


Proyecto Empoderamiento Económico  
de Jóvenes y Mujeres Indígenas - EMPODERA -


 Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Agencia Suiza para el Desarrollo  
y la Cooperación COSUDE

  
swisscontact

# SISTEMATIZACIÓN DE LA MEJORA DE LA CALIDAD EDUCATIVA

## EN ALTA VERAPAZ



FUNDACIÓN  
SUIZA PARA LA  
COOPERACIÓN  
TÉCNICA



SISTEMATIZACIÓN DE LA MEJORA  
**DE LA CALIDAD EDUCATIVA**  
EN ALTA VERAPAZ



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

**Agencia Suiza para el Desarrollo  
y la Cooperación COSUDE**



swisscontact

**Autora:** Karla Sierra García, Especialista Técnica en Formación Técnica Profesional e Inserción Laboral, Proyecto Empodera de la Fundación Suiza para el Desarrollo Técnico – Swisscontact

**Equipo colaborador:**

Jacqueline Sarti, Darwin Jom, David Gaarden, Paola Santa María, Luis Cruz (Swisscontact)

**Por encargo:**

Embajada de Suecia en Guatemala y La Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo –ASDI-

**Revisión:**

Victor Hugo Aplicano  
Coordinador de Proyecto Empodera  
3ª. Calle 8-56 Zona 4, Cobán  
Departamento de Alta Verapaz, Guatemala  
Victorhugo.aplicano@swisscontact.org

**Director de País:**

Carlos Morales Cajas  
18 ave. B 8-94 Zona 15, Vista Hermosa I  
Ciudad de Guatemala, Guatemala  
carlos.morales@swisscontact.org

Noviembre 2023



---

## CONTENIDO

<b>I. Introducción</b>	<b>07</b>
<b>II. Antecedentes</b>	<b>08</b>
<b>III. Metodología de la sistematización</b>	<b>09</b>
<b>IV. Objetivo</b>	<b>10</b>
<b>V. Descripción de la estrategia</b>	<b>11</b>
<b>VI. Historias de éxito</b>	<b>38</b>
<b>VII. Principales aprendizajes</b>	<b>38</b>
<b>VIII. Conclusiones</b>	<b>40</b>
<b>IX. Recomendaciones</b>	<b>41</b>



---

## I. INTRODUCCIÓN:

Desde el año 2019, Swisscontact Guatemala desempeñó un papel vital en el Departamento de Alta Verapaz a través del proyecto “Empoderamiento Económico de jóvenes y mujeres indígenas de Guatemala” -EMPODERA-. El objetivo central de esta iniciativa ha sido mejorar las condiciones de vida de un grupo demográfico específico, contribuyendo de manera significativa a la reducción de la pobreza en la región. Esto se logró a través de la implementación del Componente de formación técnica e inserción laboral, permitiendo a los beneficiarios acceder a una formación técnica, a empleos dignos y generar ingresos que se ajusten a las demandas del mercado laboral.

El grupo destinatario del Proyecto está compuesto por jóvenes, tanto hombres como mujeres indígenas, con edades comprendidas entre los 15 a 35 años, además de mujeres de 35 años en adelante con un énfasis particular en población indígena. El acceso al mercado laboral para estos grupos demográficos está estrechamente relacionado con su nivel de educación alcanzado. A menudo, las mujeres adultas se limitan a empleos informales y actividades productivas desde sus hogares como la producción de plantas, hortalizas, textiles y aves, lo que resulta en ingresos bajos e inestables.

Para mejorar la calidad de la formación técnica en el departamento y aumentar la empleabilidad de jóvenes y mujeres, se llevaron a cabo acciones clave como: la actualización de planes formativos; promoción de la formación técnica profesional; y la transformación de los ambientes de aprendizaje. Estas iniciativas se llevaron a cabo en colaboración con socios estratégicos tanto públicos como privados en los municipios intervenidos por el Proyecto Empodera. Estos incluyeron instituciones educativas como el Centro Don Bosco, FUNDEMI Talita Kumi, Liceo Preuniversitario del Norte, Colegio Tecnológico en Informática, Instituto técnico de capacitación y productividad -INTECAP-, Academia culinaria San Sebastián, Colegio Imperial, Instituto Técnico en Recursos Naturales, Dirección General de Educación Extraescolar -DIGEEX, INED Artes y Oficios San Cristóbal Verapaz, Centro Educativo Jack and Marie Eting y FEDECOVERA R.L.

Las áreas técnicas priorizadas abarcaron desde la mecánica automotriz, mecánica de motos, electricidad básica, electrónica, técnico en redes de área local, ejecutivo de ventas, mecánica diesel, reparador de celulares, encargado de producción porcina (crianza de cerdos), criador de aves, soldadura, área agrícola como productor de hortalizas, operador forestal, área de manipulación de alimentos, panadería, cocinero de comida rápida, preparador de bebidas, preparador de postres, barista, parrillero, catering, guía de turismo local, confeccionista, tejedor artesanal, guía de turismo local, confeccionista, reparación de máquinas de coser, maestro de obras, albañilería y ejecutor de construcción de vivienda popular; abriendo oportunidades de formación y empleo cubriendo así una amplia gama de sectores.

Los resultados de esta intervención fueron notables con la formación de 1,302 jóvenes, de los cuales el 49 % fueron mujeres y el 51 % hombres, ya que aún están pendientes datos actualizados por parte de los centros de formación. Algunos de los jóvenes capacitados han emprendido algún negocio o han encontrado un empleo en las empresas locales. Estos logros se sustentan en estudios de seguimiento que reflejan el impacto positivo del Proyecto. Como parte de este proceso, se buscó sistematizar la experiencia de la mejora de la calidad educativa en Alta Verapaz, compartiendo conocimientos y aprendizajes significativos obtenidos a través de la estrategia del Componente I, de Formación Técnica Profesional e Inserción Laboral. Además, se analizaron los aspectos a mejorar, reflexionando sobre el porqué y para qué de la estrategia implementada.

---

## II. ANTECEDENTES

En el contexto de la pobreza y exclusión que afecta al grupo objetivo del Proyecto, compuesto principalmente por jóvenes y mujeres indígenas, se han llevado a cabo intervenciones integrales que combinan la Formación Técnica Profesional e Inserción Laboral, la promoción del Emprendimiento Sostenible e inclusión Financiera, y el Empoderamiento de la Mujer, que abarca salud sexual y reproductiva, prevención de la violencia y economía del cuidado. Esta estrategia integral y sistémica se ha diseñado para lograr un impacto positivo al fortalecer las capacidades y habilidades del grupo meta, con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida a través del aumento de sus ingresos y la capacidad de tomar decisiones de manera autónoma.

El Proyecto se extiende en tres zonas clave del departamento de Alta Verapaz, abarcando la franja transversal del norte (Chisec y Raxruhá), zona central (Cobán, San Pedro Carchá, San Juan Chamelco, Santa Cruz Verapaz, San Cristóbal Verapaz y Tactic) y la zona del Polochic (Tamahú, Tukurú, La Tinta y Panzos).

Para fortalecer la calidad de la formación técnica profesional en el departamento, se colaboró estrechamente con Centros de Formación Técnica en las diversas zonas de intervención. Esto incluyó la elaboración de propuestas, sesiones de trabajo, en colaboración con el sector empresarial. Esto llevó a establecer con los socios la firma de cartas de entendimiento para establecer compromisos mutuos en beneficio de los jóvenes y mujeres de Alta Verapaz.

La estrategia se implementó como medida para atender las demandas y necesidades de la población indígena en condiciones de vulnerabilidad social y económica, como los jóvenes (hombres y mujeres), con el propósito de mejorar la calidad educativa en los centros de formación técnica del departamento. Esto implicó actualizar los planes formativos, transformar los ambientes de aprendizaje, dotar de equipamiento y otorgar becas de formación técnica que se han orientado a los distintos subsectores económicos identificados mediante estudios de mercado laboral realizados por el proyecto.

Durante la ejecución del proyecto Empodera, se identificaron algunos desafíos, como la selección de instituciones colaboradoras, que resultó ser un proceso extenso debido que al ser identificadas debía comprobarse la oferta educativa brindada, ya que algunos establecimientos no contaban con el equipamiento, instalaciones e infraestructura adecuada para brindar servicios de calidad a la población educativa. Además, fue necesario realizar un análisis minucioso para alinear los intereses de las instituciones con las del Proyecto Empodera.

La estrategia de comunicación entre el personal de los centros de formación es esencial ya que se debe de establecer con claridad desde el inicio para evitar inconvenientes, esta comunicación debe involucrar a todas las personas durante el proceso de formación, tomando en cuenta a los Directivos, maestros o instructores y población beneficiada.



### III. METODOLOGÍA DE LA SISTEMATIZACIÓN

El abordaje de la experiencia implicó a los diferentes actores involucrados en el proceso, para poder conocer la estrategia en sus diferentes fases. Para ello se consideró como punto de partida al personal técnico, centros educativos de formación técnica, beneficiarios y socios o aliados.



