Elías Pérez García	Facilitador de Educación
3	José Miguel Gómez Ceto	Facilitador de Educación
4	Miguel Rolando Chávez López	Facilitador de Educación
5	Pablo Oernal Ceto	Facilitador de Educación
6	Francisco Eduardo Pérez de Paz	Facilitador en Educación
7	Juan Victoria Dilo Pérez	Facilitador de Educación
8	Angelica Adelaida Ceto Solís	Facilitadora de Educación
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		

Planilla de asistencia

Lugar y fecha: Oficina Fundación Contra el Hambre FH, Nebaj 13 de octubre de 2017  
 Actividad: Presentación de propuesta de proyecto  
 Responsable: Jacinta Maribel de León Gonzales, Practicante Universitaria

No.	Nombre	Puesto	Firma
1	Pablo Oernal Ceto	Educación	
2	Francisco Eduardo Pérez de Paz	Educación	
3	Miguel Rolando Chávez López	Educación	
4	Juan Angelina Ceto Gómez	Educación	
5	Juan Tom Herrera	Educación	
6	Angelica Adelaida Ceto Solís	Educación	
7	Daniel Elías Pérez García	Educación	
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			



### Anexo 3

## Galería fotográfica

Fotografía No. 1



Fuente: Jacinta Maribel de León

Fotografía No. 2



Fuente: Jacinta Maribel de León

Fotografía No. 3



Fuente: Jacinta Maribel de León

Fotografía No. 4



Fuente: Jacinta Maribel de León

### Fotografía No. 5 y 6

### Elaboración de jerarquización de problemas, de árbol de problemas y objetivos



Fuente: Jacinta Maribel de León



Fuente: Jacinta Maribel de León