

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**CENTRO UNIVERSITARIO DE EL PROGRESO**  
**CUNPROGRESO**



**MANUAL DE PROPEDÉUTICA**  
**EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO DE LA**  
**CARRERA DE LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y**  
**ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**



## Tabla de contenido

PRESENTACION .....	4
CAPÍTULO I .....	6
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN .....	6
CAPÍTULO II .....	8
EL DIAGNÓSTICO.....	8
1. La comunidad o institución .....	8
2. El plan del diagnóstico .....	8
3. Información a obtener .....	10
4. Listado de carencias/deficiencias/fallas. ....	15
5. La problematización .....	16
6. La hipótesis-acción.....	18
7. Es un enunciado que responde al esquema: si... entonces.....	18
8. Viabilidad y factibilidad .....	20
Esquema del diagnóstico .....	24
Productos del diagnóstico .....	24
CAPÍTULO III .....	25
LA FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....	25
CAPÍTULO IV .....	26
PLAN DE ACCIÓN.....	26
(Proyecto) .....	26
Plan de acción .....	26
Ejemplo de plan de acción en el área de investigación: .....	31
Ejemplo de plan de acción en el área de Planificación Curricular: .....	35
Ejemplo de plan de acción en la especialidad de Derechos Humanos: .....	38
CAPÍTULO V .....	42
EJECUCIÓN, SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA Y EVALUACIÓN ....	42
5.1. Ejecución .....	42
5.2. Sistematización.....	43
5.3 Evaluación del EPS .....	50



CAPÍTULO VI .....	58
EL INFORME FINAL .....	58
Caso de institución avaladora y avalada.....	58
Informe para el caso de una sola institución .....	63
APÉNDICE .....	66
Ejemplo de carátula .....	67
Ejemplo de hoja de autoría .....	68
Referencias .....	69



## PRESENTACION

En las líneas del documento presentado a continuación se expresa los requerimientos mínimos para la elaboración y redacción del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS– que promueve el Departamento de Pedagogía del Centro Universitario de El Progreso, con la finalidad de guiar la ejecución de las acciones de los epesistas, según el normativo vigente aprobado por el Consejo Superior Universitario para la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

El manual de propedéutica es una lectura orientadora en el marco de la investigación y acción educativa en la cual encontrará ejemplos de situaciones cercanas a las que el epesista pudiese encontrar en cada una de las instituciones donde desarrollará su proceso de EPS, lo que el epesista enuncie en los hallazgos de cada una de las instituciones puede influenciar la redacción del informe final y de cada uno de los capítulos. Se buscó cuidar una manera didáctica de explicación y selección, de modo que el epesista pudiera encontrar un vínculo con sus inquietudes y, por tanto, un acercamiento con la resolución de las mismas.

La investigación-acción es la metodología que se empleará en el Ejercicio Profesional Supervisado, ya que, de acuerdo a lo establecido en el normativo aprobado de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, el epesista deberá realizar acciones pedagógicas organizadas de habilitación cultural, científica, educativa, técnicas y prácticas que evidencien el aprendizaje adquirido durante el desarrollo de su carrera. Se pretende que la investigación-acción sea una herramienta de trabajo que oriente las actividades a desarrollar.

El capítulo I: “Metodología de la Investigación-acción” explica la forma en que el epesista ha de ejecutar sus acciones. Permite develar la complejidad de los problemas educativos, susceptibles de ser abordados, comprendidos, analizados y mejorados por la intervención del epesista.



El capítulo II: “El Diagnóstico” corresponde a una observación minuciosa de la institución o contexto donde se realizará la intervención, (misma que debe ser accesible para la supervisión de sus acciones).

El capítulo III: “La Fundamentación Teórica” la cual debe describir las bases legales que justifican la realización e intervención de las acciones y que deben llevar fundamentaciones pedagógicas que vinculen la intervención con la educación.

El capítulo IV: “El Plan de Acción”. En este capítulo, se define todos los elementos necesarios para realizar la intervención, mismos que deberán ser organizados de una forma detallada, sistemática y cronológica.

El capítulo V: “Ejecución, sistematización de la experiencia y evaluación”, describe todas las acciones realizadas, la narrativa de los hechos y la evaluación de cada una de las fases del EPS.

Capítulo VI: “El informe final”, detalla de forma sistemática y cronológica todo lo realizado por el epesista durante el desarrollo del EPS; así como, el producto de lo ejecutado en la intervención. También, se enuncia la forma como ha de presentar el informe. (Carátula, contra carátula, hoja de autoría, color del empastado del documento final.)

Como conclusión, este documento pretende guiar los procesos administrativos a los que el epesista debe sujetarse, previo a la solicitud de su examen privado, evidenciando su aprendizaje y habilidad de gestión para la resolución de problemáticas educativas contextuales y nacionales.



## CAPÍTULO I

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN

En estas líneas se esbozan las ideas de varios autores que han tratado el tema, pero principalmente lo expresado por Kemmis y McTaggart (1998) en el texto “Como planificar la investigación acción” y del texto de Lewin (1997) “La investigación participativa: vicios y desarrollos”.

La investigación-acción (IA) según Méndez (2015) es el proceso que se caracteriza por conducir a la intervención de la realidad tomada como motivo de la investigación para superar las carencias, deficiencias o debilidades que se identifiquen en la descripción de su estado y funcionalidad.

La denominación de INVESTIGACIÓN-ACCIÓN fue propuesta inicialmente por Kurt Lewin en los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial y su aplicación se realizó en diversos contextos para hallar solución a diversos problemas, propios de la época.

Este proceso investigativo promueve el enlace de lo teórico con la práctica y ha resultado ser un buen recurso para promover desarrollo social.

De acuerdo a lo contenido en Wikipedia (19/08/15) “El concepto tradicional de investigación-acción proviene del modelo Lewin de las tres etapas del cambio social: descongelamiento, movimiento y recongelamiento.

El proceso de investigación-acción consiste en:

1. Insatisfacción con el actual estado de cosas.
2. Identificación de un área problemática.
3. Identificación de un problema específico a ser resuelto mediante la acción.
4. Formulación de varias hipótesis.
5. Selección de una hipótesis.
6. Ejecución de la acción para comprobar la hipótesis.
7. Evaluación de los efectos de la acción.
8. Generalizaciones.



En esencia, Kurt Lewin sugería que las tres características más importantes de la investigación-acción moderna eran:

- Su carácter participativo
- Su impulso democrático y
- Su contribución simultánea al conocimiento en las ciencias sociales.

En la concretización para los propósitos del EPS se determinan como etapas a realizar, las siguientes:

1. Diagnóstico: contexto e institución/comunidad
2. Determinación de carencias/deficiencias/debilidades
3. Problematización
4. La hipótesis acción
5. La fundamentación teórica
6. El plan de acción/intervención
7. Sistematización de la experiencia y lecciones aprendidas
8. Evaluación

Lo que corresponde a los momentos indicados arriba, se describen en las siguientes páginas.

Algo muy importante en la metodología de la investigación-acción, consiste en que las personas que se benefician de la acción/intervención de mejora, intervengan en dicha acción para propiciar su desarrollo institucional o comunitario. Es como ya se dijo, una metodología participativa.



## CAPÍTULO II

### EL DIAGNÓSTICO

La realización del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- acorde a lo estipulado en el Normativo correspondiente, ha sido determinada por la aplicación de la metodología de la investigación-acción que básicamente abarca las siguientes fases: diagnóstico, problematización, hipótesis-acción, plan de acción, intervención y sistematización. Adicionalmente, para efectos de informe final se ha incluido, luego de la hipótesis acción, un capítulo constituido por la fundamentación teórica relativa al problema y a la intervención realizada.

Como estas líneas son de carácter propedéutico, a continuación se describen, en apartados específicos, cada uno de los elementos que integran las fases antes mencionadas, incluyendo en este capítulo lo relativo al diagnóstico.

1. **La comunidad o institución.** El paso inicial para realizar el proceso del EPS consiste en determinar, con la autorización respectiva, la comunidad o institución en la cual se va a trabajar. Esta determinación implica contar con la autorización escrita por parte de las autoridades comunitarias o institucionales para que el epesista pueda realizar el trabajo correspondiente. Al contar con lo anterior se procede a dar la identificación plena de la comunidad o institución en cuanto a: 1) nombre, 2) localización geográfica, 3) tipo de comunidad o institución, 4) autoridad o representante responsable.
2. **El plan del diagnóstico.** Al tener segura la autorización indicada en el punto anterior es necesario diseñar el plan de la investigación a realizar como diagnóstico, dicho plan debe abarcar los siguientes elementos:



- a. Identificación o parte informativa integrada por los datos institucionales y del epesista.
- b. Título: “plan del diagnóstico de...(la comunidad o institución a trabajar) **(el ¿qué?)**
- c. Ubicación física de la comunidad o institución (dirección completa: –calle, zona, aldea, región, municipio, departamento) que corresponda para localizar el sitio en que se hará el EPS. **(¿dónde?)**
- d. Objetivos que se propone lograr con el diagnóstico, por ejemplo: a) determinar la situación de la institución... b) identificar las dificultades en el funcionamiento de la institución... c) listar las deficiencias, fallas o carencia de ... (los anteriores sólo son una sugerencia, cada epesista debe plantear sus objetivos acorde a sus posibilidades de investigación y de conocimiento previo del lugar o institución a trabajar) **(¿para qué)**
- e. Justificación. Expresar las razones por las cuales se realiza el diagnóstico, es decir, explicar por qué se hace el diagnóstico. **(¿por qué?)**
- f. Actividades. Acciones, procesos, procedimientos que se realizarán para lograr los objetivos **(¿cómo?)**
- g. Tiempo. Indicar en forma general el lapso que ocupará la realización del diagnóstico (indicar fecha de inicio y fecha de finalización) **(¿cuándo?)**
- h. Cronograma. En un gráfico de Gantt colocar cada una de las actividades definidas en el inciso f y asignarles un tiempo para su realización (tener en cuenta las fechas indicadas en el inciso g). El tiempo asignado puede ser días, semanas. **(cómo y cuándo en un gráfico)**
- i. Técnicas e instrumentos. Hacer el listado de las técnicas de investigación que aplicará (observación, encuesta, entrevista, análisis documental, fichaje, etc.) y con cuáles instrumentos recolectará la información (fichas,



cuestionarios, cuadros de registros, base de datos, etc.)