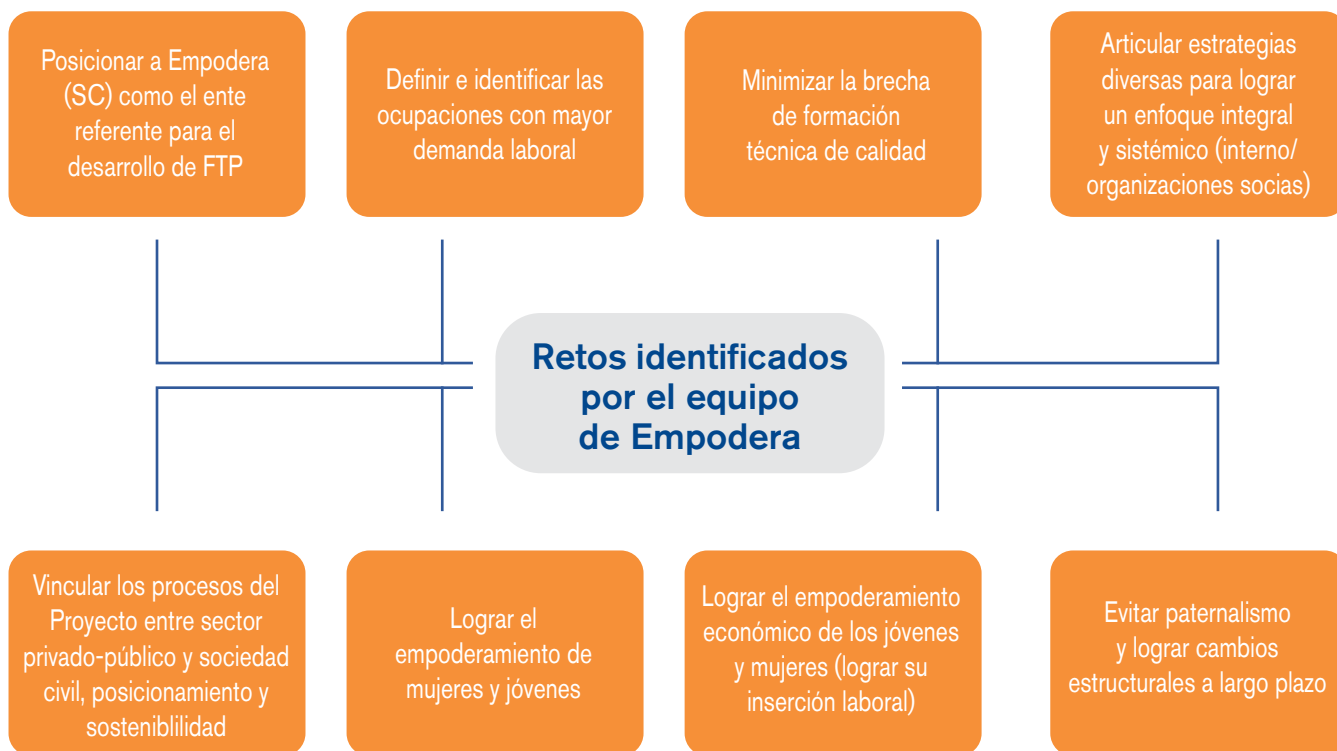
a. Personal técnico: mapeo de centros educativos, consultores técnicos, monitoreo y medición de resultados para evaluar la factibilidad de la estrategia.



b. Centros educativos del proyecto: con con quienes se trabajó conjuntamente en las etapas de intervención, utilizando la técnica de grupos focales con Centro Don Bosco representando las tres instalaciones que se apoyaron, FUNDEMI Talita Kumi, Liceo Preuniversitario del Norte, Colegio Tecnológico en Informática, Dirección general de educación extraescolar -DIGEEX-, Instituto técnico en recursos naturales -ITERN-, Instituto técnico de capacitación y productividad -INTECAP-, Centro Jack and Marie Eting de Tukurú e INED Artes y Oficios San Cristóbal Verapaz. Así mismo con un número más reducido de actores, se utilizó la técnica de entrevista abierta, para conocer a profundidad las experiencias y los aprendizajes significativos obtenidos durante las coordinaciones.



c. Beneficiarios: para lograr una buena representatividad de los jóvenes (hombres y mujeres), se desarrolló la actividad de recolección de información en la zona central, franja transversal del Norte y zona del Polochic, tomando en cuenta a los jóvenes egresados de los diferentes centros. Para la obtención de datos primarios de los beneficiarios se empleó las técnicas de grupos focales combinados con la metodología metaplan y lluvia de ideas, lo que permitió generar confianza y participación para recabar la información. Así mismo se realizó un cuestionario de forms, para jóvenes egresados a los que se les dificultó la movilización hacia los sitios donde se llevaron a cabo los grupos focales.



Fuente: Rampin, R. (2019) Reporte de misión



#### IV. OBJETIVO

Identificar, analizar y documentar los elementos esenciales de la estrategia de la mejora educativa en el departamento de Alta Verapaz, a través de la implementación de ambientes de aprendizaje, equipamiento de talleres, capacitación de instructores y la elaboración de currículas mejoradas en Centros de Formación Técnica, para contribuir a la estrategia de formación técnica de cursos de larga duración, respondiendo al qué, cómo, quién, dónde y para qué se realizaron estas intervenciones desarrolladas en los municipios priorizados del departamento de Alta Verapaz.

Destacando aquellos que han sido significativos para el éxito del proceso de la calidad educativa, así como detectar áreas de mejora en el proceso formativo. Sintetizar los hallazgos y conclusiones como un proceso que posibilita la comprensión integral de la experiencia. Esto permite resaltar los logros, desafíos y recomendaciones clave, asegurando así una estrategia validada por todas las partes involucradas: desde el personal administrativo, las autoridades educativas, socios locales y los beneficiarios directos del proceso formativo.

---

## V. DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA

Swisscontact a nivel global promueve la Educación y Formación Profesional Continua, que se trabaja para conseguir una perspectiva clara y consolidada de la Educación y Formación Posterior a la educación inicial (C-EFP), para aumentar la empleabilidad, dando respuesta a los cambios globales constantes que se originan, generando nuevas demandas en el mercado laboral.

La recualificación es de suma importancia para poder cambiar a otras ocupaciones, empleos y carreras. La mejora de las cualificaciones es necesaria para la mano de obra que regresa o permanece en la industria/empresa, pero cambia a puestos de trabajo de mayor nivel o más exigentes. Los cambios globales disruptivos como la tecnología, la demografía, la globalización y el cambio climático que están transformando el mundo laboral y haciendo imperativo el aprendizaje permanente. La C-EFP brinda a las personas conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes para mantener y mejorar su empleabilidad.

Estudios de la OIT muestran que, para 2030, hasta el 50% de la mano de obra de un país podría tener que cambiar de trabajo o adquirir nuevas competencias debido a la automatización y al cambio tecnológico<sup>6</sup>.

La intervención del Proyecto Empodera articuló diversas estrategias para lograr un enfoque integral y sistémico basado en la inclusión, para mejorar la calidad educativa de centros de formación técnica que atienden jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad del Departamento de Alta Verapaz. Tales estrategias cambiaron el rumbo de la formación técnica profesional, como lo son: la transformación de ambientes de aprendizaje, la mejora de currículas formativas, dotación de equipamiento y capacitación a instructores. (Empodera, 2022).

Para vincular los procesos del Proyecto con el sector privado, sector público, sociedad civil y posicionarse con los centros de formación técnica, las acciones se orientaron a adecuar la oferta formativa a las características de la población, incorporar procesos formativos que se adaptaron a los cambios tecnológicos en el mercado laboral, así como la formación profesional bajo el enfoque de competencias. Esta estrategia se alineó con la visión de los objetivos de desarrollo sostenibles –ODS-<sup>7</sup>, en especial los siguientes: Educación de calidad, Igualdad de género, Trabajo decente y crecimiento económico, Reducción de las desigualdades.

Por ello se enfocaron los esfuerzos para empoderar económicamente a los beneficiarios mediante la adquisición de habilidades blandas y competencias técnicas demandadas por el mercado laboral, el acceso a empleos mejor remunerados o la capacidad de emprender, para optar a una mayor autonomía económica, lo que afectó positivamente la calidad de vida y bienestar en general de la población objetivo.

Es importante desafiar y romper con los estereotipos de género, discapacidad, condición de minoría lingüística, etnia, aislamiento geográfico, entre otros. Por lo que se alentó a las personas a elegir carreras basadas en sus intereses y habilidades en lugar de aceptar las expectativas sociales preestablecidas, con esta acción se contribuyó a una sociedad más inclusiva y justa.

---

<sup>1</sup> Brief sobre el área de trabajo en la formación profesional continua C-EFP. Swisscontact, 2022.

<sup>2</sup> Área de trabajo formación profesional inicial I-EFP. Swisscontact, 2020.

## La estrategia se alineó con la visión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible



### Educación de calidad:

Se intervino para la mejora de la infraestructura en los centros de formación, se facilitó el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad.



### Igualdad de género:

Se intervino de forma transversal con el trabajo del Componente III, para sensibilizar y erradicar cualquier tipo de discriminación dirigida a población vulnerable.



### Trabajo decente y crecimiento económico:

Se consideró la alta tasa que existe de desempleo juvenil, lo que refleja la importancia de garantizar oportunidades de empleo a los jóvenes.



### Reducción de las desigualdades:

Se invirtió en educación y el desarrollo de competencias, en las medidas de protección social, lucha contra la discriminación, apoyar a los grupos marginados.

Fuente: Programa de Naciones Unidas, 2015.

## Intervenciones:

De 1980 al 2000, Swisscontact a través del sistema de Educación y formación profesional (EFP), colaboró estrechamente con gobiernos de muchos países para fortalecer los sistemas locales de formación profesional. Esto implicó capacitar a docentes, reformar planes de estudio, mejorar la gestión de centros educativos y garantizar la calidad con certificaciones. Como se desarrollo en el Proyecto Empodera.

Ante las crecientes demandas de competencias del siglo XXI, resulta primordial abordar la formación necesaria y proponer estrategias efectivas para adquirir y perfeccionar habilidades. La acelerada evolución de los entornos laborales y de vida ha reducido considerablemente la vigencia de las competencias, lo que hace imperativo el aprendizaje constante para mantener su relevancia. Se reconoce que el aprendizaje continuo es el medio para ingresar con éxito al ámbito laboral, con mejores oportunidades para ser un profesional mejor remunerado o convertirse en un emprendedor independiente.

