

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN**



TÍTULO:

“TALLER PARA EL FOMENTO DE COMPETENCIAS DOCENTES PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y BIENESTAR EMOCIONAL EN EL CENTRO ESCOLAR PROFESOR SAÚL FLORES, DISTRITO DE ZACATECOLUCA, MUNICIPIO DE LA PAZ ESTE, DEPARTAMENTO DE LA PAZ PARA EL AÑO 2025”

PRESENTADO POR:

Carlos José Aparicio Moreno
Denniss Alexander Cabrera García
Armando Antonio López Montes

CARNÉ:

AM17167
CG18092
LM16027

INFORME FINAL DEL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**DOCENTE DEL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN
MAESTRO ROMEO ALFREDO MERINO VELÁSQUEZ**

**COORDINADOR DEL PROCESO DE GRADO
MAESTRO REINALDO ANTONIO LÓPEZ CARRILLO**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA, SAN SALVADOR
CENTRO, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA, DICIEMBRE DEL 2024**

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL
SALVADOR**

**INGENIERO JUAN ROSA QUINTANILLA
RECTOR**

**DOCTORA EVELYN BEATRIZ FARFÁN MATA
VICERRECTOR ACADÈMICO**

**MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO**

**LICENCIADO PEDRO ROSALÍO ESCOBAR CASTANEDA
SECRETARIO GENERAL**

**LICENCIADA ANA RUTH AVELAR
DEFENSORA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS**

**LICENCIADO CARLOS AMÍLCAR SERRANO RIVERA
FISCAL GENERAL**

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y
HUMANIDADES**

MAESTRO JULIO CÉSAR GRANDERIVERA
DECANO

MAESTRA MARÍA BLAS CRUZ JURADO
VICEDECANA

MAESTRA NATIVIDAD TESHÉ PADILLA
SECRETARIO

MAESTRA SANDRA LORENA BENAVIDES DE SERRANO
DIRECTORA ESCUELA DE POSGRADO

**AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**

**MAESTRO ALFREDO RODRÍGUEZ ESCOBAR
JEFE**

**MAESTRO ROMEO ALFREDO MERINO VELÁSQUEZ
DIRECTOR DEL PROCESO DE GRADO**

**MAESTRO REINALDO ANTONIO LÓPEZ CARRILLO
COORDINADOR DEL PROCESO DE GRADO**

INDICE

RESUMEN.....	10
INTRODUCCIÓN.....	11
JUSTIFICACIÓN DEL INFORME FINAL	14
OBJETIVOS DEL INFORME FINAL	15
1. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	16
1.1. NATURALEZA Y DEFINICIÓN DEL PROYECTO.....	16
1.2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.....	17
1.3 MARCO INSTITUCIONAL.....	18
1.4. OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	19
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	19
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
1.5. METAS DEL PROYECTO.....	20
1.6. CUADRO DE INFORMACIÓN GENERAL	21
2. DELIMITACIÓN Y ALCANCE	22
2.1. LOCALIZACIÓN FÍSICA Y COBERTURA ESPACIAL DEL PROYECTO.....	22
2.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	22
2.3. DESTINATARIOS O BENEFICIARIOS DEL PROYECTO.....	22
3. DESARROLLO OPERATIVO DEL PROYECTO	23
3.1. EVALUACIÓN INICIAL	23
3.2 MÓDULO EDUCATIVO: TALLER PARA EL FOMENTO DE COMPETENCIAS DOCENTES PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y BIENESTAR EMOCIONAL	24
3.2.1. DETALLES OPREARIVOS.....	26
3.3. PROCESO OPERATIVO UNIDAD N°1	27
MATRIZ DE EVALUACIÓN UNIDAD N°1	31
3.4. PROCESO OPERATIVO UNIDAD N°2	33
MATRIZ DE EVALUACIÓN UNIDAD N°2	37
3.5 PROCESO OPERATIVO UNIDAD N°3	39
MATRIZ DE EVALUACIÓN UNIDAD N°3	43
3.6. SISTEMA DE VALUACIÓN PARA EJECUCIÓN DE MÓDULO.....	45
4. INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO.....	47

4.1 RESULTADOS ESPERADOS DEL PROYECTO	48
5. PRESUPUESTO DE EJECUCIÓN.....	49
5.1. Tabla de presupuesto de proyecto.	50
6. CRONOGRAMA PARA EJECUCIÓN DEL PROYECTO 2025	51
7. LECCIONES APRENDIDAS	52
8. CONCLUSIONES.....	53
9. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXO	56
DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL CENTRO ESCOLAR PROFESOR SAÚL FLORES DE ZACATECOLUCA.....	64
MATRIZ MARCO LÓGICO	99
ÁRBOL DE PROBLEMAS	102
ÁRBOL DE OBJETIVOS.....	103
DIAGNOSTICO DEL CLIMA LABORAL	104
INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL PROYECTO .	143

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer principalmente a Dios, que ha sido mi fuente inagotable de fortaleza, por su presencia constante en cada paso de este camino académico. Gracias por darme el coraje necesario para no desfallecer, por guiarme con su luz en los momentos de incertidumbre, y por ser el pilar que ha sostenido mi espíritu durante este largo proceso.

A mi madre, cuyo amor incondicional ha sido la mayor fuerza que me ha impulsado a seguir adelante. Gracias por ser mi roca, por tus palabras de aliento y por sostener mi mano en cada desafío. Te amo profundamente, mamá, y este logro es, sin duda, reflejo de tu entrega y sacrificio. A mi familia, mis hermanos y seres queridos, por su confianza y apoyo constantes. Su fe en mí ha sido la gasolina que alimentó mi determinación. A mi tía Esmeralda, quien fue un faro de apoyo en los momentos más difíciles. Gracias por tu generosidad y por ser, a lo largo de los años, un motor de inspiración en mi vida. A mi tía Emma, hasta el cielo, mis más sinceros agradecimientos. Gracias por interceder por mí y por el legado de amor y apoyo que dejaste antes de partir. Tus palabras y tu presencia seguirán siempre conmigo, guiando mis pasos. A Priscila Campos, mi amiga y hermana de corazón. Gracias por enseñarme que la verdadera familia no depende de los lazos sanguíneos, sino de la pureza y fuerza del amor. Gracias por tu aliento y por estar a mi lado en los momentos más oscuros. Te quiero profundamente. Y, finalmente, pero no menos importante, a mi papá, cuya sabiduría, comprensión y consejos fueron siempre mi guía. Aunque no estés físicamente, tus enseñanzas sobre la resiliencia y la importancia de aprender de las caídas siguen vivas en mí. Este logro también es tuyo, papá, y te abrazo con el alma en cada victoria que he alcanzado. Este proceso ha sido mucho más que académico; ha sido una lección de vida que llevaré conmigo para siempre. No encuentro palabras suficientes para agradecer a todos los que han contribuido, de una u otra forma, a que este sueño se haga realidad. Este título es el reflejo de su amor, su sacrificio y su apoyo.

Los amo profundamente y este logro es, en esencia, para todos ustedes.

Carlos José Aparicio Moreno.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, doy gracias a Dios, ya que sin Él no podemos hacer nada. Él me ha provisto de todo lo necesario para continuar con mi preparación académica, poniendo en mi camino a personas que me brindaron un apoyo incondicional cuando más lo necesité. Sin Su guía y Su amor, nada de esto habría sido posible. A Él le doy toda la gloria y la honra por este logro. Estoy seguro de que continuará fortaleciendo mi vida, guiándome en cada paso, y dándome la oportunidad de seguir glorificando Su nombre.

Agradezco profundamente a mi familia por ser mi mayor fuente de apoyo y motivación. A mi madre, por darme lo necesario para seguir adelante, por sus sacrificios, su amor incondicional y por creer en mí incluso en los momentos en los que yo dudaba. A mi papá, por sus palabras de aliento y enseñanzas que siempre me impulsaron a ser mejor. A mis abuelos, por su cariño y su fe inquebrantable. Gracias a cada uno de ustedes por caminar conmigo en este proceso; este logro también es suyo.

Quiero expresar mi gratitud a los amigos y compañeros que estuvieron conmigo en este camino. Su apoyo y palabras de ánimo me ayudaron a superar los momentos más difíciles. En especial, agradezco a mi mejor amigo Alex Chirino, que para mí es más que un hermano, quien nunca dejó de creer en mí. Su confianza en mis capacidades y su ayuda constante marcaron la diferencia para que hoy pueda celebrar este triunfo.

Agradezco a los profesores y profesoras quienes me inspiraron para tomar este reto de estudiar educación y marcar vidas de manera positiva como ellos lo hicieron conmigo. Su esfuerzo y compromiso no solo me enseñaron conocimientos, sino también valores que llevaré conmigo para siempre. Finalmente, quiero dar gracias a cada persona que, de una u otra manera, aportó algo en este proceso. Sus palabras, gestos y acciones, por pequeños que fueran, dejaron una huella imborrable en mi vida. Este logro es el fruto del esfuerzo colectivo y del amor que he recibido, y me comprometo a usarlo para ser una mejor persona y para servir a los demás. A todos, de corazón, ¡gracias!

Denniss Alexander Cabrera García

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme la fortaleza, salud y sabiduría necesarias para alcanzar este importante logro en mi vida.

Dedico este trabajo y esfuerzo a mi madre, Isabel Montes Carbajal, quien con su amor incondicional y sacrificio constante me ha acompañado en cada paso de mi camino. A mi padre, Oscar Armando López Castillo (QDDG), quien, aunque ya no está básicamente conmigo, sigue siendo una inspiración y guía en cada decisión que tomé. También honra la memoria de mi abuela, María Catalina López (QDDG), quien con su ejemplo y enseñanzas dejó una huella imborrable en mi vida. Asimismo, expreso mi gratitud y reconocimiento a mis seres queridos que también han partido: Mi abuelo Luis Eugenio Carbajal y mi tía Deysi Margarita López de Osorio. Cada uno de ellos, en su tiempo y forma, aportó su amor, apoyo y sabiduría, que me han permitido llegar hasta este momento. No podría dejar de mencionar a mis familiares: Oscar Alejandro López Montes, Edgar Rolando Recinos y Marco Antonio Hernández, quienes con sus palabras de aliento y motivación contribuyeron a que nunca perdiera de vista mis metas. A mis amigos Amílcar Antonio Rodríguez Rodríguez, Nira Alejandra López Cerna, Sherlyn Marroquín y Aida Beatriz Rivera, les agradezco por ser mi refugio en momentos de incertidumbre, brindándome ánimo y alegría en el camino. Ustedes son testigos del esfuerzo y la dedicación que este proceso ha requerido, y su compañía lo hizo más llevadero. Finalmente, quiero expresar un agradecimiento especial a Gloria Arely Romero Escobar, quien, con su apoyo incondicional y presencia constante, se convirtió en una pieza clave en todo este proceso académico. Su confianza en mis capacidades y su paciencia me ayudarán a superar los retos más difíciles, por lo que siempre ocupará un lugar especial en este logro. A cada uno de ustedes, gracias por ser parte de este capítulo de mi vida. Este éxito no habría sido posible sin el respaldo, las palabras de aliento y el amor que me brindaron. Es con profundo agradecimiento que comparto esta meta con ustedes, ya que mi logro también es el suyo. Con gratitud infinita

Armando Antonio López Montes

RESUMEN

El presente trabajo de grado se enfoca en fomentar competencias docentes para la transformación digital y bienestar emocional en el Centro Escolar Profesor Saúl Flores, Distrito de Zacatecoluca, Municipio de La Paz Este, Departamento de La Paz, para el año 2025. Este proyecto surgió como respuesta a un diagnóstico inicial, en el cual se evalúan las habilidades digitales y el manejo emocional de los docentes mediante cuestionarios. Los resultados revelaron carencias significativas en estas áreas, lo que evidencia la necesidad de implementar una estrategia de capacitación que aborde dichas problemáticas. Con base en estos hallazgos, se diseñarán e implementarán talleres especializados orientados a desarrollar competencias en el uso de herramientas digitales aplicadas al aula y fortalecer el bienestar emocional del personal docente. Cada taller incluye métodos y técnicas pedagógicas dirigidas a satisfacer las necesidades identificadas y divididas en tres unidades, fomentando tanto el aprendizaje tecnológico como el autocuidado y la gestión emocional. Además, el taller seguirá una estructura organizada que abarcaba la introducción, aplicación práctica y evaluación, garantizando un proceso de enseñanza-aprendizaje efectivo en el Centro Escolar. Se utilizarán recursos tecnológicos y dinámicos grupales para facilitar el aprendizaje, asegurando que los docentes adquieran habilidades prácticas para su desarrollo profesional. Al finalizar el proyecto, se aplicarán evaluaciones que mostrarán resultados positivos, destacando el impacto favorable del programa en la mejora de las competencias digitales y emocionales de los docentes. Esto, a su vez, beneficiará significativamente el ambiente educativo del Centro Escolar.

Palabras clave: competencias docentes, transformación digital, bienestar emocional, capacitación, innovación educativa, autocuidado docente.

INTRODUCCIÓN

El presente documento corresponde al Informe Final del proyecto educativo titulado **“Taller para el Fomento de Competencias Docentes para la Transformación Digital y Bienestar Emocional”**, cuyo propósito es fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes del **Centro Escolar Profesor Saúl Flores**, ubicado en el distrito de Zacatecoluca, Departamento de La Paz. Este proyecto tiene como objetivo principal capacitar a los educadores en dos áreas clave: el manejo de herramientas digitales y el bienestar emocional, en respuesta a las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados en 2024. El proyecto ha sido diseñado por estudiantes egresados de la **Licenciatura en Ciencias de la Educación** como parte de su proceso de grado en el curso de especialización en **Administración y Gestión Educativa**. A lo largo de su formación en los cuatro módulos de aprendizaje, han adquirido las herramientas necesarias para la formulación y gestión de proyectos educativos, con énfasis en los diagnósticos de necesidades y la creación de intervenciones adaptadas a dichas necesidades. Este enfoque permite una planificación estratégica que no solo busca el desarrollo de competencias técnicas, sino también generar un impacto positivo en el bienestar de los participantes, en este caso, los docentes del Centro Escolar Profesor Saúl Flores. Adicionalmente, el proyecto refleja la importancia de los modelos de relaciones humanas en la gestión educativa, buscando asegurar la participación activa de los docentes en las actividades de formación colaborativa. El presente proyecto, denominado **“Taller para el Fomento de Competencias Docentes para la Transformación Digital y Bienestar Emocional”**, a desarrollarse en el Centro Escolar Profesor Saúl Flores, Distrito de Zacatecoluca, Municipio de La Paz Este, Departamento de La Paz, durante el año 2025, tiene como propósito principal fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes, enfocándose en dos áreas esenciales: el manejo de herramientas digitales y el desarrollo del bienestar emocional. Este proyecto responde a las necesidades identificadas mediante los diagnósticos realizados en los meses de septiembre y octubre de 2024, en los cuales se evidencia la importancia de capacitar al personal docente en estos aspectos esenciales para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje del centro educativo. Si se toma en cuenta el constante cambio de la educación a nivel mundial y regional, los docentes enfrentan múltiples desafíos, entre los que destaca la necesidad de adaptarse a nuevas tecnologías y metodologías

pedagógicas. La incorporación de herramientas digitales en el aula se ha convertido en una prioridad, pero también ha generado una sobrecarga laboral que incrementa el estrés en los educadores. Este estrés, asociado tanto a la presión de mantener la calidad educativa como a la exigencia de actualizar sus habilidades tecnológicas, impacta directamente en su bienestar emocional. Por ello, el proyecto tiene como objetivo no solo capacitar en el uso de herramientas digitales, sino también proporcionar estrategias para la gestión del estrés y el autocuidado docente. El proyecto está diseñado para abordar estas problemáticas mediante talleres prácticos que incluyen el uso de metodologías activas y recursos tecnológicos aplicados al contexto educativo. Además, se trabajará en el fortalecimiento del autocuidado docente a través de dinámicas que permitan identificar y gestionar emociones, fomentando un ambiente de aprendizaje colaborativo y saludable. Los talleres estarán organizados en unidades con práctica y evaluación, asegurando una planificación integral que responda a las necesidades detectadas. Cada taller estará estructurado con objetivos claros, tiempo establecido, roles definidos y materiales didácticos específicos que garantizarán su correcta ejecución. A través de estas actividades, se espera mejorar el desempeño docente, contribuir al desarrollo de un ambiente educativo más innovador y promover el bienestar personal y profesional de los educadores. El informe refleja una estructura organizada que permite documentar cada etapa del diseño del proyecto, desde su formulación hasta los resultados que se pretenden alcanzar. Se considera que el impacto de este trabajo no solo fortalece las competencias técnicas de los docentes, sino que también promueve un ambiente educativo saludable y colaborativo, adecuado a los retos de la enseñanza actual.

El informe final cuenta con los siguientes apartados:

- **Justificación del Informe Final:** Expone la relevancia de sistematizar los aprendizajes obtenidos y documentar las intervenciones realizadas como parte del proceso de grado.
- **Objetivos del Informe Final:** Define las metas principales del informe, orientadas a evidenciar los logros del proyecto y las lecciones aprendidas.
- **Descripción del Proyecto:** Incluye la naturaleza, definición, justificación del proyecto, el marco institucional, los objetivos, las metas y un cuadro de información general que sintetiza los datos clave.

