

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa



**Capacitación para desarrollar el talento humano en los docentes del Instituto
Nacional de Educación Básica “INEB”, del municipio de Canillá, del
departamento de El Quiché**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Priscila Eluvia Upún González

Guatemala

2021

**Capacitación para desarrollar el talento humano en los docentes del Instituto
Nacional de Educación Básica “INEB”, del municipio de Canillá, del
departamento de El Quiché**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Priscila Eluvia Upún González

Licenciado Walter William Castillo Asesor
Magíster Brayan Ramiro García Revisor

Guatemala
2021

Autoridades Universidad Panamericana

M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

M.A. Sandy Johana García Gaitán

Decana

M.A. Wendy Flores de Mejía

Vicedecana

DICTAMEN DE APROBACIÓN
INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ASUNTO: Priscila Eluvia Upún González
Estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de esta Facultad, solicita autorización para realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida para completar requisitos de graduación.

Dictamen 406.06112019.

Después de haber estudiado el anteproyecto presentado a esta Decanatura para cumplir los requisitos para elaborar Informe de Práctica Profesional Dirigida, que es requerido para obtener el título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Se resuelve:

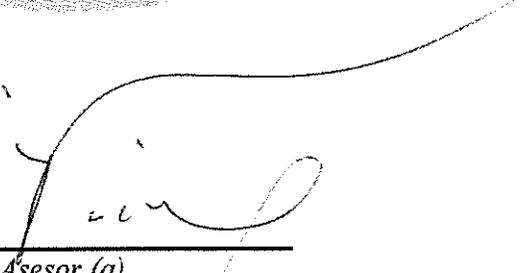
1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **“Capacitación para desarrollar el talento humano en los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica “INEB”, del municipio de Canillá, del departamento de El Quiché”**.
2. Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
3. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
4. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
5. Por lo antes expuesto, la estudiante **Priscila Eluvia Upún González**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.


M.A. Sandy J. García Gaitán
Decana
Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala, 06-12-2019

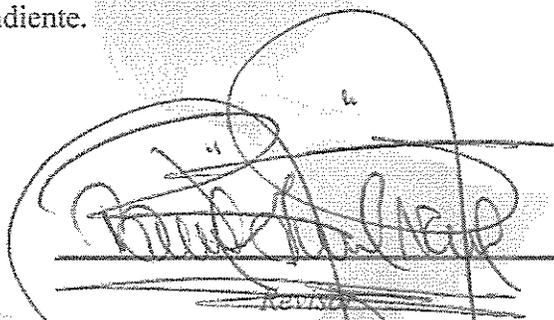
En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: Capacitación para desarrollar el talento humano en los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica "INEB", del municipio de Canillá, del departamento del Quiché Presentado por la estudiante: Upin González Priscila Elyvia Previo a optar al Grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, 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


Asesor (a)

Walter William Castillo
Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación
Número de colegiado 2737

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala 14 de noviembre de dos mil veinte-----

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: "*Capacitación para desarrollar el talento humano en los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica "INEB", del municipio de Canillá, del departamento de El Quiché*". Presentado por la estudiante: *Priscila Eluvia Upún González*. Previo a optar al Grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, 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.



Brayan Ramiro García Matías

Licenciatura en Educación

Maestría en Innovación y Formación Universitaria

Número de colegiado 19,758

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, diez de diciembre dos mil veinte.-----

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Capacitación para desarrollar el talento humano en los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica “INEB”, del municipio de Canillá, del departamento de El Quiché”**. Presentado por la estudiante **Priscila Eluvia Upún González** previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la **impresión** del Informe de Práctica Profesional Dirigida.


M.A. Sandy J. García Gaitán
Decana
Facultad Ciencias de la Educación



Para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Contenido

Resumen	i
Introducción	iii
Capítulo 1	1
Marco contextual	1
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña histórica	2
1.3 Visión y misión	3
1.3.1 Visión	3
1.3.2 Misión	3
1.4 Estructura organizativa	3
1.4.1 Organigrama	4
1.4.2 Autoridades	4
1.5 Ubicación Geográfica	5
1.6 Fortalezas de la institución	6
1.7 Límites de la Institución	6
1.8 Problemáticas inicial detectada	7
Capítulo 2	8
Diagnostico institucional	8
2.1 Problemática	8
2.2 FODA sistémico	8

2.3	Árbol de problemas	11
2.4	Árbol de objetivos	12
2.5.	Metodología	13
2.6	Técnicas	13
2.6.1	La observación	14
2.6.2	La entrevista	14
2.7	Instrumentos	14
2.7.1	El FODA	14
2.7.2	La entrevista	15
2.8	Informantes	15
2.9	Resultados del diagnóstico institucional	16
Capítulo 3		17
Marco teórico		17
3.1	Administración	17
3.1.1	Proceso administrativo	17
3.1.2	Habilidades administrativas	19
3.1.3	Principios de la administración	19
3.1.4	Tipos de administración	20
	Stoner (2000) afirma:	20
3.1.5	Administración educativa	21
3.2	Talento	21
3.2.1	Talento humano	21
3.2.2	Los tres planos de las capacidades	22

3.2.3 El rol de la motivación	23
3.3 Gestión del talento humano	24
3.1.1 Atraer el talento	24
Capítulo 4	25
Propuesta	25
4.1 Nombre de la propuesta	25
4.2 Introducción	25
4.3 Justificación	26
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta	26
4.5 Objetivos	27
4.5.1 Objetivo general	27
4.5.2 Objetivos específicos	27
4.6 Estrategia	27
4.7 Resultados esperados	28
4.8 Actividades	28
4.9 Cronograma de actividades	29
4. 10 Metodología	32
4.10.1 Metodología inductiva	32
4.10.2 Metodología activa	33
4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	34
4.12 Recursos	35
4.12. 1 Humanos	35
4.12.2 Materiales	35

4.13 Presupuesto	36
Capítulo 5	38
Sistematización de la propuesta	38
5.1 Experiencia vivida	38
5.2 Reconstrucción histórica	39
5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta	41
5.4 Principales lecciones aprendidas	42
Conclusiones	44
Referencias	45
Anexos	46

Índice de figura

Figura 1 Organigrama de la institución educativa	4
Figura 2 Ubicación geográfica	5
Figura 3 Árbol de problemas	11
Figura 4 Árbol de objetivos	12

Índice de tabla

Tabla 1 FODA sistémico	8
Tabla 2 Cronograma de actividades	29
Tabla 3 Presupuesto	36

Índice de imágenes

Imagen 1 Refacción y almuerzo a los integrantes y participantes de la capacitación	52
--	----

Resumen

La práctica profesional dirigida se realizó Instituto Nacional de Educación Básica “INEB” del municipio de Canillá, departamento de Quiché. Para llevar a cabo dicha investigación fue necesario desarrollarlo por medio de capítulos, los cuales se describen a continuación:

El capítulo 1, marco contextual, en este se describió la reseña histórica del Instituto de Educación Básica, del municipio de Canillá, del departamento de El Quiché, se adjuntó la misión, visión, estructura organizacional, ubicación geográfica, fortalezas, limitantes, así como el problema inicial detectado.

En el capítulo 2, diagnóstico institucional, se comenzó por describir la problemática encontrada dentro de los establecimientos, también se encuentran las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en las áreas administrativa, organizacional, de infraestructura y financiera. Además se incluyó el árbol de problemas y árbol de objetivos, esto con el fin de resaltar lo la problemática encontrada. Se describió las técnicas, herramientas, informantes y diagnóstico de la institución.

El capítulo 3, marco teórico, este fundamentó el proceso de investigación, e hizo referencia a temas objeto de estudio, los cuales incluyeron conceptos y definiciones que aportaron calidad al trabajo de investigación.

El capítulo 4, propuesta, se estableció el nombre de la misma, introducción, justificación, objetivos, estrategias, métodos, técnicas, cronograma de actividades, sostenibilidad, recursos y presupuesto, todo esto con la finalidad de minimizar la problemática existente en el centro educativo.

El capítulo 5, describió la sistematización del proceso vivido durante la creación e implementación de la propuesta dentro de las instituciones, a partir de la experiencia vivida y la reconstrucción histórica de todo el proceso durante la práctica realizada utilizando una línea de tiempo el cual se especificó con fechas exactas, las actividades que se realizaron dentro del Instituto de Educación

Básica, y se detalló los gastos económicos que se realizaron para llevar a cabo el proceso, esto se incluyó a través de un presupuesto. Por último se incluyeron las conclusiones referencias y anexos.

Introducción

El talento humano es la capacidad del ser humano en desarrollar las habilidades y destrezas que posee en los distintos ámbitos de la vida, en el ámbito educativo es necesario desempeñar la labor docente eficientemente para brindar una buena enseñanza comprendida en motivación y actualización docente utilizando metodologías, técnicas y estrategias de aprendizaje que ayude a la formación estudiantil a recibir de una manera adecuada los conocimientos adquiridos, logrando los objetivos de la institución educativa.

La propuesta fue realizada con el propósito de motivar y tener en los docentes el compromiso de desarrollar su talento humano en las distintas habilidades que contribuyan al mejoramiento y el crecimiento del centro educativo logrando desempeñar cada área, contenido y actividades que lleven a la formación de cada estudiante de la mejor manera dando así una educación de calidad. Por lo que la propuesta fue sobre la importancia de desarrollar el talento humano en los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica ``INEB´´, a través de una capacitación en donde se dieron a conocer temas importantes que se deben manejar en los salones de clase motivando a los docentes a crear conciencia de la importancia de la innovación en el aula.

La propuesta fue de gran impacto en la institución educativa ya que beneficio no solamente a los docentes sino también a los alumnos debido a que se implementó de lo visto y realizado en la capacitación, fortaleciendo así el talento humano tomando en cuenta la actitud, aptitud, eficiencia y eficacia que cada uno de los docentes, desempeñando su rol en el ámbito educativo, cumpliendo los objetivos y mejorando el procesos formativos de cada uno de los estudiantes Enriquecer el conocimiento llevó a tener una mejor capacidad en la actualidad se debió de estar actualizados ya que día a día se viven grandes cambios, así mismo es considerable desarrollar las diferentes habilidades innovando para lograr obtener una mejor enseñanza.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1 Descripción de la institución

En el Instituto Nacional de Educación Básica “INEB” del municipio de Canillá, del departamento de Quiché es un establecimiento de nivel medio que atiende a adolescentes del área urbana y rural del municipio de Canillá, fue creado en el año 2008 por iniciativa del alcalde municipal Daniel Gómez Granados juntamente con el Coordinador Técnico Administrativo 14-18-31 Profesor Nilsen Alfonso Taracena Echeverría.