A partir del año 2020, se han ampliado los objetivos de desarrollo, enfocándose en brindar acceso universal al desarrollo de habilidades como motor principal para incrementar ingresos, empleo y reducir la pobreza. Lograr el acceso al derecho de desarrollar competencias, ha requerido de intervenciones que abarcan desde la formación básica de corto plazo hasta la formación profesionalizada de largo plazo. Todos los proyectos buscan mejorar la empleabilidad, la incorporación al mercado laboral y aumentar los ingresos a través del fortalecimiento de competencias y la retención de los trabajadores. El crecimiento empresarial debe ir a la par del empleo decente.<sup>8</sup>

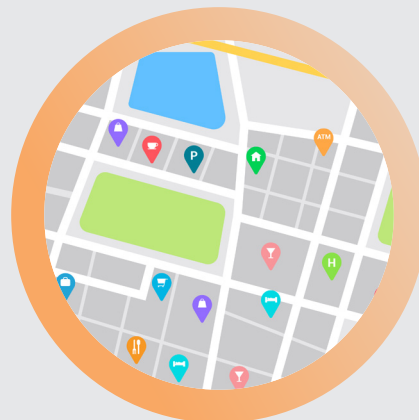


<sup>1</sup> Tomado del Brief de Desarrollo de Competencias en un Mundo Cambiante de Swisscontact.

# INTERVENCIONES DEL PROYECTO EMPODERA

## Fase previa:

- Mapeo de centros educativos.
- Priorización de los centros de formación.
- Presentación de la propuesta.
- Técnica de investigación, a través de consultores expertos para desarrollar propuestas efectivas al contexto de los CFT con socios.
- Visita de verificación de la capacidad instalada del CFT contrarestando herramientas, equipos y materiales disponibles para el desarrollo de los cursos.
- Suscripción de acuerdos.



## Fase durante:

- Proceso en el que se evaluó las intervenciones del Proyecto, a través de la implementación de ambientes de aprendizaje, equipamiento de talleres, currículas mejoradas y capacitación de instructores.
- Transformación y equipamiento de ambientes de aprendizaje en 5 centros educativos. Centro Don Bosco sede Raxuhá, Talita Kumi, INED Artes y Oficios San Cristóbal y Unidad móvil del Centro de Capacitación y Productividad INTECAP.
- Implementación de 23 currículas mejoradas en 7 centros de formación, siendo estos: Don Bosco Centro sede San Pedro Carcha, Talita Kumi, Liceo Preuniversitario del Norte, Academia Culinaria San Sebastián, Colegio Imperial, Dirección General de Educación Extraescolar -DIGEEX-, (CEMUCAF) y FEDECOVERA R.L.
- Implementación de 15 equipamientos de ambientes de aprendizaje en 8 centros de formación.
- Seguimiento a través de grupos focales con equipo C1 y MMR.



## Fase posterior:

- Seguimiento con la técnica de grupos focales a socios con personal técnico del Proyecto.
- Seguimiento a través de socios, implementación de herramientas de seguimiento por MMR



Fuente: Proyecto Empodera / Swisscontact

### PASO 1: “Conociendo el mercado laboral de Alta Verapaz”

La primera etapa de la estrategia consistió en llevar a cabo un estudio de mercado laboral en el Departamento de Alta Verapaz, concentrándose en la zona de intervención del Proyecto: Zona Central, Zona de la Franja Transversal del Norte y Zona del Polochic.

La metodología utilizada en el estudio fue tomada como base de un Proyecto de Swisscontact en la región de Sylhet en Bangladesh en el año 2016, llamada: “Uttoron – Skills for Better Life”, la cual contiene un instrumento de Rapid Market Assessment (RMA)<sup>6</sup>, que permitió realizar un cruce de información entre tres aspectos importantes como: las oportunidades de empleo, la preferencia de la población y las distintas formaciones que ofrecía el sector educativo en la región.

El enfoque fue profundizar en el conocimiento del territorio en el que se operó. El paso a seguir consistió en enfocarse a identificar los sectores y subsectores con mayor potencial de crecimiento económico, las áreas ocupacionales y los puestos de trabajo con mayores oportunidades de empleo, así como información acerca de los empleos de difícil colocación y aquellos con una saturación considerable. Además, se investigó los roles laborales y ocupaciones que generaban mayor interés entre los hombres y mujeres jóvenes de la región.

Este análisis puso de manifiesto la brecha existente entre oferta y demanda en el mercado laboral. Así mismo se identificó un elevado desconocimiento, desinterés en ocupaciones y empleos donde la juventud y las mujeres podrían crecer profesionalmente y, por ende, insertarse laboralmente.<sup>7</sup>

Esto resaltó la necesidad de proporcionar una orientación vocacional más amplia para la población meta, principalmente aquellos que residen en zonas periurbanas y rurales y que carecen de acceso a información relevante.

Esta información se convirtió en el punto de partida fundamental para elaborar la estrategia, se empezó con la implementación de programas de orientación vocacional y laboral, así como la definición de la oferta formativa.

### PASO 2: “Definición de la oferta formativa”

La oferta educativa se fundamentó en la identificación de los principales sectores productivos del Departamento, además de las áreas de empleo con mayor demanda. Asimismo, se consideró las preferencias del grupo objetivo, resaltando la orientación vocacional como un factor clave para promover y dirigir los cursos/carreras a apoyar. Esto permitió que tanto los jóvenes como las mujeres en todos y cada uno de los municipios tuvieran acceso a opciones educativas adaptadas a sus intereses y necesidades. El propósito era desarrollar competencias técnicas y habilidades personales, esenciales que les permitieran alcanzar un nivel mínimo de cualificación para desempeñarse con éxito en un puesto de trabajo. Estas se implementaron en el Colegio Tecnológico en Informática, Liceo Preuniversitario del Norte, Centro educativo Jack and Marie Eiting, Fundemi Talita Kumi, ITERN, Centro Don Bosco y el INED Artes y Oficios, proceso realizado desde el año 2020 al 2023. Hasta el día de hoy, el Colegio Tecnológico en Informática, ITERN, Centro Don Bosco y Liceo Preuniversitario del Norte lo siguen implementando.

El Fortalecimiento de los servicios de formación (oferta formativa) en términos de pertinencia y calidad, incluyeron a los sectores productivos seleccionados.

---

<sup>4</sup> ETAPA 1 – Investigación de demanda laboral en Alta Verapaz, Guatemala del Proyecto EMPODERA de SWISSCONTACT, 2019.

<sup>5</sup> Estudio de mercado laboral Proyecto Empodera/Swisscontact



En el presente cuadro se muestra la información recopilada por representantes de Centros de formación técnica, durante la fase previa de implementación de la transformación y equipamiento de ambientes de aprendizaje en tres zonas de intervención del Proyecto Empodera:

TRANSFORMACIÓN Y EQUIPAMIENTO DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE		
Centro de formación	Preguntas elaboradas por el equipo del Proyecto Empodera	Percepciones de beneficiarios
<p>Don Bosco sede Raxruhá INED Artes y Oficios INTECAP Liceo Preuniversitario del Norte Colegio Tecnológico en Informática Centro Jack and Marie Eiting ITERN Fundemi Talita Kumi</p>	<p>¿Cuáles eran las necesidades de mejora en sus carreras técnicas previo a la intervención del proyecto?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Implementación del equipo, herramientas y materiales en el área de electricidad, guía curricular del área técnica.</li> <li>▪ Infraestructura, equipamiento, profesionalización, sistematización, certificación.</li> <li>▪ Área de mecánica, fortalecimiento área de informática, acompañamiento a instructores.</li> <li>▪ Equipamiento, metodología, formación para instructores.</li> <li>▪ Formación docente, sistematización de la guía curricular.</li> </ul>
	<p>Comente el proceso de priorización del área de aprendizaje mejorada o currícula requerida</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proceso de dialogo y diagnóstico de necesidades para la implementación del equipo y unidad móvil de taller de mecánica de motocicleta.</li> <li>▪ Existió seguimiento para planificar y asesorar sobre prioridades en base a las necesidades planteadas.</li> <li>▪ Dialogo, diagnostico, priorización, planificación, ejecución, monitoreo</li> <li>▪ Complementación de la metodología interna de la institución con la currícula, equipamiento, motivación visual del equipo implementado.</li> <li>▪ Dialogo, nos fortalecieron con currículas de reparación y mantenimiento de dispositivos digitales y motocicletas de 4 tiempos, también fue donado kit de herramientas para los dos talleres.</li> <li>▪ A través de invitación curricular equipamiento en área de mecánica.</li> <li>▪ Coordinación interinstitucional, priorización de las intervenciones o cursos, se desarrolló de manera consensuada.</li> </ul>

	<p>¿Cómo considera que fue el proceso de implementación del ambiente mejorado insumos y la currícula? Tiempo para la implementación o entrega de insumos y currícula</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tiempo eficiente</li> <li>▪ Los tiempos según lo acordado, se cumplió a cabalidad</li> <li>▪ Tiempo eficiente y prudente</li> <li>▪ Al principio había incertidumbre, después todo fluyo cumpliendo con el tiempo acordado.</li> <li>▪ La implementación del equipamiento fue terminada un bimestre antes de finalizar el ciclo escolar 2022, esto logro una motivación visual y practica en el uso de este.</li> </ul>
	<p>¿Calidad del experto que llevo a cabo el proceso de mejora del ambiente y currículas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El arquitecto que participó en la transformación del Centro Don Bosco fue muy eficiente y eficaz, explicó el diseño del aula con mucha claridad de lo que íbamos a trabajar, agradecemos su apoyo.</li> <li>▪ Los módulos de electricidad fueron instaladas de manera efectiva, aprovechando bien el espacio establecido este proceso guiado exitosamente por la profesional en electricidad.</li> <li>▪ Los expertos conocían el área abordada para la implementación y desarrollo.</li> <li>▪ Con grandes capacidades, con conocimientos del contexto</li> <li>▪ Muy bueno con respecto al acompañamiento y preparación</li> <li>▪ El experto junto al responsable del INTECAP resaltaron el diagnostico de equipamiento, lo que se nos consideró fueron los procesos internos de la institución para poder utilizar los equipos y la unidad móvil.</li> </ul>

Fuente: Grupos focales con Centros de formación de las 3 zonas de intervención



## FASE DE DESARROLLO

### PASO 3: “Implementación de la transformación de ambientes de aprendizaje, currículas mejoradas y equipamiento”

#### Transformación de ambientes de aprendizaje:

La transformación de ambientes de aprendizaje en coherencia con un Modelo Pedagógico de la Formación Profesional en Guatemala ha sido un proceso integral y estratégico que buscó adaptar la educación a las demandas del siglo XXI y a las necesidades específicas del contexto social, ambiental y productivo del país<sup>6</sup>.