- j. Recursos. Hacer un listado de lo que se necesitará para realizar el diagnóstico relativo a personas, equipo, materiales, fondos económicos e institucionales (si son necesarios) (*¿con qué?*)
- k. Responsable(s). Si el epesista trabajará solo entonces será el encargado de la realización de todas las actividades, pero si trabaja en equipo, entonces deberá indicar quiénes son los responsables de cada parte del trabajo. (*¿quién o quiénes?*)
- l. Evaluación. Consiste en diseñar, para agregar al plan, un instrumento que posibilite valorar lo realizado en el diagnóstico. Para este fin se pueden utilizar listas de cotejo, escalas de valoración, cuestionarios, etc. (esto con el apoyo de su asesor)

3. **Información a obtener.** Para efectos del EPS se requiere que la información a obtener abarque dos grandes aspectos: a) **el contexto** y b) **lo institucional**; los elementos en cada uno se detallan a continuación.

a) El contexto. Consiste en describir el entorno de la institución o en sentido más amplio, el de la comunidad que a su vez tiene un entorno formado por otras comunidades. La descripción ha de abarcar la visión desde diversas facetas que determinan la vida ciudadana, por lo menos, según Méndez (2015, pág. 35-36) (con agregados) habría que considerar:



1. Geografía	Localización, tamaño, clima, suelo, principales accidentes, recursos naturales, vías de comunicación
2. Social	Describe la integración de la población y sus organizaciones funcionales (etnia, instituciones educativas, instituciones de salud, vivienda, lo cultural, costumbres, ...)
3. Histórica	Primeros pobladores, sucesos importantes, personalidades presentes y pasadas, lugares de orgullo local...
4. Económica	Trata de los medios de productividad, comercialización, fuentes laborales y ubicación socioeconómica de la población, medios de comunicación, servicios de transporte
5. Política	Se refiere a la participación cívica ciudadana, organizaciones de poder local, agrupaciones políticas, las organización de la Sociedad Civil (OSCs). El gobierno local, la organización administrativa
6. Filosófica	Enuncia las ideas y prácticas generalizadas de espiritualidad (iglesias) y valores apreciados y practicados en la convivencia familiar y social.
7. Competitividad	La existencia de instituciones que se dedican a similares servicios o productos que ofrece la institución a la cual se le describe su contexto

Al finalizar la visión contextual se hace un listado de las carencias, deficiencias, fallas observadas, especialmente aquellas que se orienten a la especialidad del epesista (administración, investigación, currículum, derechos humanos, etc.)



b) **El análisis institucional.** Esta parte está orientada a describir el estado y funcionalidad de la institución (o en su caso si se tratara de una comunidad se harían los ajustes en cuanto a la información obtenida). Con base a Méndez (2015, págs.36-41) con modificaciones, se busca la siguiente información:

<p><b>1. Identidad institucional:</b> abarca los elementos y características que definen la naturaleza, carácter y razón de ser de la institución.</p> <p>Nombre. Localización geográfica. Visión. Misión. Objetivos. Principios. Valores. Organigrama. Servicios que presta. Otros procesos que realiza (vinculación con agencias nacionales o internacionales, relaciones con instituciones afines o similares)</p>
<p><b>2. Desarrollo histórico:</b> comprende el relato cronológico del desarrollo de la institución, desde el origen hasta la fecha en que se realiza el estudio.</p> <p>Fundación y fundadores. Épocas o momentos relevantes. Personajes sobresalientes. Memorias. Anécdotas. Logros alcanzados. Archivos especiales: estadísticas, fotografías, videos...</p>
<p><b>3. Los usuarios:</b> tipifica las características y condiciones de las personas que tienen acceso a los servicios y bienes de la institución.</p> <p>Procedencia. Estadísticas anuales. Las familias. Condiciones contractuales usuarios-institución. Tipos de usuarios. Situación socioeconómica. La movilidad de los usuarios.</p>
<p><b>4. Infraestructura:</b> consiste en la descripción del espacio físico y las estructuras/ambientes destinados para realizar los procesos de la institución.</p> <p>Locales para la administración. Locales para la estancia y trabajo individual del personal. Las instalaciones para realizar las tareas institucionales. Áreas de descanso. Áreas de recreación. Locales de uso especializado. Áreas para eventos generales. El confort</p>



acústico.

El confort térmico. El confort visual. Espacios de carácter higiénico. Los servicios básicos (agua, electricidad, teléfono, fax, drenajes). Área de primeros auxilios. Política de mantenimiento. Área disponible para ampliaciones. Áreas de espera personal y vehicular.

**5. Proyección social:** determinación de la presencia y acción de la institución en el ámbito de la comunidad en que se ubica y los procesos en que se involucra para beneficio de la población en general.

Participación en eventos comunitarios. Programas de apoyo a instituciones especiales. Trabajo de voluntariado. Acciones de solidaridad con la comunidad. Acciones de solidaridad con los usuarios y sus familias. Cooperación con instituciones de asistencia social. Participación en acciones de beneficio social comunitario. Participación en la prevención y asistencia en emergencias. Fomento cultural. Participación cívica ciudadana con énfasis en derechos humanos.

**6. Finanzas:** comprende el análisis del flujo económico que se realiza en la institución.

Fuentes de obtención de los fondos económicos. Existencia de patrocinadores. Venta de bienes y servicios. Política salarial. Cumplimiento con prestaciones de ley. Flujo de pagos por operación institucional. Cartera de cuentas por cobrar y pagar. Previsión de imprevistos. Acceso a créditos. Presupuestos generales y específicos.

**7. Política laboral:** define los procedimientos implementados por la institución para la convocatoria, selección, contratación, inducción e implementación del personal requerido para los fines de la institución.

Procesos para contratar al personal. Perfiles para los puestos o cargos de la institución. Procesos de inducción de personal.



Procesos de capacitación continua del personal. Mecanismos para el crecimiento profesional.

**8. Administración:** abarca los procesos, procedimientos e instrumentos implementados para el logro de los objetivos institucionales por medio del funcionamiento de la estructura establecida y los recursos humanos implicados institucionalmente.

Investigación. Planeación. Programación. Dirección. Control. Evaluación. Mecanismos de comunicación y divulgación. Manuales de procedimientos. Manuales de puestos y funciones. Legislación concerniente a la institución. Las condiciones éticas.

**9. El ambiente institucional:** se refiere a la suma de relaciones personales que definen las condiciones laborales dentro de una institución y que se origina en las actitudes, creencias, valores, motivaciones de las personas que trabajan en una organización.

Relaciones interpersonales. Liderazgo. Coherencia de mando. La toma de decisiones. Estilo de la dirección. Claridad de disposiciones y procedimientos. Trabajo en equipo. Compromiso. El sentido de pertenencia. Satisfacción laboral. Posibilidades de desarrollo. Motivación. Reconocimiento. El tratamiento de conflictos. La cooperación. La cultura de diálogo.

**10. Otros aspectos:** dependiendo de la naturaleza de la institución y de ser necesario pueden agregarse otros elementos, cuidando de denominarlos adecuadamente en el informe final. Entre estos podría analizarse: a) Logística de los procesos o servicios (determinación y descripción de los recursos generales necesarios), b) Tecnología (identificación y uso de los recursos tecnológicos electrónicos), etc.



Al igual que en el estudio contextual, de este análisis institucional también es necesario identificar las carencias, deficiencias o fallas que se puedan encontrar en los diversos aspectos evaluados, prestando especial atención a todo aquello que se refiera al campo de la especialidad del epesista (administración, investigación, currículo, derechos humanos, etc.)

Llegado a este punto se tiene una imagen lo más amplia posible de lo externo y lo interno de una institución o una comunidad. Este conocimiento posibilita tomar adecuadas decisiones respecto a posteriores intervenciones.

4. **Listado de carencias/deficiencias/fallas.** En este punto lo que procede es integrar un solo listado de las carencias detectadas tanto en lo contextual como en lo institucional. Por ejemplo, podría haberse obtenido lo siguiente:

- a. Pocas posibilidades educativas para los habitantes de la comunidad.
- b. Servicios de salud con grandes deficiencias.
- c. Excesivo trabajo y explotación infantil.
- d. Muchas agresiones a la mujer a nivel de familias.
- e. Pocos efectivos de Policía Nacional Civil en la comunidad.
- f. Poca preocupación de las autoridades para mantener eficientemente los servicios básicos.
- g. No se trata igual a todos los usuarios de la institución.
- h. No se comparte amigablemente entre todos los trabajadores.
- i. Son numerosos los casos de acoso sexual a las mujeres y en menor número a varones.
- j. En ciertos casos hay abuso de autoridad de parte de los jefes de áreas.
- k. No se tiene un plan de retiro de la institución.
- l. Se realizan cambios de personal de manera muy seguida.
- m. Se dan casos de prejuicios por razones étnicas.
- n. Los salarios no estimulan a la superación personal.
- o. Son escasos los momentos de recreación para el personal.
- p. Múltiples fallas administrativas en los procesos de la institución



- q. Poco interés por realizar investigación.
- r. No hay presupuesto para realizar investigación.
- s. No hay personal capacitado para realizar investigación.
- t. Programas educativos sin diseño curricular actualizado.
- u. Poca cultura de programación de la comunidad.
- v. Escaso conocimiento de corrientes curriculares.

5. **La problematización.** Consiste en elaborar preguntas respecto a las carencias detectadas. Las preguntas deben redactarse correctamente utilizando los interrogativos correspondientes, no han de contestarse con un simple sí o no, han de referirse a algo concreto de la realidad, en este caso al contenido de una carencia. Cada pregunta constituye un problema que exige solución y que posibilita decidir una intervención.

En el siguiente cuadro se visualizan algunas carencias del numeral anterior con sus respectivos problemas (preguntas).