El establecimiento donde presta los servicios educativos de los niveles de básico, solo cuenta con tres aulas disponibles que son distribuidas por los diferentes niveles y secciones, ya que sus instalaciones son prestadas a la escuela oficial urbana mixta del municipio de Canillá del departamento de Quiché. El establecimiento educativo esta circulado con ladrillo para un mejor control de los estudiantes dentro del establecimiento. No se encuentra en buenas condiciones de infraestructura, espacios recreativos ya que en el mismo, es compartido por otra institución educativa.

No cuenta con laboratorio de cómputo, debido a la autorización de otra aula y solo cuenta con diez computadoras para el servicio de los estudiantes, lo cual no se puede desarrollar los diferentes cursos y temas de tecnología. La necesidad prioritaria del Instituto, gestionar para construir su propio edificio, para crear un ambiente pedagógico y logrando así la privacidad del mismo establecimiento y sobre todo, contar con sus propias instalaciones deportivas y poder tener un ambiente apropiado para desarrollar las diferentes actividades. El establecimiento educativo cuenta con una dirección coordinada por la directora del establecimiento Linely Veralis Urizar Méndez lo cual se encarga de planificar organizar, dirigir, controlar y evaluar todas la actividades a realizar durante el año..

1.2 Reseña histórica

El Instituto Nacional de Educación Básica del municipio de Canillá departamento de Quiché se creó sin ningún fin lucrativo, no tiene inclinación ideológica ni religiosa, tiene el propósito de formar personas con una amplia visión en un país pluricultural y multilingüe donde se practiquen los valores en su vida diaria y que puedan tener un enfoque realista de ser personas de bien para la sociedad.

Sus inicios al momento de funcionar como un centro educativo empezaron en el año 2009, con la jornada vespertina, con dos secciones en el grado de primero básico. Cuenta con catedráticos de formación a nivel licenciatura en pedagogía. Administrativamente funcionaba con una directora y tres maestras. Hoy en día se está atendiendo a más de 132 estudiantes en primero, segundo y tercero básico, donde con la participación de la comunidad educativa se busca lograr la calidad educativa y el desarrollo personal y social.

Comparte las instalaciones de la Escuela Oficial Urbana Mixta, optimizando de alguna forma los bienes del Estado. La docencia está siendo atendida por siete profesionales. El Instituto Nacional de Educación Básica fue creado según Resolución de fecha Noviembre de 2008, gracias a la inquietud y proyección al desarrollo por parte del alcalde municipal de Canillá, Señor Daniel Gómez Granados y el Coordinador Técnico Administrativo 14-18-31, Profesor Nilsen Alfonso Taracena Echeverría, ambos trabajaron y se movilizaron con mucho empeño y dedicación para lograr que el Ministerio de Educación, tuviera a bien la autorización de dicho establecimiento, que vino a beneficiar a muchas familias del municipio de Canillá.

Los primeras personas que dieron vida al establecimiento están: alcalde municipal Señor Daniel Gómez Granados, Profesor Nilsen Alfonso Taracena Echeverría y el personal que inicio el proceso enseñanza aprendizaje fueron: PEM. Karina Marroquín, PEM. Damaris Marroquín y LIC. Limna García

Dentro de los sucesos y épocas especiales del Instituto se encuentran: su fundación e inauguración en el año 2008, su aniversario cada año, día del cariño, día de la madre, día del maestro, independencias patrias y clausuras. Como las actividades extracurriculares de parte del calendario del Ministerio de Educación.

1.3 Visión y misión

1.3.1 Visión

Mantenernos como la mejor institución educativa a nivel local y regional, formadora de líderes investigadores y exitosos, basados en los principios espirituales y morales proporcionando una educación de calidad.

1.3.2 Misión

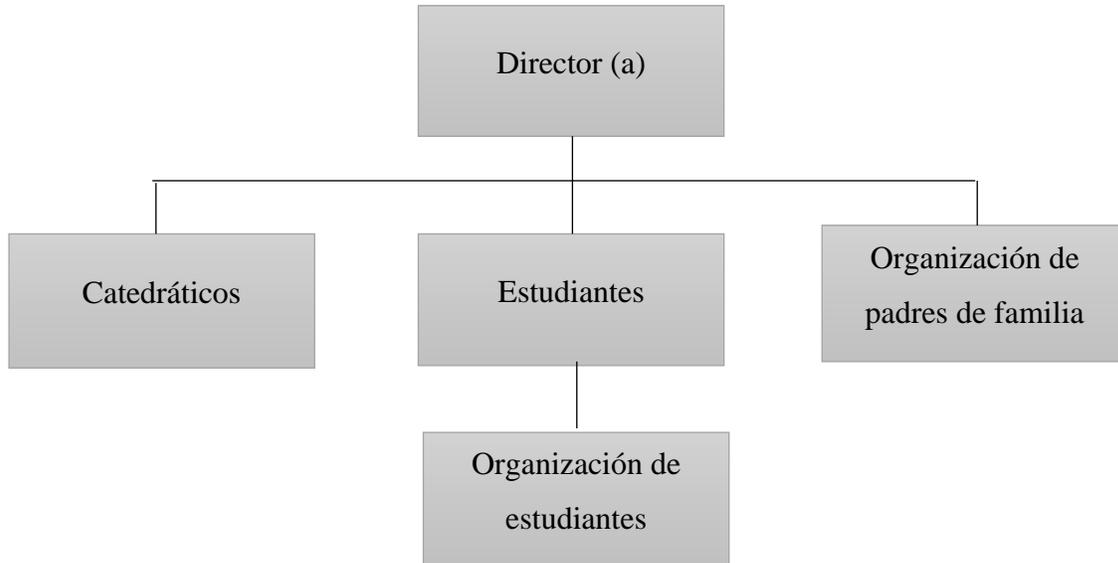
Somos una comunidad educativa en la que promovemos el cambio para formar líderes investigadores y exitosos, por medio de una enseñanza activa e integral que le permita proyectarse hacia el futuro.

A continuación se presenta la figura organigrama de la institución educativa.

1.4 Estructura organizativa

1.4.1 Organigrama

Figura No. 1
Organigrama de la institución educativa



Fuente: elaboración propia (2019).

1.4.2 Autoridades

Director (a)

- Autorizar las licencias solicitadas.
- Velar por el buen funcionamiento del instituto.
- Ser mediador de conflictos entre estudiantes como en docentes.
- Velar por los útiles y enseres del establecimiento.
- Escribir y enviar informes solicitados por la Dirección Departamental de Educación u otra autoridad competente.
- Organizar capacitaciones y actualización del personal docente.
- Realizar un plan anual de actividades.
- Velar por la formación académica de estudiantes.
- Seleccionar a su personal docente en las diferentes áreas y sub-áreas.
- Velar por el talento humano con los docentes.

Docentes

- Presentar plan anual de las asignaturas.
- Presentar informe bimestral del avance de las actividades educativas del establecimiento.
- Firmar la asistencia diaria.
- Solicitar permiso por escrito cuando sea necesario, por lo menos tres días antes y justificar su inasistencia por escrito (constancias).
- Llevar el Registro de las asignaturas e informar a la administración del establecimiento puntualmente sobre el rendimiento de los alumnos.
- Participar activamente en las diferentes comisiones dentro del establecimiento.
- Coadyuvar al cumplimiento del reglamento interno del establecimiento.
- Mantener la unidad entre alumnos y docentes y presentarse formalmente en las aulas para la docencia.
- Ser facilitador y guiador en el desarrollo de clases de los estudiantes.

A continuación se presenta la figura ubicación geográfica.

1.5 Ubicación Geográfica

Figura No. 2
Ubicación geográfica



Fuente: google maps (2019).

El Instituto Nacional de Educación Básica está ubicado en el área urbana del municipio de Canilla, Quiché, el cual atiende a las necesidades educativas en la población y de las 36 comunidades, desde hace siete años. Entre las principales vías de acceso que conducen hacia el Instituto Nacional de Educación Básica de Canillá del departamento de Quiché, están las rutas de San Andrés Sajcabajá, pasando por las aldeas de Picache y cacuj, la ruta de Zacualpa pasando por las aldeas de Sajquim Alto y Sajcap, La ruta de Joyabaj pasando por las aldeas de Chichaj, Chitraj y El Rincon, la ruta de Cubulco Baja Verapaz pasando por las aldeas de Yerba Buena y Chijoj, la ruta de San Miguel Uspantan Pasando por la aldea Sabaquiej la cual termina justo en el lugar donde está ubicada la Institución educativa.

1.6 Fortalezas de la institución

- Cuenta con docentes con título universitario de profesorado de segunda enseñanza media y licenciatura.
- Cuenta en el área administrativa con una directora capacitada para el cargo.
- Grupo de estudiantes para poder cumplir con la formación académica.

1.7 Límites de la institución

- Insuficiente personal docente para atender correctamente al grupo de estudiantil.
- Instalaciones prestadas que no satisfacen las necesidades básicas.
- No se cuenta con laboratorio de computación y mecanografía como parte del proceso educativo y la tecnificación.
- Carencia de tecnología por falta de energía eléctrica en las aulas que se nos han prestado.
- Falta de concientización de educación sexual a nivel de la comunidad, lo cual permite la paternidad y la maternidad temprana.

1.8 Problemáticas inicial detectada

En el Instituto Nacional de Educación Básica del municipio de Canillá del departamento de Quiché, en la administración los docentes no desarrollan su Talento Humano debido a la falta de capacitaciones dificultando sus habilidades y destrezas a desarrollar, lo cual es fundamental para el centro educativo para lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes, ya que los docentes trabajan en las áreas que no dominan, pero dan de su tiempo y se esfuerzan al impartir los contenidos, lo cual dificulta el proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos ya que no comprenden en la manera en que la el docente imparte sus clases.

El talento humano es el desarrollo y una organización de parte de la administración y docentes principalmente siendo eficaz y eficientes como docentes en los diferentes salones de clases para poder llevar los objetivos con éxitos. Los directores como administradores de la institución educativa deben velar para que los catedráticos se capaciten y entre ellos den a conocer cuáles son sus habilidades y aprender unos de otros.

Capítulo 2

Diagnostico institucional

2.1 Problemática

En el Instituto Nacional de Educación Básica ``INEB`` del municipio de Canillá, departamento de Quiché la problemática detectada es la falta de desarrollo del talento humano de los docentes, ya que no dominan los cursos de imparte, lo cual no son capacitados lo que afecta el desarrollo de habilidades y destrezas, para brindar un buen aprendizaje a los alumnos(as).