Este proceso de transformación de ambientes de aprendizaje se apoyó en la actualización constante de planes de estudio, la formación docente en nuevas metodologías y el establecimiento de alianzas con el sector empresarial para asegurar la pertinencia y vigencia de los programas educativos.

Con el objetivo de alcanzar altos estándares de calidad, se contrató a dos especialistas altamente cualificados y con experiencia dentro de Swisscontact en la temática de intervención de ambientes de aprendizaje.

Entre las actividades que se desarrollaron están:

- » Se estableció plan de trabajo con el consultor/arquitecto en el contexto de la transformación integral de ambientes de aprendizaje para el Centro Don Bosco en el municipio de Raxruhá y Centro Talita Kumi en el municipio de San Pedro Carchá.
- » Revisión de los avances del trabajo de campo del consultor/arquitecto.
- » Aprobar los informes y planes de trabajo del consultor/arquitecto
- » Participar en las reuniones de seguimiento y direccionamiento estratégico del proyecto, con los funcionarios Swisscontact/Empodera.

<sup>6</sup> Chaves, G. Informe de la consultoría de Transformación Integral de Ambientes de Aprendizaje, 2020.





Las carreras y tipos de intervención que fueron Implementadas en el proceso de transformación y equipamiento de ambientes de aprendizaje en los Centros de Formación de tres zonas de intervención del Proyecto Empodera son las siguientes:

No.	Nombre del Centro Educativo	Carrera Mejorada	Tipo de Intervención de Mejora	Año de mejora
1	Don Bosco Centro Raxruhá	Electricidad	Transformación y equipamiento de ambientes de aprendizaje	▪ 2020
2		Electricidad	Equipamiento de ambiente de aprendizaje	▪ 2020
3		Soldadura	Equipamiento de ambiente de aprendizaje	▪ 2020
4		Agroforestal	Equipamiento de ambiente de aprendizaje	▪ 2020
5	Don Bosco Centro San Pedro Carchá	Electricidad	Equipamiento de ambiente de aprendizaje	▪ 2020
6		Albañilería	Equipamiento de ambiente de aprendizaje	▪ 2020
7		Agroforestal	Equipamiento de ambiente de aprendizaje	▪ 2020
8	Don Bosco San Juan Chamelco	Electricidad	Equipamiento de ambiente de aprendizaje	▪ 2020
9		Soldadura	Equipamiento de ambiente de aprendizaje	▪ 2020
10		Albañilería	Equipamiento de ambiente de aprendizaje	▪ 2020

No.	Nombre del Centro Educativo	Carrera Mejorada	Tipo de Intervención de Mejora	Año de mejora
11	Talita Kumi	Área agrícola	Equipamiento de ambiente de aprendizaje	▪ 2020
12		Área de manipulación de alimentos	Equipamiento de ambiente de aprendizaje	▪ 2020
13		Crianza de cerdos	Transformación y equipamiento de ambientes de aprendizaje	▪ 2021
14	Liceo Preuniversitario del Norte	Electrónica	Equipamiento de ambiente de aprendizaje	▪ 2020
15		Mecánica	Equipamiento de ambiente de aprendizaje	▪ 2020
16	ITERN	Mecánica	Equipamiento de ambiente de aprendizaje	▪ 2020
17	INTECAP	Mantenimiento básico de motocicleta de 2 y 4 tiempos	Transformación y equipamiento de ambientes de aprendizaje	▪ 2021
18		Panadería	Equipamiento de ambiente de aprendizaje	▪ 2021
19	Jack and Marie Eting, Tukurú	Electricidad	Transformación y equipamiento de ambientes de aprendizaje	▪ 2022
20	INED, San Cristóbal Verapaz	Electricidad	Transformación y equipamiento de ambientes de aprendizaje	▪ 2022

Fuente: Proyecto Empodera

Información recopilada por representantes de Centros de formación, durante la fase de implementación de la transformación y equipamiento de ambientes de aprendizaje en tres zonas de intervención del Proyecto Empodera:

TRANSFORMACIÓN Y EQUIPAMIENTO DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE		
	Preguntas elaboradas por el equipo del Proyecto Empodera	Percepciones de beneficiarios
Carrera mejorada	¿El diseño del ambiente de aprendizaje mejorado cumple con sus expectativas técnicas y didácticas?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si mejoro, permitió generar una mejor experiencia de capacitación para los jóvenes. Como observación se solicitan más hornos y de capacidad mínima de 12 bandejas.</li> <li>▪ Si cumple con las expectativas con lo básico de cada carrera, la currícula.</li> <li>▪ Si cumple con el método de aprendizaje.</li> <li>▪ Si cumple con la expectativa didáctica</li> <li>▪ Si cumple con las expectativas técnicas (herramientas), didácticas por los manuales.</li> <li>▪ El ambiente ha mejorado con los insumos y equipos proporcionados por Swisscontact.</li> <li>▪ Cumple totalmente con los siguientes aspectos: didácticos, metodológicos, pedagógicos y andragógicos.</li> <li>▪ Si cumple, el diseño de implementación de los módulos si cumplen, las expectativas tanto como la parte didáctica del equipo implementado.</li> <li>▪ Los insumos entregados ha contribuido al desarrollo de los cursos.</li> <li>▪ La currícula ha facilitado el trabajo de las instituciones y facilita el desarrollo de las competencias en los estudiantes.</li> </ul>





TRANSFORMACIÓN Y EQUIPAMIENTO DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE		
	Preguntas elaboradas por el equipo del Proyecto Empodera	Percepciones de beneficiarios
Carrera mejorada	¿El diseño del ambiente de aprendizaje mejorado cumple con sus expectativas técnicas y didácticas?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adecuado en base a la cantidad de beneficiarios e instrucciones de uso.</li> <li>▪ Innovador, entendible, práctico y aplicable.</li> <li>▪ Equipamiento de buena calidad sería recomendable que al momento de donar un horno también puedan donar bandejas, moldes, etc.</li> <li>▪ Muy efectiva y específica, necesarios para el ejercicio y prácticas de taller teórico- práctico.</li> <li>▪ La currícula se adapta al sistema de aprendizaje de los jóvenes, el equipamiento ha sido el adecuado para las aulas técnicas.</li> <li>▪ La calidad del equipamiento en el área de electricidad muy buena y de mucho provecho los módulos instalados.</li> <li>▪ La currícula tiene una estructura adecuada se solicita la versión en digital.</li> <li>▪ De excelente calidad, escogido muy bien, son durables, modernos y funcionales.</li> </ul>

## TRANSFORMACIÓN Y EQUIPAMIENTO DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE

	Preguntas elaboradas por el equipo del Proyecto Empodera	Percepciones de beneficiarios
Carrera mejorada	Comente como ha sido el uso de: los insumos y equipamiento brindado a su institución y por cuanto tiempo los ha utilizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Para el caso de INTECAP el horno se ha utilizado desde la entrega, se ha capacitado alrededor de 350 participantes, la unidad móvil no se ha podido utilizar por temas administrativos.</li> <li>▪ Currícula, equipamiento, se ha utilizado desde el año 2019- 2023 con el equipo brindado se han obtenido buenos resultados con lo básico, en cada área las currículas se han adaptado a los cursos pertinentes de cada carrera.</li> <li>▪ Eficiente ya que los estudiantes han aplicado estas herramientas en el momento de postularse a una oportunidad laboral.</li> <li>▪ Han utilizado la currícula combinando otros materiales que tiene los instructores y lo han utilizado desde el año 2022.</li> <li>▪ Se utiliza siempre durante todo el ciclo escolar, llevamos 5 años utilizándolo.</li> <li>▪ Equipo desde retorno a clases en sistema híbrido (2021-2023) y antes con distanciamiento. Malla curricular (2022-2023) adaptado en parte de la planificación anual y de unidad.</li> <li>▪ El equipamiento ha sido bastante útil, de momento por parte de la población que ha continuado su formación técnica en electricidad ha sido suficiente. El tiempo de utilización del equipo, al cuarto bimestre del 2022 hoy.</li> <li>▪ La población estudiantil agrupa tanto a estudiantes del nivel medio ambos ciclos básico y diversificado. Y también los cursos libres para la comunidad en general de Tukurú.</li> <li>▪ Ha sido muy bueno se ha compartido con otras instituciones y la municipalidad, si se ha mejorado el ambiente.</li> </ul>

Fuente: Grupos focales con Centros de formación de las 3 zonas de intervención.