- **Delimitación y Alcance:** Detalla la localización física, temporal y espacial del proyecto, así como los destinatarios o beneficiarios directos.
- **Desarrollo Operativo del Proyecto:** Contiene los resultados esperados, las métricas para medir el impacto y los logros alcanzados tras la ejecución del proyecto.
- **Presupuesto de Ejecución:** Describe los costos asociados al proyecto.
- **Cronograma para la Ejecución del Proyecto:** Muestra la planificación temporal de las actividades, con fechas específicas para su realización en el año 2025.
- **Lecciones Aprendidas, Conclusiones y Recomendaciones:** Resume las experiencias significativas del proceso y brinda orientaciones para proyectos futuros.
- **Anexos:** Incluye material adicional relevante.

JUSTIFICACIÓN DEL INFORME FINAL

El informe final del proyecto titulado *“Taller para el Fomento de Competencias Docentes para la Transformación Digital y Bienestar Emocional en el Centro Escolar Saúl Flores, Municipio de La Paz Este, Distrito de Zacatecoluca, Departamento de La Paz para el Año 2025”* tiene una justificación profunda en el contexto educativo actual. El sistema educativo enfrenta múltiples desafíos que requieren una transformación integral, y este informe busca documentar cómo, a través de la capacitación docente en competencias digitales y el fortalecimiento del bienestar emocional, se pueden mejorar tanto las prácticas pedagógicas como las condiciones laborales de los docentes. En primer lugar, el proyecto responde a una de las principales necesidades de la educación contemporánea: la integración efectiva de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Aunque las instituciones educativas cuentan con recursos tecnológicos, a menudo los docentes no poseen las habilidades necesarias para utilizarlos de manera adecuada en el aula. Esto limita el potencial de las herramientas digitales para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por tanto, el proyecto se ha centrado en ofrecer una formación práctica y accesible que permita a los docentes incorporar estas tecnologías de manera efectiva, no solo para mejorar sus estrategias pedagógicas, sino también para generar un entorno de aprendizaje más dinámico e interactivo. Además, el bienestar emocional de los docentes es un aspecto clave que a menudo es ignorado en las políticas educativas. El estrés y la sobrecarga laboral afectan directamente la calidad de vida de los educadores, lo que a su vez impacta en su desempeño profesional. Este proyecto ha reconocido la importancia de apoyar a los docentes en la gestión de sus emociones y en el manejo del estrés, para garantizar que puedan enfrentar los retos diarios con mayor resiliencia y equilibrio emocional. Un docente emocionalmente saludable tiene la capacidad de generar un clima escolar positivo, lo que, en última instancia, beneficia tanto a los estudiantes como a la comunidad educativa en general. Este informe no solo justifica la necesidad de capacitar a los docentes en el uso de herramientas digitales, sino también de ofrecerles recursos para fortalecer su bienestar emocional. La combinación de ambas formaciones tiene un impacto positivo en la calidad educativa y en la satisfacción laboral de los docentes, lo que crea un ciclo virtuoso en el que tanto los docentes como los estudiantes se benefician.

OBJETIVOS DEL INFORME FINAL

Objetivo general: Sistematizar los resultados del diseño realizado para el “Taller para el Fomento de Competencias Docentes para la Transformación Digital y Bienestar Emocional en el Centro Escolar Saúl Flores, Municipio de La Paz Este, Distrito de Zacatecoluca, Departamento de La Paz para el Año 2025” en el diseño de un modelo de intervención que permita mejorar las competencias digitales y el bienestar emocional de los docentes, promoviendo un entorno educativo más equilibrado y eficiente.

Objetivos específicos:

- Fortalecer las competencias digitales y emocionales de los docentes mediante el diseño e implementación de talleres prácticos que les permitan integrar las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y manejo de emociones en sus estrategias pedagógicas, contribuyendo a una enseñanza más dinámica y moderna.
- Diseñar estrategias efectivas para el bienestar emocional de los docentes, enfocadas en el manejo del estrés y la creación de un ambiente educativo positivo y que les permitan integrar las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) al final del informe final de especialización.

1. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. NATURALEZA Y DEFINICIÓN DEL PROYECTO.

El proyecto “Taller para el Fomento de Competencias Docentes para la Transformación Digital y Bienestar Emocional en el Centro Escolar Saúl Flores, Municipio de La Paz Este, Distrito de Zacatecoluca, Departamento de La Paz para el Año 2025” tiene como propósito principal mejorar las condiciones laborales y personales de los docentes del Centro Escolar Saúl Flores. Este proyecto tiene una naturaleza formativa para los docentes y busca transformar las prácticas pedagógicas a través del uso de herramientas digitales y el fortalecimiento del bienestar emocional de los docentes, contribuyendo de esta manera a su desarrollo profesional, calidad de vida y la creación de un entorno educativo más saludable y equilibrado. La capacitación docente en la transformación digital es esencial para enfrentar los desafíos de la enseñanza en el siglo XXI. “Las computadoras son un medio eficaz para adoptar de manera dinámica cualquier característica de otro medio, incluso los inexistentes, es el primer meta-medio que cuenta con una capacidad de representación y expresión impensada” (Valleneuve, p.55). Se puede decir que la integración de tecnologías en la educación no solo mejora la calidad de la enseñanza, sino que también fortalece la motivación y el interés de los estudiantes al emplear metodologías más dinámicas e interactivas. En este sentido, el proyecto ofrece talleres prácticos para el uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), con el objetivo de proporcionar a los docentes herramientas que les permitan enriquecer sus estrategias pedagógicas y fomentar un aprendizaje significativo y moderno “El proceso de formación integral se realiza en talleres para alcanzar plenamente y sus objetivos cuando los talleres son espacios para la discusión, la reflexión y la superación grupal e individual el grupo de trabajo mejora considerablemente” (Rojas Soriano, 2013 , pág.13). La presión laboral, así como el volumen de información influye en la gestión y a su vez en el desempeño laboral del personal, de igual manera este impacto se evidencia en la productividad de las actividades diarias del trabajador, es preciso mencionar que, no solo se afecta a los colaboradores sino que es un problema que afecta a las organizaciones en general (Zamora, 2022). Por otro lado, el bienestar emocional del docente juega un papel fundamental en la calidad del ambiente educativo, ya que un docente emocionalmente equilibrado tiene un impacto positivo en la convivencia escolar, en el ambiente de trabajo y en el rendimiento de los estudiantes.

1.2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

En la actualidad los docentes desempeñan un papel esencial en la formación integral de los estudiantes, pero a menudo enfrentan desafíos que dificultan su desempeño. Por un lado, el avance de la transformación digital exige la adquisición de competencias que les permitan integrar exitosamente las herramientas tecnológicas en sus metodologías de enseñanza. Por otro lado, la creciente carga laboral y el estrés inherente a su trabajo exigen estrategias que fortalezcan su estabilidad emocional, dado que el bienestar de los docentes tiene un impacto directo en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. El diagnóstico realizado en el Centro Escolar Profesor Saúl Flores reveló dos necesidades prioritarias. La primera es la falta de competencias tecnológicas que permitan a los docentes diseñar experiencias de aprendizaje dinámicas, inclusivas y adaptadas a los ritmos individuales de los estudiantes. Esto se traduce en limitaciones al momento de personalizar el aprendizaje y fomentar la creatividad e innovación en el aula. La segunda necesidad es el fortalecimiento del bienestar emocional del cuerpo docente, ya que se detectó un alto nivel de desgaste laboral relacionado con la presión académica y la falta de espacios para el manejo adecuado del estrés laboral. El proyecto propone una solución integral para ambas problemáticas mediante talleres de capacitación específicos. En el ámbito digital, se busca que los docentes adquieran herramientas prácticas para utilizar recursos tecnológicos de manera efectiva, lo cual no sólo optimizará su práctica pedagógica, sino que también mejorará la calidad educativa del Centro Escolar. Al incorporar tecnologías de forma estratégica, se fomenta un aprendizaje más colaborativo, interactivo y relevante, acorde a las demandas de la era digital. En el ámbito del bienestar emocional, el proyecto incluye estrategias orientadas a la gestión del estrés, el fortalecimiento de la resiliencia y la promoción de habilidades socioemocionales. Un docente emocionalmente equilibrado puede desempeñar su labor de manera más eficiente, influyendo positivamente en el clima escolar y en la motivación de los estudiantes. Además, un enfoque en el bienestar emocional contribuye a la construcción de un entorno laboral más saludable, que potencia el trabajo en equipo y refuerza la capacidad de los docentes para afrontar desafíos cotidianos.

1.3 MARCO INSTITUCIONAL

Personal Ejecutor: bajo la jurisdicción del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de El Salvador. Esta institución tiene como propósito proporcionar una educación integral, inclusiva y de calidad a niños y jóvenes de la comunidad, comprometida con el desarrollo académico y personal de sus estudiantes. La educación contemporánea enfrenta retos significativos debido a la rápida evolución tecnológica y la creciente importancia del bienestar emocional en el entorno educativo. La transformación digital se ha convertido en una necesidad para mejorar la calidad educativa, mientras que el bienestar emocional de los docentes es fundamental para garantizar un ambiente de aprendizaje positivo. El Centro Escolar Profesor Saúl Flores es una institución pública cuya prioridad es garantizar el derecho a una educación de calidad, que además de la instrucción académica, se enfoca en el desarrollo integral de sus estudiantes en valores y habilidades para la vida. La institución prioriza la formación continua de su cuerpo docente, alineándose con políticas educativas nacionales que promueven la innovación pedagógica y el bienestar del personal educativo.

Situación Jurídica y Administrativa: Como centro educativo público, el Centro Escolar Saúl Flores opera conforme a las normativas del Ministerio de Educación de El Salvador, lo cual le confiere la facultad de implementar proyectos de capacitación financiados y supervisados por el Estado. Esta situación jurídica permite la ejecución de programas de formación, como el presente proyecto de capacitación, en colaboración con el Ministerio y potenciales aliados estratégicos.

Instalaciones: La institución cuenta con instalaciones adecuadas para el desarrollo de programas de capacitación, incluyendo un aula de informática equipado con recursos tecnológicos y un aula en abandono que se puede adecuar para la realización de talleres y capacitaciones. Estos espacios serán utilizados, así como las sesiones de capacitación en bienestar emocional, proporcionando un ambiente adecuado y seguro para los participantes.

1.4. OBJETIVOS DEL PROYECTO

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias pedagógicas y digitales de los docentes del Centro Escolar Profesor Saúl Flores en Zacatecoluca, promoviendo su bienestar emocional y creando un ambiente educativo enriquecedor que beneficia tanto al personal como a los estudiantes.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Incorporar herramientas digitales en las prácticas docentes: Capacitar a los docentes en el uso de recursos tecnológicos que potencien sus habilidades pedagógicas y promuevan un aprendizaje dinámico y significativo para los estudiantes.
2. Fomentar estrategias de bienestar emocional en el entorno educativo: Desarrollar competencias en los docentes para gestionar el estrés laboral y cultivar un ambiente positivo que favorezca su salud mental y la de los estudiantes.
3. Fortalecer el trabajo colaborativo mediante plataformas digitales: Promover el uso de tecnologías que faciliten la cooperación entre docentes, fomentando el intercambio de experiencias, estrategias innovadoras y el trabajo en equipo para mejorar el rendimiento académico y profesional.

1.5. METAS DEL PROYECTO.

Metas

1. Desarrollar las habilidades digitales de los docentes del Centro Escolar profesor Saúl Flores mediante diversas actividades y formación vinculadas al uso de la tecnología, para adquirir más conocimientos sobre herramientas tecnológicas.
2. Promover actividades vinculadas al bienestar emocional de los docentes, como talleres y sesiones, con la finalidad de crear un entorno más favorable en la institución.
3. Crear estrategias que ayuden a disminuir el estrés reportado por los docentes, poniendo en marcha actividades innovadoras que contribuyan a optimizar su rutina diaria.
4. Fomentar la participación de los docentes en las formaciones programadas para que puedan aprovecharlas y potenciar sus competencias profesionales.
5. Formar a los docentes del Centro Escolar Profesor Saúl Flores en la utilización de instrumentos y materiales digitales que puedan incorporarse en sus métodos de enseñanza para la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.
6. Implementar diferentes actividades, estrategias y recursos orientados a fortalecer el bienestar emocional de los docentes en el entorno escolar para el desarrollo de las clases de una forma más interactiva.


1.6. CUADRO DE INFORMACIÓN GENERAL

Título	Informe final del curso de especialización “Taller para el fomento de competencias docentes para la transformación digital y bienestar emocional en el Centro Escolar Profesor Saúl Flores, municipio de La Paz Este, Distrito de Zacatecoluca, departamento de La Paz para el año 2025”		
Localización detallada del país	Zacatecoluca, La Paz, Barrio el Carmen, avenida Jose Simeon Cañas		
Ejecutores del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> ● Armando Antonio López Montes ● Carlos José Aparicio Moreno ● Denniss Alexander Cabrera García ● Jonathan Joel Sosa Mayorga 		
Institución Educativa	Centro Escolar Profesor Saul Flores de Zacatecoluca.		
¿Es un proyecto nuevo?	SI	NO	Proyecto que se ha continuado desarrollando...
Fecha prevista de inicio y finalización.	Inicio 09 de enero hasta el 24 de mayo del 2025		
Presupuesto Total	\$565.25		


3. DESARROLLO OPERATIVO DEL PROYECTO

3.1. EVALUACIÓN INICIAL

Antes de iniciar el desarrollo del módulo, se llevará a cabo una evaluación diagnóstica que permitirá conocer el nivel de conocimientos y habilidades previos de los docentes en dos áreas clave: el manejo de herramientas virtuales y la gestión emocional. Esta evaluación es esencial para adaptar las actividades formativas a las necesidades específicas de los participantes, garantizando que las estrategias empleadas sean efectivas y pertinentes. En el ámbito digital, se evaluará la familiaridad de los docentes con plataformas y recursos tecnológicos que puedan ser utilizados en su trabajo pedagógico, así como su capacidad para integrarlos de manera efectiva en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por otro lado, en la dimensión emocional, se analizarán aspectos relacionados con la autogestión, el manejo del estrés y la regulación emocional en el entorno laboral, aspectos cruciales para su bienestar y desempeño profesional. La información recopilada será procesada y utilizada para diseñar actividades que potencien las fortalezas y atiendan las áreas de mejora de los participantes. El instrumento de evaluación utilizado está detallado en el **Anexo A**

 CENTRO ESCOLAR PROFESOR SAUL FLORES			
Actividad	Encargado	Fechas	Descripción
Evaluación inicial de competencias digitales y manejo emocional.	Equipo evaluador	09/01/2025	Diagnóstico del nivel de competencias digitales y manejo emocional de los docentes mediante cuestionarios.

3.2 MÓDULO EDUCATIVO: TALLER PARA EL FOMENTO DE COMPETENCIAS DOCENTES PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y BIENESTAR EMOCIONAL

 CENTRO ESCOLAR PROFESOR SAUL FLORES GENERALIDADES	
Apartado	Detalle
1. Objetivo	Fortalecer las competencias docentes en transformación digital y bienestar emocional mediante el uso de herramientas virtuales y estrategias de autocuidado, promoviendo una enseñanza innovadora y un entorno laboral equilibrado en el Centro Escolar Profesor Saúl Flores
2. Dirigido a	Docentes del Centro Escolar Profesor Saúl Flores para todos los niveles educativos, interesados en mejorar sus habilidades digitales y emocionales
3. Acciones a realizar	<ul style="list-style-type: none"> ● Evaluación de conocimientos básicos sobre manejo de herramientas digitales y emocionales. ● Taller de fomentación de uso de materiales informáticos y manejo de emociones. ● Dinámicas de grupo para fomentar un ambiente colaborativo y de apoyo entre docentes. ● Aplicación de las herramientas digitales y técnicas de bienestar emocional en actividades pedagógicas con estudiantes.

4. Duración	3 meses del 9 de enero al 29 de marzo de 2025 se trabaja 6 horas durante 13 sábados, se dispondrá de 78 horas equivalentes a 4680 Min.
5. Lugar de desarrollo	Centro Escolar Saúl Flores, Municipio de La Paz Este, Distrito de Zacatecoluca, Departamento de La Paz.
6. Cupos	22 cupos habilitados
7. Perfil del instructor	.El instructor del taller debe cumplir con los siguientes requisitos: <ul style="list-style-type: none"> ● Profesional en el ámbito de la educación, psicología educativa o tecnología educativa. ● Experiencia comprobable en la capacitación de docentes en competencias digitales y bienestar emocional. ● Conocimientos actualizados en metodologías activas y herramientas digitales para la enseñanza. ● Habilidad para fomentar un ambiente de aprendizaje colaborativo y de apoyo emocional.
8. Responsable de implementación	Área administrativa del Centro Escolar Profesor Saúl Flores.

DISEÑO ELABORADO POR 4 ESTUDIANTES DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN PARA EL PROYECTO TALLER: FOMENTO DOCENTE PARA LA INNOVACIÓN EDUCATIVA Y EL BIENESTAR EMOCIONAL.