A continuación se presenta la tabla FODA sistémico.

2.2 FODA sistémico

Tabla No. 1
FODA sistémico

FODA	Fortalezas (+)	Oportunidades (+)
Área administrativa	Planificación mensual por parte de los docentes. Los maestros que laboran tienen principios y valores. Facilidad de acceso al establecimiento.	Se reciben ayudas del de parte de la Municipalidad de Canillá. Se han recibido ayudas del extranjero. Alquiler de las instalaciones de la Escuela Oficial Urbana Mixta Canillá.

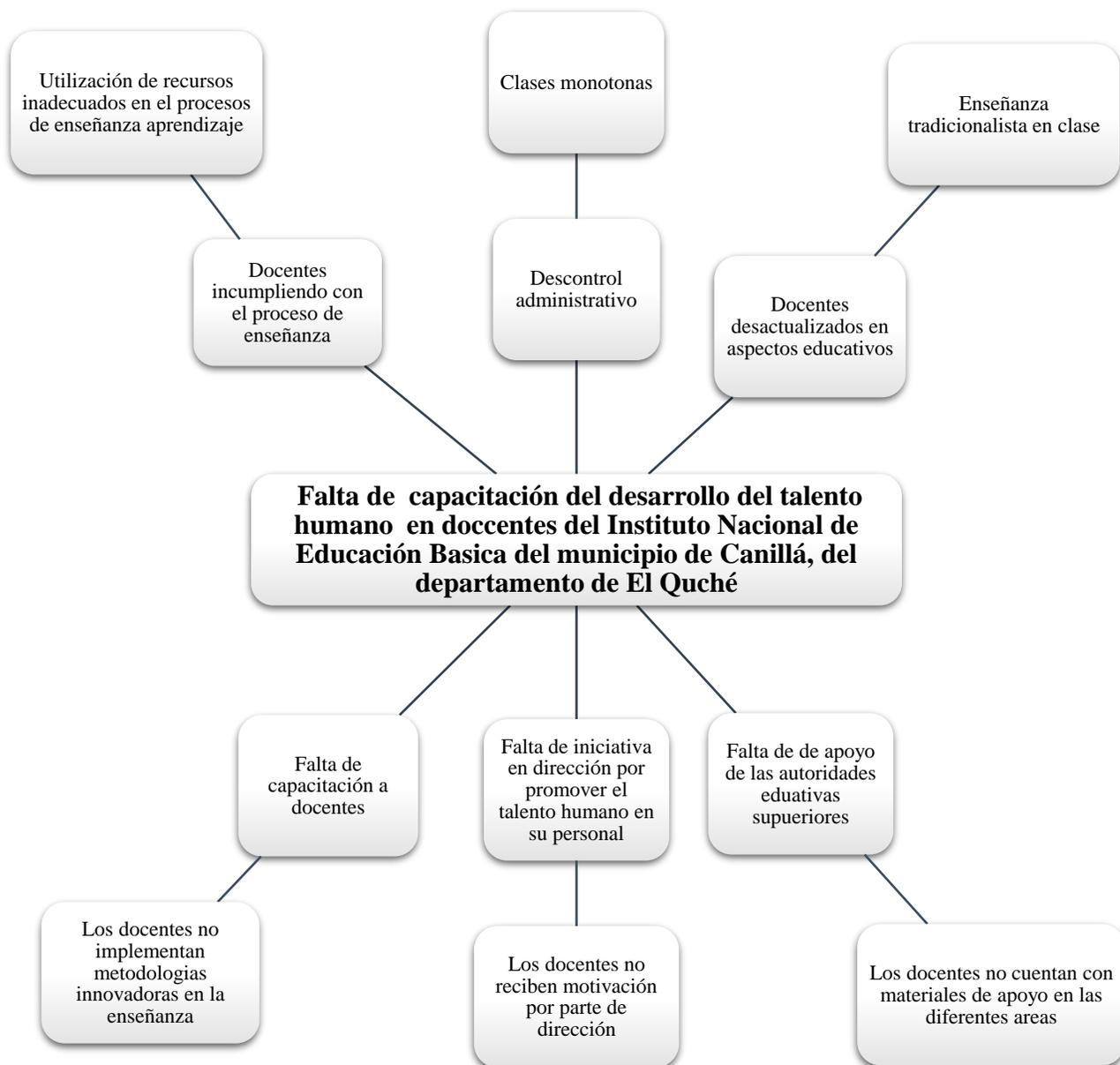
	<p>Área deportiva en buen estado.</p> <p>La cantidad de aulas son suficientes.</p>	
<p>Debilidades (-)</p> <p>Material insuficiente para impartir los cursos.</p> <p>Los docentes no reciben capacitaciones para desarrollar sus habilidades y talentos.</p> <p>Inestabilidad de los docentes.</p> <p>Los cursos no fueron distribuidos según las habilidades de cada docente.</p>	<p>Estrategias</p> <p>Investigar y elaborar material por parte de los docentes.</p> <p>Brindar capacitaciones para los docentes sobre el aprovechamiento de su talento.</p> <p>Promover competitividad para que su trabajo sea más eficiente.</p> <p>Pasar un test de las diferentes áreas para verificar las habilidades del docente.</p>	<p>Estrategias</p> <p>Pedir ayuda a instituciones para que proporcionen libros.</p> <p>Invitar a profesionales en pedagogía que brinden capacitaciones a los docentes.</p> <p>Concientizar por parte de la directora dando a conocer la importancia y la responsabilidad que se debe tener al laborar en la institución educativa.</p> <p>Taller sobre la implementación de técnicas y herramientas para mejorar los conocimientos en el área a impartir por cada docente.</p>

<p>Mobiliario insuficiente para los alumnos.</p> <p>Falta de material tecnológico en la institución educativa.</p>	<p>Que los alumnos realicen ventas de comida para recaudar fondos para la compra de mobiliario.</p> <p>Colaboración de docentes para la compra de material tecnológico.</p>	<p>Pedir colaboración a padres de familia e instituciones.</p> <p>Pedir colaboración a la municipalidad para que brinden apoyo en la compra de una computadora para la dirección.</p>
<p>Amenazas (-)</p> <p>Centros educativos cercanos al establecimiento.</p> <p>Abandono de labores por parte de docentes, en horarios de clases.</p>	<p>Estrategias</p> <p>Trifoliales elaborados por el personal docente del establecimiento para promocionarlo.</p> <p>Realizar un compromiso para los docentes para que cumplan con el ciclo escolar.</p>	<p>Estrategias</p> <p>Promoción del establecimiento en canales televisivos y radio.</p> <p>Realizar charlas por parte del Coordinador Técnico Administrativo para los docentes para que cumplan con su trabajo.</p>

Fuente: elaboración propia (2019).

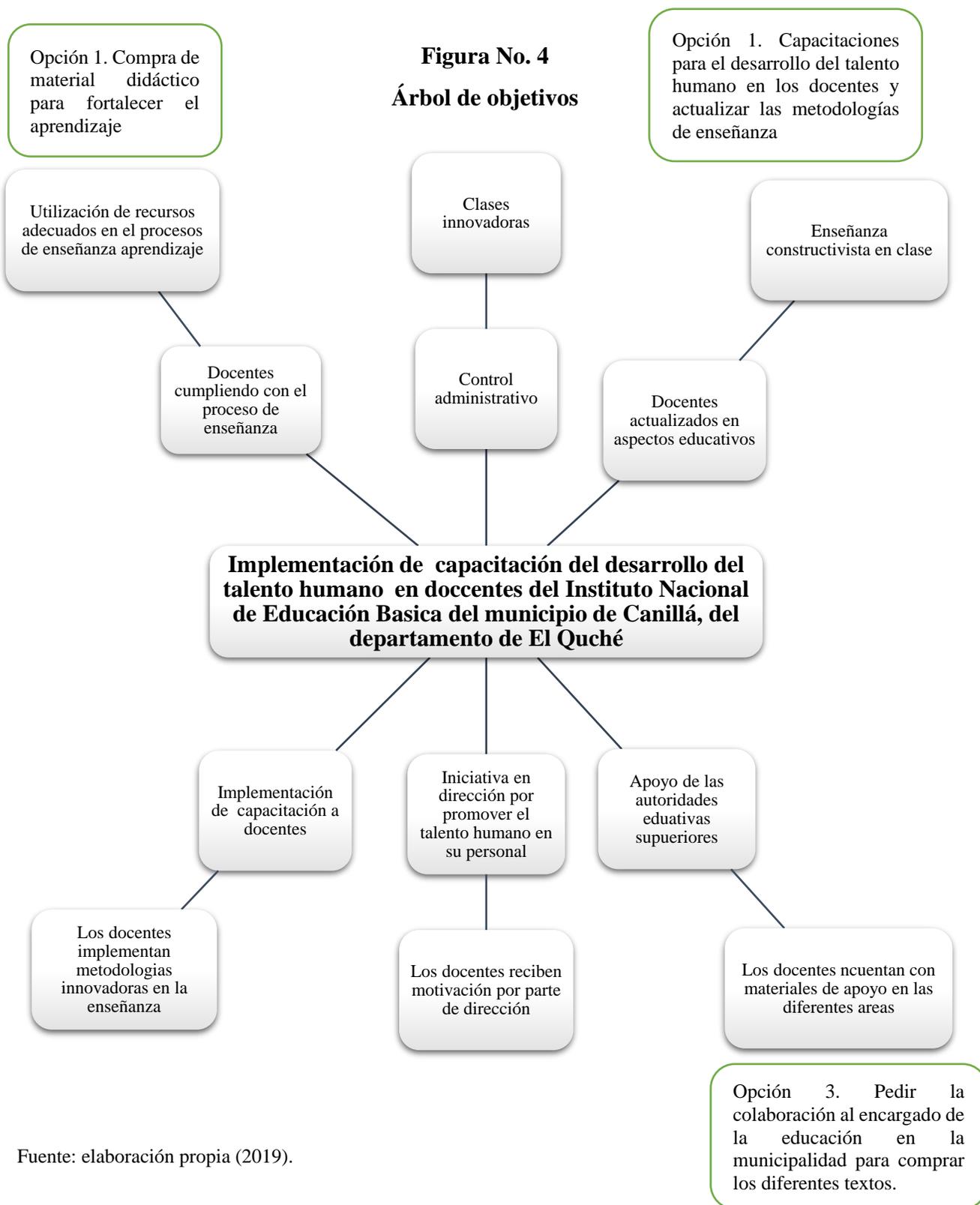
2.3 Árbol de problemas

Figura No. 3
Árbol de problemas



Fuente: elaboración propia (2019).