## TRANSFORMACIÓN Y EQUIPAMIENTO DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE



Transformación de ambiente de aprendizaje para el INED Artes y Oficios San Cristóbal

### Implementación de las currículas mejoradas:

Se construyó gradualmente la experticia interna y local en el campo de:

- » Ingeniería de formación en el diseño e implementación de currículas.
- » Diseño curricular de acuerdo con el desarrollo de competencias, en particular

para responder adecuadamente a la demanda socioeconómica local, mejorar la pertinencia y la calidad de las acciones de formación realizadas a través de la formación de larga duración.

Este diagrama muestra un flujo de trabajo secuencial para el diseño curricular:



Fuente: Proyecto Empodera

- 1. Análisis de necesidades del mercado laboral:** Comprender las demandas y requisitos específicos del entorno laboral local o sectorial.
- 2. Identificación de competencias clave:** Determinar las habilidades, conocimientos y las habilidades blandas esenciales que deben integrarse. Para el caso del Proyecto Empodera estas fueron incorporadas durante el proceso en 5 manuales adicionales.
- 3. Definición de objetivos de aprendizaje:** Establecer metas claras y específicas para que los formadores al culminar el programa distingan los tres niveles de objetivos (objetivos de formación, objetivos específicos y objetivos pedagógicos).
- 4. Desarrollo de contenidos y metodologías:** Crear el plan de estudios y seleccionar las estrategias de enseñanza más adecuadas para alcanzar los objetivos de aprendizaje.
- 5. Diseño de evaluación y criterios de desempeño:** Establecer métodos de evaluación para medir el progreso de los estudiantes y determinar si se están alcanzando los objetivos establecidos.

6. **Implementación del currículo:** Poner en práctica el currículo diseñado (los fines, objetivo general de la acción, los efectos esperados, contenidos, las capacidades y/o habilidades desarrolladas en los alumnos; métodos pedagógicos; métodos de gestión del proceso, forma en que los actores se relacionan entre sí; articulación con el contexto organizacional o ambiental y métodos para evaluar el rendimiento de los alumnos impartiendo la formación de acuerdo con el plan establecido.
7. **Evaluación y retroalimentación:** Evaluar periódicamente la efectividad del currículo, recopilando comentarios de estudiantes, profesores y empleadores, y realizar ajustes según sea necesario para mejorar la calidad y pertinencia de la formación.

### **Estrategia de Diseño Curricular por Competencias laborales:**

La estrategia de diseño curricular por competencias se basó en un análisis exhaustivo de los currículos previamente desarrollados por Swisscontact en diversos países. Si bien se destaca la calidad de estas currículas, el esfuerzo por alcanzar niveles superiores de excelencia obliga continuamente a estar buscando mejorar los estándares actuales, especialmente en la estructuración de los marcos de referencia para la elaboración de currículos por competencias. Esta iniciativa ha pretendido actualizar el enfoque de comprensión de las currículas, distanciándose del paradigma educativo predominante desde los años ochenta.

Centramos la atención en la comprensión de la competencia como “saber hacer” o “saber actuar”, reconociendo su poder para influir de manera significativa en el diseño curricular. En lugar de dividir la ocupación en numerosas competencias aisladas, la estrategia se enfocó en identificar y priorizar un conjunto de competencias que debían dominarse en todos sus aspectos. Esta perspectiva abarcó la capacidad de movilizar recursos internos y externos integrados para resolver situaciones problemáticas complejas, combinando conocimientos, habilidades, actitudes y otros recursos en contextos profesionales.

Se comprende que la competencia va más allá de la simple aplicación de conocimientos y habilidades, por lo que la estrategia incluyó la categorización de recursos en diferentes campos en las currículas. Esto permite a los formadores no solo enseñar aspectos técnicos y metodológicos, sino también a crear ambientes de aprendizaje que fomenten el desarrollo integral de recursos personales y sociales de los alumnos. Se estructuró las currículas en campos clave como “técnica profesional”, “personal y social”. Además, en algunos casos se integró componentes “metodológicos”, “comunicativos” y “de aprendizaje” como elementos esenciales de estos campos principales. Esta estrategia de diseño curricular por competencias no solo buscó mejorar las currículas actuales, sino que aspiró a brindar una base sólida para futuros trabajos, preparando a los alumnos para enfrentar desafíos profesionales complejos y dinámicos en un mundo de constante evolución.

### **La competencia es una construcción social:**

- » Una competencia no puede ser observada ni medida directamente porque es inducida por la acción.
- » Se define por la actividad compleja que permite realizar.
- » Consiste en atribuir al sujeto que lo realizó un reconocimiento social y una imputación de responsabilidad. Así, cuando vemos a un individuo realizar una acción, inferimos que tiene o no tiene la competencia, que es competente.

Otra definición de competencia, muy similar a la de X. Roegiers, es dado por J. Tardif, porque la competencia es un saber hacer complejo que se basa en la movilización y combinación efectiva de una variedad de recursos internos y externos dentro de una familia de situaciones con el fin de resolver una situación nueva de esta familia. De acuerdo con la definición de Tardif, se puede decir que ser competente lo es: - saber movilizar los recursos personales y del entorno en una situación concreta para, en su caso, aportar su experiencia como consultor, influir en una decisión, implementar una solución, etc.; - saber cómo actuar, con pleno conocimiento de causa, en el momento oportuno, de la mejor manera posible y de manera eficaz y eficiente; - saber combinar, de manera a menudo innovadora, los conocimientos, las habilidades y las actitudes en una situación que requiere una solución; - ser capaz de reflexionar sobre sus acciones para mejorar y comprender por qué o cómo tuvo éxito o falló; - ser capaz de aplicar su competencia en otras situaciones similares en su campo

### **Las dimensiones de la competencia:**

- » La dimensión de la situación: evolucionar y actuar en un contexto específico, en un entorno específico.
- » La dimensión de la significación: perseguir un objetivo, resolver un problema, reinvertir el conocimiento.
- » La dimensión de la acción: ejercer la competencia significa actuar y realizar actividades.
- » La dimensión del complejo: entender la complejidad de una situación o problema.
- » La dimensión de la evaluación: la competencia es evaluable.

### **Los dos componentes de la competencia:**

- » La familia de situaciones problemáticas
- » Los recursos

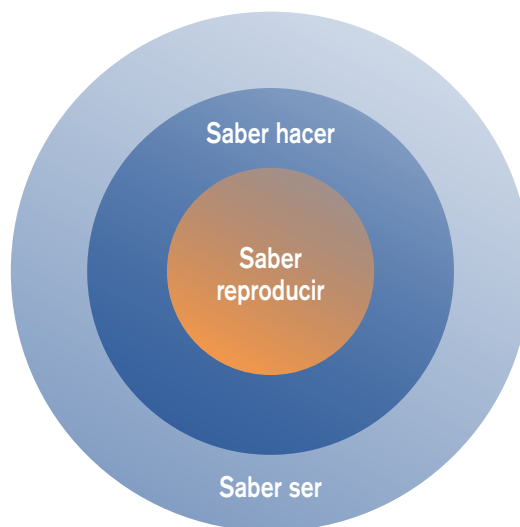
### Los recursos:

Es el patrimonio que puede ser movilizado por un individuo para ejercer una competencia. Se distingue entre:

Recursos internos: las tres categorías de recursos o actividades de conocimiento  
Conocimiento, habilidades, actitudes y cualidades.

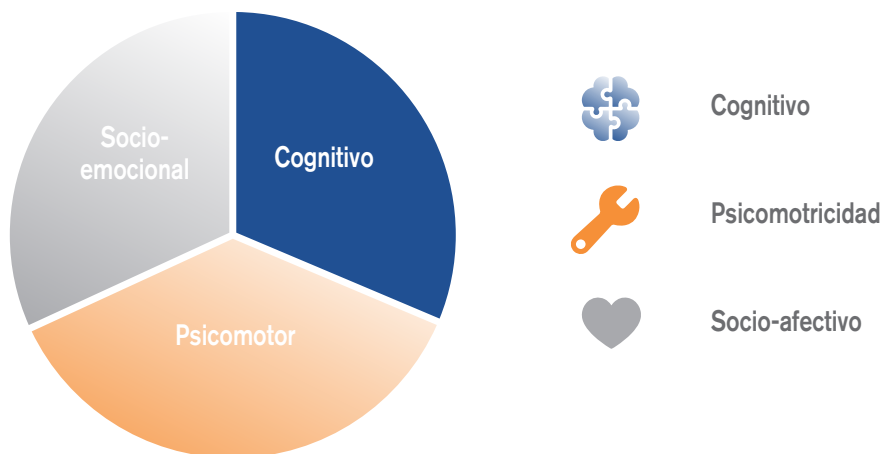
**La diversidad de la naturaleza de los recursos:** cognitivos, psicomotores, socioafectivos.