3.2.1. DETALLES OPREARIVOS.

El Taller para el fomento de competencias docentes para la transformación digital y bienestar emocional está diseñado para capacitar a los docentes del Centro Escolar Saúl Flores en el uso de herramientas digitales innovadoras y en estrategias de cuidado emocional. Este módulo tiene como propósito fortalecer las competencias pedagógicas y emocionales, permitiendo que los participantes afronten los retos de la educación contemporánea con mayor eficacia y resiliencia. El módulo educativo se impartirá de manera presencial los sábados, desde el 11 de enero hasta el 22 de marzo, en las instalaciones del Centro Escolar. Esta modalidad permitirá implementar una metodología activa-participativa, fomentando la reflexión crítica y la construcción colectiva e individual de nuevos saberes. Durante las sesiones presenciales, se desarrollarán actividades prácticas y dinámicas grupales que integrarán herramientas tecnológicas y ejercicios enfocados en el bienestar emocional. Este enfoque facilitará la autoformación y promoverá un aprendizaje aplicable y adaptado al contexto específico del centro escolar. Según Hernández Sampieri "La interacción directa entre los participantes y los capacitadores será clave para enriquecer las experiencias de aprendizaje y co-relación de cada estrategia implementada. " Así mismo permitirá un intercambio de conocimientos y de estrategias innovadoras en las áreas de transformación digital y bienestar emocional de cada participante de dicho módulo.



Unidades del Módulo:

1. **Identificando funciones de herramientas digitales:** Explora el uso y funcionalidades de herramientas digitales clave para la enseñanza, ayudando a optimizar los procesos educativos.
2. **Aplicación de estrategias digitales para una pedagogía práctica:** Diseña materiales interactivos y visuales utilizando herramientas como Canva y Genially entre otras herramientas digitales y promoviendo una enseñanza más dinámica.
3. **Gestión emocional docente para un entorno educativo innovador:** Integra estrategias para el cuidado emocional y manejo del estrés, contribuyendo a un ambiente educativo armónico y productivo.

3.3. PROCESO OPERATIVO UNIDAD N°1

Competencia: Desarrollar la capacidad de explorar y seleccionar herramientas digitales

Indicador: Identificar las herramientas digitales para optimizar la enseñanza y el aprendizaje

 C.E. PROFESOR SAUL FLORES 			
UNIDAD DE APRENDIZAJE	OBJETIVO DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS	TIEMPO
Unidad N°1: Nombre de la Unidad Identificando funciones de la herramienta digitales	Desarrollar en las docentes competencias básicas para identificar, seleccionar y aplicar herramientas digitales funcionales en el diseño de actividades pedagógicas.	- Introducción a las herramientas digitales y su importancia en la enseñanza.	Sábado 11 de enero 8:00 Am hasta 3:00 Pm

<p>Crear materiales interactivos que impulsen un aprendizaje significativo y colaborativo.</p>	<p>- Explorando aplicaciones prácticas y diseño de materiales interactivos.</p>	<p>Sábado 18 de enero 8:00 Am hasta 3:00 Pm</p>
<p>Implementar estrategias de gestión del tiempo mediante el uso de herramientas digitales, optimizando la planificación</p>	<p>- Gestión del tiempo con herramientas digitales para docentes</p>	<p>Sábado 25 de enero 8:00 Am hasta 3:00 Pm</p>



C.E. PROFESOR SAUL FLORES



FASES DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE	ACTIVIDADES Y AREAS	TIEMPO	DIA Y MES	RESPONSABLE
Introducción a las herramientas digitales y su importancia en la enseñanza	Taller interactivo: los docentes explorarán herramientas digitales esenciales y compartirán experiencias en su uso.	7 horas (8:00 AM - 3:00 PM)	Sábado 11/01/2025	Capacitador tecnológico

<p>Explorando aplicaciones prácticas y diseño de materiales interactivos.</p>	<p>Dinámica de grupos: diseño de un recurso didáctico digital para equipos; socialización de los materiales creados.</p>	<p>7 horas (8:00 AM - 3:00 PM)</p>	<p>Sábado 18/01/2025</p>	<p>Capacitador tecnológico</p>
<p>Gestión del tiempo con herramientas digitales para docentes</p>	<p>Simulaciones prácticas: uso de herramientas de planificación y agenda digital. Reflexión grupal sobre estrategias de optimización del tiempo</p>	<p>7 horas (8:00 AM - 3:00 PM)</p>	<p>Sábado 25/01/2025</p>	<p>Capacitador tecnológico</p>



C.E. PROFESOR SAUL FLORES



MATRIZ DE EVALUACIÓN UNIDAD N°1

INDICADORES DE LOGRO	ACTIVIDAD DE APLICACIÓN	ACTIVIDAD DE EVALUACIÓN	RESULTADOS Y EVIDENCIAS
Identificar las herramientas digitales funcionales para el diseño de actividades pedagógicas.	Taller interactivo donde los docentes exploran herramientas digitales seleccionadas y comparten experiencias sobre su uso.	Se realiza una dinámica grupal donde los docentes responden un cuestionario práctico relacionado con las funcionalidades y aplicaciones de las herramientas exploradas.	Se espera que el 85% de los participantes identifiquen correctamente al menos 3 herramientas digitales y describan cómo aplicarlas en su contexto educativo.

<p>Diseñar materiales interactivos que impulsen un aprendizaje significativo y colaborativo.</p>	<p>Dinámica grupal para la creación de un recurso didáctico digital usando software interactivo (Canva o Genially). Los docentes presentan sus diseños en plenaria.</p>	<p>Evaluación basada en una rúbrica que considera creatividad, funcionalidad y claridad en el diseño de los materiales.</p>	<p>Al menos el 75% de los docentes entregan un material interactivo funcional, y el 80% del grupo obtiene calificaciones de nivel "Bueno" o superior según la rúbrica.</p>
<p>Gestionar el tiempo mediante el uso de herramientas digitales para optimizar la planificación y organización del trabajo docente.</p>	<p>Simulación de casos prácticos donde los docentes crean agendas digitales y organizan actividades para optimizar su gestión del tiempo utilizando plataformas como Google Calendar o Trello.</p>	<p>Se realiza una autoevaluación donde los docentes reflexionan sobre su capacidad para aplicar las herramientas en su contexto, complementada con la presentación de una planificación digital creada durante la actividad.</p>	<p>El 90% de los docentes demuestra habilidades para gestionar el tiempo con herramientas digitales, reflejado en una planificación detallada que incluye metas claras y organizadas.</p>

3.4. PROCESO OPERATIVO UNIDAD N°2

Competencia: Aplicación de estrategias digitales para una pedagogía práctica

Indicador: Nivel de satisfacción de los docentes respecto a su capacidad para aplicar estrategias digitales en el aula



C.E. PROFESOR SAUL FLORES



UNIDAD DE APRENDIZAJE	OBJETIVO DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS	TIEMPO
Unidad N°2: Nombre de la Unidad Aplicación de estrategias digitales para una pedagogía práctica	Desarrollar el uso de plataformas digitales en el proceso de enseñanza aprendizaje.	- Uso de cuestionarios interactivos.	Sábado 01 de febrero 8:00 Am hasta 3:00 Pm
	Aplicar Estrategias que promuevan el aprendizaje	- Manejo y aplicación de pizarras digitales	Sábado 08 de febrero 8:00 Am hasta 3:00 Pm

	<p>Implementar diferentes Herramientas Digitales en la práctica docente para el buen rendimiento profesional.</p>	<p>- Herramientas de almacenamiento para material didáctico.</p>	<p>Sábado 15 de febrero 8:00 Am hasta 3:00 Pm</p>
	<p>Identificar conocimientos sobre el uso de herramientas digitales en el aula</p>	<p>- Evaluación de contenidos</p>	<p>Sábado 22 de febrero 8:00 Am hasta 3:00 Pm</p>



C.E. PROFESOR SAUL FLORES



FASES DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE	ACTIVIDADES Y TAREAS	TIEMPO	DIA Y MES	RESPONSABLE	MATERIALES
Uso de cuestionarios interactivos	Crear formularios en las aplicaciones de Quizizz, documentos de Google From.	7 horas (8:00 AM - 3:00 PM)	Sábado 01/02/2025	Capacitador tecnológico	<ul style="list-style-type: none">• Computadoras• Proyectors• Conexión a internet• Guías impresas• Herramientas digitales seleccionadas.
Manejo y aplicación de pizarras digitales	Dinámica de grupos: diseño de un recurso didáctico digital para equipos; socialización de los	7 horas (8:00 AM - 3:00 PM)	Sábado 08/02/2025	Capacitador tecnológico	Computadoras portátiles Tabletas o teléfonos inteligentes Software de edición

	materiales creados.				digital padlet, Jambord Material audiovisual
Herramientas de almacenamiento para material didáctico	Práctica de creación de espacios colaborativos de almacenamiento	7 horas (8:00 AM - 3:00 PM)	Sábado 15/02/2025	Capacitador tecnológico	Computadoras
Evaluación de contenidos	Realizar un análisis reflexivo del impacto de las herramientas utilizadas mediante una encuesta de autoevaluación y retroalimentación con los colegas.	7 horas (8:00 AM - 3:00 PM)	Sábado 22/02/2025	Capacitador tecnológico	lapiceros papelería impresa

MATRIZ DE EVALUACIÓN UNIDAD N°2



INDICADORES DE LOGRO	ACTIVIDAD DE APLICACIÓN	ACTIVIDAD DE EVALUACIÓN	RESULTADOS Y EVIDENCIAS
Identificar el uso de cuestionarios interactivos como apoyo didáctico.	Crear cuestionarios coherentes para posibles evaluaciones de contenido educativo	supervisar el diseño del cuestionario, que contenga vocabulario claro y preciso	Cada docente hablará y mostrará su diseño de Quizze de tal manera que se pueda apreciar el uso de la herramienta en un 70%
Ejecutar el manejo básico de las pizarras digitales para las actividades del proceso de enseñanza aprendizaje	Creación de pizarras digitales para reconocer saberes previos o pruebas diagnósticas.	Evaluar el contenido creado por los docentes	Comprende y utiliza la interfaz de las diferentes plataformas de pizarras digitales en un 75%

<p>Utilizar Plataformas de almacenamiento</p>	<p>Crear de manera organizada carpetas que contengan materiales educativos.</p>	<p>Demuestra las carpetas organizadas de manera clasificada según su contenido.</p>	<p>Las carpetas mostradas están organizadas en un 80% según su contenido</p>
<p>Evaluación de contenidos</p>	<p>Realizar un análisis reflexivo del impacto de las herramientas utilizadas mediante una encuesta de autoevaluación y retroalimentación con los colegas.</p>	<p>Revisar los resultados de las encuestas y análisis reflexivos, identificando fortalezas y mejoras en los docentes</p>	<p>70% de los docentes completó la encuesta de autoevaluación y mejoro sus conocimientos en las herramientas digitales.</p>

3.5 PROCESO OPERATIVO UNIDAD N°3

Competencia: Implementar prácticas de gestión emocional que favorezcan el bienestar docente y fortalezcan su capacidad de adaptación a entornos educativos innovadores, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal para un desempeño eficiente y sostenible.

Indicador: Capacidad para manejar el estrés y las demandas del entorno educativo

 C.E. PROFESOR SAUL FLORES 			
Unidad de aprendizaje	OBJETIVO DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS	TIEMPO
Unidad N°3: Nombre de la Unidad Gestión emocional docente para un entorno educativo innovador	Identificar estrategias de autocuidado emocional en el área laboral.	Conceptos de bienestar emocional en el entorno laboral.	Sábado 1 de marzo 8:00 Am hasta 3:00 Pm

<p>Establecer límites de respeto Entre docente y estudiante para mejorar el entorno educativo.</p>	<p>Fomentar comunicación asertiva de los docentes para el manejo de conflictos.</p>	<p>Sábado 08 de marzo 8:00 Am hasta 3:00 Pm</p>
<p>Gestionar estrategias de autocontrol emocional en los docentes del centro escolar.</p>	<p>Área de apoyo para habilidades emocionales de los docentes.</p>	<p>Sábado 15 de marzo 8:00 Am hasta 3:00 Pm</p>
<p>Emplear estrategias para el buen uso del tiempo dentro de la institución y fuera de ella.</p>	<p>Técnicas para la gestión del Tiempo</p>	<p>Sábado 22 de marzo 8:00 Am hasta 3:00 Pm</p>



C.E. PROFESOR SAUL FLORES



FASES DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE	ACTIVIDADES Y TAREAS	TIEMPO	DIA Y MES	RESPONSABLE	MATERIALES
Conceptos de bienestar emocional en el entorno laboral.	Crear mapa conceptual y explicar según experiencias.	7 horas (8:00 AM - 3:00 PM)	Sábado 1 de marzo 8:00 Am hasta 3:00 Pm	Capacitador en ambientes Emocionales	<ul style="list-style-type: none">➤ papelería➤ lapiceros

<p>Fomentar comunicación asertiva de los docentes para el manejo de conflictos.</p>	<p>En equipos de trabajo se realizarán simulaciones o dramatizaciones con situaciones escolares.</p>	<p>7 horas (8:00 AM - 3:00 PM)</p>	<p>Sábado 08 de marzo 8:00 Am hasta 3:00 Pm</p>	<p>Capacitador en ambientes Emocionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vestuarios
<p>Área de apoyo para habilidades emocionales de los docentes.</p>	<p>Dinámica la Caja de emociones</p>	<p>7 horas (8:00 AM - 3:00 PM)</p>	<p>Sábado 15 de marzo 8:00 Am hasta 3:00 Pm</p>	<p>Capacitador en ambientes Emocionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ cartón ➤ pintura ➤ pega ➤ papel bond ➤ Papel lustre.
<p>Técnicas para la gestión del Tiempo</p>	<p>Creación de cronograma de medición de tiempo</p>	<p>7 horas (8:00 AM - 3:00 PM)</p>	<p>Sábado 22 de marzo 8:00 Am hasta 3:00 Pm</p>	<p>Capacitador en ambientes Emocionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Páginas de papel bond ➤ Reglas ➤ lapiceros

MATRIZ DE EVALUACIÓN UNIDAD N°3

INDICADORES DE LOGRO	ACTIVIDAD DE APLICACIÓN	ACTIVIDAD DE EVALUACIÓN	RESULTADOS Y EVIDENCIAS
Comprende los conceptos básicos de bienestar emocional aplicándolos al ámbito laboral.	crear mapa conceptual y explicar según experiencias	Diario de conceptos aplicados.	reconocen los conceptos básicos del bienestar emocional en el ámbito laboral en un 75%
Se dirige de manera asertiva hacia los compañeros de trabajo y en el aula.	En equipos de trabajo se realizan simulaciones o dramatizaciones con situaciones escolares.	Creación de casos hipotéticos donde se practiquen las actividades.	Utilizan un lenguaje asertivo en un 70% los participantes del módulo.

Demuestra una mejora en el manejo de sus emociones en el contexto laboral.	Dinámica la Caja de emociones	Desarrollo de dibujo espejo para una auto evaluación	Muestra un 100% del manejo de sus emociones dentro y fuera de las aulas
Optimiza su tiempo en las actividades cotidianas mediante técnicas de organización	Creación de cronograma de medición de tiempo	Cumplimiento de objetivos y actividades asignadas	Se observa la mejora de gestión de tiempo en un 90%

3.6. SISTEMA DE VALUACIÓN PARA EJECUCIÓN DE MÓDULO

La evaluación del módulo será exclusivamente formativa, enfocada en acompañar y orientar el proceso de aprendizaje de los docentes. Se busca fomentar la reflexión y el ajuste continuo en el desarrollo de competencias relacionadas con la transformación digital y el bienestar emocional. Las actividades evaluativas se realizan al finalizar cada unidad, permitiendo identificar logros y áreas de mejora.

Evaluación por unidad:

1. Unidad N.ª 1: Identificando funciones de herramientas digitales
 - Actividad evaluada: Creación de un material multimedia utilizando las funciones básicas de las herramientas digitales trabajadas.
 - Instrumento: Lista de cotejo, que permitirá verificar el uso correcto y efectivo de las herramientas digitales.
 - Momento: La evaluación se realizará al finalizar la primera unidad, con retroalimentación detallada sobre la creación de los materiales multimedia.
2. Unidad N.ª 2: Aplicación de estrategias digitales para una pedagogía práctica
 - Actividad evaluada: Elaboración de materiales interactivos, como infografías, portadas y presentaciones, utilizando Canva y Genially.
 - Instrumento: Rúbrica de observación, que valorará la creatividad, funcionalidad pedagógica y claridad de los materiales.
 - Momento: La evaluación se llevará a cabo al concluir la segunda unidad, integrando comentarios para mejorar la calidad y utilidad de los materiales elaborados.
3. Unidad N.ª 3: Gestión emocional docente para un entorno educativo innovador
 - Actividad evaluada: Diseño de un plan personal para incorporar estrategias de cuidado emocional en el entorno laboral docente.
 - Instrumento: Cuestionario reflexivo y autoevaluación, que promoverán la introspección sobre la integración de prácticas de bienestar emocional.
 - Momento: La evaluación tendrá lugar al final de la tercera unidad, con un enfoque en la utilidad y aplicabilidad del plan diseñado.