2.4 Árbol de objetivos



Fuente: elaboración propia (2019).

2.5. Metodología

“Metodología se denomina la serie de métodos y técnicas de rigor científico que se aplican sistemáticamente durante un proceso de investigación para alcanzar un resultado teóricamente válido” (Colmenares, 2018, p.89). La metodología es utilizada para llevar a cabo una investigación durante el desarrollo de un proceso de investigación, lo que permite recaudar, analizar y clasificar datos obtenidos a través de métodos y herramientas.

La investigación acción es una herramienta metodológica para estudiar la realidad educativa, la cual plantea las diferentes necesidades que se presentan en el proceso educativo y administrativo en este caso del Instituto Nacional de Educación Básica “INEB”, como también la ejecución para la solución del problema. El talento humano es la capacidad que cada persona resalta en cualquier ámbito laboral demostrando sus destrezas y habilidades de desempeñando la ocupación que ejerza, siendo eficiente y eficaz comprometido a obtener resultados positivos. Una institución educativa realiza su formación académica excelente, pero depende de los docentes que ejercen el mismo demostrando sus capacidades y dominio de los cursos que se imparten según su capacidad.

2.6 Técnicas

Chirinos (2014) expone:

La técnica es un conjunto de saberes prácticos o procedimientos para obtener el resultado deseado. Una técnica puede ser aplicada en cualquier ámbito de la ciencia: arte, educación, comunicación, entre otras. Por tanto, la técnica para la recolección de información se entiende como el medio práctico que se aplica en la obtención de información en una determinada investigación. (p.2)

Las técnicas son utilizadas con el fin de obtener datos que ayuden a resolver las diferentes necesidades o problemas que se presenten en el proceso educativo, realizando entrevistas, encuestas, observaciones etc.

2.6.1 La observación

“Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomando información y registrarla para su posterior análisis” (Chirinos, 2014, p.10).

La observación es una técnica que se utilizó para poder ver el contexto y ambiente que se da en el Instituto Nacional de Educación Básica “INEB” a través de observar las distintas problemáticas que surgen en el proceso educativo y administrativo, analizando y recaudando así datos que ayuden a ver cuál será la problemática primordial de la institución educativa.

2.6.2 La entrevista

Chirinos (2014) expone:

La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación, es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto.
(p.14)

La técnica de la entrevista se utilizó para poder tener un diálogo con la directora del Instituto Nacional de Educación Básica “INEB”, para poder tratar sobre la problemática que se vive en el proceso educativo y administrativo, la cual fue observada para luego continuar una entrevista dando a conocer la problemática, que se tiene en el proceso educativo.

2.7 Instrumentos

2.7.1 El FODA

Flores (2000) afirma:

La técnica FODA se orienta principalmente al análisis y resolución de problemas y se lleva a cabo para identificar y analizar las Fortalezas y Debilidades de la organización, así como las Oportunidades (aprovechadas y no aprovechadas) y Amenazas reveladas por la información obtenida del contexto externo. (p.28)

El FODA es un instrumento que es utilizado para observar y conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que existen en la Institución educativa, que ayuda a darle solución a la problemática primordial del proceso educativo.

2.7.2 La entrevista

“La entrevista es un procedimiento muy usado por los Psiquiatras, Psicólogos, Periodistas, médicos y otros profesionales, que es una modalidad de la interrogación, el hacer preguntas a alguien con el propósito de obtener de información específica” (Flores, 2000, p.34).

La entrevista obtiene toda aquella información que se da entre dos personas las cuales son en entrevistador y el entrevistado, en el cual se dialoga y se conversan temas que de la Institución educativa, donde se determina cual es la problemática principal.

2.8 Informantes

“Son las personas que por su vivencias, capacidad de empanizar y relaciones tienen en el campo pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de la información” (Flores, 2000, p.40).

Con la participación y el apoyo de la Directora del Instituto Nacional de Educación Básica “INEB” del municipio de Canillá, departamento de Quiché, se logró recaudar información sobre la problemática que afectaba la institución educativa, lo que ayudo a dar soporte a la implementación de propuestas en dicho establecimiento, ya que a través de la información obtenida fue dada la solución de problema principal de la administración educativa.

Por medio del FODA se pudo conocer cuáles eran las debilidades con las que contaba el centro educativo esto fue indispensable como punto de partida para la implementación de la propuesta principal que más afectaba el área administrativa. La utilización de técnicas e instrumentos de investigación, fueron de ayuda para poder identificar las necesidades que se tuvo en el centro educativo entre alumnos, docentes y directora del mismo.

2.9 Resultados del diagnóstico institucional

En el proceso de diagnóstico institucional se pudo identificar en el área administrativa que los docentes de la institución educativa no reciben capacitaciones para desarrollar sus habilidades y talentos lo cual les perjudicó en su motivación al momento de impartir clases, que también dificulta el proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos y alumnas al momento de aprender, a través del FODA se identificó las debilidades que más afectaban dentro de la institución educativa. La principal fue que los docentes les fueron dados cursos que no dominaban y no desarrollaban su talento humano adecuadamente, lo que dificultaba la enseñanza aprendizaje de institución educativa.

Los docentes deben de estar actualizados para la impartición de los diferentes contenidos en clase para que el alumno pueda aprender y desarrollar sus habilidades y poner en práctica sus conocimientos, para que fortalezca su aprendizaje y su desarrollo de su talento humano. En la Institución educativa los hallazgos encontrados fueron que no hay material de apoyo para el docente como libros de los diferentes cursos y recursos materiales que se puedan brindar por parte de dirección.

La falta de material tecnológico para impartir sus clases, esto hace que el docente no ponga en práctica nuevas metodologías de aprendizaje en donde ellos puedan desempeñarse de acuerdo a los conocimientos que poseen.

Capítulo 3

Marco teórico

3.1 Administración

“Administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización y de utilizar de recursos para alcanzar metas establecidas” (Stoner, 2000, p.22). La administración tiene como objeto de estudio el uso adecuado de la proyección, distribución y evaluación de las actividades dentro de las instituciones, para el manejo apropiado de los recursos humanos, talento humano, financieros y materiales del desarrollo de la administración.

La administración su propósito esencial es lograr que los objetivos y metas de una institución educativa sea de manera eficiente y eficaz, logrando que sea de calidad. Es utilizada tanto en la gestión pública como en la privada, manteniendo aspectos cualitativos y cuantitativos de los recursos con los que cuenta para llevar a cabo sus funciones. Es necesario una buena administración para conseguir buenos resultados y que estos sirvan de ejemplo para emprender nuevos objetivos para obtener un bien común y que se puedan satisfacer las necesidades y se brinde un buen servicio para beneficio de todos los que estén involucrados en el proceso.

3.1.1 Proceso administrativo

“Define un conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se hace efectiva la administración, funciones fundamentales de la administración” (Stoner, 2000, p.26). El proceso administrativo está formado por cuatro funciones fundamentales las cuales son:

- **Planeación:** determina los objetivos que van a alcanzar, para cumplir metas deseadas en la administración educativa.

- **La organización:** es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos para cumplir funciones específicas.

- La ejecución: el gerente dirige, motiva e instruye a los miembros de la institución para la realización de actividades a realizar.
- El control: los gerentes han encontrado conveniente comprobar o vigilar el proceso del trabajo determinado, implementa un plan y la ejecución exitosa para la empresa o institución.

Las funciones determinadas de un buen administrador requieren que sea desempeñado con eficiencia y eficacia, y sobre todo tener a los miembros de su equipo con una buena convivencia, evaluando al final cada una de las actividades realizadas. El Procesos de la administración surgen funciones que son de importancia en la administración como:

- La planeación es la etapa de la administración en la que establece estrategias para llevar a cabo los objetivos que se propagan como organización o institución, donde hacen uso de un plan que determina actividades, recursos y materiales, las competencias que tiene cada persona para realizar las distintas actividades del proceso administrativo.
- La organización son los detalles que se han planificado en el proceso administrativo, donde se estructuran las actividades a realizar y verificando la coordinación de las misma.
- La ejecución también es llamada dirección, ya que es la fase donde el administrador motiva, se comunica y supervisa las actividades planeadas y coordinadas juntamente con su equipo de trabajo.
- El control es la fase que atreves de la comprobación de llevar acabo todas las actividades planeadas y de medir los resultados obtenidos con finalidad de mejorar para interviene lograr los objetivos planteado.

3.1.2 Habilidades administrativas

“Define que la habilidad como las capacidades que resultan del conocimiento, la práctica y la aptitud” (Snell, 2009, p.63).

Las habilidades administrativas son consideradas como:

- Habilidad conceptual: es la capacidad para analizar y diagnosticar situaciones complejas.
- Habilidades interpersonales o humanas: es la capacidad para entender, enseñar, dirigir, motivar y controlar a otros y trabajar con ellos.
- Habilidades técnicas: es la capacidad para llevar a cabo tareas concretas que involucran el uso de instrumentos, procedimientos y técnicas.

Las habilidades, es el talento que desarrollamos como seres humanos durante una tarea, es donde aplica la aptitud para el desarrollo y la habilidad de desempeñar las tareas a realizar cualquier ámbito de la vida ya se laboral o personal.

3.1.3 Principios de la administración

Entre estos principios se puede mencionar:

- Principio de la especialización: este principio se basa en que cada miembro en una organización debe especializarse en el área en la cual se desenvuelve para tener éxito en todo lo que realiza.
- Principio de autoridad: en toda organización debe haber una jerarquía organizacional para tener un buen control y definida todas las funciones dentro de la misma, para reconocer cada línea de autoridad.
- Principio de amplitud administrativa: es necesario que en toda organización se encuentre el área de recursos humanos para que en cada departamento exista una persona la cual se encargue de cada uno de los empleados para desempeñen sus funciones con éxito.
- Principio de la diferenciación: cada miembro de la institución desde el momento que es contratado debe tener definidas las funciones que desempeñara dentro de la organización y

así mejorar su trabajo para evitar conflictos futuros cumpliendo con sus deberes y responsabilidades a su cargo.

Los principios de la administración son flexibles y capaces de adaptarse a la necesidad que surja mediante el proceso administrativo, ayudan a tener una buena convivencia con el administrador y empleados, logrando cumplir los objetivos de una empresa o institución, debemos de trabajar siempre teniendo esa comunicación que es la base fundamental para poder tener esa relación entre líder y equipo de trabajo.