- » Recursos externos
- » Recursos materiales
- » Recursos humanos



### Recursos internos:

Las tres áreas o dimensiones de conocimiento

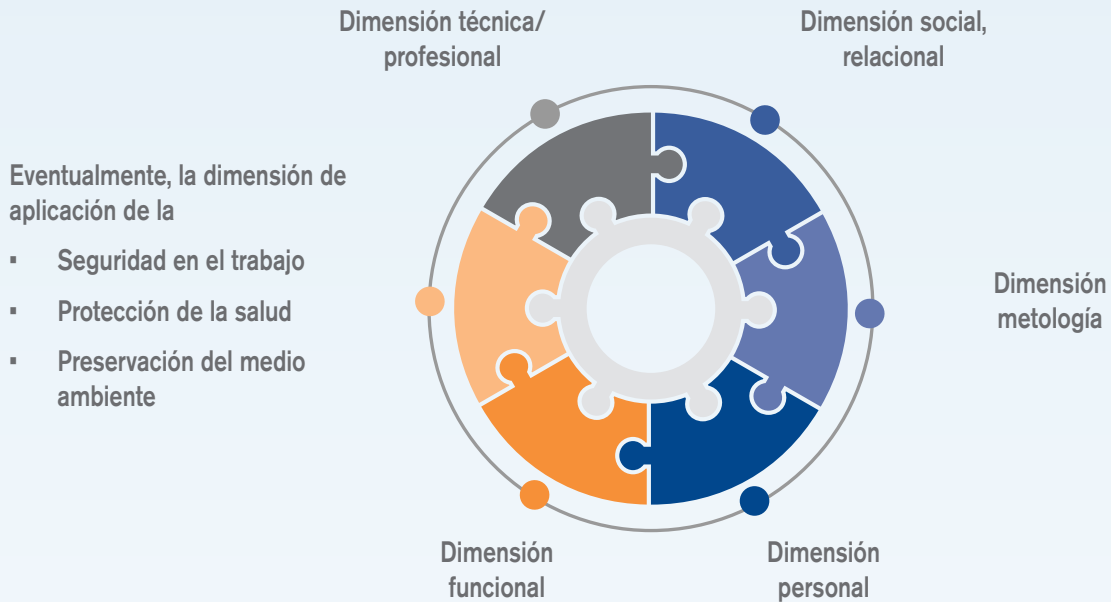


Fuente: Rampin, R. (2019) Reporte de misión

## Campos de la competencia:

La competencia para la acción “el saber actuar” se desarrolla en sus dimensiones técnica, social y personal.

La competencia: Disposición, capacidad para resolver tareas y problemas de una manera orientada a los objetivos, apropiada, metódicamente guiada e independiente sobre la base del conocimiento y la capacidad profesional para evaluar el resultado.



## Recursos internos



Fuente: Rampin, R. (2019) Reporte de misión



Tipos de acción de formación y niveles:			
Tipo de acción Nivel	Programa	Plan	Proyecto
Macrosocial	La elaboración o revisión de un programa con un nuevo enfoque al nivel nacional	La elaboración de un programa de formación para mejorar las aptitudes didácticas de todos los instructores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño del programa de formación de los inspectores, como parte de la ampliación de sus funciones</li> </ul>
Meso-social	El diseño curricular para un nuevo módulo de formación que un formador quiere comercializar	La adaptación de un plan de formación de formadores para desarrollar las competencias de los formadores internos de una institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>La selección por parte de los formadores de una determinada especialidad en una provincia, de módulos para desarrollar o actualizar sus habilidades técnicas.</li> </ul>
Macrosocial	Modificaciones realizadas por un formador en la forma en que imparte un curso en su clase/taller	La selección, por parte de un jefe de departamento de una empresa, sobre la base de propuestas, de una organización para desarrollar las habilidades informáticas de un grupo de empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño y la planificación de un proyecto educativo en una clase.</li> </ul>

Tipos de acciones de formación y niveles que son objeto del Proyecto EMPODERA se presentan de la siguiente manera:

**NIVEL MACRO**

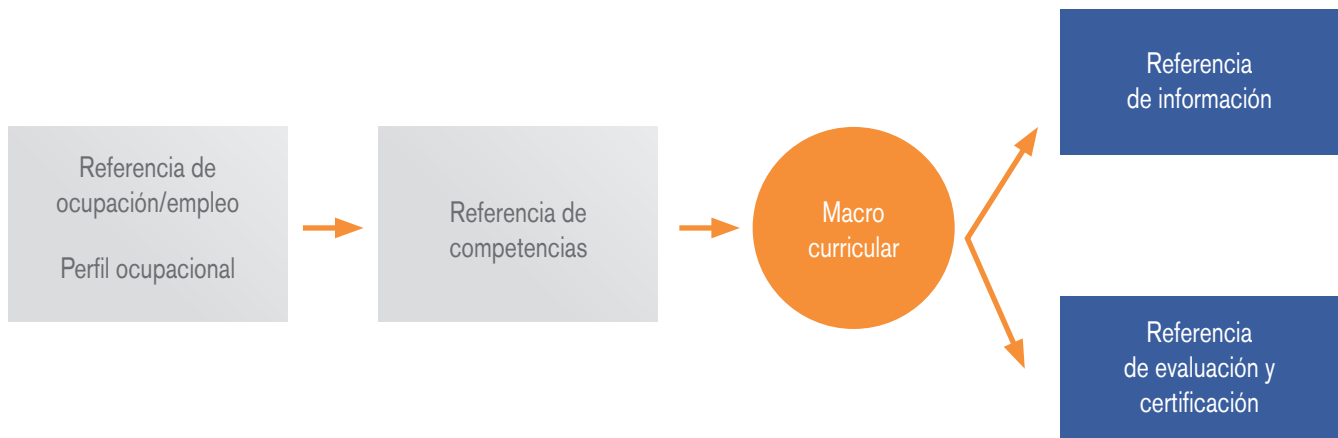
Curriculos del MINEDUC en formaciones de larga duración (lógica de la oferta)

**NIVEL MESO Y MICRO**

Proyectos (y planes) de capacitación de corto plazo (lógica de demanda):

- » Actividades de formación para jóvenes no escolarizados, desempleados o subempleados
- » Acciones de actualización o perfeccionamiento para empresas (formación continua)
- » Actividades de formación para las diferentes categorías de formadores en los centros de formación

## Las etapas del proceso de desarrollo curricular por competencias



Fuente: Rampin, R. (2019) Reporte de misión

A continuación, se presenta la lista de currículas que fueron implementadas en las tres zonas de abordaje en Alta Verapaz:

No.	Nombre del Centro Educativo	Carrera Mejorada	Tipo de Intervención de Mejora	Año de mejora
1	Liceo Preuniversitario del Norte	Reparador de Celulares	Currícula mejorada	▪ 2019
2		Mecánico de Motocicletas	Currícula mejorada	▪ 2019
3		Mecánica Diesel	Currícula mejorada	▪ 2021
4		Ejecutivo de Ventas	Currícula mejorada	▪ 2021
5		Técnico en Redes de Área Local	Currícula mejorada	▪ 2021

No.	Nombre del Centro Educativo	Carrera Mejorada	Tipo de Intervención de Mejora	Año de mejora
6	Academia Culinaria San Sebastián	Cocinero de comida rápida	Currícula mejorada	▪ 2022
7		Preparador de bebidas	Currícula mejorada	▪ 2022
8		Preparador de postres	Currícula mejorada	▪ 2022
9		Panadería	Currícula mejorada	▪ 2022
10		Parrillero	Currícula mejorada	▪ 2022
11		Catering	Currícula mejorada	▪ 2022
12	Colegio Imperial	Reparador de celulares	Currícula mejorada	▪ 2022
13		Guía de turismo local	Equipamiento de ambiente de aprendizaje	▪ 2022
14	DIGEEX	Reparador de celulares	Currícula mejorada	▪ 2019
15		Tejedor artesanal	Currícula mejorada	▪ 2021
16		Reparación de máquinas de coser	Currícula mejorada	▪ 2021
17		Confeccionista	Currícula mejorada	▪ 2021
18	TALITA KUMI FEDECOVERA	Productor de Hortalizas	Currícula mejorada	▪ 2021
19		Criados de Aves	Currícula mejorada	▪ 2021

No.	Nombre del Centro Educativo	Carrera Mejorada	Tipo de Intervención de Mejora	Año de mejora
20	FEDECOVERA R.L.	Operador Forestal	Currícula mejorada	▪ 2021
21		Barista	Currícula mejorada	▪ 2021

Información recopilada por representantes de Centros de formación, durante la fase de implementación Currículas mejoradas en tres zonas de intervención del Proyecto Empodera:

Preguntas elaboradas por el equipo del Proyecto Empodera	Percepciones de beneficiarios
¿Cómo considera que fue el proceso de implementación de la currícula? Tiempo para la implementación y entrega de la currícula	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tiempo adecuado</li> <li>▪ Se entregaron las currículas en tiempo oportuno.</li> </ul>
¿Calidad del experto que llevo a cabo el proceso de mejora del ambiente y currículas?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Expertos especializados en cada área con la experiencia y desarrollo de la metodología.</li> <li>▪ El experto fue el idóneo para la construcción de la currícula</li> </ul>
¿El diseño de la currícula mejorada cumple con sus expectativas técnicas y didácticas?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si cumple con las expectativas con lo básico de cada carrera, la currícula</li> <li>▪ Si cumple con el método de aprendizaje.</li> <li>▪ Si cumple con la expectativa didáctica</li> <li>▪ Cumple totalmente con los siguientes aspectos: didácticos, metodológicos, pedagógicos y andragogía.</li> <li>▪ La currícula ha facilitado el trabajo de las instituciones y facilita el desarrollo de las competencias en los estudiantes.</li> </ul>
¿Comente cómo ha percibido la calidad de la currícula?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Innovador, entendible, práctico y aplicable.</li> <li>▪ Muy efectiva y específica, necesarios para el ejercicio y prácticas de taller teórico- práctico.</li> <li>▪ La currícula se adapta al sistema de aprendizaje de los jóvenes, el equipamiento ha sido el adecuado para las aulas técnicas.</li> <li>▪ La currícula tiene una estructura adecuada se solicita la versión en digital.</li> </ul>

Preguntas elaboradas por el equipo del Proyecto Empodera	Percepciones de beneficiarios
<p>¿Comente cómo ha sido el uso de: la currícula brindada a su institución y por cuanto tiempo los ha utilizado?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Currícula, equipamiento, se ha utilizado desde el año 2019- 2023 con el equipo brindado se han obtenido buenos resultados con lo básico, en cada área las currículas se han adaptado a los cursos pertinentes de cada carrera.</li> <li>▪ Han utilizado la currícula combinando otros materiales que tiene los instructores y lo han utilizado desde el año 2022.</li> <li>▪ Se utiliza siempre durante todo el ciclo escolar, llevamos 5 años utilizándolo.</li> <li>▪ Malla curricular (2022-2023) adaptado en parte de la planificación anual y de unidad.</li> </ul>

Fuente: Grupos focales con Centros de formación de las 3 zonas de intervención.