Carencias	Problemas
<b>Pocas posibilidades educativas para los habitantes de la comunidad</b>	¿Por qué existen pocas posibilidades educativas para los habitantes de la comunidad?
<b>Servicios de salud con grandes deficiencias</b>	¿Cómo se pueden superar las deficiencias en los servicios de salud?
<b>Excesivo trabajo y explotación infantil</b>	¿Cuáles son las consecuencias del trabajo excesivo y explotación infantil?
<b>Muchas agresiones a la mujer a nivel de familias</b>	¿Quiénes son los principales agresores de la mujer a nivel de la familia? o



	¿En qué consisten las agresiones a la mujer en el ámbito familiar?
<b>Pocos efectivos de Policía Nacional Civil en la comunidad.</b>	¿Qué hacer para incrementar el número de agentes de la PNC?
<b>No se trata igual a todos los usuarios de la institución.</b>	¿Cómo contrarrestar la discriminación en el trato a los usuarios de la institución?
<b>No se comparte amigablemente entre todos los trabajadores.</b>	¿De qué manera se puede motivar el compartimiento amigable entre todos los trabajadores?
<b>Son numerosos los casos de acoso sexual a las mujeres y en menor número a varones.</b>	¿Cuáles son las consecuencias del acoso sexual en la institución? O ¿Cómo superar la situación de acoso sexual en la institución?
<b>No se tiene un plan de retiro de la institución.</b>	¿Cómo propiciar un plan de retiro de los trabajadores de la tercera edad en la institución?
<b>Se dan casos de prejuicios por razones étnicas.</b>	¿Cuáles estrategias posibilitan evitar los prejuicios étnicos?
<b>Los salarios no estimulan a la superación personal.</b>	¿Qué hacer para que los salarios estimulen la superación personal de los trabajadores?
<b>Son escasos los momentos de recreación para el personal.</b>	¿Dónde realizar actividades recreativas para el personal?  ¿Con qué periodicidad es conveniente realizar recreación con el personal?
<b>Múltiples fallas administrativas en los procesos institucionales.</b>	¿Cómo mejorar la administración de los procesos institucionales?
<b>Poco interés por realizar</b>	¿Cómo motivar interés para



<b>investigación.</b>	realizar investigación?
<b>No hay presupuesto para realizar investigación.</b>	¿Dónde gestionar financiamiento para realizar investigación?
<b>No hay personal capacitado para realizar investigación.</b>	¿Qué hacer para tener personal capacitado para realizar investigación?
<b>Poca cultura de programación en la comunidad.</b>	¿Cuáles son las razones de la poca cultura en programación de la comunidad?
<b>Programas educativos sin diseño curricular actualizado.</b>	¿Qué hacer para actualizar curricularmente los programas educativos?
<b>Escaso conocimiento de corrientes curriculares.</b>	¿Cómo mejorar el conocimiento de corrientes curriculares?

Realizar el ejercicio de enunciar una pregunta a cada una de las carencias detectadas en el diagnóstico es muy conveniente por cuanto permite poder elegir con mayor propiedad el que se está en posibilidad de resolver. El paso inmediato a este ejercicio consiste en **PRIORIZAR**, elegir una de las preguntas para continuar con el proceso de la investigación, esto, de acuerdo a algún criterio como: se tiene lo necesario para dar respuesta, facilidad de resolución, conveniencia, interés, etc.

6. **La hipótesis-acción.** Una vez que se ha priorizado el problema (pregunta) que se está en capacidad de resolver se procede a plantear la respectiva hipótesis-acción que consiste en un enunciado que presupone un proceso de solución al problema (hipótesis) y que a la vez indica cómo lograrlo (la acción).

7. **Es un enunciado que responde al esquema: si... entonces.**

A continuación se proponen algunos ejemplos con base a las preguntas presentadas en el numeral 5.



Problema (pregunta)	Hipótesis-acción
<b>¿Cómo superar la situación de acoso sexual en la institución?</b>	<u>Si</u> se establece una firme cultura de respeto mutuo, <u>entonces</u> se supera la situación de acoso sexual en la institución.
<b>¿Qué hacer para que los salarios estimulen la superación personal de los trabajadores?</b>	<u>Si</u> se establece una tabla de salarios según productividad, <u>entonces</u> se estimulará la superación personal de los trabajadores.
<b>¿Cómo contrarrestar la discriminación en el trato a los usuarios de la institución?</b>	<u>Si</u> se propicia un trato igualitario en la institución, <u>entonces</u> se contrarrestará la discriminación a los usuarios de la institución.
<b>¿Cómo mejorar la administración de los procesos institucionales?</b>	<u>Si</u> se hace un rediseño organizacional, <u>entonces</u> se puede mejorar la administración de los procesos institucionales.
<b>¿Cuáles son las razones de la poca cultura en programación de la comunidad?</b>	<u>Si</u> se hace un diagnóstico comunitario <u>entonces</u> se pueden identificar las razones de la poca cultura en programación de la Comunidad
<b>¿Qué hacer para actualizar curricularmente los programas educativos?</b>	<u>Si</u> se realiza un proceso de evaluación y replanteamiento <u>entonces</u> se pueden actualizar curricularmente los programas educativos.
<b>¿Cómo mejorar el conocimiento de corrientes curriculares?</b>	<u>Si</u> se ejecuta un diplomado taller <u>entonces</u> se mejorará el conocimiento de corrientes curriculares.

Al igual que en el numeral 5 se recomendó hacer un ejercicio amplio de problemas, en este caso, el enunciar por lo menos una hipótesis-acción para cada pregunta problema resulta un buen proceso para definir la intervención. La intervención (proyecto) queda definida en la hipótesis-acción que se seleccione.



Previo a continuar es necesario hacer los estudios de viabilidad y factibilidad de la intervención (según la teoría de proyectos).

### 8. Viabilidad y factibilidad

La viabilidad consiste en tener el permiso, la autorización del órgano directivo de la institución o de la comunidad en que se realizará la intervención propuesta en la hipótesis acción.

Para algunos autores la viabilidad es “contar con la voluntad política de que se haga el proyecto”. Como sugerencia, para tener seguridad del epesista puede aplicar las siguientes cuestiones:

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

(Nota: la respuesta negativa a la tercera pregunta es favorable al proyecto, si fuese positiva entonces el proyecto no es viable ya que hay oposición. Las dos primeras se esperan que sean positivas, favorables al proyecto)

**La factibilidad** consiste en contar con todo lo necesario (personal, material, equipo, lugar, fondos, etc.) para realizar la intervención.

Existe prácticamente un consenso entre autores e instituciones que algunos estudios previos a la intervención son necesarios y no se pueden obviar antes de planificar y ejecutar un proyecto. Los estudios que no pueden faltar son los denominados como: **estudio técnico, estudio financiero, estudio económico, estudio de mercado.**-



El **estudio técnico** (según Méndez, 2015) “...pretende resolver las preguntas referentes a dónde, cuánto, cuándo, cómo y con qué producir lo que se desea” (pág. 53) Lo anterior implica lo que expresa en los siguientes indicadores:

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

El **estudio de mercado** va enfocado a determinar la aceptabilidad de la intervención por parte de los beneficiarios de la misma, en cierta forma identifica la demanda que implica el problema a resolver. (No se busca determinar la posibilidad de compra por el precio como sucede en los proyectos de carácter industrial o de lucro comercial).



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

El estudio económico según Méndez (2015) “es el que permite determinar cuál es el monto de los recursos económicos necesario para realizar todas y cada una de las etapas del proyecto. En esencia es determinar el costo del proyecto”

<b>Indicador</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
¿Se tiene calculado el valor en plaza de todos los recursos requeridos para el proyecto?		
¿Será necesario el pago de servicios profesionales?		
¿Es necesario contabilizar gastos administrativos?		
¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?		
¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?		
¿Se ha definido el flujo de pagos con una periodicidad establecida?		
¿Los pagos se harán con cheque?		
¿Los gastos se harán en efectivo?		
¿Es necesario pagar impuestos?		



El **estudio financiero** consiste en determinar las fuentes de donde se obtendrán los recursos económicos que se necesitan según el presupuesto del proyecto.

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

Otros estudios. Dependiendo de la naturaleza de la intervención (proyecto) puede que sea necesario determinar condiciones tales como de etnia, religión, ambiente, cultural, social cuyos indicadores se tendrán que definir por parte del epesista.

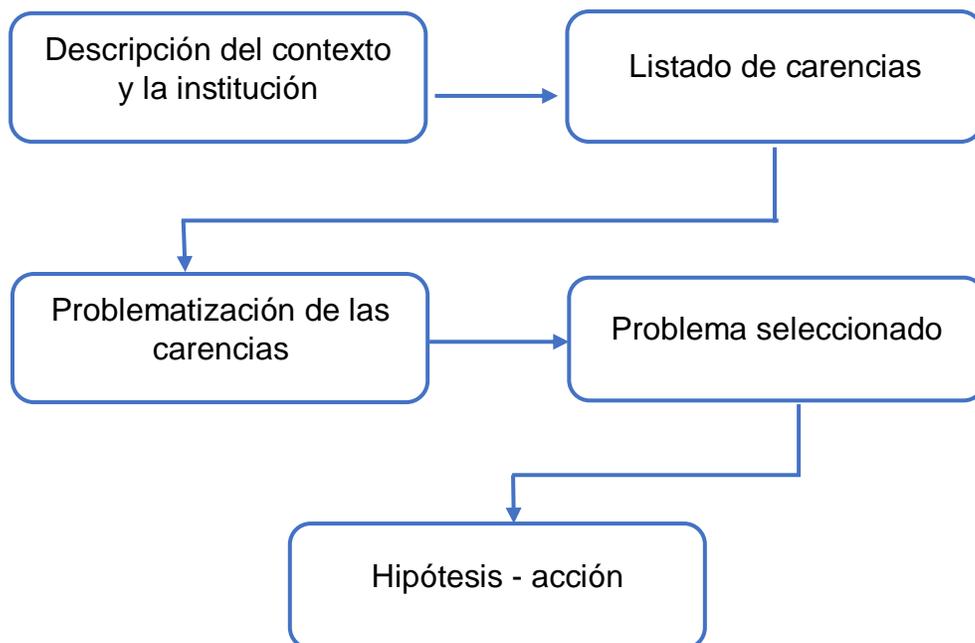
Hasta aquí llega la fase diagnóstica cuyo informe ha de contener, en su orden, los siguientes productos:

- a) La descripción del contexto y la institución
- b) La lista de carencias
- c) La problematización de las carencias
- d) La selección del problema a resolver
- e) La hipótesis-acción que originará la intervención (proyecto a realizar)

### Esquema del diagnóstico



### Productos del diagnóstico





## **CAPÍTULO III**

### **LA FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

Al tener seleccionada la hipótesis-acción a implementar por medio de un proyecto, ya se está en posibilidad de referirse a un tema y a las leyes que se asocian a dicho tema. Por ejemplo, si se fuese a trabajar la siguiente hipótesis-acción: Si se hace un rediseño organizacional entonces se puede mejorar la administración de los procesos institucionales. La fundamentación teórica podría referirse a:

- Organización
- Tipos de organización
- Los organigramas y manuales
- Los principios administrativos
- Las fases administrativas: investigación, planificación, programación, dirección, control, evaluación
- Los procesos institucionales: mantenimiento de infraestructura, gestión de recursos, contratación de personal, servicios básicos.
- Legislación que apoya el funcionamiento de la institución
- Etc.