3.1.4 Tipos de administración

Stoner (2000) afirma:

La administración o empresa privada es el sistema que tiene por fin dirigir y coordinar la actividad de grupos humanos con otros sistemas mayores, hacia objetivos comunes que creen riquezas asegurando la satisfacción de las necesidades humanas y obtención de beneficios para la empresa e indirectamente para toda la comunidad. (p.28)

Estos dos tipos de administración general tienen grandes campos que permiten definir las funciones de las organizaciones con el fin primordial de tener una buena administración. La administración pública es un sector integrante de la actividad gubernamental lo que no está sometido a exigencias políticas. Esta práctica soberana permite que los ciudadanos poder cumplir y que no se violenten sus derechos individuales y colectivos.

La administración privada su fin primordial es lograr un beneficio para asegurar su permanencia y su crecimiento, su finalidad fundamental de esta administración es el mejoramiento del desempeño del personal, son guiados y motivados, brindándoles capacitaciones para un mejor desempeño de capacidades.

3.1.5 Administración educativa

Gutiérrez (2012) define que: “La administración es un campo que nos permite entender el funcionamiento de una institución educativa, lo que remite a observar la organización, la dirección y buen manejo de la misma y un conjunto de recursos orientados hacia el logro de metas” (p.10). La administración educativa es la encargada de planificar, organizar, ejecutar y dirigir, permitiendo que los docentes desarrollen sus capacidades en el proceso de enseñanza aprendizaje en los diferentes salones de clase.

La prioridad de la administración educativa es facilitar y maximizar el proceso de enseñanza aprendizaje, logrando en los alumnos una formación integral y de calidad, en las diferentes instituciones educativa. El fortalecimiento valores y principios en los alumnos para tener una mejor relación en la sociedad actual y en los diferentes ámbitos de la vida, logrando en ellos verdaderos cambios que ayuden en su vida y en la vida de quienes los rodean. El liderazgo docente es uno de los principales roles que manejan en los salones de clase que permiten crear marcos educativos favorables para el aprendizaje lo cual genera un impacto positivo en las personas en base de experiencias vividas se puede lograr una administración eficiente que le permitirá a los alumnos seguir ese ejemplo y ser líderes en todo momento.

3.2 Talento

“Define el talento como las habilidades de cada persona, sus características innatas, conocimientos, experiencias, inteligencia, actitud, para desarrollarse en diferentes contextos” (Correa, 2007, p.67).

Talento es concebir un perfil que nos distingue con las diferentes habilidades que tenemos todos los seres humanos, que por naturaleza traemos consigo mismos, la experiencia hace que las mismas sean desarrolladas en una tarea esencial que dominemos con eficiencia y eficacia.

3.2.1 Talento humano

“Define el talento como un conjunto de dones naturales y sobrenaturales que Dios les dios a los hombres, dotes intelectuales, como ingenio y capacidades que destellan a una persona” (Correa, 2007, p.75).

El talento humano son las destrezas y habilidades del ser humano para desempeñar las diferentes áreas que domina como capacidades y conocimientos ya sea trabajando, practicando un deporte o llevar a cabo una tarea doméstica. A través del aprendizaje se adquiere el talento, ya que la práctica hace que la misma desarrolle esas áreas que domina, la capacitación constante enriquece conocimientos y desarrollar las habilidades que cada persona posee.

3.2.2 Los tres planos de las capacidades

Conocimientos: son muy importantes y verificar para que la persona realice su tarea en las áreas que a continuación son:

- Matemáticas aplicadas.
- Estadística.
- Contabilidad general
- Costos.
- Normas de calidad.
- Normas contables requeridas en el país de incumbencia.
- Software específico.
- Manejo de utilitarios.
- Idiomas.
- Conocimiento de mercados específicos.
- Economía macro.
- Economía micro.
- Mantenimiento preventivo.
- Medicina asistencial.

Destrezas: Las destrezas o habilidades son, en general, fácilmente evaluables y no tan fácilmente desarrollables, según de cuál de ellas se trate:

- Manejo de vehículos.
- Manejo de ordenadores (Pc).
- Escritura o manejo de textos.
- Comunicación oral (buena voz y dicción).

- Resistencia al cansancio.
- Preparación de comidas.
- Reparación de objetos.
- Trabajo con objetos pequeños.
- Resolución de problemas complejos.

Competencias: se integran sin duda la parte no visible, son aquellas destrezas que tengan una relación directa con características de personalidad serán tratadas competencias como:

- Adaptabilidad al cambio
- Alta adaptabilidad - Flexibilidad
- Aprendizaje continuo
- Autocontrol
- Autodirección basada en el valor
- Autonomía

Para lograr tener un mejor desempeño y que sea exitoso debe tener la capacidad estos tres planos que ayudan a persona a desarrollar su talento humano. Logrando identificar estos tres planos de capacidades, se podrá en marcha el recurso humano al poder ver la habilidad de cada uno del personal, logrando que su desempeño sea el mejor para lograr los objetivos.

Las capacidades, habilidades, conocimientos y competencias son desarrollados con la actitud y aptitud, que los seres humanos se proponen para cumplir metas y objetivos que ayuden a contribuir con el desarrollo personal y desarrollo laboral.

3.2.3 El rol de la motivación

El compromiso de la persona con lo que hace, su propia motivación, está presente en el proceso de selección de personal. La motivación juega un papel importante de una persona dedicada y trabajadora, desempeñar su labor con motivación personal para que genere una impresión hacia la empresa o institución como una persona positiva logrando las metas y objetivos.

3.3 Gestión del talento humano

“Define como fuerte compromiso estratégico del área de Recursos Humanos para contar con los profesionales más talentosos de mercado, sirve para incrementar la competitividad empresarial, de retener a las personas que conforman equipos de alto rendimiento y potencial de talentos” (Stoner, 2000, p.98).

La gestión de talento humano es para producir excelentes resultados en lo laboral como institucional, en el que las personas tengan el compromiso de trabajar y la capacidad de desarrollar habilidades para el desempeñar su labor.

3.1.1 Atraer el talento

“Etapa del proceso, que involucra el mapeo de donde están los mejores talentos en el mercado que atienden a las exigencias de la organización” (Stoner, 2000, p.101). Atraer el talento se utiliza como una estrategia administrativa ya involucra la participación del jefe inmediato y el grupo o equipo de trabajo, donde se reconoce la labor que hace el docente en los diferentes salones de clase, la puntualidad, el respeto y la honestidad toman un papel importante al momento de atraer a otro docente que tenga y quiera participar en la labor de docente.

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta

Capacitación sobre la importancia de desarrollar el talento humano de los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica “INEB”, del municipio de Canillá, departamento de Quiché.

4.2 Introducción

El talento humano es la capacidad de desarrollar las aptitudes y habilidades, en el campo de la educación el docente es el encargado de desarrollar en cada uno de los estudiantes un aprendizaje significativo, es por ello que cada docente debe de estar actualizado y que domine el área o sub-área que fue brindada. En un centro educativo el talento humano es necesario en cualquier actividad ya que permite el desarrollo integral de los docentes para desenvolverse en los distintos salones de clase, sumando así la calidad de enseñanza aprendizaje implementando nuevas metodologías y dominando los cursos que imparten con eficiencia y eficacia.

La solución a la problemática existente dentro del Instituto Nacional de Educación Básica “INEB” es importante las capacitaciones en los docentes para que lleven a cabo todas las metodologías y estrategias para mejorar la enseñanza aprendizaje mediante lo aprendido, fortaleciendo el talento que cada uno posee.

La falta de capacitaciones y charlas producen a que el talento humano de cada docente desvanezca debido a la falta de actualización y motivación por parte de área administrativa de la institución y docente, al realizar y utilizar nuevas metodologías y aptitudes y actitudes necesarias emprendidas por cada docente, se obtuvo el cumplimiento de objetivos de la institución en la formación de los estudiantes. El objetivo principal es desarrollar el talento humano en los docentes a través de

capacitaciones y brindado recursos materiales, herramientas para que puedan ampliar más su calidad educativa.

4.3 Justificación

La implementación de la propuesta pretende ejercer las capacidades de los docentes, desarrollar las habilidades, aptitudes y actitudes que poseen al impartir sus clases, para obtener una educación de calidad, por ello se gestionó con la directora para poder brindar una capacitación de desarrollar el talento humano, en los docente del Instituto Nacional de Educación Básica “INEB” del municipio de Canilla departamento de Quiché.

A través de la capacitación los docentes generan diferentes conocimientos al adquirir nuevos y ponerlos en práctica para tener e innovar las técnicas, metodologías y estrategias en un centro educativo, así también para que estén actualizados de las diferentes áreas o contenidos. Al realizar la propuesta se desarrollara una mejor calidad educativa que se pretende obtener resultados con éxitos logrando uno de los objetivos principales de cada docente sea competente en su cargo que tiene la educación.

4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

A través de la utilización del instrumento de FODA sistémico, se detectó deficiencia en distintos grados en el desempeño docente, evidenciándose entonces la falta de capacitación en los docentes. Al observar la falta de apoyo de la directora del centro educativo al no poder realizar acciones que ayuden a desarrollar el talento humano en los docentes, se identificando la poca capacidad y desempeño en los diferentes salones de clase, como también la irregularidad de la utilización del CNB.

La falta de ejecutar eficientemente los métodos, técnicas y procedimientos para el desarrollo de la enseñanza en los salones de clase. Utilizando la entrevista, la observación y encuestas que ayudaron a detectar la problemática, por lo que se tomó en cuenta realizar capacitaciones para desarrollar el

talento humano en los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica “INEB” con lo que se llevó a cabo la propuesta, para que los docentes puedan desarrollar sus habilidades y destrezas en los salones de clase brindando así un aprendizaje integral en los alumnos y alumnas.

4.5 Objetivos

4.5.1 Objetivo general

Desarrollar las capacidades y competencias del docente para lograr una enseñanza de calidad.

4.5.2 Objetivos específicos

- Reconocer a través del CNB la forma correcta de realizar la planificación.
- Implementar eficientemente métodos, técnicas, procedimientos etc. Apropriadas en el desarrollo de la enseñanza.
- Utilizar criterios de evaluación apropiados a los contenidos.

4.6 Estrategia

- Seleccionar temas acerca del talento humano para proyectar en los docentes y directora del establecimiento educativo.
- Contratar a profesionales en Pedagogía para impartir los temas que abarcan sobre el talento humano a través de una capacitación brindada a los docentes.
- Realizar talleres para dar a conocer nuevas metodologías y estrategias para que los docentes puedan llevar a cabo en los salones de clase y obtener mejores resultados en los estudiantes logrando aprendizajes significativos e integral.

- Motivar al personal administrativo para que pueda brindar a los docentes capacitaciones para el mejoramiento de habilidades y capacidades de cada uno de ellos, logrando identificar qué área dominan para mejorar la impartición sus conocimientos.