Entrega de currículas mejoradas físicas y en digital



Implementación de currícula mejorada de Barista con primera cohorte de 10 jóvenes hombres y mujeres, impartida por socio Cooperativa Chicoj.

Retos encontrados en la implementación de la transformación, equipamiento de ambientes de aprendizaje y currículas mejoradas:

- » Uno de los desafíos durante el proceso de sistematización ha sido lograr consenso con algunos socios, para obtener datos más específicos sobre población beneficiada relevantes para el Proyecto, esto porque ya se tienen políticas de privacidad establecidas.
- » Por políticas ya establecidas en la institución de INTECAP y Finanzas Públicas, el proceso de ingreso de una unidad móvil no ha procedido de forma satisfactoria, ya que se requiere de procesos burocráticos de lento avance. Desde 2021 hasta hoy no se ha utilizado esta unidad para la formación de aprendizaje.
- » Los resultados alcanzados en el centro de formación de Talita Kumi no cumplieron con las expectativas previstas. Esto se debió, en parte, a que el plan de estudios de la institución educativa se encuentra orientado hacia métodos más tradicionales, arraigados en las costumbres Q'eqchi' y enfocados en la subsistencia. Por ello, la introducción innovadora del Proyecto Empodera no satisface sus necesidades, aunque el apoyo se orientó a los resultados de acuerdos establecidos en consenso de ambas partes.
- » Coordinación de horarios entre representantes de los centros de formación y encargados del proceso de implementación de currículas mejoradas por parte del Proyecto.

## FASE POSTERIOR:

Paso 4:

### Monitoreo y evaluación:

Medir y comprender el progreso del proceso de transformación de ambientes de aprendizaje para identificar si se están logrando los objetivos y metas establecidos en términos de mejora de los ambientes de aprendizaje y la eficacia del equipamiento.

Identificar áreas de mejora para evaluar si es necesario realizar ajustes en la estrategia. Esto podría incluir problemas técnicos con el equipamiento, deficiencias en la implementación de equipo o identificar necesidades de capacitación adicional para los educadores.

Evaluar periódicamente la efectividad de la currícula, recopilando comentarios de estudiantes, profesores y empleadores, y realizar ajustes según sea necesario para mejorar la calidad y pertinencia de la formación.

Información recopilada por representantes de Centros de formación, durante la fase posterior a la transformación y equipamiento de ambientes de aprendizaje, currículas mejoradas en tres zonas de intervención del Proyecto Empodera:

Preguntas elaboradas por el equipo del Proyecto Empodera	Percepciones de beneficiarios
<p>¿Mencione los cambios positivos y aspectos a mejorar después de la implementación de los ambientes de aprendizajes, insumos y currículas en el aspecto formativo/ didáctico</p>	<p>Cambios positivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La motivación de continuidad en el área de electricidad de parte de los estudiantes, al ver la implementación del equipamiento y la construcción de los módulos con secuencia de enseñanza en la formación.</li> <li>▪ Capacidades fortalecidas, conocimiento de las habilidades y destrezas de los estudiantes posterior a la entrega, pudimos capacitar a más jóvenes.</li> <li>▪ Equipamiento del taller de electricidad, ambiente adecuado, currícula de construcción.</li> <li>▪ Adaptación de la currícula al sistema educativo, implementación de nuevos conocimientos a los jóvenes, insumos básicos para las carreras técnicas, reconocimiento de parte de ustedes hacia los jóvenes.</li> <li>▪ Mayor capacidad para atender con calidad a los alumnos, el abordaje ha sido de manera holística.</li> <li>▪ Equipo: acercamiento a la realidad de manera más técnica de los beneficiarios, currícula: actualizada y realista para la aplicación a nuestro entorno.</li> <li>▪ Estructuración de los contenidos y competencias a desarrollar en las currículas.</li> </ul> <p>Aspectos por mejorar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acompañamiento y seguimiento a los coach, a mejorar sería la entrega de equipo en este caso de hornos con mayor capacidad para poder cubrir la demanda.</li> <li>▪ Mejorar técnicas, ambientes y mobiliario</li> <li>▪ Equipo, instrumentos y herramientas</li> <li>▪ Ampliación del alcance del proyecto</li> <li>▪ El monitoreo a futuro para que no se pierdan los procesos.</li> </ul>

Preguntas elaboradas por el equipo del Proyecto Empodera	Percepciones de beneficiarios
<p>¿Ha asignado algún presupuesto para asegurar el funcionamiento adecuado del ambiente de aprendizaje mejorado e insumos otorgados?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cinco de siete Centros de formación indican que tienen un presupuesto establecido.</li> <li>▪ Un CF indica que tienen presupuesto para pago de instructor.</li> <li>▪ Un CF exterioriza una proyección del monto que requieren para pago de instructores</li> </ul>
<p>¿Se ha planteado alguna meta para el próximo año, en seguir formando a mujeres y jóvenes en su institución utilizando el ambiente de aprendizaje mejorado, los insumos otorgados y Currículas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ampliar la cobertura en un 15%, implementar otros talleres</li> <li>▪ Utilizar en los cursos la Currícula en un 75% de las competencias y contenidos.</li> <li>▪ Ambiente- meta duplicar la cantidad actual de beneficiados, Currículas 10% de aumento sobre la cantidad actual.</li> <li>▪ En el caso de INTECAP se elaboró POA para el horno y la unidad móvil se espera capacitar en estos años con los equipos entregados a 1000 jóvenes en el año.</li> <li>▪ Si, gestionar más herramientas, meta 50% más de alumnos para el 2024.</li> <li>▪ Si, en el caso de ITERN integrar el curso mi vocación, mi profesión. Con el curso de proactividad y desarrollo ya que contamos con nuestra malla curricular.</li> <li>▪ Si de hecho es parte del programa que el centro educativo Jack &amp; Marie Eting tiene a largo plazo, tanto formación académica como ocupacional. Este es el segundo ciclo, pero se espera que el aumento en posteriores años sea significativo.</li> <li>▪ Cada año hemos aumentado un 30% de estudiantes, para el próximo año se espera un 50% de alumnos, lo que lleva a tener ambientes de trabajo más amplios y por igual en equipamiento.</li> </ul>



Preguntas elaboradas por el equipo del Proyecto Empodera	Percepciones de beneficiarios
<p>¿La alianza con el proyecto empodera contribuyó al cumplimiento de sus objetivos institucionales?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contribuyó al alcance de los objetivos al 100%</li> <li>▪ Contribuyó significativamente para mejorar la formación técnica</li> <li>▪ Contribuyó a fortalecer los objetivos institucionales más de lo esperado.</li> <li>▪ El proyecto contribuyo a mejorar el desarrollo de los cursos por los insumos y herramientas proporcionadas</li> <li>▪ Al inicio fue un tanto complicado poder adecuar el horario ya establecido de la institución con la programación del proyecto Empodera, pero al final fue bastante útil para los participantes.</li> <li>▪ Considero que, si contribuyó ya que el proyecto ha trabajado en el 2022, mi vocación, mi profesión, motivó a los estudiantes a seguir estudiando, creer en ellos mismos y poder tener una visión más amplia.</li> <li>▪ Acceso al control de los recursos materiales permitía incrementar la puesta en práctica de las capacidades.</li> </ul>

Fuente: Grupos focales con Centros de formación de las 3 zonas de intervención.



## VI. HISTORIAS DE ÉXITO:

“La práctica hace al maestro” Transformando el ambiente de aprendizaje de electricidad .

Fácil es decir que la “practica hace al maestro”, sin embargo, en lugares en donde esto conllevaría la puesta en marcha de lo aprendido de forma constante, es muy difícil. La lejanía de las comunidades, la vulnerabilidad en la que viven los jóvenes y el poco acceso a la oferta formativa con una práctica de los conocimientos adquiridos con calidad, puede llevar meses, incluso años si no se tienen los medios para hacer esto posible.

A pesar de todo, esfuerzos como los que realiza el Centro Don Bosco de formación en Alta Verapaz, es muy loable, tomando en cuenta que brindan la oportunidad de formar a más de dos mil jóvenes provenientes de al menos 31 municipios de 4 departamentos en el nororiente de Guatemala. Todos ellos reciben su formación gratuita a través de tres Centros ubicados en los municipios de San Pedro Carchá, San Juan Chamelco y Raxruhá. La formación técnica brindada es una oportunidad para que los jóvenes creen en sí mismos, sean líderes y en un futuro generen sus propios ingresos. También contribuiría en afrontar las carencias de empleo existentes en sus comunidades y los efectos causados por la pandemia.

En este sentido, la experiencia que le aporta dicho centro de formación a cada estudiante no solo queda en la teoría, también realizan prácticas en los 8 talleres de distintas especializadas que forma el Centro. Un total XX estudiantes de distintas carreras contribuyeron en la construcción del nuevo ambiente de aprendizaje del taller de electricidad, que por cierto les beneficiará a ellos mismos.