Cada uno de los temas habría que tratarlo de la manera más concreta posible con base a los autores que los hayan desarrollado en su momento.

Como esta parte del EPS constituye un análisis documental, el epesista debe tener mucho cuidado y hacer las citas de las fuentes de toda la información obtenida de otros autores. El sistema de citas que utilice el epesista debe ser apegado a los lineamientos que indique la universidad, en este caso se utilizará el de normas APA, 6<sup>a</sup>. Edición. El cual deber ser aplicado con todas sus normas.



## CAPÍTULO IV

### PLAN DE ACCIÓN

(Proyecto)

En esta fase el epesista define todos los elementos necesarios para hacer la intervención surgida de la hipótesis-acción seleccionada, (proyecto).

Como todo plan, los elementos mínimos que debe abarcar son los que corresponden a las cuestiones ¿qué? (título), ¿dónde? (lugar de ejecución), ¿cuándo? (el tiempo a utilizar), ¿para qué? (objetivos), ¿por qué? (justificación), ¿cuánto? (metas), ¿cómo? (actividades, procedimientos, métodos, técnicas), ¿quiénes? (ejecutores y beneficiarios), ¿con qué? (recursos: materiales, humanos, institucionales, económicos).

A continuación la estructura del plan para el proceso de intervención en el EPS de Administración educativa.

#### **Plan de acción**

- A. Identificación institucional y del epesista: universidad, facultad, departamento, carrera, epesista, carné del epesista.
- B. Título del proyecto: es el propuesto en la hipótesis acción
- C. Problema: colocar la pregunta problema, seleccionada en el diagnóstico para ser resuelta con la intervención.
- D. Hipótesis-acción: transcribir la que corresponde al problema seleccionado.
- E. Ubicación: indicar el lugar físico en que se realizará la intervención.
- F. Justificación: indicar por qué se trabajará lo indicado en la hipótesis-acción.  
Dar razones que fundamenten la realización de la intervención.
- G. Objetivos: enunciar lo que se pretende lograr con la intervención. Se plantea un objetivo general que describirá el impacto o consecuencia que se espera efectuar con la intervención, este tiene su fundamento en la justificación.  
Luego se enuncian objetivos específicos que abarcarán los logros concretos de la intervención, es recomendable plantearse unos 3.



H. Metas: consisten en la cuantificación de los objetivos específicos, es decir, expresan en cantidades los logros propuestos en los objetivos. Si algún objetivo no permite su cuantificación es necesario cambiarlo.

I. Beneficiarios: directos e indirectos. Aquellos grupos humanos que están implicados en el sitio de la intervención y cuyos efectos o beneficios recibirán de una u otra manera.

J. Actividades: consisten en el listado de acciones que permitirán el logro de los objetivos. A cada objetivo ha de corresponder por lo menos una actividad para su logro. Es recomendable, como ejercicio evaluativo, hacer un cuadro comparativo entre objetivos y actividades para verificar cuáles se corresponden entre sí. De darse el caso que un objetivo no le aparecen actividades o actividades que no están orientadas a un objetivo, se procede a elaborar lo que corresponda (objetivo o actividad) o simplemente se eliminan.

K. Técnicas metodológicas: se enuncian las técnicas que se pondrán en práctica en la intervención, por ejemplo: observaciones, entrevistas, trabajo en equipo, utilización de experto, etc.

L. Tiempo de realización: indicar el tiempo que abarcará en la realización de las actividades propuestas. Para este aspecto se recomienda hacer una programación de actividad- tiempo y presentarla en un cronograma o diagrama de Gantt.

M. Responsables: indicar quiénes tendrán a cargo la realización de cada una de las actividades programadas.

N. Presupuesto: presentar el listado de los insumos/procesos/personas que implican un costo. Hacer una tabulación en la que se visualice cada elemento, su valor unitario y valor total. Siempre se ha de contemplar un renglón de imprevistos no menor de 10% del total de costos. (visualizar como se gestionará cada costo) El epesista debe gestionar no invertir.

O. Evaluación: elaborar un instrumento de evaluación (lista de cotejo, cuestionario,...) que permita valorar la pertinencia de cada uno de los aspectos contemplados en el plan.



A continuación se presenta un ejemplo de un plan de intervención para un problema supuesto en el área de **Administración**.

#### Plan de acción

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Licenciatura en Pedagogía y Administración educativa

Carné: 201300007

Epesista: Ana María Fuentes De Paz

#### **1. Problema**

¿Cómo mejorar la administración de los procesos institucionales de la ONG  
“La educación eficaz”

**2. Título:** Rediseño institucional de la ONG “La educación eficaz”.

#### **3. Hipótesis-acción**

Si se hace un rediseño organizacional, entonces se puede mejorar la administración de los procesos institucionales de la ONG “La educación eficaz”.

#### **4. Ubicación**

4ª. calle y 6ª. avenida esquina, Comunidad Los Encuentros, municipio de Sanarate, departamento de El Progreso .

#### **5. Justificación**

La intervención se realizará porque, acorde al diagnóstico realizado en las instalaciones de la ONG “La educación eficaz” se detectó que no está alcanzando sus objetivos debido a que hace falta normalizar y encauzar debidamente los procesos que realiza. Hay mucho entusiasmo en los



colaboradores de la institución pero se procede mucho con improvisación, a la inspiración del momento, a lo coyuntural, esto trae como consecuencia, a veces, la duplicidad de esfuerzos, la pérdida de recursos, acciones no significativas para usuarios y ejecutores. Es necesario entonces, hacer un replanteamiento de la organización, redefinición de sus procesos, de las funciones de cada colaborador y sobre todo, dar dirección hacia el logro de los objetivos institucionales

## **6. Objetivos**

### **6.1 General**

Propiciar el mejoramiento administrativo de los procesos de la ONG “La educación eficaz”.

### **6.2 Específicos**

6.2.1 Rediseñar el organigrama institucional.

6.2.2 Determinar los procesos, cargos y funciones necesarios para la efectiva actuación de la ONG

6.2.3 Preparar material didáctico interactivo para capacitar a directivos y colaboradores en cuanto a la nueva visión operativa de la ONG

## **7. Metas**

a. 1 organigrama rediseñado de la ONG

b. 1 manual operativo que contiene los procesos, cargos y funciones de la ONG.

c. 5 módulos interactivos de capacitación para la ejecución de la reestructura administrativa de la ONG.

## **8. Beneficiarios**

8.1 Directos: Autoridades y colaboradores de la ONG

8.2 Indirectos: Financistas, usuarios de la ONG, vecinos de la comunidad Los Encuentros.



## **9. Actividades**

- a. Listar las diversas instancias/dependencias de la ONG.
- b. Elaborar el nuevo organigrama acorde a las dependencias de la ONG que evidencien las líneas de autoridad.
- c. Definir los procesos correspondientes a cada instancia y cargo operativo de la ONG.
- d. Elaborar el Manual de funciones de la ONG
- e. Elaborar módulos interactivos para capacitar a directivos y colaboradores en cuando a filosofía institucional, estructura organizacional, procesos específicos de la ONG, manual de funciones y ambiente organizacional.
- f. Organizar los cinco talleres de capacitación

## **10. Técnicas metodológicas**

Análisis documental, observación, entrevistas, encuesta, aprendizaje colaborativo.

## **11. Tiempo de realización**

El tiempo requerido para la realización de este plan es de 6 meses calendario, ver el cronograma adjunto (asignar tiempos a cada actividad propuesta)

## **12. Responsables**

- 12.1 Director General de la ONG
- 12.2 Coordinadores de áreas específicas de la ONG
- 12.3 Comité específico de reestructuración de la ONG
- 12.4 Asesor Jurídico de la ONG
- 12.5 Epesista

## **13. Presupuesto**

Q. 10,000.00 (ver detalle en documento adjunto)



#### 14. Evaluación

Para verificar y valorar el desarrollo de este plan se utilizará un cronograma doble (planificado/ejecutado) en el que se visualizará la concordancia o discrepancia entre lo que se planificó y lo que se ejecutó y si hay variantes, determinar cómo afectó positiva o negativamente al logro de los objetivos del plan.

#### Ejemplo de plan de acción en el área de investigación:

##### Plan de acción

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades Departamento de Pedagogía  
Licenciatura en Pedagogía e Investigación educativa  
Carné: 201400007  
Epesista: Karen Cecilia Aldana Orellana

#### 1. Problema

¿Cuáles son las costumbres culturales del lugar “x” para su conservación y promoción?

**2. Título:** Costumbres culturales del lugar “X”

#### 3. Hipótesis-acción

Si se recuperan las costumbres culturales del lugar “x” entonces se puede propiciar su conservación y promoción.

#### 4. Ubicación

Aldea Las Escaleras del municipio San Agustín Acasaguastlán, departamento



de El Progreso.

## **5. Justificación**

Como resultado del diagnóstico realizado en aldea Las Escaleras se pudo detectar que las generaciones jóvenes, principalmente, desconocen las costumbres culturales que son propias de su comunidad y que sin darse cuenta les da identidad como grupo. Esto sucede porque no ha existido la preocupación de documentar y transmitir lo que cada costumbre es, cómo se practica, cuándo y por qué. Entonces, es evidente que hacer la recuperación de las costumbres es algo necesario para mantener la identidad de la comunidad, por ello se hará el proceso propuesto de recuperación para conservación y promoción.