Enfoque formativo:

- Retroalimentación continua: Se proporcionará orientación específica al finalizar cada unidad, destacando logros y sugiriendo mejoras.
- Participación: Los docentes serán agentes activos de su aprendizaje, reflexionando sobre su desempeño y los conocimientos adquiridos.
- Autoevaluación: Cada unidad fomentará la autorreflexión para consolidar

Por tanto todos los instrumentos se proporcionarán para que se puedan ajustar a los criterios de los capacitadores así mismo se diseñará un formato de carta didáctica para cada sesión del taller. **(Todos los instrumentos véase en anexo. B)**

4. INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO

Indicadores de Producto. Resultados Inmediatos.

1. Se pretende capacitar a un total de 25 docentes en el uso de herramientas digitales y en el bienestar emocional, como parte de actividades iniciales. Se estimará que al menos el 85% de los participantes inscritos reconozcan herramientas digitales en el taller. Además, se espera que entre el 75% y 80% puedan fortalecer las competencias digitales y la gestión emocional docente en su material didáctico. Para terminar con un 90% de los docentes puedan gestionar su tiempo mediante herramientas digitales.

Indicadores de Resultado (efectos a corto plazo).

1. Luego de la capacitación, se calcula que un 75% de los docentes capacitados integran estrategias digitales en sus planificaciones didácticas. Paralelamente, se prevé un incremento del 75% en la confianza de los docentes para utilizar herramientas digitales, según lo realizado en la encuesta aplicada al finalizar el taller. Además, se proyecta que el 80% de los docentes reportará mejoras en la capacidad para manejar el estrés laboral, favoreciendo un ambiente educativo adecuado.

Indicadores de Impacto (A largo plazo)

1. Al finalizar con el taller se espera tener una mejora del 75% en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, vinculada al uso de estrategias digitales implementadas por los docentes. Así mismo, se anticipa que un 75% de los docentes puedan tener un lenguaje asertivo con sus compañeras de trabajo y sus estudiantes. Por otro lado se buscará que el 100% de los docentes puedan tener un control de sus emociones dentro del aula y fuera de ella.

4.1 RESULTADOS ESPERADOS DEL PROYECTO

Resultados Esperados a Inmediatos.

Se espera capacitar a un total de 25 docentes en la utilización de instrumentos digitales y en la salud emocional, lo que facilitará un entendimiento y uso más efectivo de estos instrumentos en su labor educativa. Se calcula que al menos el 85% de los asistentes identifiquen el potencial de los instrumentos digitales durante el taller. Además, se estima que entre el 75% y 80% de los profesores potencien sus habilidades digitales y de manejo emocional, incorporando estas en sus recursos pedagógicos. Finalmente, se anticipa que el 90% de los profesores consigan mejorar la administración de su tiempo a través de la utilización de estos instrumentos digitales.

Resultados a corto y largo plazo.

A mediano plazo se espera que se pueda obtener la anticipación de un 75% de los profesores formados incorporen tácticas digitales en sus planes de enseñanza, incrementando así la calidad de la instrucción. Además, se anticipa un aumento considerable en la confianza de los profesores en el uso de instrumentos digitales, manifestado en un 75% de los asistentes, de acuerdo con sondeos efectuados al concluir el taller. Además, se espera que el 80% de los profesores se comuniquen con una mayor habilidad para gestionar el estrés en el trabajo, fomentando un entorno educativo más equilibrado.

A largo plazo, se espera una mejora del 75% en los rendimientos de aprendizaje de los alumnos, gracias a la implementación de estrategias didácticas más eficaces. Igualmente, se anticipa que el 75% de los docentes implementen un lenguaje asertivo en sus relaciones con compañeros y alumnos, potenciando la comunicación en el ambiente educativo. Finalmente, se espera que todos los participantes consigan un control efectivo de sus emociones tanto en el interior como en el exterior del salón de clases, aportando a un ambiente escolar más positivo y equilibrado.

5. PRESUPUESTO DE EJECUCIÓN

El presupuesto total del "Taller para el fomento de competencias docentes para la transformación digital y bienestar emocional" asciende a \$565,25. Este monto fue diseñado para cubrir los recursos esenciales necesarios para llevar a cabo las sesiones planificadas, incluyendo los honorarios de los capacitadores, materiales de papelería, refrigeradores para los participantes y otros insumos relacionados. Una de las características principales del proyecto es que no será ejecutada por el equipo Diseñador sino directamente por el Centro Escolar Profesor Saúl Flores. Esto significa que la institución jugará un papel importante en la implementación del taller y aprovechará su infraestructura ya existente como computadoras y proyectores para desarrollar las actividades sin generar costos extra. Sin embargo, para asegurar una ejecución óptima y sostenible del proyecto, se recomienda buscar aliados estratégicos o patrocinadores. Estas asociaciones podrían aportar financiamiento, materiales en especie o incluso apoyo técnico para el desarrollo del taller. Algunas posibles fuentes de apoyo incluyen:

Empresas locales: Comercios o empresas tecnológicas interesadas en apoyar iniciativas educativas.

Organizaciones no gubernamentales (ONG): Entidades que trabajan en educación, tecnología o bienestar emocional.

Instituciones gubernamentales: Alcaldía del Distrito

Estas alianzas no solo facilitan la ejecución del taller, sino que también podrían convertirlo en un modelo que se pueda replicar en el futuro, beneficiando a más docentes y estudiantes. Contar con este tipo de apoyo ayudará a cubrir posibles imprevistos y garantizar que todos los materiales, actividades y recursos estén disponibles para los participantes. Además, buscar patrocinadores contribuiría a reforzar la responsabilidad social del Centro Escolar Profesor Saúl Flores y fortalecer su imagen como una institución comprometida con la innovación educativa y el desarrollo profesional de sus docentes. La ejecución de este proyecto dependerá de una buena planificación y una correcta gestión de recursos, buscando no solo garantizar el éxito de este taller, sino también sentar las bases para futuros proyectos enfocados en el desarrollo de competencias digitales y el bienestar emocional dentro del ámbito educativo.

5.1. Tabla de presupuesto de proyecto.

Cantidad	Artículo	Precio Unitario (USD)	Precio total (USD)
1	Capacitador en transformación digital (7 sesiones)	25.00 (por sesión)	175,00
1	Capacitador en bienestar emocional (5 sesiones)	25.00 (por sesión)	125,00
1	Conexión a internet (3 meses)	30,00 (mensual)	90,00
1	Resma de papel bond	5.00	5.00
1	Caja de lapiceros (12 unidades)	4.00	4.00
1	Caja de cartón	1.00	10.00
2	Pintura	5.00	10.00
2	Pega	1,50	7,50
5	Papel lustre	0,75	3,75
5	Reglas	1.00	5.00
25	Refrigerio (café con pan para 25 personas)	10.00 (por sesión)	130,00
10	Computadoras portátiles	La institución ya cuenta con este recurso.	0.00
1	Proyector	La institución ya cuenta con este recurso.	0.00
			Total : USD \$565.25

6. CRONOGRAMA PARA EJECUCIÓN DEL PROYECTO 2025

CRONOGRAMA PARA EJECUCIÓN DEL PROYECTO 2025																												
ACTIVIDADES	SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE			DICIEMBRE			ENERO			FEBRERO			MARZO									
Gestión de comunicación con la Institución	█	█																										
Diagnóstico Institucional			█	█	█																							
Diagnóstico de clima laboral				█	█	█																						
Presentación del proyecto a la institución							█	█	█																			
Preparación de materiales										█	█																	
Vacaciones												█	█															
Evaluación inicial de competencias digitales y manejo emocional.														█														
Desarrollo de la Unidad 1															█	█	█											
Desarrollo de Unidad 2																		█	█	█								
Desarrollo de Unidad 3																									█	█	█	
Cierre y entrega de diplomas a participantes																											█	

7. LECCIONES APRENDIDAS

A través de este proyecto de grado titulado "Taller para el fomento de competencias docentes para la transformación digital y bienestar emocional", se han adquirido valiosas experiencias mediante la reflexión sobre cada etapa del proceso, identificando lo que funcionó y las áreas que pudieron mejorarse. Esta reflexión permitió evaluar desde el inicio hasta la culminación del trabajo, reafirmando el compromiso con la calidad educativa y el impacto positivo en la comunidad docente.

Inicio: El proyecto comenzó con una lluvia de ideas en equipo, durante la cual se propusieron diversos temas relevantes para el ámbito educativo. En estas discusiones, se destacaron como áreas prioritarias las competencias digitales y el bienestar emocional de los docentes, debido a su importancia en la actualidad y por los análisis de los diagnósticos previos realizados. Se decidió abordar ambos temas por su relevancia y su potencial impacto en el desarrollo integral del docente.

Desarrollo: Con el tema definido, se presentó la propuesta al Centro Escolar Profesor Saúl Flores y se comenzó a gestionarlo de manera activa. Esta etapa fue especialmente enriquecedora, ya que se tuvo la oportunidad de conocer en profundidad las problemáticas que enfrentaba la institución. Se realizaron visitas al centro, observaciones directas y se aplicaron encuestas al personal docente y a los estudiantes, recopilando información clave para fundamentar la propuesta. Este acercamiento no solo fortaleció las habilidades, sino también la sensibilidad hacia las necesidades del contexto educativo.

Culminación: Después de un arduo trabajo de análisis y planificación, se diseñó un proyecto que respondiera efectivamente a las necesidades identificadas. En este proceso, se aprendió a estructurar propuestas viables y sostenibles que puedan generar beneficios a largo plazo para la institución. El lunes 25, se presentó oficialmente el proyecto al cuerpo administrativo del centro escolar, siendo una experiencia llena de emociones. Fue gratificante recibir el aval de los directivos, quienes destacaron la pertinencia y calidad del trabajo realizado. El director, además, solicitó el informe final para proceder con la ejecución del proyecto, lo que generó satisfacción y reafirmó la utilidad de la propuesta.

Impacto del tema abordado: El proyecto no solo tiene el potencial de mejorar las competencias digitales de los docentes, sino también de contribuir significativamente a su bienestar emocional. Si bien el uso de tecnologías facilita el acceso a recursos educativos y fortalece la conexión entre los miembros de la comunidad, es crucial reconocer y mitigar sus posibles efectos adversos. El enfoque adoptado busca equilibrar el uso de herramientas tecnológicas y promover estrategias para mantener la salud mental de los docentes, creando un entorno laboral saludable y productivo.

8. CONCLUSIONES

El desarrollo operativo del proyecto "Taller para el fomento de competencias docentes para la transformación digital y bienestar emocional" será fundamental para la implementación exitosa de las capacitaciones. La planificación previa, basada en indicadores claros, permitirá que cada paso del proyecto esté bien estructurado, lo que facilitará el seguimiento de las actividades y la utilización de las herramientas y recursos disponibles. Además, la definición de las fechas y el cronograma de trabajo asegurarán que los talleres se llevarán a cabo de manera organizada y eficiente. La ejecución del proyecto se mostrará que la flexibilidad es clave en cualquier proceso educativo. Si bien se inició un plan inicial con fechas y actividades determinadas, el equipo planificador supo adaptarse a los cambios y ajustar a las posibles circunstancias. Esto permitirá que el proyecto continúe de manera efectiva, incluso cuando surjan imprevistos. Para las sesiones, se adoptarán técnicas activas para mantener el interés y la atención de los docentes, quienes trabajaran en un contexto que requería de una participación constante y activa. El uso de métodos dinámicos y prácticos garantizará que los participantes no solo adquirirán conocimientos, sino que también podrían aplicarlos de inmediato en su práctica pedagógica. En conclusión, este proyecto no solo permitirá el fortalecimiento de las competencias digitales y emocionales de los docentes, sino que también generará un impacto positivo en la comunidad educativa, al mejorar el manejo del estrés y las herramientas tecnológicas disponibles. Las experiencias que podrían adquirir en esta intervención sientan las bases para futuras capacitaciones, que podrán replicarse con éxito, beneficiando a más docentes y contribuyendo a una mejora continua en la calidad educativa.

9. RECOMENDACIONES

- **Optimizar la planificación y coordinación previa:** Aunque la planificación del proyecto fue detallada, es recomendable realizar un proceso de coordinación aún más exhaustivo con todos los involucrados, como los capacitadores y los docentes. Esto permitirá que todos estén alineados con los objetivos y tiempos del proyecto. También se debe revisar minuciosamente el cronograma, asegurando que se tenga suficiente tiempo para cada actividad.
- **Asegurar la flexibilidad durante la ejecución:** Durante la ejecución del proyecto, es importante ser flexible y estar dispuesto a realizar ajustes según sea necesario. En situaciones donde las fechas de las sesiones o las actividades deban modificarse, la adaptación será clave para mantener la calidad del proyecto y cumplir con los objetivos establecidos. Es recomendable tener un plan de contingencia para manejar estos posibles cambios sin afectar el desarrollo general del proyecto.
- **Fomentar la participación activa de los docentes:** Para maximizar el aprendizaje, se recomienda implementar metodologías activas durante las capacitaciones. Es fundamental que los docentes se involucren de manera práctica en el uso de herramientas digitales, con ejemplos concretos que puedan aplicar en su labor educativa. Además, actividades interactivas que fomentan la participación activa ayudarán a mantener su atención y asegurando que se logren los objetivos de cada taller.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Rojas Soriano, Formación de investigadores educativos. Una propuesta de investigación, editorial Plaza y Valdés, México, 2013

<https://raulrojassoriano.com/cuallitlanezi/wp-content/themes/raulrojassoriano/assets/libros/antologia-investigacion-educacion-practica-docente-raul-rojas-soriano.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Educación McGraw-Hill.

https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/metodologia-de-la-investigaci%C3%83%C2%B3n_sampieri.pdf

ANEXO

Evaluación de Conocimientos Básicos

Instrucciones: Responda "Sí" o "No" a cada pregunta.

Propósito: Evaluar el nivel inicial de conocimientos de los docentes en el manejo de herramientas digitales y estrategias de manejo emocional, con el objetivo de adecuar las temáticas de los talleres.

Área 1: Manejo de Herramientas Virtuales

1. ¿Sabes utilizar herramientas básicas como Word, Excel o PowerPoint u otras herramientas digitales?
Opciones: Sí / No
2. ¿Tienes experiencia usando plataformas educativas como Google Classroom, Zoom o Microsoft Teams?
Opciones: Sí / No
3. ¿Sabes cómo compartir documentos o archivos en línea (por ejemplo, por correo electrónico o Google Drive)?
Opciones: Sí / No
4. ¿Sueles utilizar recursos digitales como videos, simuladores o presentaciones interactivas en tus clases?
Opciones: Sí / No
5. ¿Te sientes cómodo resolviendo problemas técnicos simples, como configurar una presentación o reiniciar un dispositivo?
Opciones: Sí / No

Área 2: Manejo emocional

1. ¿Reconoces fácilmente tus emociones en momentos de estrés laboral?
Opciones: Sí / No
2. ¿Utilizas alguna técnica de relajación o manejo del estrés (como respiración profunda o meditación)?
Opciones: Sí / No
3. ¿Consideras que tienes herramientas para manejar conflictos con colegas o estudiantes de manera efectiva?
Opciones: Sí /
4. ¿Buscas apoyo emocional (como hablar con un colega o profesional) cuando sientes demasiada presión laboral?
Opciones: Sí / No
5. ¿Te sientes capaz de equilibrar las demandas laborales y tu bienestar personal?
Opciones: Sí / No

1. Encuesta para medir satisfacción docente

Propósito: Determinar el grado de satisfacción de los docentes con las capacitaciones recibidas, así como su percepción sobre la mejora de competencias digitales y bienestar emocional.

Objetivo: Evaluar la satisfacción de los docentes con la capacitación recibida y su percepción de mejora en competencias digitales y bienestar emocional.

Instrucciones: Lea cada enunciado y marque con una "X" la opción que mejor describe su experiencia.

Pregunta	Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
El taller cumplió con mis expectativas.					
Me siento más seguro/a usando herramientas digitales.					
El taller incluyó estrategias prácticas y aplicables.					
Siento que puedo manejar mejor el estrés en mi trabajo.					

2. Lista de verificación para medir la implementación de estrategias digitales

Propósito:

Verificar la implementación de estrategias digitales en el aula, evaluando si los docentes capacitados aplican lo aprendido en sus prácticas pedagógicas.

Objetivo: Verificar la aplicación de estrategias digitales en el aula por parte de los docentes capacitados.

Instrucciones: Complete la siguiente lista marcando "Sí" o "No" según la observación realizada.

Actividad observada	Si	No	Comentarios (opcional)
El docente utiliza al menos una herramienta digital en la clase.			
Se implementan actividades colaborativas utilizando tecnología.			
Se proporcionan recursos digitales de apoyo al aprendizaje.			

3. Cuestionario para medir bienestar emocional

Propósito: Evaluar los cambios en la percepción de bienestar emocional de los docentes tras haber participado en las capacitaciones.

Objetivo: Identificar cambios en la percepción de los docentes sobre su bienestar emocional tras la capacitación.

Instrucciones: Responda marcando con una "X" la opción que mejor describe su situación.

Pregunta	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca
Me siento emocionalmente preparado/a para afrontar los retos del aula.					
Puedo manejar el estrés relacionado con mi trabajo de forma adecuada.					
Siento un equilibrio positivo entre mi vida personal y laboral.					

5. INSTRUMENTO DE AUTOEVALUACIÓN

Nombre del módulo: Taller para el fomento de competencias docentes para la transformación digital y bienestar emocional

Propósito: Reflexionar sobre el desempeño individual de los docentes en cada unidad del módulo, identificando logros alcanzados, retos pendientes y áreas de mejora para fortalecer el proceso de aprendizaje.