Todos los estudiantes de albañilería, electricidad, soldadura, carpintería e incluso panadería, apoyamos con nuestro esfuerzo para la construcción de un nuevo taller para aprender electricidad, bajo el modelo más actual en Guatemala, desde el primer block hasta el último brochazo de pintura” mencionó Eduardo Ché, estudiante beneficiado.

Swisscontact estableció un vínculo de trabajo con el Centro Don Bosco de Alta Verapaz, a través del proyecto Empodera, identificando la necesidad de transformar el ambiente de aprendizaje del Taller de Electricidad ubicado en el Centro de Formación en Raxruhá. Esta acción fue basada en la demanda del mercado laboral, y en la exigencia actual del perfil del trabajador en esta ocupación. Dando como resultado la construcción de un taller de electricidad para la formación de 800 estudiantes que se forman cada año.



La construcción tuvo un impacto muy grande en la vida de los estudiantes, nunca en la historia del centro (Don Bosco), habíamos tenido una obra tan completa en donde se pudiera poner en práctica todos los conocimientos adquiridos por los alumnos. Nosotros visualizamos que es un taller modelo para implementar en otros centros, por lo innovador y tecnológico, esto es un impacto psicológico en ellos, mismo que les motiva a recibir sus clases presenciales en este nuevo ambiente de aprendizaje". Alejandro Quib, encargado de proyectos , Centro Don Bosco.

Con el auspicio de la Agencia Sueca para el Desarrollo Internacional ASDI y la Embajada de Suecia en Guatemala, hicieron posible la construcción de este taller de 286 metros cuadrados, con equipo y herramienta de última generación. Además de ventilación adecuada al medio ambiente de su ubicación, escritorios ergonómicos, ventanales de hierro y módulos en madera por separado todo elaborado por los mismos estudiantes.

Este ambiente de aprendizaje, simboliza que estamos enfocándonos en un futuro diferente, estamos enfocándonos en los jóvenes quienes tienen el potencial de cambiar este país, hacemos lo mejor que creemos para Guatemala. Mathias Kruger, consejero Embajada de Suecia en Guatemala.

Por ello decimos que la práctica hace a los maestros de obra, electricistas, soldadores y carpinteros, para un futuro mejor en Alta Verapaz. El proyecto Empodera promueve la formación técnica de calidad, el emprendimiento y el empoderamiento de las mujeres a nivel integral en dicha región.



---

## VII. PRINCIPALES APRENDIZAJES:

- » Se comprende la importancia de contar con la asesoría y diseño de un profesional de arquitectura o ingeniería para diseñar espacios funcionales y confiables, considerando específicamente las necesidades de un ambiente de aprendizaje óptimo, que implique el diseño sistemas eléctricos seguros, distribución de energía, iluminación adecuada, maximizando la eficiencia del espacio disponible para el taller y asegurando un diseño que permita la circulación óptima de personas, equipos y materiales; facilitando así el flujo de trabajo y la seguridad dentro del entorno.
- » Se reconoce la relevancia de involucrar a los estudiantes en la construcción del ambiente de aprendizaje, aportando su mano de obra aumentó su compromiso y motivación.
- » Se Identifica la necesidad de capacitación docente para utilizar eficazmente el equipamiento y optimizar la implementación de las currículas mejoradas.
- » El socio INTECAP con respecto a la donación de un horno para cursos de panadería manifestó, que un horno pequeño influye en la producción del trabajo con grupos de alumnos. Por lo que es crucial evaluar la relación costo/tiempo, capacidad y eficiencia para garantizar una producción adecuada y agilizar los procesos de formación técnica.
- » La evaluación a través de MMR y centros de formación favorecen a garantizar la efectividad de la integración de tecnologías en los ambientes de aprendizaje, observando su contribución al proceso de enseñanza y aprendizaje.
- » Contar con un ambiente de aprendizaje adecuado, funcional y con un buen equipamiento, puede contribuir significativamente al desarrollo cognitivo, emocional y social de la juventud beneficiada, así como a su éxito académico y profesional.
- » La ausencia de mediciones y monitoreo de resultados oportunas dificulta la capacidad de implementar correcciones o ajustes necesarios en tiempo real. Esto podría llevar a retrasos o a la incapacidad de abordar problemas a medida que surgen, porque hace que las decisiones se basen en información obsoleta o incompleta e implementar acciones correctivas en el momento adecuado.
- » Es vital verificar la integridad y funcionalidad del equipo antes de entregarlo. Este proceso de revisión minuciosa asegura que todos los componentes están presentes y en óptimas condiciones operativas, lo que es fundamental para la eficacia y utilidad del equipo cuando el socio lo reciba.

- » La inversión en herramientas y equipos de calidad superior o nivel industrial no solo garantiza una mayor resistencia ante las exigencias del uso constante, sino que también minimiza los costos asociados con reemplazos frecuentes o reparaciones repetitivas. Esta elección estratégica no solo asegura la continuidad de las operaciones, sino que también previene el deterioro prematuro y el riesgo de una pérdida total de funcionalidad.
- » Es fundamental llevar a cabo una evaluación para comprender las razones subyacentes por las cuales aún no han sido utilizadas la totalidad de las currículas mejoradas hasta la fecha. Este análisis proporcionará información crucial para identificar barreras y desafíos que impiden su implementación efectiva a corto y mediano plazo.

---

## VIII. CONCLUSIONES:

- » La implementación de un proceso estratégico de transformación y mejora del equipamiento ha sido clave para mejorar continuamente la calidad educativa. Este enfoque se centró en elevar los estándares de eficiencia y productividad, impactando positivamente en la formación de los estudiantes.
- » Las intervenciones del proyecto Empodera han sido valiosas en su mayoría, sin embargo, en Talita Kumi centro que atiende exclusivamente a mujeres indígenas de bajo recursos, reveló desafíos significativos. Pese a los esfuerzos dedicados y las numerosas reuniones para establecer acuerdos mutuos y fortalecer la educación en del centro, la iniciativa no logró su cometido. La incompatibilidad entre los ambientes de aprendizaje propuestos, el diseño de 2 Currículas mejoradas ante un sistema educativo obsoleto, centrado únicamente en una agricultura de subsistencia obstaculizó la implementación exitosa.
- » Aunque se enfrentaron dificultades burocráticas con la unidad móvil donada al INTECAP, es alentador conocer que, a pesar de este obstáculo inicial, la unidad está funcionando después de un período prolongado y ha logrado ejecutar cinco talleres en comunidades de Alta Verapaz, con un instructor designado específicamente para la unidad. Este logro resalta la importancia de la perseverancia y la resolución de problemas en la implementación de proyectos, demostrando que incluso los desafíos burocráticos pueden superarse con esfuerzo y dedicación.
- » El monitoreo y la medición de resultados en campo oportunos son fundamentales por varias razones, permite evaluar y medir la calidad de las acciones realizadas in situ., por lo que se puede determinar la efectividad de las intervenciones y si están produciendo los impactos deseados, se puede obtener datos inmediatos sobre el progreso del proyecto. La adaptación a las condiciones locales permite adaptar las estrategias y acciones a las condiciones específicas del entorno; esto es significativo, ya que algunas situaciones pueden variar y requerir soluciones adaptadas a la realidad local.

---

## IX. RECOMENDACIONES:

- » Durante las reuniones con los socios, la activa participación de los instructores encargados de impartir los cursos de formación técnica es conveniente, considerando que pueden enriquecer la información proporcionada, dado que tienen un conocimiento directo y práctico sobre el uso de los equipos, calidad, precio, factor tecnológico y eficiencia, aportes que pueden resultar invaluable.
- » Realizar encuestas o entrevistas estructuradas, que ayuden a recopilar información detallada sobre las áreas en las que el centro de formación realmente puede beneficiarse.
- » Implementar a través de MMR mecanismos de evaluación periódica para ajustar y mejorar constantemente la labor en los centros de formación, basados en retroalimentación directa; pudiéndose apoyar de instrumentos estructurados que faciliten la información requerida, estas pueden ser rubricas de evaluación, listas de cotejo, entre otros.
- » Proponer y motivar a los representantes de los centros de formación para la contratación de instructoras calificadas que puedan liderar y enseñar en áreas técnico-mecánicas. Al hacerlo, no solo se brinda oportunidades equitativas a mujeres con habilidades sobresalientes, sino que también se demuestra a los estudiantes que la excelencia y el conocimiento técnico no conocen límites de género y puede servir de modelos inspiradores y representativos para todos los estudiantes.
- » La consolidación de una estrategia de comunicación efectiva es esencial para garantizar que los estudiantes de los centros de formación reconozcan y aprecien el respaldo ofrecido por la organización. Esta estrategia debe no solo destacar los beneficios tangibles, como la modernización de las instalaciones, equipamiento y la elaboración de currículas mejoradas, sino también cultivar un lazo emocional y de reconocimiento hacia la entidad que ha invertido en estos cambios, para beneficio de su desarrollo académico.
- » Establecer una estrategia de sostenibilidad es fundamental para los centros de formación que han recibido donaciones de equipo, currículas mejoradas y transformación de ambientes de aprendizaje. Con el fin de garantizar la continuidad y el desarrollo efectivo de la formación técnica para los estudiantes, y asegurar la eficiencia en el uso de los recursos y la viabilidad a largo plazo del programa educativo.
- » Analizar cómo estos cambios influyen en el entorno formativo en su conjunto, incluyendo la comunidad educativa y los resultados a largo plazo en el aprendizaje de los estudiantes.



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

**Agencia Suiza para el Desarrollo  
y la Cooperación COSUDE**



swisscontact