4.7 Resultados esperados

- Promover en los docentes la auto-capacitación para que dependan de ellos generar habilidades y capacidades enriqueciéndose de nuevos conocimientos.
- Incentivar docentes comprometidos a mejorar la educación siendo eficiente en los diferentes salones de clase.
- Que el Instituto Nacional de Educación Básica “INEB’”, tenga docentes capacitados para mejor desempeño de enseñanza, para que los estudiantes ingresen con una mejor preparación.
- Tener una comunidad educativa satisfecha para mejorar la calidad educativa.
- Seleccionar a un personal docente preparado para el mejor desempeño laboral y que domine el área o sub-área proporcionada para trabajar en la institución educativa.

4.8 Actividades

- Coordinar con la directora de la institución educativa la capacitación que se llevará a cabo.
- Gestionar ante distintas instituciones en busca de profesionales en la impartición de capacitación y charlas.
- Convencer a los docentes para asistir a la capacitación de beneficio formativo que obtendrán en la capacitación y talleres.
- Presentar solicitud de capacitación de desarrollar el talento humano a la directora y a los encargados de brindar las charlas.
- Presentar un plan y cronograma de la capacitación y taller de desarrollar el talento humano.
- Coordinar con la directora la ejecución de la propuesta estableciendo fecha, lugar y hora.

<p>Contratar a profesionales en Pedagogía para impartir los temas que abarcan sobre el talento humano a través de una capacitación brindada a los docentes.</p>		<p>Gestionar ante distintas instituciones en busca de profesionales en la impartición de capacitación y charlas.</p> <p>Convencer a los docentes para asistir a la capacitación de beneficio formativo que obtendrán en la capacitación y talleres.</p> <p>Presentar solicitud de capacitación de desarrollar el talento humano a la directora y a los encargados de brindar las charlas.</p>	<p>X</p>			<p>el talento humano a través de una capacitación brindada a los docentes.</p>
<p>Realizar talleres para dar</p>	<p>Que el Instituto Nacional de Educación</p>	<p>Presentar un plan y cronograma</p>	<p>X</p>			<p>Realizar talleres para dar a conocer nuevas metodologías y estrategias para que los docentes puedan llevar acabo en los salones de clase y obtener mejores resultados en los estudiantes logrando</p>

<p>a conocer nuevas metodologías y estrategias para que los docentes puedan llevar a cabo en los salones de clase y obtener mejores resultados en los estudiantes logrando aprendizajes significativos e integral.</p> <p>Motivar al personal administrativo para que pueda brindar a los docentes capacitaciones para el mejoramiento de habilidades y capacidades de cada uno de ellos, logrando identificar qué área dominan para mejor la</p>	<p>Básica ``INEB'', tenga docentes capacitados para mejor desempeño de enseñanza, para que los estudiantes ingresen con una mejor preparación.</p> <p>Tener una comunidad educativa satisfecha de brindar una calidad educativa.</p>	<p>de la capacitación y taller de desarrollar el talento humano.</p> <p>Coordinar con la directora la ejecución de la propuesta estableciendo fecha, lugar y hora.</p>		<p>X</p>	<p>X</p>	<p>aprendizajes significativos e integral.</p> <p>Motivar al personal administrativo para que pueda brindar a los docentes capacitaciones para el mejoramiento de habilidades y capacidades de cada uno de ellos, logrando identificar qué área dominan para mejor la impartición sus conocimientos.</p>
---	--	--	--	----------	----------	--

impartición sus conocimientos.	Seleccionar a un personal docente preparado para el mejor desempeño laboral y que domine el área o sub-área proporcionada para trabajar en la institución educativa.	Ejecución de la propuesta de la importancia de desarrollar el talento humano en los docentes impartida por los Profesionales en pedagogía 2 días que serán de charlar, talleres, trabajo en equipo y evaluación de la actividad.				
--------------------------------	--	--	--	--	--	--

Fuente: elaboración propia (2019).

4. 10 Metodología

4.10.1 Metodología inductiva

Colmenares (2018) expone:

El método inductivo es un procedimiento que va de lo individual a lo general, además de ser un procedimiento de sistematización, resultados particulares, intenta encontrar posibles relaciones generales que la fundamenten. De manera específica, “es el razonamiento que partiendo de casos particulares se eleva a conocimientos generales; o, también,

razonamiento mediante el cual pasamos del conocimiento de un determinado grado de generalización a un nuevo conocimiento de mayor grado de generalización que el anterior.

(p.56)

Este método científico se basa en la observación y la experimentación de hechos y acciones, para llegar a una resolución o conclusión, el cual fue utilizado para realizar la propuesta debido a que se observó y se llevó a la experiencia sobre el talento humano en los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica “INEB”. El método para lograr el objetivo fue realizar una capacitación para que a través de ella desarrollaran en los docentes el talento humano en los distintos salones de clase para mejorar la enseñanza que es transmitido a los estudiantes siendo innovadores y mejores líderes en el aula.

4.10.2 Metodología activa

Colmenares (2018) expone:

La metodología activa es aquel proceso que parte de la idea central, que para tener un aprendizaje significativo, el estudiante debe ser el protagonista de su propio aprendizaje y el docente, un facilitador de este proceso. Para favorecer el desarrollo de las competencias (información, habilidades, actitudes) propias de las ciencias, el orientador propone a sus pupilos actividades de clases, tareas personales o grupales, que desarrollan el pensamiento crítico. (p.65)

Este método requiere de la participación del docente y alumnos, para que los mismos actúen físicamente y mentalmente para realizar aprendizajes significativos, por medio de ello también se desenvuelvan creando al docente como orientador, un guía, incentivador. El talento humano debe desarrollarse de manera eficiente y eficaz en los salones de clase, ser innovadores y motivadores para que los estudiantes puedan desarrollar capacidades y habilidades desde su proceso formativo.

4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

La presente implementación de la propuesta del desarrollo del talento humano, a través de la capacitación de los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica “INEB”, juntamente con los capacitadores profesionales en pedagogía los protagonistas de brindar charlas y talleres sobre el aprovechamiento del talento humano en los docentes, para lograr la competitividad, y el desempeño eficiente del docente en los distintos salones de clase, y lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes y poder alcanzar una calidad educativa en la institución.

Las actividades fueron planificadas y organizadas a realizarse el mes de julio del año 2019, tendrá un tiempo de ejecución de 2 días, como responsables los profesionales en pedagogía quien forma atenta autorizo la capacitación en las instalaciones de la institución educativa a su cargo. Las actividades realizadas durante la propuesta serán los profesionales en pedagogía, quienes realizaran talleres de apoyo al mejoramiento de metodologías, estrategias y técnicas que ayuden a desarrollar el talento humano en los distintos salones de clase, desarrollando el desempeño eficiente en el los docentes y directora del Instituto Nacional de Educación Básica del municipio de Canillá departamento de El Quiché.

La implementación dejó satisfacción por el resultado que se obtuvo a través de la capacitación realizada. Pretendiendo lograr el apoyo como el compromiso de los docentes y directora, para que la propuesta presentada sea empleada durante ciclo escolar en los diferentes salones de clase desarrollando el talento humano para mejorar el desempeño utilizando metodologías, técnicas y estrategias de cumpliendo con los objetivos de la institución educativa. La capacitación realizada tiene sostenibilidad ya que los docentes se desarrollaron y dieron a conocer el potencial al momento de desarrollar sus conocimientos y habilidades en la capacitación realizada que les durara toda la vida empleando y mejorando la enseñanza.

El proyecto valió la pena ya que se centró en el desenvolvimiento y desempeño de cada uno de los docentes mejorando así sus habilidades y destrezas para tener en clase resultados que resaltarán

en estudiantiles por la formación estudiantil integral, que los padres de familia querrán tener a sus hijos en la institución educativa por brindar una educación eficiente y de calidad.

4.12 Recursos

4.12.1 Humanos

- Profesionales en pedagogía.
- Directora.
- Docentes.
- Técnico distrital de educación.

4.12.2 Materiales

- Pizarrón.
- Alquiler de Cañonera.
- Hojas.
- Sillas.
- Papelógrafo.
- Marcadores.
- Lapiceros.
- Lápices.
- Borradores.
- Folletos.
- Ganchos.
- Selladores.
- Computadora.
- Módem de internet.
- Equipo de sonido
- Micrófono.

A continuación se presenta la tabla presupuesto.

4.13 Presupuesto

Tabla No. 3
Presupuesto

Cantidad	Descripción	Precio por unidad	Total
20	Marcadores de colores	Q. 5.00	Q. 100.00
1	Resma de hojas	Q. 45.00	Q. 45.00
20	Lapiceros	Q. 2.00	Q. 40.00
20	Folletos de apoyo	Q. 05.00	Q. 100.00
40	Impresiones	Q. 1.00	Q. 40.00
5	Selladores	Q. 15.00	Q. 75.00
1	Alquiler de cañonera.	Q. 150.00	Q. 150.00
2	Alquiler de bocinas	Q. 100.00	Q. 100.00
3	Viáticos para capacitadores (transporte alimentación y hospedaje)	Q. 500.00	Q. 1500.00
3	Honorarios para capacitadores por dos días	Q. 300.00	Q. 900.00
15	Almuerzos de dos días	Q. 25.00 c/u	Q. 750.00
15	Refacciones de dos días	Q. 15.00 c/u	Q. 450.00

Total			Q.4,250.00
-------	--	--	------------

Fuente: elaboración propia (2019).

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

5.1 Experiencia vivida

Durante el proceso de la Práctica Docente Dirigida, se realizó la propuesta con lo que se utilizaron herramientas de investigación para identificar la problemática para poder darle solución, por ello se utilizó el FODA en el cual se pueden ver las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que atraviesa la institución educativa, como entrevistas dirigidas a los docentes y cuestionario que fueron de gran utilidad para identificar y priorizar la problemática dentro del establecimiento.

Al identificar la problemática, fue necesario realizar una propuesta que consistió en una capacitación y talleres para el buen desempeño del talento humano en los docentes de la institución educativa, por los capacitadores profesionales en pedagogía, la Licda. Indira Ixsolina Tobar Franco y el Lic. Francisco Vicente Ichop, docentes y directora conocer sobre la importancia de desarrollar el talento humano del Instituto Nacional de Educación Básica, del municipio de Canillá, del departamento de Quiché.

En la realización de la capacitación y talleres se dio a conocer diferentes formas en la que puede desarrollar el talento humano en los docentes, para tener resultados eficientes, implementando metodologías, técnicas y estrategias para fortalecer el desempeño profesional de los docentes y directora de la institución. Durante la ejecución de la propuesta cada docente se comprometió a mejorar sus habilidades y destrezas, teniendo la actitud y aptitud al emplear su labor docente en la institución educativa.