Datos generales

- **Nombre del docente:** _____
- **Unidad evaluada:** _____
- **Fecha:** _____

Indicaciones A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con los aprendizajes y actividades desarrolladas en la unidad. Marca con una "X" el nivel que considera que refleja mejor tu desempeño.

Aspectos evaluados	Localizado en forma completa	Lograr parcialmente	No logrado
1. Comprendí los conceptos y herramientas presentadas en la unidad.			
2. Apliqué correctamente las herramientas digitales en la actividad propuesta.			
3. Me sentí cómodo/a utilizando las herramientas digitales o estrategias emocionales trabajadas.			
4. Los materiales o actividades que realicé cumplen con los objetivos de la unidad.			

5. Identifiqué cómo aplicar lo aprendido en mi práctica docente o entorno laboral.			
6. Reflexioné sobre mi bienestar emocional en el contexto laboral durante esta unidad.			
7. Reconozco áreas específicas en las que puedo mejorar para seguir avanzando.			

Preguntas reflexivas

1. ¿Qué fue lo que más aprendí durante esta unidad?

2. ¿Qué aspectos considero que debo mejorar para optimizar mi aprendizaje y desempeño?

3. ¿Cómo puedo integrar lo aprendido en mi práctica docente y en mi bienestar emocional?

4. ¿Qué estrategias puedo implementar para fortalecer mis competencias digitales y emocionales?

Firma del docente: _____

Fecha: _____

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL CENTRO ESCOLAR PROFESOR SAÚL FLORES DE ZACATECOLUCA.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN

MÓDULO 2:

MÓDULO II PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS
DIPLOMADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA”

TEMA:

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL CENTRO ESCOLAR PROFESOR SAÚL
FLORESDE ZACATECOLUCA

ESTUDIANTES:

CARLOS JOSÉ APARICIO MORENO

ARMANDO ANTONIO LÓPEZ MONTES

DENNISS ALEXANDER CABRERA GARCÍA

JONATHAN JOEL SOSA MAYORGA

DOCENTE:

MsD REINALDO ANTONIO LÓPEZ CARRILLO

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL CENTRO ESCOLAR PROFESOR SAÚL FLORES DE ZACATECOLUCA

ANTECEDENTES DEL CENTRO ESCOLAR

El Centro Escolar Saúl Flores, fundado en 1960, se ha establecido como una institución educativa fundamental en la ciudad de Zacatecoluca, en el departamento de La Paz. Situado estratégicamente en el barrio El Carmen, frente a la reconocida gasolinera Texaco, el centro ha sido testigo y partícipe del crecimiento y desarrollo de la comunidad a lo largo de más de seis décadas. Desde sus inicios, el Centro Escolar Saúl Flores ha tenido como misión proporcionar una educación de calidad que no solo se enfoque en la instrucción académica, sino también en la formación integral de sus estudiantes. Esta misión ha guiado sus esfuerzos para convertirse en una institución educativa respetada, reconocida por su dedicación a la enseñanza y el desarrollo personal de los alumnos que pasan por sus aulas. Con el paso del tiempo, la institución ha evolucionado significativamente, ampliando su oferta educativa para satisfacer las crecientes necesidades de la comunidad. Originalmente, el centro comenzó con los niveles básicos de educación, pero hoy en día se enorgullece de ofrecer una educación que abarca desde el nivel de kínder, que atiende a niños de 4, 5 y 6 años, hasta niveles superiores. Esta expansión ha permitido al Centro Escolar Saúl Flores ofrecer una educación continua y coherente, preparando a sus estudiantes desde sus primeros años hasta su transición a niveles educativos más avanzados. A lo largo de su historia, el Centro Escolar Saúl Flores ha enfrentado diversos desafíos, incluyendo limitaciones de infraestructura y recursos. Sin embargo, gracias a la dedicación de su cuerpo docente, la participación activa de los padres de familia, y el apoyo de la comunidad, la institución ha logrado superar estos obstáculos y seguir adelante con su misión educativa. Entre sus logros más destacados se encuentra el reconocimiento por parte de autoridades educativas y organizaciones civiles, que han elogiado las distintas ramas de desempeño, así como su capacidad para formar a estudiantes con altos estándares académicos y morales. Estos reconocimientos reflejan el esfuerzo constante del centro por adaptarse a los cambios y necesidades de la sociedad, sin perder de vista su misión original. (Hernández., 2019)

NOMBRE Y NATURALEZA DE LA INSTITUCIÓN

El Centro Escolar Profesor Saúl Flores es una institución educativa de carácter público, ubicada en la ciudad de Zacatecoluca barrió El Carmen. Avenida José Simeón Cañas, frente a la gasolinera Texaco, departamento de La Paz, El Salvador. Como escuela pública, es parte del Sistema educativo nacional y está financiada por el Estado, lo que permite ofrecer educación gratuita a niños y adolescentes de la comunidad. Sistema educativo nacional y está financiada por el Estado, lo que permite ofrecer educación gratuita a niños y adolescentes de la comunidad.

La institución ofrece educación preescolar y básica, abarcando diferentes niveles académicos. Estos niveles incluyen kínder, Primer Ciclo, Segundo Ciclo y Tercer Ciclo, brindando así una formación integral desde la infancia hasta la adolescencia. El centro educativo depende directamente del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de El Salvador (MINEDUCYT), lo que asegura que las políticas educativas nacionales se implementen adecuadamente en la institución. La población atendida está compuesta por estudiantes provenientes de la comunidad local y de las zonas aledañas, creando un ambiente inclusivo y representativo de la diversidad regional. Además, la institución se rige por los lineamientos establecidos por el MINEDUCYT en cuanto al currículum, metodologías de enseñanza, evaluaciones y promoción de los estudiantes, garantizando que se cumplan los estándares educativos nacionales. (HERNANDEZ, 2023)

MISIÓN

El Centro Escolar Saúl Flores se compromete a proporcionar una educación integral y de alta calidad, que no solo abarca el desarrollo académico de los estudiantes, sino también su crecimiento social y emocional. Nuestra misión es formar individuos que estén plenamente capacitados para enfrentar los desafíos de la vida, tanto a nivel personal como profesional. Nos enfocamos en inculcar valores fundamentales como la responsabilidad, el respeto y el compromiso, no solo hacia ellos mismos, sino también hacia su comunidad y el país. Aspiramos a que nuestros estudiantes se conviertan en ciudadanos ejemplares, conscientes de su papel en la sociedad y dispuestos a contribuir positivamente al desarrollo de su entorno, aplicando los conocimientos y habilidades adquiridos durante su formación en el centro. A través de un ambiente educativo inclusivo y estimulante, buscamos preparar a nuestros estudiantes para que sean agentes de cambio, capaces de liderar con integridad y enfrentar los retos del futuro con confianza y determinación.

VISIÓN

Aspiramos a ser una institución educativa de referencia en Zacatecoluca, destacada por nuestra excelencia académica y por ofrecer un ambiente inclusivo y acogedor para todos los estudiantes. Nos proponemos ser reconocidos no solo por la calidad de nuestra enseñanza, sino también por nuestra capacidad para formar ciudadanos íntegros, solidarios y profundamente comprometidos con el progreso social de nuestro municipio.

Nuestra visión es desarrollar individuos que no solo posean un alto nivel académico, sino que también estén preparados para asumir su responsabilidad en la construcción de un futuro mejor para El Salvador. Queremos que nuestros estudiantes sean líderes en sus comunidades, capaces de contribuir al desarrollo sostenible del país, promoviendo valores de respeto, solidaridad y compromiso con la sociedad y el medio ambiente. En el Centro Escolar Saúl Flores, nos esforzamos por ser un faro de inspiración y excelencia, guiando a las nuevas generaciones hacia un futuro lleno de posibilidades y avances.

VALORES

Respeto: Promovemos la convivencia armoniosa y el respeto mutuo entre estudiantes, docentes, y la comunidad educativa y fomentando la inclusión.

Responsabilidad: Fomentamos en nuestros estudiantes la importancia de ser responsables en sus deberes académicos y personales, preparándolos para ser ciudadanos conscientes y comprometidos.

Solidaridad: Valoramos la ayuda mutua y el trabajo en equipo, inculcando en nuestros estudiantes el deseo de colaborar y contribuir al bienestar de los demás.

Integridad: Guiamos a nuestros estudiantes a actuar con honestidad, ética y transparencia en todas sus acciones, tanto dentro como fuera de la escuela.

Compromiso con la Excelencia: Nos esforzamos continuamente por ofrecer una educación de alta calidad, innovadora y pertinente, que potencie el máximo desarrollo de las capacidades de nuestros estudiantes.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

CDE (Consejo Directivo Escolar): Este consejo es la máxima autoridad dentro de la escuela. Está compuesto por representantes de los docentes, estudiantes, padres de familia, junto con el Director. Su responsabilidad es tomar decisiones sobre la administración, el uso de recursos, y la implementación de proyectos y programas educativos que beneficien a toda la comunidad escolar.

Director: Responsable de la gestión general de la escuela, el Director implementa las decisiones del CDE, supervisa al personal, y asegura que los estudiantes reciban una educación de calidad.

Sub-Director: Apoya al Director en la gestión diaria de la escuela, coordina actividades y supervisa los diferentes departamentos para garantizar un funcionamiento efectivo.

Asesor Técnico Pedagógico: Se enfoca en mejorar la calidad educativa, trabajando estrechamente con el Director para supervisar y apoyar a los docentes en su labor pedagógica.

Coordinadora de Preescolar: Encargada de la educación y bienestar de los niños en Kínder 4, 5 y 6, asegurando que reciban una enseñanza adecuada y un entorno seguro y feliz según lo establecido en la ley.

Primer Ciclo: Incluye los grados de Primero a Tercero. Los encargados de este ciclo supervisan que todos los recursos didácticos y metodológicos estén acorde a los lineamientos del ministerio de educación y para garantizar que los estudiantes de estos grados reciban una educación sólida y bien estructurada.

Segundo Ciclo: Comprende los grados de Cuarto a Sexto. Aquí, el objetivo es preparar a los estudiantes para avanzar hacia ciclos superiores con una base académica fuerte.

Tercer Ciclo: Cubre los grados de Séptimo a Noveno. Los docentes a cargo preparan a los estudiantes para la educación media, enfocándose en su desarrollo académico y personal.

Aula Informática: Espacio donde los estudiantes aprenden sobre computación y tecnología, habilidades esenciales para su formación en el mundo moderno.

Secretaría: Maneja los aspectos administrativos de la escuela, como la gestión de documentos, comunicación interna y externa, y apoyo logístico.

Seguridad y Ordenanza: Este equipo se asegura de que el ambiente escolar sea seguro y ordenado, manteniendo la limpieza y el control dentro de la institución. (Véase Anexo. A)

RECURSOS HUMANOS

El Centro Escolar Profesor Saúl Flores de Zacatecoluca cuenta con una estructura de recursos humanos bien definida para atender a su comunidad educativa. El área administrativa la conforma un Director y un Sub Director, ambos responsables de la gestión y supervisión de la escuela. La administración se apoya en una asesora pedagógica que apoya al mejoramiento de técnicas y métodos de enseñanza también cuentan con una secretaria que maneja las labores administrativas. La institución alberga a un total de 408 estudiantes, quienes reciben educación y formación en un entorno seguro y bien organizado. Para garantizar el funcionamiento adecuado del centro, se cuenta con dos conserjes que se encargan de la limpieza y el mantenimiento de las instalaciones, así como un vigilante que asegura la protección y seguridad de toda la comunidad escolar. Además, el equipo de cocina, compuesto por tres cocineras, se encarga de preparar los alimentos para los estudiantes y el personal. Finalmente, la tienda escolar es administrada por dos encargados que gestionan la venta de productos y materiales necesarios para los estudiantes.

En total, la comunidad del Centro Escolar Profesor Saúl Flores está conformada por 419 personas, incluyendo tanto a los estudiantes como al personal docente y administrativo, todos trabajando en conjunto para ofrecer un entorno educativo de calidad. (Véase en el anexo B)

Infraestructura

Durante la visita de observación al Centro Educativo Profesor Saúl Flores de Zacatecoluca, se pudo observar que la infraestructura de la institución está bien organizada y adaptada a las necesidades educativas y administrativas la escuela se divide en dos áreas principales.

En la parte norte se encuentra el edificio principal destinado para las aulas. Este edificio de tres niveles alberga los grados desde primer grado hasta noveno grado, distribuidos en un total de nueve aulas para dar clases. Además, el edificio dispone de tres espacios adicionales que se utilizan como bodegas. Cada nivel del edificio cuenta con baños para niños y niñas, proporcionando comodidad y acceso adecuado para los estudiantes.

Por otro lado, en la parte sur del terreno del centro escolar se ubican las oficinas del Director y del Sub Director, así como la Secretaría. La infraestructura también incluye una sala de cómputo equipada para la enseñanza, un salón social que puede usarse para reuniones y eventos, y el área de Kínder, que acoge a los más pequeños de la institución.

El centro educativo está provisto de un escenario multifuncional que se utiliza para actividades académicas, culturales, sociales y religiosa, ofreciendo un espacio adecuado para diversos eventos y celebraciones. La escuela también cuenta con una cancha principal que fomenta la sana convivencia y el desarrollo físico de los estudiantes.

Adicionalmente, la infraestructura incluye una cafetería que proporciona alimentos, así como una sala de maestros, que ofrece un espacio de trabajo y reuniones para el personal docente. La entrada principal da acceso a la institución, mientras que una salida de emergencias está disponible para garantizar la seguridad de todos en caso de necesidad, la infraestructura del Centro Educativo Profesor Saúl Flores está diseñada para apoyar eficazmente tanto el proceso educativo como las actividades administrativas, contribuyendo a un ambiente escolar requerido por las autoridades del país. (Véase en Anexo)

Cobertura

Con el paso del tiempo, la institución ha evolucionado significativamente, ampliando su oferta educativa para satisfacer las crecientes necesidades de la comunidad. Originalmente, el centro comenzó con los niveles básicos de educación, pero hoy en día se enorgullece de ofrecer una educación que abarca desde el nivel de kínder, que atiende a niños de 4, 5 y 6 años, hasta niveles superiores. Esta expansión ha permitido al Centro Escolar Saúl Flores ofrecer una educación continua y coherente, preparando a sus estudiantes desde sus primeros años hasta su transición a niveles educativos más avanzados

TECNICA DE ISHIKAWA

Métodos de enseñanza: Dentro de este orden de ideas, los métodos de enseñanza en el Centro Escolar Profesor Saúl Flores enfrentan desafíos importantes. La falta de actualización en las técnicas de enseñanza significa que los docentes continúan utilizando métodos tradicionales que pueden no ser efectivos para los estudiantes de hoy tomando en cuenta las distintas maneras o herramientas que hoy en día se tienen en los entornos educativos y que el mismo gobierno ha proporcionado. De manera que el inadecuado uso de recursos digitales también limita el acceso a herramientas modernas que podrían enriquecer el aprendizaje. Esto resulta en un sistema educativo que no se adapta a las necesidades actuales de los estudiantes ni aprovecha las oportunidades que la tecnología ofrece para mejorar la calidad educativa.

Recursos Humanos: En cuanto a los recursos humanos, se observa una insuficiente capacitación docente, lo que implica que muchos profesores no están adecuadamente preparados para enfrentar los retos actuales de la educación tomando en cuenta que la mayoría de los docentes están temerosos a utilizar nuevos métodos ya que desconocen las facilidades de estos, también se denota relación docente-alumno un poco distante, donde la comunicación y el apoyo entre ambas partes no son óptimos. De este modo, los estudiantes pueden sentirse desconectados o no comprendidos, lo que afecta su motivación y rendimiento. Los docentes son una pieza clave en la calidad educativa, y su falta de comunicación y apoyo a los estudiantes influye negativamente en la experiencia de aprendizaje de los jóvenes.

Recursos Didácticos; Otra observación que se evidencio es en los recursos didácticos, que incluyen materiales educativos y tecnología disponible. El material educativo desactualizado no capta el interés

de los estudiantes ni aborda las nuevas realidades que enfrentan de manera que los dispositivos otorgados como laptops y Tablet muchas veces no son utilizados de la manera adecuada y su uso en el aula es casi nulo. De manera que el desinterés por el acceso a la tecnología es otro problema, ya que esta herramienta es esencial para complementar el aprendizaje significativo de los estudiantes y Sin recursos actualizados y los usos inadecuados del equipo tecnológico de parte de los educadores y de parte de los estudiantes no pueden desarrollar habilidades relevantes para el mundo moderno, lo que disminuye la eficacia del proceso educativo.