## **6. Objetivos**

### **6.1 General**

Contribuir a la cimentación de la identidad cultural de la comunidad Las Escaleras, del municipio de San Agustín Ac. Departamento de El Progreso

### **6.2 Específicos**

6.2.1 Elaborar mapa de costumbres de la comunidad Las Escaleras

6.2.2 Elaborar la monografía de las costumbres culturales del lugar Las Escaleras

6.2.3 Preparar material divulgativo para que la población de la comunidad Las Escaleras empiece a valorar sus costumbres

6.2.4 Propiciar actividades de convivencia y vivencia de las costumbres rescatadas en la monografía.

## **7. Metas**

- a. 1 mapa de las costumbres de la comunidad Las Escaleras
- b. 1 monografía elaborada de las costumbres de la comunidad Las



## Escaleras

- c. 5 trifolios informativos de las principales costumbres del lugar.
- d. 4 actividades de convivencia para presentar y recrear costumbres del lugar Las Escaleras

### **8. Beneficiarios**

8.1 Directos: comunidad del lugar Las Escaleras

8.2 Indirectos: visitantes, comerciantes y autoridades locales encargadas de la cultura y el turismo

### **9. Actividades**

- a. Visitar los sitios específicos en que se ubican las prácticas de las costumbres.
- b. Elaborar el mapa en físico ubicando los sitios en que se practican las costumbres.
- c. Realizar entrevistas a las personas de mayor edad originarias del lugar para obtener información respecto a las costumbres
- d. Hacer sondeos de opinión entre la población local para completar información
- e. Analizar documentos que se refieran a aspectos históricos del lugar
- f. Redactar el documento preliminar de la monografía de costumbres
- g. Socializar la monografía preliminar para afinar la información
- h. Diseñar trifolios con la información correspondiente a las costumbres.



- i. Realizar campaña de entrega de trifoliales a la población local
- j. Realizar veladas culturales para recrear las costumbres del lugar.

### **10. Técnicas metodológicas**

- a. Entrevistas a pobladores
- b. Análisis documental
- c. Convivencia con los miembros de la comunidad para obtener información.

### **11. Tiempo de realización**

El tiempo requerido para la realización de este plan es de 6 meses calendario, ver el cronograma adjunto (asignar tiempos a cada actividad propuesta)

### **12. Responsables**

- a. COCODE de la comunidad Las Escaleras
- b. Comité de cultura de la comunidad Las Escaleras
- c. Epesista, coordinador, ejecutor del proyecto
- d. Miembros de la comunidad en general.

### **13. Presupuesto**

Q. 10,000.00 (ver detalle en documento adjunto)

### **14. Evaluación**

Para verificar y valorar el desarrollo de este plan se utilizará un cronograma doble (planificado/ejecutado) en el que se visualizará la concordancia o discrepancia entre lo que se planificó y lo que ejecutó y si han variantes, determinar cómo afectó positiva o negativamente al logro de los objetivos del plan.



## Ejemplo de plan de acción en el área de Planificación Curricular:

### Plan de acción

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades Departamento de Pedagogía  
Licenciatura en Pedagogía y Planificación curricular  
Carné: 201400007  
Epesista: María Antonieta Sierra Montes

#### 1. Problema

¿Qué hacer para actualizar curricularmente los programas educativos de la Organización Escuelas del Futuro del municipio de La Esperanza, departamento La Democracia?

**2. Título:** Evaluación y replanteamiento de los programas de la Organización Escuelas del futuro.

#### 3. Hipótesis-acción

Si se realiza un proceso de evaluación y replanteamiento, entonces se pueden actualizar curricularmente los programas educativos de la Organización Escuelas del Futuro.

#### 4. Ubicación

Alameda Las Ilusiones, zona 1, municipio de la Esperanza, departamento La Democracia.

#### 5. Justificación

La intervención se realizará porque, acorde al diagnóstico realizado en la Organización de las Escuelas del Futuro, se pudo detectar que los servicios educativos que desarrollan desde hace 50 años ya no responden a las expectativas de las generaciones actuales así como a las exigencias contextuales



derivadas de la globalización y sus procesos expansivos en cuanto al mercado referente a la demanda de servicios educativos que permitan a los egresados del sistema educativo ubicarse satisfactoriamente como agentes de cambio y desarrollo.

## **6. Objetivos**

### **6.1 General**

Mejorar los servicios educativos de la Organización de las Escuelas del Futuro -OEF-.

### **6.2 Específicos**

6.2.1 Aplicar evaluación institucional a la OEF para determinar el estado y funcionalidad de sus programas educativos.

6.2.2 Replantear esquema filosófico, político y pedagógico de los servicios educativos de la OEF.

6.2.3 Diseñar el currículum de cada servicio de la OEF acorde a las demandas de actualización.

## **7. Metas**

- a. Un diagnóstico institucional elaborado e informado a los interesados.
- b. Visión, misión, objetivos y estrategias de la OEF replanteados acorde a las circunstancias actuales.
- c. 10 programas educativos de la OEF actualizados curricularmente

## **8. Beneficiarios**

8.1 Directos: comunidad educativa de la OEF

8.2 Indirectos: vecinos y autoridades del municipio La Esperanza, La Democracia

## **9. Actividades**

- a. Diseñar el plan de la evaluación institucional a realizar en la OEF.



- b. Diseñar y validar los instrumentos de investigación a aplicar en la evaluación institucional
- c. Aplicar instrumentos de evaluación institucional y sistematizar la información obtenida
- d. Elaborar el informe de la evaluación institucional realizada.
- e. Realizar un congreso institucional para la redefinición filosófica, política y pedagógica de la OEF.
- f. Organizar equipos multidisciplinarios para diseñar curricularmente los programas de la OEF
- g. Entregar a los interesados los Programas educativos de la OEF actualizados curricularmente.

#### **10. Técnicas metodológicas**

- a. Observación
- b. Entrevistas
- c. Encuestas
- d. Análisis documental para determinar aspectos legales y fundamentos curriculares
- e. Práctica de dinámicas de grupo
- f. Gestión

#### **11. Tiempo de realización**

El tiempo requerido para la realización de este plan es de 6 meses calendario, ver el cronograma adjunto (asignar tiempos a cada actividad propuesta)

#### **12. Responsables**

- a. Comunidad educativa de la OEF
- b. Comité Coordinador de la actualización curricular de la OEF.
- c. Epesista coordinador ejecutor del proyecto
- d. Miembros de la comunidad en general.

#### **13. Presupuesto**

Q. 20,000.00 (ver detalle en documento adjunto)



## 14. Evaluación

Para verificar y valorar el desarrollo de este plan se utilizará un cronograma doble (planificado/ejecutado) en el que se visualizará la concordancia o discrepancia entre lo que se planificó y lo que ejecutó y si hay variantes, determinar cómo afectó positiva o negativamente al logro de los objetivos del plan.

### Ejemplo de plan de acción en la especialidad de Derechos Humanos:

#### Plan de acción

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades Departamento de Pedagogía  
Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos  
Carné: 201400007  
Epesista: María Fernanda Estrada Recinos

#### 1. Problema

¿Cómo evitar las violaciones de los Derechos Humanos en los niños y niñas de la aldea Santa Marta, del municipio de El Júcaro, departamento de El Progreso?

**2. Título:** Mapeo de la situación de los Derechos Humanos en la aldea Santa Marta, del municipio de El Júcaro, departamento de El Progreso.

#### 3. Hipótesis-acción

Si se realizan mapeos de la situación de los derechos humanos para educar a los pobladores, entonces se evitarán las violaciones que sufren los niños y niñas de la aldea Santa Marta, del municipio de El Júcaro, departamento de El Progreso.



#### **4. Ubicación**

Aldea Santa Marta, del municipio de El Jícaro, departamento de El Progreso

#### **5. Justificación**

La intervención se realizará porque, acorde al diagnóstico realizado en la aldea Santa Marta, se pudo detectar que los niños y las niñas son violentados en sus derechos a tener educación, salud, vestido y recreación. La situación es grave y se visualiza que las consecuencias de no atender lo señalado, esas niñas y niños tendrán serios problemas en su desarrollo como adolescentes, jóvenes y posteriormente como adultos, manteniendo y posiblemente aumentando el estado de pobreza que es evidente en la comunidad. Lo anterior anima a proponer y ejecutar acciones que mejoren las condiciones de vida de los pobladores de la aldea.

#### **6. Objetivos**

##### **6.1. General**

Propiciar el mejoramiento de las condiciones de vida de la niñez de la aldea Santa Marta, del municipio de El Jícaro, departamento de El Progreso.

##### **6.2. Específicos**

- a. Elaborar mapas de la comunidad de Santa Marta en cuanto a la ubicación de los niños y niñas que padecen violaciones a sus derechos de educación, salud, vestido y recreación.
- b. Determinar las acciones de concientización en la población adulta de la aldea
- c. en cuanto a la situación de vida de la niñez
- d. Preparar material didáctico interactivo para educar a los pobladores de la aldea Santa Marta
- e. Propiciar actividades de convivencia y vivencia de los Derechos Humanos.



## **7. Metas**

- a. 1 mapa por cada tipo de violación producida a la niñez en la comunidad.
- b. 10 talleres de concientización y formación en Derechos Humanos y de la niñez dirigidos a la población adulta de la comunidad.
- c. 5 módulos interactivos de formación en Derechos Humanos y Prevención a Violaciones contra la Niñez
- d. 4 actividades de convivencia (deportiva, cultural, religiosa, recreativa)

## **8. Beneficiarios**

- 8.1 Directos: niñas, niños y adolescentes de la comunidad, padres de familia.
- 8.2 Indirectos: vecinos y autoridades de la comunidad.

## **9. Actividades**

- a. Elaborar estadísticas de violaciones provocadas a la niñez.
- b. Clasificar los tipos de violación encontradas.
- c. Realizar talleres de convivencia y formación en Derechos Humanos y de la niñez
- d. Organizar grupos de defensa de los derechos de la niñez
- e. Elaborar módulos interactivos para padres, educadores y niños respecto a los derechos de la niñez
- f. Organizar eventos deportivos, sociales, culturales y religiosos entre, y para, padres y niños
- g. Organizar concursos de creatividad y expresión de vida de la comunidad.

## **10. Técnicas metodológicas**

- a. Análisis de registros de denuncias de violaciones,
- b. Análisis documental para determinar aspectos legales y fundamentos de los derechos
- c. Entrevistas a niños y padres de familia´
- d. Práctica de dinámicas de grupo, gestión.



### **11. Tiempo de realización**

El tiempo requerido para la realización de este plan es de 6 meses calendario, ver el cronograma adjunto (asignar tiempos a cada actividad propuesta)

### **12. Responsables**

- a. COCODE de la comunidad Santa Marta
- b. Comité de padres de familia de la Escuela de la comunidad
- c. Delegado de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Municipio Los Olvidos al que pertenece la comunidad Santa Marta.
- d. Párroco y Comité de Pastores Cristianos de la comunidad.
- e. Director y docentes de la Escuela de la comunidad
- f. Epesista coordinador ejecutor del proyecto
- g. Miembros de la comunidad en general.