La participación de docentes y directora fue fundamental en esta propuesta ya que ellos fueron los principales actores para desarrollar las actividades planificadas, las dinámicas realizadas fueron de motivación y relacionadas al tema, fueron útiles se observó el aprendizaje colaborativo y cooperativo de cada uno de los docentes, como también en enseñarles nuevas metodologías que

ayuden a mejorar su impartición de clase al momento de desarrollar la misma. Se dio a conocer por cada uno de los docentes y directora como ellos evaluaron la propuesta a través de una escala de rango, el cual fue positivo ya que todos estuvieron relacionándose e informándose sobre el desarrollo del talento humano obteniendo nuevos conocimientos e incrementando de esta manera su desempeño en la institución educativa.

5.2 Reconstrucción histórica

01/07/2019

Se realizó la planificación para llevar a cabo la propuesta y las diferentes actividades que se realizaron para la capacitación del desarrollo del talento humano para los docentes y directora del Instituto Nacional de Educación Básica “INEB” del municipio de Canillá, departamento de Quiché, mejorando sus, habilidades y capacidades para el desempeño laboral.

08/07/2019

Se conversó con la directora del establecimiento educativo sobre las diferentes problemáticas que se observaron y se encontraron en el diagnóstico del proceso de la Práctica Docente Dirigida, se le dio a conocer la propuesta para solucionar uno de los problemas más primordial de la institución educativa, que consistió en brindar una capacitación con talleres para motivar y mejorar el desempeño laboral de los docentes eficientemente sobre el desarrollo del talento humano, lo cual participaron los capacitadores como lo es la Licda. Indira Ixsolina Tobar Franco y el Lic. Francisco Vicente Ichop, temas del talento humano, gestión del talento humano, recursos humanos, metodologías, técnicas y estrategias educativas para poner en práctica su talento, capacidad, habilidades en los distintos salones de clase de la institución.

11/07/2019

Se informó a los docentes, directora y a los profesionales en pedagogía, que formaron parte de la capacitación del desarrollo del talento humano del Instituto Nacional de Educación Básica “INEB” del municipio de Canillá, departamento de Quiché, que trató del desenvolvimiento de capacidades

y habilidades transmitiendo un aprendizaje significativo a los alumnos siendo muy eficiente su labor y obtener una educación de calidad en la institución educativa.

15/07/2019

Se prepararon todos los materiales que se utilizaran durante la capacitación ya que es importante tener a la mano los recursos materiales como el material didáctico para la ejecución de la propuesta, entre ellos folletos de apoyo que ayudaron para el material didáctico de los docentes para mejorar sus habilidades y capacidades al desenvolverse en clase.

18/07/2019

Se llevó a cabo la ejecución de la propuesta y para ello se tomó en cuenta como principales beneficiarios los docentes de la institución educativa, comenzando con una oración para iniciar la capacitación y dando a conocer a los profesionales en pedagogía conociéndose para tener una mejor convivencia a través de dinámicas relacionadas al tema central, seguidamente dieron a conocer y evaluar los conocimientos previos del tema de la importancia de desarrollar el talento humano brindado por la Licda. Indira Ixsolina Tobar Franco, que fue motivadora y dinámica para la impartición de los temas.

19/07/2019

Se realizó un taller empleando una metodología educativa efectiva, que oriento a fortalecer las aptitudes y habilidades de los docentes de la institución educativa fortaleciendo sus aprendizajes y conocimientos, realizados por los profesionales en pedagogía que realizaron equipos de trabajo organizado diferentes temas, dando a conocer el criterio de cada integrante al momento de realizar las actividades realizadas, y el desempeño al poder desarrollar los temas expuestos.

22/07/2019

Se empezó a dar a conocer los subtemas derivados al talento humano, en lo que se realizaron diferentes actividades donde participaron los docentes y se autoevaluaron para conocer el uso de su talento humano en las áreas o cursos que imparten en la institución educativa, finalizando se

agradeció por estar presentes y ser parte de la capacitación tomando en cuenta la actitud positiva de poder implementar la propuesta que fue exitosa.

5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta

Desarrollar el talento humano en los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica “INEB”, lograr que los docentes desarrollen sus habilidades y destrezas para aprovechar el recurso humano en los distintos salones de clase desempeñando su labor eficientemente obteniendo resultados beneficiosos para los alumnos en la obtención de aprendizajes significativos.

Conocemos que el recurso humano en una institución educativa son los docentes en por ello desarrollar el talento humano que cada uno de ellos tiene en dominar diferentes áreas de aprendizaje, dando a conocer nuevas metodologías, técnicas y estrategias educativas para mejorar sus habilidades, conocimientos y actitudes. Es necesario que la directora del establecimiento desarrolle el talento humano en los docentes de su plantel educativo proporción dándoles y gestionando capacitaciones que permitan lograr en los docentes esa motivación y actualización para llevar al éxito a la institución educativa.

La propuesta realizada durante la capacitación fue significativa ya que las actividades planificadas fueron eficientes que permitieron a los docentes se motivaron a realizar en su institución educativa capacitaciones tomando la iniciativa por la directora que solicitara al coordinador distrital programar las mismas para que los docentes tengan mejores beneficio incentivados por diplomas por la participación que aran en las siguientes capacitaciones y talleres.

Los resultados obtenidos al ver la actitud positivas de cada uno de los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica “INEB” del municipio de Canillá, departamento de Quiché, se observó la motivación que la capacitación obtuvo por cada uno de ellos teniendo un mejoramiento continuo en los salones de clase y poniendo en práctica el talento que uno posee en las diferentes áreas educativas.

Esta sistematización fue realizada con el fin de ver las etapas que llevo a cabo la propuesta realizada y las diferentes actividades que se tomaron en cuenta para lograr el objetivo general y tener la evidencia por escrita de terminar el proyecto y la proyección que se obtuvo en el desarrollar el talento humano en los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica “INEB” del municipio de Canillá, departamento de Quiché.

5.4 Principales lecciones aprendidas

La importancia de llevar a cabo los objetivos y el compromiso de los docentes en los diferentes salones de clase utilizando nuevos métodos, técnicas y estrategias de aprendizaje, la utilización adecuada del CNB y los distintos criterios para evaluar, teniendo así docentes eficientes en la institución educativa. La colaboración y cooperación de los docentes y directora del establecimiento educativo fue parte de una convivencia y una buena relación de un equipo de trabajo manteniendo buenas comunicaciones entre ellos.

Es necesario que la directora tomó en cuenta aspectos como la motivación ya que sabemos que el recurso humano es difícil de administrar, ya que es el único recurso que tiene emociones y sentimientos, dependió de la motivación y una buena comunicación obtener de ellos buenas actitudes, aptitudes y mejor desarrollo de talento humano para tener un equipo de trabajo con mejores desempeños laborales.

La implementación de nuevas metodologías, técnicas, estrategias y herramientas de aprendizaje al momento de impartir conocimientos creando en los alumnos un aprendizaje significativo que ayuden a tener una educación de calidad. Es necesario lograr que cada uno de los docentes, sean competitivos para poder lograr en ellos una satisfacción personal de su labor docente empelando habilidades y capacidades laborales y potencial que cada uno de ellos tiene.

El talento humano es indispensable ya que dependió de que el recurso humano tenga un crecimiento a través de dar una buena educación y que sea recomendada por los mismo alumnos y padres de familia confíen en la formación educativa. La capacitación fue de gran importancia debido al tema principal ya que fue de utilidad para docentes y directora del establecimiento educativo desarrollar

el talento humano para mejorar su potencial académico y laboral trabajando eficientemente y desarrollando sus habilidades y destrezas en el campo educativo.

Conclusiones

Marco contextual consistió en obtener la información de la institución educativa dando a conocer los diferentes aspectos y describiendo lo que la institución tiene como la descripción, la visión, misión, ubicación geográfica, fortalezas, limitantes y la problemática que más perjudicaba al centro educativo.

En la realización de cada capítulo fue tomada en cuenta diferentes técnicas de investigación, para realizar la propuesta que ayudó a desarrollar el talento humano de cada docentes a través de una capacitación, taller.

La administración ejercerse la capacidad de planificar, organizar, dirigir y controlar logrando cumplir los objetivos y metas de una institución educativa desarrollando habilidades y destrezas de un buen administrador.

La práctica profesional dirigida consistió en desarrollar las capacidades y destrezas que obtuvimos en nuestra formación académica, teniendo un manejo adecuado y eficiente administrando los recursos materiales como humanos de la mejor manera.

La utilización de métodos, técnicas y estrategias de aprendizaje son indispensables en los salones de clase debido a que su finalidad de desarrollar en los estudiantes una buena enseñanza que es proyectada en la formación académica.

Referencias

Stoner, G. (2000). *Administración: la planificación estratégica y practicas gerenciales integrando la tecnología*. Mexico: Mc. Graw Hill.

Correa, L. J. (2007). *El Talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales*. Meixco: Larusa.

Flores, T. G. (1999). *El FODA, metodos de investigación*. Colombia: ARCV.

Colmenares, A. M. (2018). *Investigacion accion*. Argentina. Palma.