Emociones: Finalmente, las emociones juegan un papel crucial en la calidad educativa. El estrés y la ansiedad entre los estudiantes son comunes debido a la presión académica y la falta de apoyo emocional en la escuela y en sus hogares ya que también los padres de familia juegan u papel muy importante en el desarrollo emocional de los estudiantes. Tomando en cuenta lo antes mencionado se puede decir que la ausencia de programas de apoyo emocional dentro de la institución educativa profesor Saúl Flores es uno de los factores que se deben trabajar y que los estudiantes puedan decir la ayuda necesaria para manejar sus emociones de manera saludable. Se puede decir que esto demuestra que los desafíos en la calidad educativa del Centro Escolar Profesor Saúl Flores son multifacéticos, afectando tanto los métodos de enseñanza como los recursos humanos, didácticos y emocionales. Dentro de este orden de ideas, es evidente que la falta de actualización en las técnicas de enseñanza y en los materiales educativos de parte de los docentes limita las oportunidades de aprendizaje efectivas de los estudiantes. De manera que la insuficiente capacitación de los docentes y la falta de un ambiente emocionalmente favorable complican aún más la situación, creando un entorno poco propicio para el desarrollo académico y personal de los estudiantes. De este modo, la combinación de estos factores contribuye a un sistema educativo que no está plenamente alineado con las necesidades actuales de los estudiantes. Por lo tanto, es crucial abordar estos problemas de manera integral para mejorar la calidad educativa y garantizar que los estudiantes reciban una educación que los prepare adecuadamente para el futuro.

DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
DIMENSIÓN “A” : Método de enseñanza	Indicador 1 : Rendimiento Académico Indicador 2: Técnicas de enseñanza. Indicador 3: Método expositivo.	<ul style="list-style-type: none"> • La observación. • Indagación 	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de cotejo • Formularios Google
DIMENSIÓN “B” : Recursos Humanos	Indicador 4: Capacitación Docente. Indicador 5: Rotación de personal. Indicador6: Nivel de compromiso.	<ul style="list-style-type: none"> • La observación 	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de cotejo
DIMENSIÓN “C” Recursos Didácticos	Indicador 7: Accesibilidad de recursos. Indicador8: Relevancia pedagógica. Indicador9: Costo de recursos.	<ul style="list-style-type: none"> • Indagación 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas.
DIMENSIÓN “D” Emociones	Indicador 10: Nivel de satisfacción emocional. Indicador 11: Control emocional. Indicador 12: Expresión emocional.	<ul style="list-style-type: none"> • Indagación y observación 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas.

Mediante la matriz podemos analizar que los métodos de enseñanza en el Centro Escolar Profesor Saúl Flores enfrentan desafíos importantes. La falta de actualización en las técnicas de enseñanza significa que los docentes continúan utilizando métodos tradicionales que pueden no ser efectivos para los estudiantes de hoy tomando en cuenta las distintas maneras o herramientas que hoy en día se tienen en los entornos educativos y que el mismo gobierno ha proporcionado. De manera que el inadecuado uso de recursos digitales también limita el acceso a herramientas modernas que podrían enriquecer el aprendizaje. Esto resulta en un sistema educativo que no se adapta a las necesidades actuales de los estudiantes ni aprovecha las oportunidades que la tecnología ofrece para mejorar la calidad educativa.

En cuanto a los recursos humanos, se observa una insuficiente capacitación docente, lo que implica que muchos profesores no están adecuadamente preparados para enfrentar los retos actuales de la educación tomando en cuenta que la mayoría de los docentes están temerosos a utilizar nuevos métodos ya que desconocen las facilidades de estos, también se denota relación docente-alumno un poco distante, donde la comunicación y el apoyo entre ambas partes no son óptimos.

Otra observación que se evidencio es en los recursos didácticos, que incluyen materiales educativos y tecnología disponible. El material educativo desactualizado no capta el interés de los estudiantes ni aborda las nuevas realidades que enfrentan de manera que los dispositivos otorgados como laptops y Tablet muchas veces no son utilizados de la manera adecuada y su uso en el aula es casi nulo.

Finalmente, las emociones juegan un papel crucial en la calidad educativa. El estrés y la ansiedad entre los estudiantes son comunes debido a la presión académica y la falta de apoyo emocional en la escuela y en sus hogares ya que también los padres de familia juegan un papel muy importante en el desarrollo emocional de los estudiantes. Se puede decir que esto demuestra que los desafíos en la calidad educativa del Centro Escolar Profesor Saúl Flores son multifacéticos, afectando tanto los métodos de enseñanza como los recursos humanos, didácticos y emocionales. Dentro de este orden de ideas, es evidente que la falta de actualización en las técnicas de enseñanza y en los materiales educativos de parte de los docentes limita las oportunidades de aprendizaje efectivas de los estudiantes. De manera que la insuficiente capacitación de los docentes y la falta de un ambiente emocionalmente favorable complican aún más la situación, creando un entorno poco propicio para el desarrollo académico y personal de los estudiantes. De este modo, la combinación de estos factores contribuye a un sistema educativo que no está plenamente alineado con las necesidades actuales de los estudiantes. Por lo tanto, es crucial abordar estos problemas de manera integral para mejorar la calidad educativa y garantizar que los estudiantes reciban una educación que los prepare adecuadamente para el futuro

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Lista de cotejo.

De acuerdo a los autores (Díaz-Barriga y Hernández (2002), las listas de cotejo son instrumentos de medición que permiten estimar la presencia o ausencia de una serie de características o atributos relevantes en la ejecución (por ejemplo, el manejo de un instrumento, producción escrita, aplicación de una técnica quirúrgica, etcétera) y/o en el producto (dibujos, producciones escritas, diseños gráficos, etcétera)” que realizaron los estudiantes. Son instrumentos asociados con la técnica de la observación, lo que hace posible recopilar información sobre las conductas, habilidades, actitudes o productos que los alumnos deben haber desarrollado como parte de su proceso de aprendizaje.

Por lo cual podemos decir que al hablar de listas de cotejo estamos hablando de un instrumento de evaluación usado para determinar si, a lo largo de la ejecución de tareas-respectiva del uso de un instrumento, la elaboración de textos, la aplicación de una técnica quirúrgica, entre otras. Una serie de características de consideraciones relevantes están presentes o ausentes. Se encuentra vinculada a la técnica de observación, lo que facilita la obtención de información sobre las habilidades, actitudes o productos que los alumnos deben tener o desarrollar como parte de su proceso de aprendizaje.

Como grupo hemos tomado la decisión de tener dos listas de cotejo para poder analizar de manera detenida las diferentes áreas donde se pueden hacer una mejora o si está completa.

Encuesta.

Según (de Rada Igúzquiza, 2002) "La encuesta es una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados. Esto es una herramienta clave para cualquier investigador que busque estudiar grupos de personas y poder pensar que piensan, opinan o necesitan. Esta herramienta ayuda a organizar diferentes preguntas con las cuales se obtienen resultados claros y útiles.

Se puede considerar que una encuesta está bien diseñada cuando los resultados se obtienen presentando lo que piensa un grupo grande es decir que al usar la encuesta con preguntas claras y enfocadas podemos comprender a las personas sin tener que preguntarles la opinión a cada una de las personas a investigar, sino solo una parte que representa a la mayoría.

"La encuesta es una forma de obtener datos directamente de la gente en una forma sistemática y estandarizada, por lo cual se aplica una serie de preguntas, las cuales deben ser estructuradas previamente. Las preguntas por lo general se presentan escritas en un formato llamado cuestionario" (Quispe Limaylla, 2013, 11)

Según Quispe limaya la encuesta nos ayuda a obtener datos de manera directa, en la cual de forma organizada se puede obtener información de personas a las cuales se les denomina población, las preguntas deben estar estructuradas de manera que sean lógicas y entendibles para las personas a las cuales se les preguntarán y se representan de formato escrito. A eso se le llama cuestionario o encuesta.

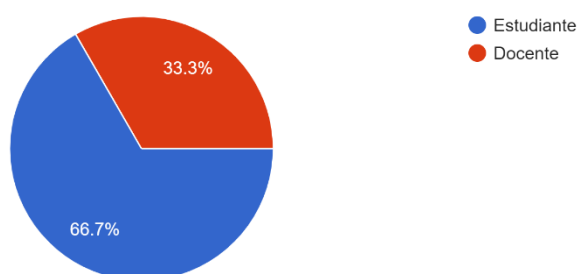
La encuesta se utilizará de forma concisa y correcta para poder saber cuáles son las necesidades educativas que presenta la institución antes de representar un proyecto en beneficio de la misma. Se tomará en cuenta las opiniones de un sector de la población y así establecer las necesidades educativas o administrativas que requiere solventar.

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los datos recolectados. En este caso, la información fue ingresada en una base de datos, lo que permitió un análisis más detallado. A partir de esto, se lograron identificar patrones y problemáticas clave en el Centro Escolar Profesor Saúl Flores. Esto facilitó el identificar las necesidades del centro educativo antes mencionado por lo tanto se establecieron prioridades para mejorar tanto el entorno educativo como el acompañamiento emocional. La información obtenida permitirá tomar decisiones pertinentes y eficaces para abordar las necesidades detectadas con la implementación de proyectos que ayuden a mejorar las necesidades del entorno educativo y administrativo.

¿Eres docente o Estudiante?

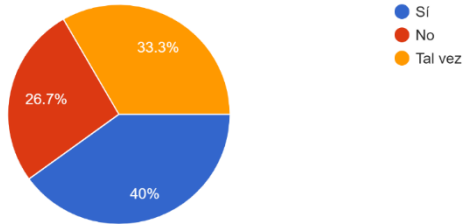
30 respuestas



ANÁLISIS 1: Esta pregunta básica permite segmentar las respuestas y analizar las necesidades desde diferentes perspectivas. Es fundamental diferenciar entre las percepciones de los docentes y los estudiantes, ya que sus expectativas y necesidades pueden variar. Por ejemplo, un docente puede estar más enfocado en la calidad de los recursos educativos, mientras que un estudiante podría priorizar el ambiente emocional. Sin esta segmentación, el análisis de las respuestas posteriores podría ser ambiguo y menos específico, tomando en cuenta el gráfico obtuvimos un 66.7% de participación de estudiantes y un 33.3% de participación docentes, predominando la opinión de los estudiantes.

¿Consideras que los recursos educativos disponibles en el tu Centro Educativo son suficientes para cubrir las necesidades de los estudiantes y personal docente

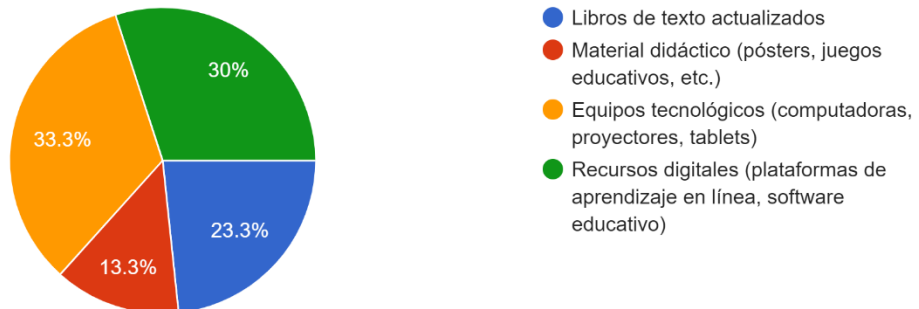
30 respuestas



ANÁLISIS 2: Esta pregunta revela las percepciones sobre los recursos materiales y tecnológicos. Las respuestas aquí son cruciales, ya que, si un alto porcentaje considera que los recursos no son suficientes, esto indicaría la necesidad de invertir en materiales como libros actualizados, tecnología, o plataformas digitales. El resultado nos indica que un 40% de los encuestados tanto como docentes como estudiantes demuestran que están la escuela tiene e los recursos para desempeñar la enseñanza y aprendizaje.

¿Qué tipo de recursos adicionales crees que serían beneficiosos para mejorar la enseñanza en el aula?

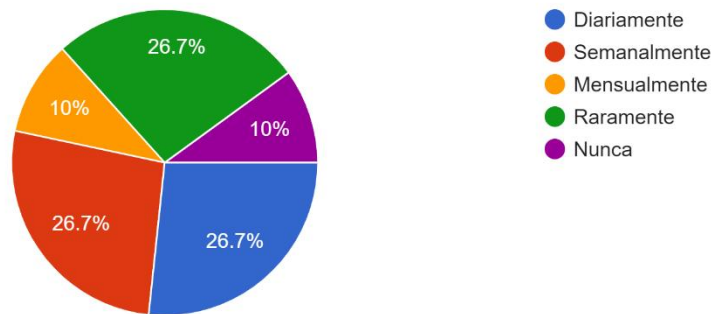
30 respuestas



ANALISIS 3: La siguiente pregunta es muy importante ya que podemos obtener un análisis completo sobre los recursos que se podrían adicionar a la institución, debido al mejoramiento de la enseñanza dentro del aula, el 33.3% optó por equipos tecnológicos tanto como computadoras proyectores y Tablet y la otra parte 30% prefirió decir que recursos digitales tales como plataformas de aprendizaje en línea software educativos

¿Con qué frecuencia utilizan los recursos digitales en tus clases?

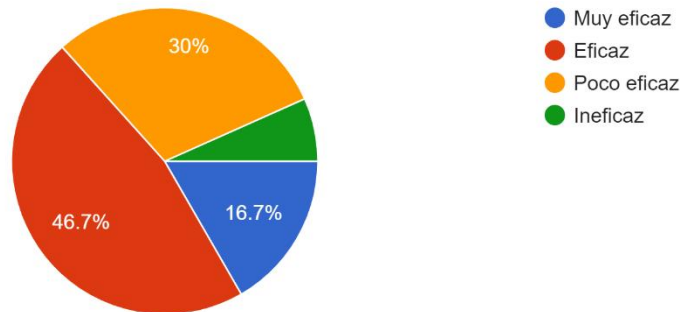
30 respuestas



ANALISIS 4: El uso de recursos digitales puede estar directamente relacionado con la percepción sobre la suficiencia de recursos (pregunta 2). Si se reporta que rara vez se usan recursos digitales, puede ser debido a una falta de capacitación, de infraestructura o de recursos adecuados. En este sentido, un análisis debe explorar si la falta de uso está vinculada a barreras tecnológicas o a la formación de los docentes

¿Consideras que se utiliza un método de enseñanza actual en las clases?

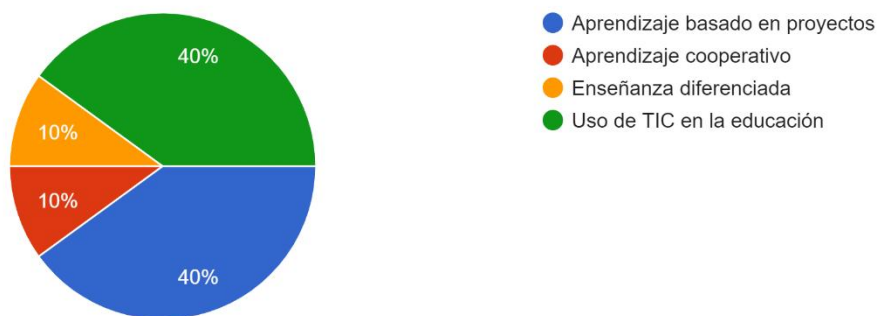
30 respuestas



ANALISIS 5: Esta pregunta aborda la innovación pedagógica. Si los resultados muestran que los métodos actuales son percibidos como inadecuados o anticuados, se debe evaluar la implementación de capacitaciones en metodologías modernas, como el aprendizaje cooperativo o el uso de TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación).

¿Qué metodologías de enseñanza te gustaría aplicar en el proceso educativo?

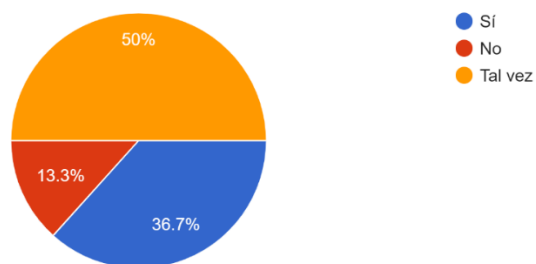
30 respuestas



ANALISIS 6: Las respuestas a esta pregunta reflejan las aspiraciones de los docentes y estudiantes para un entorno de aprendizaje más efectivo. Es importante correlacionar estas respuestas con los recursos disponibles para implementar estas metodologías. Si se prefiere el uso de TIC, pero los recursos digitales son limitados, existe una contradicción que debe abordarse estratégicamente.

¿Consideras que el centro Educativo brinda capacitaciones a los docentes?

30 respuestas

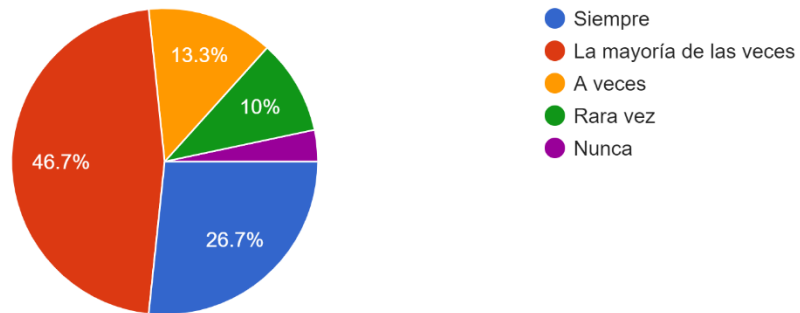


ANALISIS 7: Esta pregunta es clave para evaluar el desarrollo profesional continuo. Si la mayoría indica que no reciben capacitaciones, es necesario revisar y mejorar los programas de formación docente, especialmente si se desean implementar nuevas metodologías o

tecnologías, pero por otro lado se deja en duda o desconocimiento si los docentes están siendo capacitados ya que el 50% de los encuestados optaron por la respuesta TAL VEZ.