### **13. Presupuesto**

Q. 10,000.00 (ver detalle en documento adjunto)

### **14. Evaluación**

Para verificar y valorar el desarrollo de este plan se utilizará un cronograma doble (planificado/ejecutado) en el que se visualizará la concordancia o discrepancia entre lo que se planificó y lo que ejecutó y si han variantes, determinar cómo afectó positiva o negativamente al logro de los objetivos del plan.



## CAPÍTULO V

### EJECUCIÓN, SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA Y EVALUACIÓN

#### 5.1. Ejecución

Esta etapa corresponde a la realización de cada una de las actividades determinadas en el cronograma del plan de acción. Para lo anterior el-la epesista ha de cuidar que se tengan en disponibilidad los recursos necesarios para el resultado esperado.

La guía para efectuar la etapa será el plan de acción o de intervención en donde se visualizan los objetivos propuestos, las metas esperadas, las actividades, recursos, los responsables, etc.

En esta etapa el-la epesista debe contar con un procedimiento de control que permita visualizar el avance del proyecto y cuidar, en caso de tener que dirigir a un grupo de participantes, que cada uno realice las tareas que les correspondan. Asimismo, estar atento a los imprevistos para replantear lo que corresponda.

Un buen instrumento de control del desarrollo de las acciones del proyecto lo constituye un cronograma doble que contenga para cada actividad doble barra: la planeada (P) y la otra de ejecución (E) que se va llenando conforme se realiza el proyecto.

Actividad		t1	t2	t3	t4	t5	t6	...	Tn
Actividad 1	P	xxxx	Xxxx						
	E								
Actividad 2	P			Xxxx					
	E								
Actividad 3	P				xxxx	xxxx			
	E								
Actividad 4	P						xxxx		
	E								
Actividad n	P							Xxxx	xxxx
	E								



## 5.2. Sistematización

Esta parte del proceso consiste en hacer un relato descriptivo de lo vivido y experimentado durante la ejecución de la intervención (el proyecto), especialmente, y de todo lo que se ha realizado durante el EPS.

Dicho relato implica llevar un buen registro, tipo bitácora, que posibilite tener a mano los datos, acciones, resultados, opiniones y otros elementos que permitan dar credibilidad a lo narrado. El relato ha de precisar:

Los actores: principales, secundarios, circunstanciales, clasificados o identificados por el nivel de su participación en el proceso. Qué significó cada uno en función del proyecto.

- Las acciones ejecutadas, el tiempo que implicaron, los recursos puestos en operación, los contratiempos y las satisfacciones que provocaron.
- Los resultados obtenidos, en clara valoración de los objetivos del plan de acción.
- Las posibles implicaciones surgidas del entorno físico natural que pudieron beneficiar o entorpecer el proceso, también la dinámica social que se haya dado durante el tiempo de la intervención.
- Las lecciones aprendidas en cuanto a las reacciones de las personas, el nivel de colaboración, el trato de los opositores, el manejo del entusiasmo de los participantes directos, la aplicación de normas, el manejo de recursos y tiempos. El aprendizaje obtenido por el-la epesista en lo personal, lo técnico y lo profesional.
- La narración debe ser clara y visualizar lo que significó el diagnóstico, la elaboración de la fundamentación teórica, el diseño de la acción/intervención y los resultados de la misma. Por ejemplo en la especialidad de **Administración** podría decirse algo así, imaginando lo sucedido en la comunidad Los Encuentros, del municipio de Sanarate, departamento de El Progreso.



“...el 15 de enero de este año, llegué a la pequeña plaza de la comunidad Los Encuentros. A las 9 horas había acordado entrevistarme con el señor Director General de la ONG “La educación eficaz”, don José Luis Arreaga, que, en una primera impresión, daba la idea de ser una persona intratable o al menos de mal carácter, sin embargo, poco se necesitó para encontrar en él a una de las personas más colaboradoras, junto con él estuvo la señora Cindy Mabel Rodas, casualmente, era la presidenta de la asociación de colaboradores de la ONG y fue también un gran apoyo para la realización del proyecto. (. . .)

A la semana de estar realizando el diagnóstico de la institución, apareció el señor José Leonel Rodríguez, junto a doña Olga Marina Turcios y otros trabajadores de la ONG, que desconocían los propósitos de mi presencia y trabajo en la ONG y me detuvieron para advertirme no intervenir en las cosas de la ONG que consideraban que era muy buena y de gran ayuda educativa para la comunidad y que si había algo con alguna deficiencia, estaban ellos con capacidad de superarla... (. . .)

. . . dos semanas más tarde, en la oficina de don José Luis nos reunimos para verificar cuáles eran las carencias detectadas y empezamos a decidir la acción a realizar en beneficio de la ONG, colaboradores y usuarios, cabedecir que don José Luis y sus amigos costó convencerlos pero entendieron de lo que se trataba y además, ellos eran protagonistas del proceso, luego de sus primeras oposiciones se convirtieron en buenos colaboradores. (. . .)

Fue muy gratificante notar como poco a poco los directivos y colaboradores de la ONG fueron involucrándose en el proyecto y es satisfactorio dejar en la institución, una organización mejor estructurada, mejor entendida y sobre todo más eficiente en sus procesos. . . (. . .)

A nivel personal, el tratar con personas de condiciones económicas, sociales, culturales diversas, me ha permitido valorarlas más por lo que son y sus



realizaciones, así como por sus aspiraciones.

En lo técnico he podido practicar mucho de lo que se me enseñó en mi formación académica pero al mismo tiempo, la convivencia humana, el reto diario de animar a los demás, de cuidar que los procesos se realizaran, de verificar que se tiene lo necesario para avanzar, me ha dado una capacitación que sólo la vida y los seres humanos en relación son capaces de proporcionar. Aseguré de mejor manera mis conocimientos de investigación, también, me vi obligada a ser más sistemática, estar atenta a los acontecimientos, tomar nota de detalles, ¡practicar administración en vivo, en directo, en la realidad!!!

Esta experiencia también le da más sentido a mi profesión y al ejercicio que de ella espero realizar. De verdad, aunque resulte un poco riesgoso, por la inexperiencia a causa de mi aún corta edad, el intervenir en la realidad de un grupo de personas, produce madurez y crecimiento, un poco día a día. . .

**Nota:** los puntos suspensivos entre paréntesis indican que el relato tenía más información y aquí se redujo por tratarse de un ejemplo.

Ejemplo en el área de **Derechos Humanos:**

“...el 15 de enero de este año, llegué a la pequeña plaza de la comunidad Las Escaleras. A las 9 horas había acordado entrevistarme con el señor presidente del Cocode del lugar, don José Luis Arreaga, que, en una primera impresión, daba la idea de ser una persona intratable o al menos de mal carácter, sin embargo, poco se necesitó para encontrar en él a una de las personas más colaboradoras, junto con él estuvo la señora Cindy Mabel Rodas, casualmente, era la lideresa de las mujeres y fue también un gran apoyo para la realización del proyecto. (. . .)

A la semana de estar realizando el diagnóstico de la comunidad, apareció el señor José Leonel Rodríguez, junto a doña Olga Marina Turcios y otras personas, en plena calle me detuvieron para advertirme no intervenir en las



cosas del pueblo, para ello estaban las autoridades y ninguna jovencita universitaria iba a indicarles qué y cómo hacer con su realidad...(. . .)

. . . dos semanas más tarde, en la casa de don José Luis nos reunimos para verificar cuáles eran las carencias detectadas y empezamos a decidir la acción a realizar en beneficio de la comunidad y sus habitantes, especialmente de la niñez, cabe decir que don José Luis y sus amigos costó convencerlos pero entendieron de lo que se trataba y además, ellos eran protagonistas del proceso, luego de sus primeras oposiciones se convirtieron en buenos colaboradores. (. . .)

Fue muy gratificante notar como poco a poco los pobladores fueron involucrándose en el proyecto y es satisfactorio dejar en la comunidad, la organización encargada de darle continuidad a lo iniciado en beneficio de la salud (mental, física, social, etc.) de la niñez. Hubo tropiezos y atrasos pero se consiguió llegar al final. (. . .)

A nivel personal, el tratar con personas de condiciones económicas, sociales, culturales diversas, me ha permitido valorarlas más por lo que son y sus realizaciones, así como por sus aspiraciones.

En lo técnico he podido practicar mucho de lo que se me enseñó en mi formación académica pero al mismo tiempo, la convivencia humana, el reto diario de animar a los demás, de cuidar que los procesos se realizaran, de verificar que se tiene lo necesario para avanzar, me ha dado una capacitación que sólo la vida y los seres humanos en relación son capaces de proporcionar. Aseguré de mejor manera mis conocimientos de investigación, también, me vi obligada a ser más sistemática, estar atenta a los acontecimientos, tomar nota de detalles.

Esta experiencia también le da más sentido a mi profesión y al ejercicio que de ella espero realizar. De verdad, aunque resulte un poco riesgoso, por la inexperiencia a causa de mi aún corta edad, el intervenir en la realidad de un



grupo de personas, produce madurez y crecimiento, un poco día a día. . .

**Nota:** los puntos suspensivos entre paréntesis indican que el relato tenía más información y aquí se redujo por tratarse de un ejemplo.

Ejemplo en la especialidad de **Investigación:**

“...el 15 de enero de este año, llegué a la pequeña plaza de la comunidad “x”. A las 9 horas había acordado entrevistarme con el señor presidente del Cocode del lugar, don José Luis Arreaga, que, en una primera impresión, daba la idea de ser una persona intratable o al menos de mal carácter, sin embargo, poco se necesitó para encontrar en él a una de las personas más colaboradoras, junto con él estuvo la señora Cindy Mabel Rodas, casualmente, era la lideresa de las mujeres y fue también un gran apoyo para la realización del proyecto. (. . .)

A la semana de estar realizando el diagnóstico de la comunidad, apareció el señor José Leonel Rodríguez, junto a doña Olga Marina Turcios y otras personas, en plena calle me detuvieron para advertirme no intervenir en las cosas del pueblo, para ello estaban las autoridades y ninguna jovencita universitaria iba a indicarles qué y cómo hacer con sus costumbres...( . . .)

. . . dos semanas más tarde, en la casa de don José Luis nos reunimos para verificar cuáles eran las carencias detectadas y empezamos a decidir la acción a realizar en beneficio de la comunidad y sus habitantes, especialmente en cuanto a las prácticas de costumbres que estaban cayendo en el olvido por no haber tenido a alguien o una entidad que se preocupara de su mantenimiento, ejecución y promoción, cabe decir que a don José Luis y sus amigos costó convencerlos pero entendieron de lo que se trataba y además, ellos eran protagonistas del proceso, luego de sus primeras oposiciones se convirtieron en buenos colaboradores. (. . .)