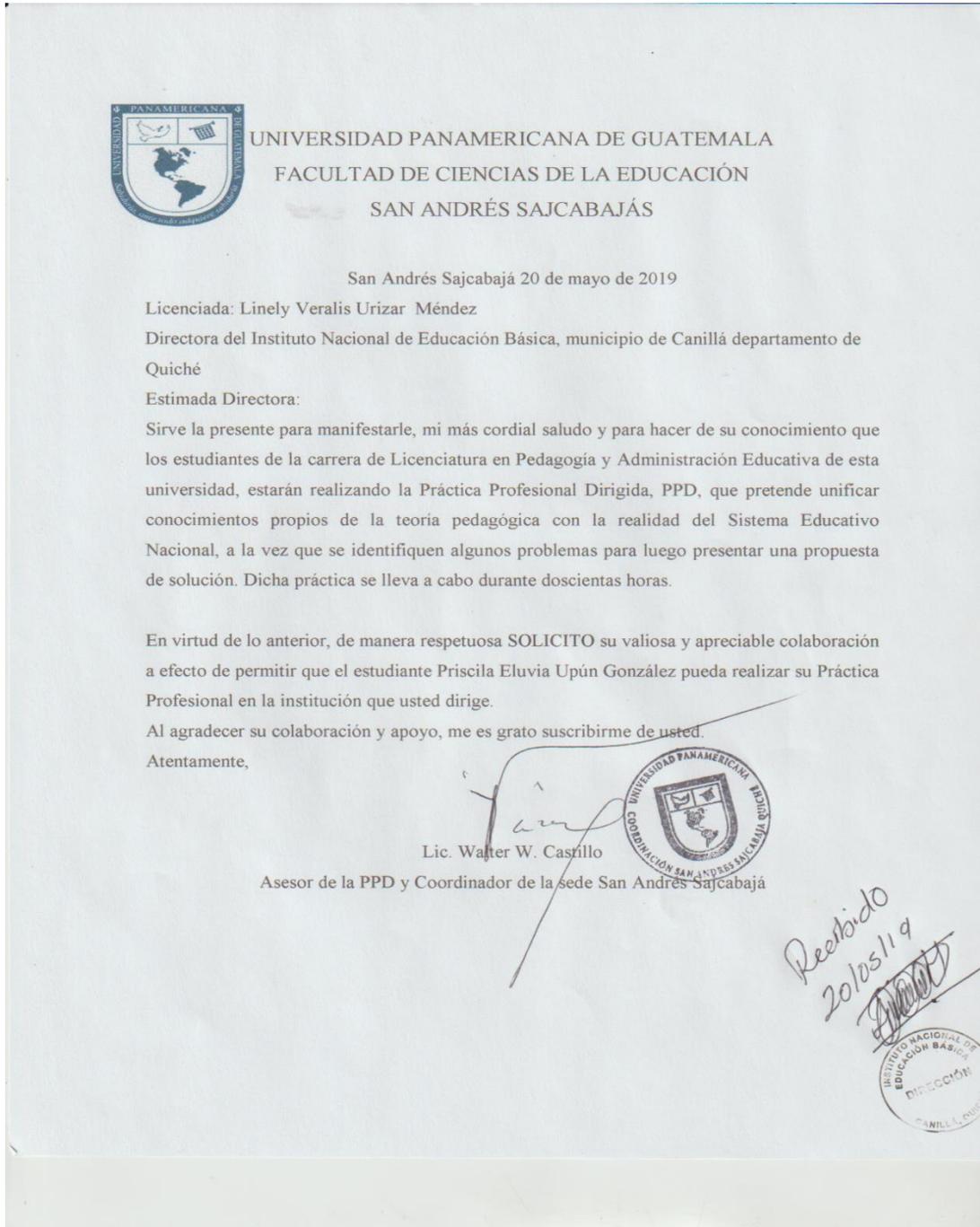
Snell, B. y. (2009). *Habilidad para administrar*. Mexico: Planeta.

Mendoza, A. (2007). *La metodologia activa y su influencia en su aprendizaje*. Mexico: Coral.

Cerda, H. (1991). *Medios, istrumentos,tecnicas y metodos de recoleccion de datos de informacion*. Chile: Clío

Anexos

Anexo 1 Cartas de las autoridades



Anexo 2 Ficha informativa del estudiante

Anexo 2 Ficha informativa del estudiante



Nombre completo del estudiante	Priscila Eluvia Upún González
Carné	201305721
Fecha de nacimiento	15-07-1994
Dirección de residencia	2 calle 5-24 zona 4, San Andrés Sajcabajá
Dirección electrónica	Priscilaupun1994@gmail.com
Número de teléfono. (Se recomienda no cambiar número)	57689293
Nombre de la institución educativa	Instituto Nacional de Educación Básica, Canillá, Quiché.
Nombre del Directora	Linely Verális Urizar Méndez
Dirección	1ª. Avenida 5-31 zona 3
Número de teléfono	49450620
Fechas en que permaneció en el establecimiento	20 de Mayo al 26 de Julio de 2019
Nombre del jefe inmediato por la institución	Linely Verális Urizar Méndez
Nombre del jefe inmediato de la Universidad Panamericana	Walter Castillo

Anexo 3 Constancia que indica que se realizaron las 200 horas de la práctica

Anexo 3 Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica.



**EL INFRAESCRITO DIRECTORA DEL INSTITUTO NACIONAL DE
EDUCACION BASICA DEL MUNICIPIO DE CANILLÁ DEPARTAMENTO DEL
QUICHÉ**

HACE CONSTAR:

Que la estudiante PRISCILA ELUVIA UPUN GONZALEZ, con carné. 201305721, realizando la PRACTICA PROFESIONAL DIRIGIDA, correspondiente a la carrera de la **Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Universidad Panamericana** con sede en San Andrés Sajcabajá, Quiché dentro del periodo comprendido del 20 de mayo al 26 de julio de 2019, en horario de 2:00 pm a 6:00 pm de lunes a viernes, observando los aspectos administrativos como el proceso de enseñanza aprendizaje.

Y PARA LOS USOS LEGALES DEL ENTERESADO CONVENGAN, LE EXTIENDO LA PRESENTE CONSTANCIA DE FINALIZACION DE LA PRACTICA PROFESIONAL DIRIGIDA, EN UNA HOJA UTIL DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA, EN EL MUNICIPIO DE CANILLÁ, DEPARTAMENTO DE QUICHE A LOS VEINTISÉIS DIAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE .

F. _____

LIC. Linely Verális Urizar Méndez



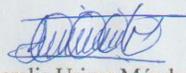
LA INFRASCRITA DIRECTORA DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA 1ª. AVENIDA 5-31 ZONA 3 DEL MUNICIPIO DE CANILLÁ, DEPARTAMENTO DE QUICHÉ, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS No. 2, EN EL QUE A FOLIO NUMERO 51 APARECE EL ACTA NÚMERO 05 -2019, LA QUE COPIADA LITERALMENTE CITA:

Acta No. 05 -2019

En el municipio de Canillá, departamento de Quiché, cuando son las trece horas con cero minutos del día lunes veinte de mayo del año dos mil diecinueve, reunidos en el lugar que ocupa la Dirección del Instituto Nacional de Educación Básica 1era avenida 5-31 Zona 3 del municipio y departamento antes mencionado. La profesora Linely Veralis Urizar Méndez, directora del establecimiento juntamente con los estudiantes de la Universidad Panamericana de Guatemala, Priscila Eluvia Upún González y Elmer Saul Virula Cabrera para dejar constancia de lo siguiente: PRIMERO: Los estudiantes Universitarios se presentan a esta Dirección con una solicitud emanada de la Universidad Panamericana de Guatemala, en la cual en su parte medular dice: “Los estudiantes de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, estarán realizando la Practica Profesional Dirigida PPD, que pretende unificar conocimientos propios de la teoría pedagógica con la realidad del Sistema Educativo Nacional, a la vez que se identifiquen algunos problemas para luego presentar una propuesta de solución. Dicha práctica se llevará a cabo durante doscientas horas. En virtud de lo anterior, de manera respetuosa SOLICITO su valiosa colaboración a efecto de permitir a los estudiantes Priscila Eluvia Upún González y Elmer Saul Virula puedan realizar su Práctica Profesional en la institución que usted dirige”. SEGUNDO: La Profesora Linely Veralis Urizar Méndez, indica que agradece a la Universidad Panamericana por tomar en cuenta al establecimiento para que los estudiantes realicen la Práctica Profesional Dirigida, así mismo brinda una cordial bienvenida e indica algunos lineamientos sobre la labor administrativa a la vez la importancia que tiene la ética y la moral en el cargo de administrar un centro educativo. TERCERO: Al no haber más que hacer constar, se concluye la presente a media hora después de su inicio, en el mismo lugar y fecha, firmando quienes en ella intervenimos.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDA SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN EL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA 1ª. AVENIDA 5-31 ZONA 3 DEL MUNICIPIO DE CANILLÁ, DEPARTAMENTO DE QUICHÉ A LOS VEINTE DIAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.

Certifica:


Linely Veralis Urizar Méndez

Directora



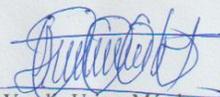
LA INFRAESCRITA DIRECTORA DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA 1ª. AVENIDA 5-31 ZONA 3 DEL MUNICIPIO DE CANILLÁ, DEPARTAMENTO DE QUICHÉ, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS NO. 2, EN EL QUE A FOLIO NUMERO 51 APARECE EL ACTA NÚMERO 08-2019, LA QUE COPIADA LITERALMENTE CITA:

Acta No. 08-2019

En el municipio de Canillá departamento de Quiché, cuando son las catorce horas con cero minutos del día viernes veintiséis de julio del año dos mil diecinueve, reunidos en el lugar que ocupa la Dirección del Instituto Nacional de Educación Básica 1era avenida 5-31 Zona 3 del municipio y establecimiento antes mencionado. La profesora Linely Verális Urizar Méndez, directora del establecimiento juntamente con los estudiantes de la Universidad Panamericana de Guatemala, Priscila Eluvia Upún González y Elmer Saul Virula Cabrera para dejar constancia de lo siguiente: PRIMERO: Manifiesta la directora del establecimiento que en esta fecha finaliza la Práctica Profesional Dirigida realizada en este establecimiento educativo. SEGUNDO: La directora del establecimiento, Linely Verális Urizar Méndez agradece a los estudiantes por el desempeño y dedicación demostrados en la realización de todas las actividades desarrolladas en el proceso administrativo. TERCERO: No habiendo más que hacer constar se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha al principio indicado media hora después de su inicio firmando quienes en ella intervinimos.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDA SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN EL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA 1ª. AVENIDA 5-31 ZONA 3 DEL MUNICIPIO DE CANILLÁ, DEPARTAMENTO DE QUICHÉ A LOS VEINTISÉIS DÍAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.

Certifica:


Linely Verális Urizar Méndez

Directora



Directora del Instituto Nacional de Educación Básica

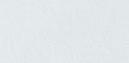
Canillá, Quiché

Control de Asistencia

Nombre de la Institución: Instituto Nacional de Educación Básica, Canillá, Quiché.

Nombre del Directora: Linely Verális Urizar Méndez

Alumno Practicante: Priscila Eluvia Upún González

No.	Fechas	Horas acumuladas	Firma de la directora
1	20 al 24 de mayo	20 horas	
2	27 al 31 de mayo	20 horas	
3	03 al 07 de junio	20 horas	
4	10 al 14 de junio	20 horas	
5	17 al 21 de junio	20 horas	
6	24 al 28 de junio	20 horas	
7	01 al 05 de julio	20 horas	
8	08 al 12 de julio	20 horas	
9	15 al 19 de julio	20 horas	
10	22 al 26 de julio	20 horas	



Anexo 4 Evidencia fotográfica

Imagen No.1

Refacción y almuerzo a los integrantes y participantes de la capacitación



Fuente: elaboración propia (2019).