¿Con qué frecuencia controlas tus emociones durante situaciones estresantes en el centro educativo?

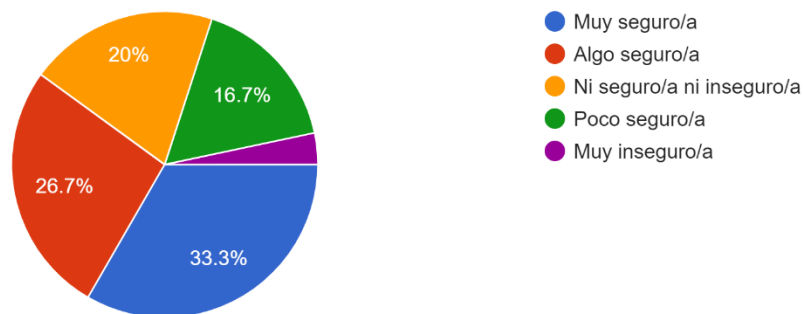
30 respuestas



ANALISI 8: El control emocional es crucial para el bienestar tanto de docentes como de estudiantes. Los resultados muestran un bajo control emocional, el cual nos muestra que se necesita apoyo psicológico o talleres de manejo del estrés para mejorar el ambiente escolar

¿Qué tan seguro/a te sientes al expresar tus emociones o preocupaciones en el entorno educativo?

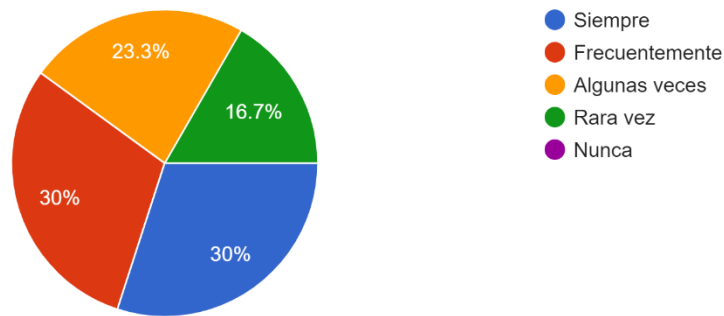
30 respuestas



ANALISIS 9: La sensación de seguridad emocional es un indicador de un ambiente escolar saludable. Dentro de la institución se muestra que un 33.3% se siente muy seguro dentro de una instalación mientras que un 26.7% se siente algo seguro, es decir que el ambiente emocional y estabilidad en conducta es estable dentro de la institución más sin embargo podría mejorar ya que un 33.3% no es suficiente como para catalogar la institución como segura.

¿Con qué frecuencia sientes que tienes apoyo emocional de tus compañeros de clase o colegas docentes?

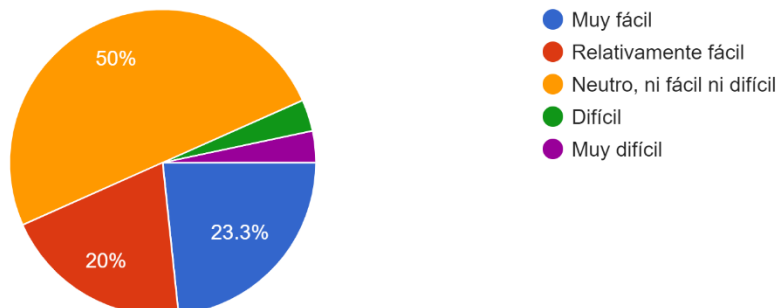
30 respuestas



ANALISIS 10: El apoyo social y emocional es esencial para el bienestar en un entorno educativo. Si una gran proporción de los encuestados siente que carece de este apoyo, se debe fomentar una cultura más colaborativa, organizando actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes.

¿Qué tan fácil te resulta equilibrar tus responsabilidades académicas/laborales con tu bienestar emocional?

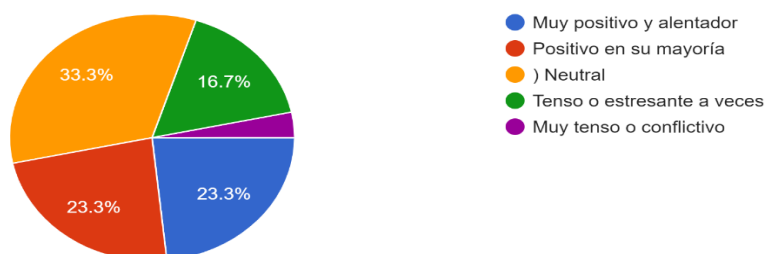
30 respuestas



ANALISIS 11: La carga académica o laboral, combinada con el bienestar emocional, puede ser un indicador de posibles riesgos de agotamiento. Un alto número de respuestas neutras indican la dificultad en encontrar un balance debe ser una alerta para la administración, que podría necesitar implementar políticas de bienestar o revisar la distribución de tareas y responsabilidades.

¿Cómo describirías el ambiente emocional en tu centro educativo?

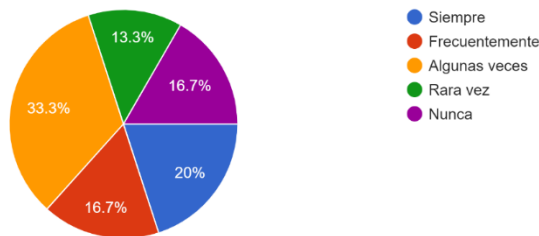
30 respuestas



ANALISIS 12: Esta pregunta también está relacionada con el bienestar emocional. En este caso el 23.3% se comparten en dos opiniones en las positivas y en un positivo alentador esto nos quiere decir que el entorno educativo podría estar en una ambivalencia tanto en lo positivo como lo negativo mostrándonos que necesitan apoyo de índole de intervención emocional.

¿Con qué frecuencia recurre a alguien (compañeros, amigos o personal del centro educativo) cuando sientes que necesitas apoyo emocional?

30 respuestas



ANÁLISIS 13: Esta pregunta también está relacionada con el bienestar emocional, un 33.3% optaron por poner algunas veces en cuanto recurrir a amigos compañeros del personal educativo para cuando se sienten necesitado de apoyo emocional, eso quiere decir que muchos de los estudiantes y docentes no tienen apertura suficiente para poder con recurrir a alguien más ante una emergencia emocional.

CONCLUSION La encuesta ha revelado una visión integral de las necesidades tanto materiales como emocionales dentro del centro educativo. Los resultados muestran una discrepancia en las percepciones entre docentes y estudiantes, con cada grupo destacando diferentes prioridades. Existe una necesidad de mejorar los recursos materiales y tecnológicos, así como de implementar capacitaciones y metodologías pedagógicas modernas. Además, se identificaron deficiencias en el bienestar emocional, con una necesidad urgente de apoyo psicológico y una mayor apertura para buscar ayuda. Para lograr un entorno educativo óptimo, es fundamental abordar estas áreas con acciones específicas que fortalezcan tanto los aspectos pedagógicos como el bienestar emocional de toda la comunidad educativa.

Análisis de listas de cotejo

Material Didáctico: El análisis sobre el uso de materiales y tecnología en el Centro Escolar Profesor Saúl Flores muestra que hay varias áreas por mejorar. Aunque los docentes tienen acceso a herramientas tecnológicas, solo una pequeña parte las usa correctamente, lo que indica que muchos no dominan su uso. Además, pocos han recibido capacitación tecnológica en el último año, lo que dificulta que puedan utilizar herramientas modernas como PowerPoint o Canva en sus clases. De hecho, solo cuatro docentes demostraron saber usar PowerPoint, lo que deja claro que se necesita más formación tecnológica. Aunque la escuela tiene un plan para mejorar las habilidades tecnológicas de los docentes, la implementación del plan es limitada debido a que el asesor técnico solo visita la escuela una vez al mes. Esto crea una falta de apoyo continuo, lo que afecta el desarrollo de los docentes. Muchos de ellos han expresado que necesitan más ayuda en este aspecto, ya que reconocen la importancia de estar al día con las nuevas herramientas educativas.

Análisis del Acompañamiento Emocional: En cuanto al acompañamiento emocional de los docentes hacia los estudiantes, se encontraron tanto puntos positivos como áreas que necesitan atención. La mayoría de los docentes muestra empatía y fomenta un ambiente de respeto en el aula, pero no todos logran atender bien las necesidades emocionales de los estudiantes. En algunos casos, las exigencias del trabajo diario hacen que los docentes no puedan prestar la atención emocional que los alumnos necesitan. Además, aunque los docentes están dispuestos a crear un ambiente seguro para los estudiantes, no siempre abren espacios para que los alumnos expresen sus emociones. Esto muestra que, aunque hay buena intención, se deben implementar estrategias más claras para ayudar a los estudiantes a hablar de sus sentimientos. Sin embargo, la mayoría de los docentes sí utiliza un lenguaje positivo y motivador, lo que ayuda a crear un ambiente más saludable.

Análisis General: Al tener los resultados con los dos instrumentos de recolección de datos el análisis del Centro Escolar Profesor Saúl Flores revela áreas de mejora en el uso de recursos didácticos y en el acompañamiento emocional de los docentes hacia los estudiantes. En cuanto al material didáctico, aunque los docentes tienen acceso a tecnología, pocos la utilizan de manera efectiva. Muchos necesitan capacitación adicional en herramientas como PowerPoint y otras plataformas digitales. Aunque existe un plan para mejorar estas competencias, su implementación es limitada, y la mayoría de los docentes reconoce la necesidad de mayor apoyo en este aspecto. En relación al acompañamiento emocional, los docentes en su mayoría

muestran empatía y crean un ambiente de respeto, pero no siempre logran atender adecuadamente las necesidades emocionales de los estudiantes debido a que son muchos estudiantes y estos temas se deben manejar con cautela y personalización. A pesar de esto, suelen usar un lenguaje positivo y motivador, lo que contribuye a un entorno saludable en el aula, aunque se necesita fomentar más espacios para la expresión emocional de los alumnos. Por lo que concluimos que los docentes necesitan un mayor equilibrio entre las demandas académicas y la atención emocional para poder abordar las necesidades emocionales de manera más efectiva y continua. El acompañamiento emocional es una fortaleza para los estudiantes y así hacerlos sentir seguros de sus sueños.

PRIORIZACIÓN Y JERARQUIZACIÓN DE PROBLEMÁTICAS Y NECESIDADES EDUCATIVAS

Identificación de Problemáticas y Necesidades

- Falta de recursos educativos y poco uso de tecnología
- capacitación para maestros en manejo de emociones y técnicas de enseñanza en uso de las tics
- Ambiente emocional poco seguro y falta de apoyo profesional

Descripción general de las problemáticas identificadas

En el Centro Escolar Profesor Saúl Flores, se han identificado varias problemáticas relevantes. En primer lugar, se destaca una falta de recursos educativos adecuados y un uso limitado de la tecnología en el aula, lo que dificulta las oportunidades de aprendizaje para los estudiantes y limita las herramientas pedagógicas de los docentes. Aunque existe una demanda por el uso de TICS, su implementación sigue siendo baja debido a la carencia de equipos y a la falta de formación adecuada para utilizarlos de parte de los docentes y estudiantes. Asimismo, se ha observado una insuficiente capacitación de los docentes y una dificultad generalizada en el manejo de las emociones entre estudiantes y maestros. Esto contribuye a un ambiente de estrés que afecta el desempeño académico y la convivencia dentro del centro. Finalmente, el ambiente emocional dentro del Centro Escolar Profesor Saúl Flores no ofrece la seguridad y apoyo necesarios. Es crucial fortalecer las relaciones entre docentes y los jóvenes y así promover espacios donde el bienestar emocional sea una prioridad para toda la comunidad educativa llevando un camino de éxito en el niño, niñas y jóvenes de este centro educativo.

Priorización o Jerarquización de Problemáticas

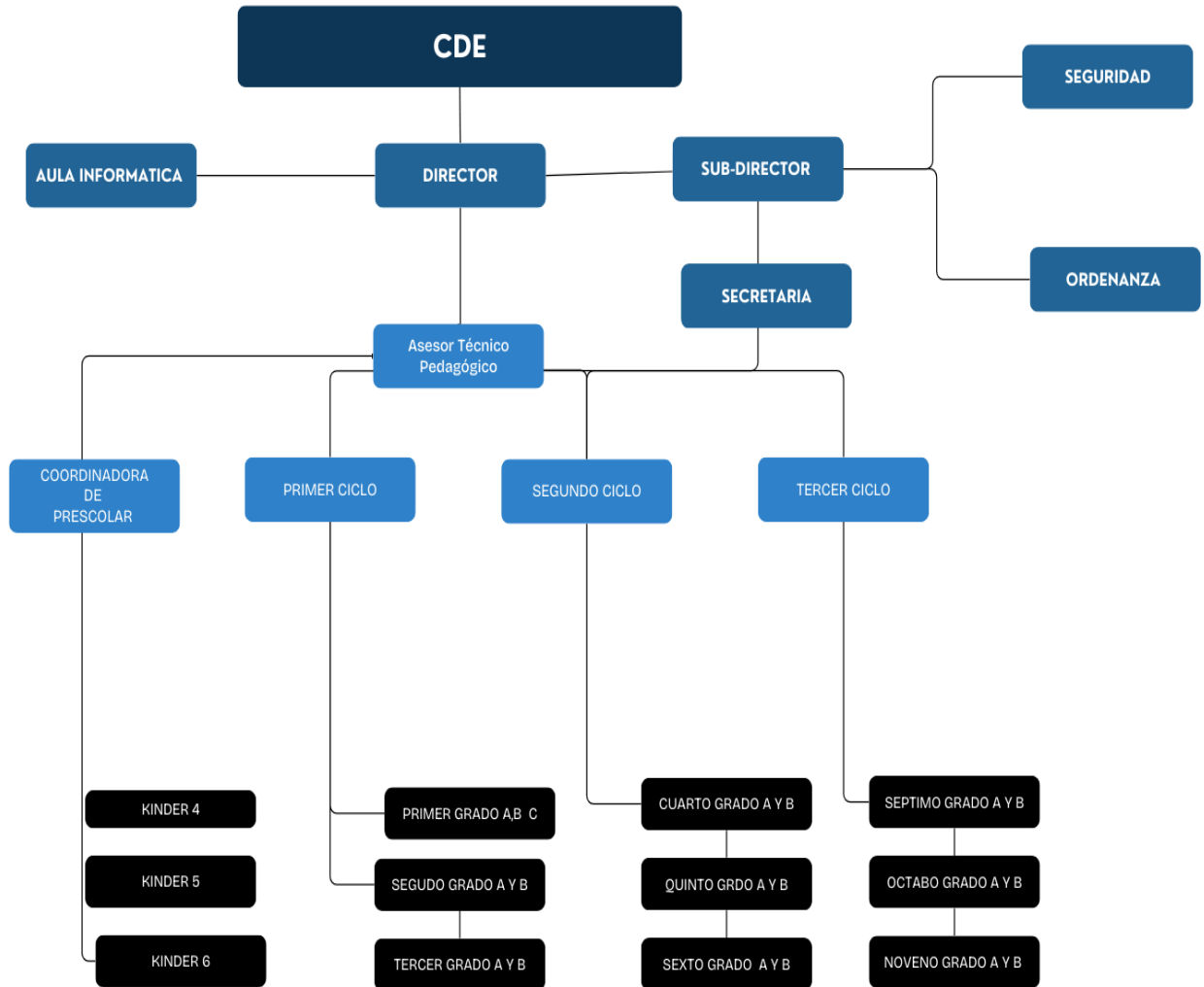
- Falta de capacitación tecnológica para los docentes: Aunque los maestros tienen acceso a herramientas tecnológicas, su uso adecuado es limitado, afectando la calidad de la enseñanza.
- Asesorías en acompañamiento emocional para los estudiantes: Los docentes no siempre logran atender de manera adecuada las necesidades emocionales de los alumnos debido a las cargas laborales.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Recuperado Del Plan De Trabajo C.E. Profesor Saúl Flores 2023-2025 Jorge Alberto Hernández.
- Recuperado De Tipos De Encuestas Y Diseños De Investigación 2002 Rada Igúzquiza.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Evaluación educativa y sus herramientas* (4ª ed.). Editorial Universitaria.



ORGANIGRAMA



Anexo.B

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS CENTRO ESCOLAR PROFESOR SAUL FLORES DE ZACATECOLUCA		
RECURSOS HUMANOS	CANTIDAD	TOTAL
Director	1	1
Sub Director	1	1
Secretarias	1	1
Estudiantes	408	408
Conserjes	2	2
Vigilante	1	1
Cocineras	3	3
Encargados de tienda escolar	2	2
TOTAL		419

Anexo C



CENTRO ESCOLAR PROFESOR SAÚL FLORES



Anexo.E



Universidad de El Salvador
Facultad de Ciencias y Humanidades
Departamento de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Ciencias de la Educación
Diplomado en Administración y Gestión Educativa



Objetivo: Esta encuesta tiene como finalidad comprender mejor las prácticas pedagógicas actuales y explorar posibles áreas de mejora para fortalecer la enseñanza y el desarrollo socioemocional de los estudiantes y docentes del centro escolar profesor Saúl flores de Zacatecoluca.

Indicación : Contesta de manera honesta la siguiente encuesta llenando solo una casilla por pregunta.

1. ¿Eres docente o Estudiante?