Fue muy gratificante notar como poco a poco los pobladores fueron involucrándose en el proyecto y es satisfactorio dejar en la comunidad, la



organización encargada de darle continuidad a lo iniciado en beneficio de todos, ya que existe la posibilidad de convertir la comunidad en un centro cultural de promoción y conservación de costumbre muy propicio para el desarrollo de actividad turística que a la fecha es muy poca. Hubo tropiezos y atrasos pero se consiguió llegar al final. (. . .)

A nivel personal, el tratar con personas de condiciones económicas, sociales, culturales diversas, me ha permitido valorarlas más por lo que son y sus realizaciones, así como por sus aspiraciones.

En lo técnico he podido practicar mucho de lo que se me enseñó en mi formación académica pero al mismo tiempo, la convivencia humana, el reto diario de animar a los demás, de cuidar que los procesos se realizaran, de verificar que se tiene lo necesario para avanzar, me ha dado una capacitación que sólo la vida y los seres humanos en relación son capaces de proporcionar. Aseguré de mejor manera mis conocimientos de investigación, también me vi obligada a ser más sistemática, estar atenta a los acontecimientos, tomar nota de detalles.

Esta experiencia también le da más sentido a mi profesión y al ejercicio que de ella espero realizar. De verdad, aunque resulte un poco riesgoso, por la inexperiencia a causa de mi aún corta edad, el intervenir en la realidad de un grupo de personas, produce madurez y crecimiento, un poco día a día. . .

**Nota:** los puntos suspensivos entre paréntesis indican que el relato tenía más información y aquí se redujo por tratarse de un ejemplo.

Ejemplo en la especialidad de **Planificación curricular:**

“...el 15 de enero de este año, llegué a las instalaciones de la OEF. A las 9 horas había acordado entrevistarme con el señor Director el Licenciado Manuel de Jesús Castillo Orozco, que, en una primera impresión, daba la idea de ser una persona intratable o al menos de mal carácter, sin embargo, poco se



necesitó para encontrar en él a una de las personas más colaboradoras, junto con él estuvo la Licenciada Diana Beatriz Cuéllar Reyes, coordinadora académica de la Institución, fue también un gran apoyo para la realización del proyecto. (. . .)

Al inicio hubo algunos tropiezos con algunos miembros de la comunidad educativa, especialmente los de más antigüedad en la institución porque consideraban que no había necesidad de hacer cambio alguno, sino que tal vez, era mejor abrir otros servicios para ampliar cobertura y oferta educativa, en la medida que la evaluación institucional aportó información valiosa, las actitudes fueron cambiando hasta contar prácticamente con el apoyo de todos los involucrados en el proceso. (. . .)

. . . al tener terminada la evaluación institucional, en una sesión plenaria de los miembros de la OEF, se decidió realizar el replanteamiento filosófico, político y pedagógico de la institución y como medida inmediata, a la luz de lo replanteado, hacer los diseños curriculares actualizados de los servicios educativos de la OEF. (. . .)

Fue muy gratificante notar como poco a poco los miembros de la OEF fueron involucrándose en el proyecto y es satisfactorio dejar en la institución, la organización encargada de darle continuidad a lo iniciado en beneficio de la institución y sus usuarios que se verá proyectado en la comunidad local. Hubo tropiezos y atrasos pero se consiguió llegar al final. (. . .)

A nivel personal, el tratar con personas de condiciones académicas, sociales, culturales diversas, me ha permitido valorarlas más por lo que son y sus realizaciones, así como por sus aspiraciones.

En lo técnico he podido practicar mucho de lo que se me enseñó en mi formación académica pero al mismo tiempo, la convivencia humana, el reto diario de animar a los demás, de cuidar que los procesos se realizaran, de



verificar que se tiene lo necesario para avanzar, me ha dado una capacitación que sólo la vida y los seres humanos en relación son capaces de proporcionar. Aseguré de mejor manera mis conocimientos de investigación, también, me vi obligada a ser más sistemática, estar atenta a los acontecimientos, tomar nota de detalles.

Esta experiencia también le da más sentido a mi profesión y al ejercicio que de ella espero realizar. De verdad, aunque resulte un poco riesgoso, por la inexperiencia a causa de mi aún corta edad, el intervenir en la realidad de un grupo de personas, produce madurez y crecimiento, un poco día a día. . .

**Nota:** los puntos suspensivos entre paréntesis indican que el relato tenía más información y aquí se redujo por tratarse de un ejemplo.

Como sugerencia adicional para captar los datos base para realizar el relato de la sistematización, puede llevarse un registro o bitácora de la siguiente manera:

Actividades realizadas	Resultados obtenidos	Fecha

Al verificar la información así guardada permitirá elaborar el relato descriptivo entendido como sistematización de la experiencia.

### 5.3 Evaluación del EPS

La evaluación es un proceso que se realiza paralelamente a las diversas etapas del Ejercicio Profesional Supervisado.

Cohen y Franco (1992) consideran a la evaluación como “la pretensión de comparar un patrón de deseabilidad (imagen-objetivo hacia la cual se orienta la



acción) con la realidad (la medida potencial en la cual ésta va a ser modificada, o lo que realmente sucedió como consecuencia de la actividad desplegada)

Esa pretensión, según Méndez (2015), es un proceso que permite valorar entre lo planificado y lo realizado y como tal requiere de las siguientes características:

1. Objetividad consistente en apreciar lo evaluado sin prejuicios ni intereses que desvirtúen la información obtenida.
2. Permitir apreciaciones a partir de información suficiente y no exhaustiva, esto dependerá de los indicadores que se definan derivados de los objetivos y metas del proyecto.
3. Validez entendida en el sentido de que los instrumentos diseñados y aplicados correspondan a lo que se desea evaluar.
4. Confiabilidad caracterizada por la consistencia de la información y los resultados en cuanto a calidad y estabilidad.
5. Calidad referida a que la información que se obtenga sea pertinente al uso que se pretende hacer de la misma.
6. Estabilidad determinada como la no variación de la información indistintamente del evaluador que aplique los instrumentos.

La evaluación es el proceso que permite verificar entre un antes y un después en función de los objetivos planteados y esa verificación provee de información que posibilita tomar decisiones.



Dependiendo del momento en que se realiza la evaluación y la acción evaluada, pueden definirse los siguientes tipos de evaluación:

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

A continuación, a manera de ejemplo y sugerencia se exponen los instrumentos considerados apropiados para cada fase del EPS.

1. Para evaluar el diagnóstico se propone la lista de cotejo que abarca al plan y los productos del diagnóstico realizado:

Actividad/aspecto/elemento	Si	No	Comentario
¿Se presentó el plan del diagnóstico?			
¿Los objetivos del plan fueron pertinentes?			
¿Las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes?			
¿Las técnicas de investigación previstas fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico?			



¿Los instrumentos diseñados y utilizados fueron apropiados a las técnicas de investigación?			
¿El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente?			
¿Se obtuvo colaboración de personas de la institución/comunidad para la realización del diagnóstico?			
¿Las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico?			
¿Se obtuvo la caracterización del contexto en que se encuentra la institución/comunidad?			
¿Se tiene la descripción del estado y funcionalidad de la institución/comunidad?			
¿Se determinó el listado de carencias, deficiencias, debilidades de la institución/comunidad?			
¿Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias, debilidades?			
¿Fue adecuada la priorización del problema a intervenir?			
¿La hipótesis acción es pertinente al problema a intervenir?			
¿Se presentó el listado de las fuentes consultadas?			



2. Para la fase de fundamentación teórica también se sugiere la siguiente lista de cotejo:

<b>Actividad/aspecto/elemento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Comentario</b>
¿La teoría presentada corresponde al tema contenido en el problema?			
¿El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema?			
¿Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema?			
¿Se hacen citas correctamente dentro de las normas de un sistema específico?			
¿Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuente?			
¿Se evidencia aporte del epesista en el desarrollo de la teoría presentada?			

3. Para evaluar el plan de acción se propone lo siguiente:

<b>Elemento del plan</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Comentario</b>
¿Es completa la identificación institucional del(la) epesista?			
¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?			
¿La hipótesis-acción es la que corresponde al problema priorizado?			
¿La ubicación de la intervención es precisa?			



<b>¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?</b>			
<b>¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?</b>			
<b>¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?</b>			
<b>¿Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos?</b>			
<b>¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?</b>			
<b>¿Los beneficiarios están bien identificados?</b>			
<b>¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?</b>			
<b>¿el tiempo asignado a cada actividad es apropiado para su realización?</b>			
<b>¿Están claramente determinados los responsables de cada acción?</b>			
<b>¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?</b>			
<b>¿Se determinó en el presupuesto el renglón de imprevistos?</b>			
<b>¿Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitarán la ejecución del presupuesto?</b>			



4. Para evaluar la fase de sistematización y evaluación general del EPS, se sugiere:

<b>Aspecto</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Comentario</b>
¿Se da con claridad un panorama de la experiencia vivida en el EPS?			
¿los datos surgen de la realidad vivida?			
¿Es evidente la participación de los involucrados en el proceso de EPS?			
¿Se valoriza la intervención ejecutada?			
¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?			

5. Para evaluar el informe final del EPS se sugiere:

<b>Aspecto/elemento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Comentario</b>
¿La portada y los preliminares son los indicados para el informe del EPS?			
¿Se siguieron las indicaciones en cuanto a tipo de letra e interlineado?			
¿Se presenta correctamente el resumen?			
¿Cada capítulo está debidamente desarrollado			
¿En los apéndices aparecen los instrumentos de investigación utilizados?			
¿En los apéndices aparecen los instrumentos de evaluación aplicados?			



<b>¿En el caso de citas, se aplicó un solo sistema?</b>			
<b>¿El informe está desarrollado según las indicaciones dadas?</b>			
<b>¿Las referencias de las fuentes están dadas con los datos correspondientes?</b>			

Nota: las listas de cotejo expuestas en este capítulo son solo sugerencias para que los ASESORES, REVISORES y EPESISTAS tengan una referencia que les oriente para realizar el respectivo proceso de evaluación. Las listas de cotejo no son la única forma, pueden utilizarse escalas de valoración, cuestionarios, entrevistas, gráficos, etc.



## CAPÍTULO VI

### EL INFORME FINAL

Constituye el documento que el-la epesista ha de elaborar para dar cuenta del trabajo realizado ya sea en una institución o en una comunidad o en ambas, cuando el caso lo amerite. Este documento debe cumplir con requerimientos de forma y fondo por cuanto se escribirá siguiendo las normas básicas de redacción y contener la información generada en el Ejercicio Profesional Supervisado.

Para lo anterior se recomienda a asesores y epesistas consultar fuentes que traten respecto a los lineamientos de redacción como: el manejo de mayúsculas, las leyes de tildación, la utilización de vocabulario sencillo, claro y pertinente, objetivo, preciso, con los términos técnicos apropiados a la especialidad en que se desarrolló el EPS, también el estricto y buen uso de un sistema de citas.

A continuación se proponen dos posibles formas de informe según se trate uno de los casos que se proponen:

6.1 Cuando el-la epesista es aceptado(a) en una institución de nivel superior o medio y luego de su diagnóstico y por convenir a sus propósitos se designa a otra institución o comunidad para efectuar una intervención, se propone el siguiente contenido del informe:

#### **Caso de institución avaladora y avalada**

**Portada:** en la que identificará a la universidad, facultad e institución en que se realizó el EPS, el epesista, lugar y fecha (ver modelo ejemplificado en páginas posteriores)

**Contraportada:** igual a la portada.

**Hoja de autoría**

**Índice**



**Resumen:** de 100 a 200 palabras. Incluir palabras clave. (qué se hizo, dónde, metodología que se empleó en el proceso, principales resultados, palabras claves)

**Introducción.** (qué se hizo, donde se hizo y visualización de la estructura del contenido del informe)

La numeración de las páginas del resumen e introducción se hace con números romanos: i, ii, iii, iv. . . etc.

A partir del inicio del capítulo I hasta el final del informe las páginas se numeran con números arábigos: 1, 2, 3, 4...etc.



## Capítulo I: diagnóstico

### Institución avaladora

- 1.1 Contexto (geográfico, económico, social, político, competitividad, filosófico...)
- 1.2 Institucional (con los indicadores que correspondan a la guía seguida para hacer el análisis)
- 1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas
- 1.4 Nexo/razón/conexión con la institución/comunidad avalada

### Institución/comunidad avalada

- 1.5 Análisis institucional (con los indicadores que correspondan a la guía seguida para hacer el análisis)
- 1.6 Lista de deficiencias, carencias identificadas
- 1.7 Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis-acción (cuadro que visualice carencia - problema–hipótesis-acción)
- 1.8 Selección de problema y su respectiva hipótesis acción (propuesta de intervención = proyecto)
- 1.9 Descripción opcional por indicadores del problema

## Capítulo II: fundamentación teórica

- 2.1 Elementos teóricos que clarifiquen el campo o ámbito en que se inserta el tema y problema abarcados en lo seleccionado en el diagnóstico y que apoya la intervención a realizar (proyecto)
  
- 2.2 Fundamentos legales, si los hubiese y que sean aplicables al caso del problema seleccionado.



### **Capítulo III: Plan de acción o de la intervención (proyecto)**

- 3.1 Tema/título del proyecto
- 3.2 Hipótesis acción (seleccionada en el diagnóstico)
- 3.3 Problema seleccionado
- 3.4 Ubicación geográfica de la intervención
- 3.5 Gerente/ejecutor de la intervención = epesista
- 3.6 Unidad ejecutora
- 3.7 Descripción de la intervención
- 3.8 Justificación de la intervención
- 3.9 Objetivos de la intervención: general y específicos
- 3.10 Actividades para el logro de objetivos
- 3.11 Cronograma
- 3.12 Recursos
- 3.13 Presupuesto
- 3.14 Formato de instrumentos de control o evaluación de la intervención.

### **Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención**

- 4.1 Descripción de las actividades realizadas (cuadro de actividades – resultados)
- 4.2 Productos, logros y evidencias (fotos, acta, etc.)
- 4.3 Sistematización de la experiencia
  - 4.3.1 actores
  - 4.3.2 acciones
  - 4.3.3 resultados
  - 4.3.4 implicaciones
  - 4.3.5 lecciones aprendidas (en lo académico, social, económico, político, profesional, etc.)



## **Capítulo V: Evaluación del proceso**

Presentar evidencias de instrumentos utilizados y resultados.

5.1 del diagnóstico

5.2 de la fundamentación teórica

5.3 del diseño del plan de intervención

5.4 de la ejecución y sistematización de la intervención

## **Capítulo VI: El informe final**

**Conclusiones** respecto a los objetivos del plan de acción (una por objetivo)

**Recomendaciones o plan de sostenibilidad** (si fuese necesario por la intervención realizada) incluyendo copia del compromiso de quién o quiénes asuman su ejecución

**Bibliografía o Fuentes consultadas** (citadas específicamente en capítulo I y II y ocasionalmente en el IV)

### **Apéndices**

a) Plan general del EPS

b) Copia de los instrumentos de evaluación utilizados

**Anexos:** documentos NO elaborados por el-la epesista pero que sirven de apoyo al informe y que se considere necesario agregar.



## Informe para el caso de una sola institución

**Portada:** en la que identificará a la universidad, facultad e institución en que se realizó el EPS, el epesista, lugar y fecha (ver modelo ejemplificado en páginas posteriores)

**Contraportada:** igual a la portada.

**Hoja de autoría**

**Índice**

**Resumen:** de 100 a 200 palabras. Incluir palabras clave. (Qué se hizo, dónde, metodología que se empleó en el proceso, principales resultados, palabras claves)

**Introducción.** (Qué se hizo, dónde se hizo y visualización de la estructura del contenido del informe)

La numeración de las páginas del resumen e introducción se hace con números romanos: i, ii, iii, iv. . . etc.

A partir del inicio del capítulo I hasta el final del informe las páginas se numeran con números arábigos: 1, 2, 3, 4...etc.

### Capítulo I: diagnóstico

- 1.1 Contexto (geográfico, económico, social, político, competitividad, filosófico...)
- 1.2 Institucional (con los indicadores que correspondan a la guía seguida para hacer el análisis)
- 1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas
- 1.4 Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis-acción (cuadro que visualice carencia - problema–hipótesis-acción)
- 1.5 Selección de problema y su respectiva hipótesis acción (propuesta de intervención = proyecto)
- 1.6 Descripción opcional por indicadores del problema



## **Capítulo II: fundamentación teórica**

- 2.1 Elementos teóricos que clarifiquen el campo o ámbito en que se inserta el tema y problema abarcados en lo seleccionado en el diagnóstico y que apoya la intervención a realizar (proyecto)
- 2.2 Fundamentos legales, si los hubiese y que sean aplicables al caso del problema seleccionado.

## **Capítulo III: Plan de acción o de la intervención (proyecto)**

- 3.1 Tema/título del proyecto
- 3.2 Hipótesis acción (seleccionada en el diagnóstico)
- 3.3 Problema seleccionado
- 3.4 Ubicación geográfica de la intervención
- 3.5 Gerente/ejecutor de la intervención = epesista
- 3.6 Unidad ejecutora
- 3.7 Descripción de la intervención
- 3.8 Justificación de la intervención
- 3.9 Objetivos de la intervención: general y específicos
- 3.10 Actividades para el logro de objetivos
- 3.11 Cronograma
- 3.12 Recursos
- 3.13 Presupuesto
- 3.14 Formato de instrumentos de control o evaluación de la intervención.

## **Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención**

- 4.1 Descripción de las actividades realizadas (cuadro de actividades – resultados)
- 4.2 Productos, logros y evidencias (fotos, actas...etc.)



#### 4.3 Sistematización de la experiencia

4.3.1 actores

4.3.2 acciones

4.3.3 resultados

4.3.4 implicaciones

4.3.5 lecciones aprendidas (en lo académico, social, económico, político, profesional... Etc.)

### **Capítulo V: Evaluación del proceso**

Presentar evidencias de instrumentos utilizados y resultados.

5.1 del diagnóstico

5.2 de la fundamentación teórica

5.3 del diseño del plan de intervención

5.4 de la ejecución y sistematización de la intervención

### **Capítulo VI: El Informe final**

**Conclusiones** respecto a los objetivos del plan de acción (una por objetivo)

**Recomendaciones o plan de sostenibilidad** (si fuese necesario por la intervención realizada) incluyendo copia del compromiso de quién o quiénes asuman su ejecución

**Bibliografía o Fuentes consultadas** (citadas específicamente en capítulo I y II y ocasionalmente en el IV)

#### **Apéndices**

a) Plan general del EPS

b) Copia de los instrumentos de evaluación utilizados.

**Anexos:** documentos NO elaborados por el-la epesista pero que sirven de apoyo al informe y que se considere necesario agregar.



## APÉNDICE



## Ejemplo de carátula

Nombre del estudiante

(Cintillo de 2cm de ancho, color gris)

Nombre del Proyecto

Asesor: \_\_\_\_\_



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Centro Universitario de El Progreso  
Departamento de Pedagogía

Guatemala, marzo de 2017.



## Ejemplo de hoja de autorización

Este informe fue presentado por la autora como trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- previo a obtener el grado de Licenciada en Pedagogía y Administración educativa.

Guatemala, marzo de 2017.

Nota: si el epesista es un varón, entonces la información se expresa en términos masculinos.

En cada caso tener presente la especialidad de la licenciatura a la que corresponde el EPS que se informa.



## Referencias

1. Kemmis, S., McTaggart, R. (1998). *Cómo planificar la investigación acción*. 3ª edición. Tr. Rufo G. Salcedo. Editorial Alertes. Barcelona España.
2. Lewin, K., et al (1997). *La investigación participativa: vicios y desarrollos*. Tercer Mundo Editores. Perú.
3. Méndez Pérez, J. B. (2015). *Investigación, un camino por recorrer*. . . Tercera edición. Imprenta Ediciones Superación. Guatemala.
4. \_\_\_\_\_ (2015). *Proyectos, elementos propedéuticos*. 12ª edición. Imprenta Ediciones Superación. Guatemala.
5. <https://es.wikipedia.org/wiki/Investigación-acción> (recuperado 140815)

### Nota aclaratoria:

Este documento ha sido tomado del Manual de Propedéutica de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Sede Central, para la realización del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, y contextualizado de acuerdo a las necesidades del Centro Universitario de El Progreso con la autorización verbal del autor.