Docente

Estudiante

2. ¿Consideras que los recursos educativos disponibles en el tu *
Centro Educativo son suficientes para cubrir las necesidades de los estudiantes y personal docente

Sí

No

Tal vez

3. ¿Qué tipo de recursos adicionales crees que serían
beneficiosos para mejorar la enseñanza en el aula?

Libros de texto actualizados

Material didáctico (pósters, juegos educativos, etc.)

Equipos tecnológicos (computadoras, proyectores, tablets)

Recursos digitales (plataformas de aprendizaje en línea, software educativo)

4. ¿Con qué frecuencia utilizan los recursos digitales en tus clases?

- Diariamente
- Semanalmente
- Mensualmente
- Raramente
- Nunca

5. ¿Consideras que se utiliza un método de enseñanza actual en las clases? *

- Muy eficaz
- Eficaz
- Poco eficaz
- Ineficaz

6. ¿Qué metodologías de enseñanza te gustaría aplicar en el proceso educativo? *

- Aprendizaje basado en proyectos
- Aprendizaje cooperativo
- Enseñanza diferenciada
- Uso de TIC en la educación

7. ¿Consideras que el centro Educativo brinda capacitaciones a los docentes? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- Tal vez

8. ¿Con qué frecuencia controlas tus emociones durante situaciones estresantes en el centro educativo?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- A veces
- Rara vez
- Nunca

9. ¿Qué tan seguro/a te sientes al expresar tus emociones o preocupaciones en el entorno educativo? *

- Muy seguro/a
- Algo seguro/a
- Ni seguro/a ni inseguro/a
- Poco seguro/a
- Muy inseguro/a

10. ¿Con qué frecuencia sientes que tienes apoyo emocional de tus compañeros de clase o colegas docentes?

- Siempre
- Frecuentemente
- Algunas veces
- Rara vez
-

Nunca

11. ¿Qué tan fácil te resulta equilibrar tus responsabilidades académicas/laborales con tu bienestar emocional? *

- Muy fácil
- Relativamente fácil
- Neutro, ni fácil ni difícil
- Difícil
- Muy difícil

12. ¿Cómo describirías el ambiente emocional en tu centro educativo? *

- Muy positivo y alentador
- Positivo en su mayoría)
- Neutral
- Tenso o estresante a veces
- Muy tenso o conflictivo

13. ¿Con qué frecuencia recurres a alguien (compañeros, amigos o * personal del centro educativo) cuando sientes que necesitas apoyo emocional?

- Siempre
- Frecuentemente
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

Lista de Cotejo para Acompañamiento Emocional

Área Evaluada: acompañamiento emocional

N°	Indicador	Si Cumple	No cumple	Observaciones
1	El docente demuestra empatía y comprensión hacia los estudiantes en situaciones emocionales.			
2	El docente fomenta un ambiente de respeto y apoyo emocional en el aula.			
3	El docente identifica y aborda adecuadamente las necesidades emocionales de los estudiantes.			
4	El docente facilita espacios de diálogo y expresión emocional para los estudiantes			
5	El docente utiliza un lenguaje positivo y motivador			

	Indicador	Si Cumple	No cumple	Observaciones
1	Los maestros tienen acceso a tecnología para impartir sus clases.			.
2	Los docentes han recibido capacitaciones tecnológicas en el último año.			
3	Se utilizan herramientas tecnológicas en las clases diarias. (Power point, canva y otros)			
4	Existe un plan institucional para mejorar las competencias en el uso de su recurso didáctico.			
5	Los docentes consideran que necesitan más apoyo en esta área.			

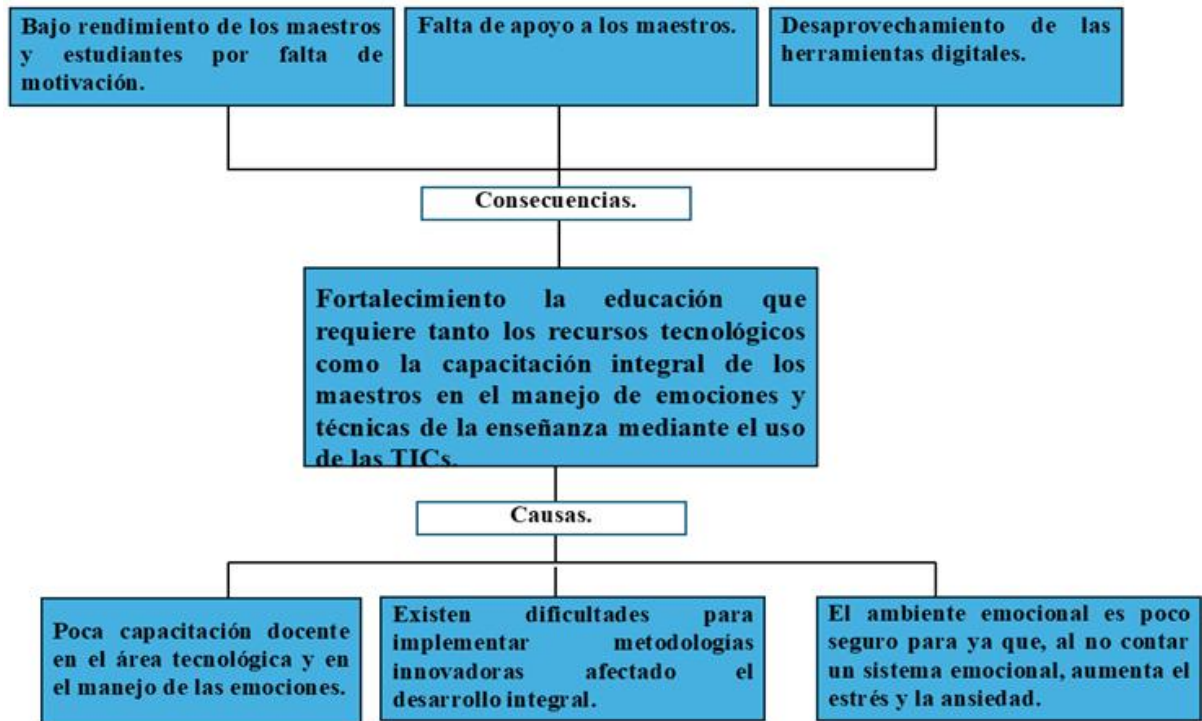
MATRIZ MARCO LÓGICO

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN</p> <p>mejorar la calidad educativa y bienestar emocional en el centro escolar mediante capacitaciones en el uso las tic y manejo de las emociones</p>	<p>aumento del apoyo emocional y reconocimiento laboral de parte de las autoridades en un 45%</p> <p>25% de reducción del estrés en docentes</p>	<p>Encuestas de bienestar docente.</p> <p>Informes de calidad educativa.</p>	<p>Asegurar la sostenibilidad del proyecto.</p> <p>Que las capacitaciones en TIC y bienestar emocional tengan un impacto positivo en la calidad educativa y la mejora de cada docente</p>

<p>PROPÓSITO</p> <p>capacitar a los docentes en el manejo de herramientas digitales y estrategias para el manejo emocional</p>	<p>45% de la comunidad docentes asistirá las capacitaciones conforme a lo planificado</p>	<p>Registro de asistencia</p> <p>listas de cotejo para observación el rendimiento educativo</p> <p>encuesta dirigida a estudiantes para evaluación docente</p>	<p>comprobar que los conocimientos adquiridos en las capacitaciones sean aplicados por los docentes en las aulas y su entorno laboral</p>
<p>COMPONENTES</p> <p>1. Capacitaciones en TIC y manejo emocional.</p> <p>2. Espacios de apoyo emocional para docentes.</p> <p>3. seguimiento de aplicación</p>	<p>los docentes manejan un 75% de la información expuesta en las capacitaciones</p> <p>El 35% de la planta docente se muestra satisfecha con el apoyo emocional brindado.</p>	<p>evaluación de conocimientos adquiridos en las capacitaciones</p> <p>encuesta del clima laboral</p>	<p>tener el apoyo administrativo de la institución</p>

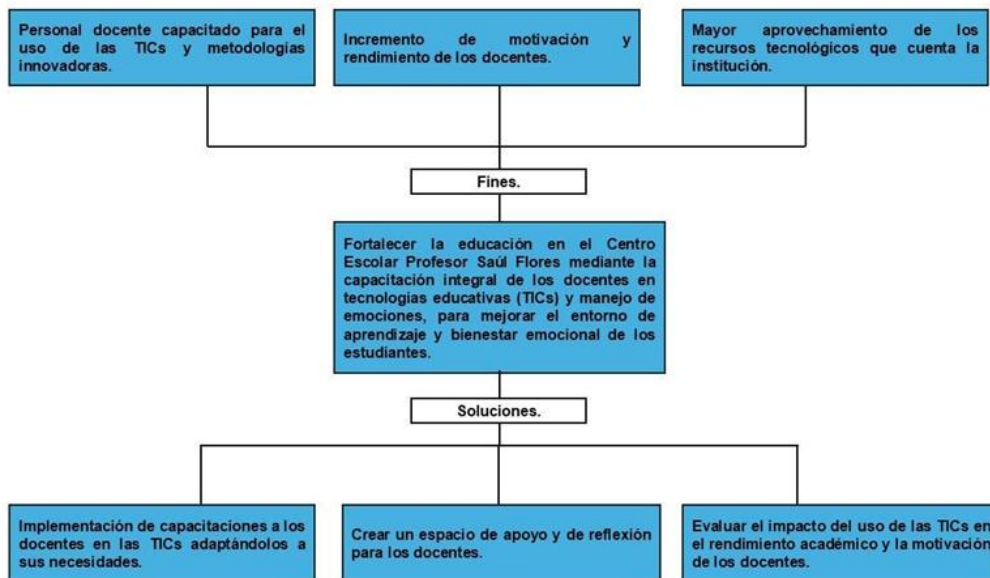
<p>ACTIVIDADES</p> <p>1. Diseño de capacitación en TIC y manejo emocional.</p> <p>2. Creación de grupos de apoyo.</p> <p>3. Monitoreo del desempeño docente.</p> <p>4. Monitoreo de manejo de emociones con un especialista.</p>	<p>el diseño de las capacitaciones cumplirán el 100%</p> <p>en cada unidad</p> <p>(diseño, aplicación y monitoreo)</p>	<p>registro de actividades</p>	<p>reportes de calidad por parte de administración y especialistas involucrados</p>
---	---	--------------------------------	---

ÁRBOL DE PROBLEMAS



MAPA CREADO POR 4 ESTUDIANTES DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ÁRBOL DE OBJETIVOS



MAPA CREADO POR 4 ESTUDIANTES DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

DIAGNOSTICO DEL CLIMA LABORAL

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN LICENCIATURA EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MÓDULO 3

TEMA:

DIAGNOSTICO DEL CLIMA LABORAL

ESTUDIANTES:

CARLOS JOSÉ APARICIO MORENO 100%

ARMANDO ANTONIO LÓPEZ MONTES 100%

DENNISS ALEXANDER CABRERA GARCÍA 100%

JONATHAN JOEL SOSA MAYORGA 100%

DOCENTE:

MsD Romeo Merino

Ciclo II - Año 2024

Grupo 01

Ciudad Universitaria, "Dr. Fabio Castillo Figueroa" 31 de octubre 2024

1. INTRODUCCIÓN

El ambiente laboral es un factor clave para el éxito y la productividad de cualquier institución. Un entorno de trabajo positivo no solo favorece el bienestar de los empleados, sino que también fortalece su compromiso y rendimiento. En este sentido, es fundamental implementar un plan de mejora que promueva un clima laboral basado en el respeto, la cooperación, y la ética, reforzando los valores de la institución.

Este plan de mejora tiene como objetivo principal fomentar un ambiente donde los valores como la integridad, la responsabilidad, el trabajo en equipo y el respeto mutuo sean pilares esenciales. Al promover una cultura organizacional fundada en estos principios, se busca no solo mejorar la satisfacción y motivación de los empleados, sino también fortalecer el sentido de pertenencia y cohesión entre todos.

Dicho lo anterior podemos decir que el trabajo realizado tiene como objetivo crear un ambiente laboral positivo ya que tiene un impacto directo en la satisfacción y la motivación de los empleados. Cuando los valores de la institución son claros y coherentes, y se promueven activamente en el día a día, se genera un sentido de pertenencia que fortalece el compromiso de los trabajadores con la organización. Este compromiso se traduce en una mayor productividad, menos ausentismo, menor rotación de personal y una mejor calidad.

2. OBJETIVOS

2.1.Objetivo General:

Fortalecer el clima laboral del Centro Escolar Profesor Saúl Flores a través de la implementación de estrategias que promuevan el bienestar emocional, el reconocimiento del personal, y la mejora de las relaciones interpersonales, generando un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio para toda la comunidad educativa.

2.2.Objetivos Específicos

- 1- Implementar un sistema de reconocimiento efectivo que valore y premie los esfuerzos y logros del personal, fomentando la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia dentro del centro escolar.
- 2- Desarrollar un plan de monitoreo y seguimiento continuo que permita evaluar el impacto de las acciones implementadas en el clima laboral, identificando oportunidades de mejora y realizando ajustes necesarios para garantizar la sostenibilidad de los avances obtenidos.

3. JUSTIFICACIÓN

El ambiente laboral dentro de una institución es un componente crítico que afecta de manera directa tanto el desempeño de los empleados como la efectividad de la organización en su conjunto. Un entorno de trabajo positivo y saludable es esencial para el bienestar del personal, ya que impacta en su motivación, productividad y compromiso con los objetivos institucionales. Por el contrario, un clima laboral desfavorable puede generar tensiones, conflictos, bajas tasas de productividad, ausentismo y alta rotación de personal. El plan de mejora del ambiente laboral en esta institución está justificado por la necesidad de crear un entorno que no solo permite, sino que potencie el desarrollo integral de sus colaboradores. La promoción de un clima organizacional basado en el respeto, la cooperación y la ética, es fundamental para asegurar que los empleados se sientan valorados, respetados y motivados a contribuir al éxito de la institución. Esto no solo mejora la satisfacción de los empleados, sino que también repercute directamente en los empleados. Además, el fortalecimiento del ambiente laboral es una herramienta fundamental para la retención del talento. En un entorno laboral donde se promueven valores como el respeto, la colaboración, la empatía y la transparencia, los empleados se sienten más conectados con la misión y los objetivos de la institución, lo que reduce significativamente la rotación de personal. Este plan de mejora no solo busca aumentar la productividad y el bienestar individual, sino también fomentar una cultura organizacional donde los valores compartidos sean “sostenibilidad y mejora continua”. El desarrollo de un plan de mejora del ambiente laboral no solo resuelve problemas a corto plazo, sino que sienta las bases para una mejora continua a largo plazo. El clima organizacional es dinámico y debe ser monitoreado y ajustado periódicamente para garantizar que siga siendo un entorno donde los empleados puedan prosperar. Este plan incluye estrategias de retroalimentación continua, como encuestas de satisfacción, reuniones periódicas y espacios de diálogo abiertos, donde los empleados puedan expresar sus inquietudes y sugerencias para seguir mejorando.

4. PASOS A SEGUIR PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE MEJORAS

El plan de mejoras es una herramienta estratégica que establece los cambios necesarios en los distintos procesos de la organización, con el objetivo de convertirse en un apoyo de calidad y mejor desempeño para la comunidad administrativo, docente y demás áreas de trabajo del centro escolar. Este plan no solo actúa como base para identificar áreas de mejora, sino que también facilita el control y seguimiento de las acciones a implementar. Además, contempla la posibilidad de incorporar medidas necesarias y que ayude situaciones imprevistas, asegurando así una respuesta ágil y efectiva a cualquier situación que pueda surgir.



Pirámide de Maslow, lo que simboliza cómo se priorizara cada paso a seguir para que el plan de mejora pueda progresar hacia objetivos más altos, hasta llegar a la cima de la autorrealización y ajuste continuo del plan

4.1. Identificación de áreas de mejora

El primer paso esencial para la elaboración de un plan de mejoras es el análisis profundo de los datos obtenidos a través del diagnóstico del clima laboral. En este caso, los resultados han permitido identificar dos áreas cruciales que requieren atención prioritaria: el Apoyo, con un porcentaje de cumplimiento del 69%, y el Reconocimiento, que alcanza un 77%. Estos porcentajes reflejan de manera clara la percepción que tiene el personal docente y administrativo respecto a su entorno de trabajo y, aunque no señalan situaciones críticas, sí evidencian áreas que necesitan ajustes urgentes para asegurar un ambiente laboral más positivo y productivo. Cuando se habla de Apoyo es importante considerar que no solo el respaldo técnico y operativo que el personal recibe, sino también el acompañamiento emocional y psicológico. En una institución educativa, donde los desafíos diarios pueden ser abrumadores, es vital que cada miembro de la estructura organizacional sienta que cuenta con un sistema de apoyo adecuado. Como se pudo observar que un 69% de cumplimiento en esta área indica que el personal, en general, percibe que no está recibiendo el acompañamiento necesario por parte de su superior y para enfrentar situaciones difíciles se necesita el apoyo del líder en cuestión en este caso el director y ya sea a nivel personal o profesional. Esta falta de apoyo puede generar sentimientos de aislamiento, estrés e incluso frustración, lo cual afecta directamente su capacidad para desempeñar sus labores de manera eficiente. Se tarara de crear un ambiente de trabajo donde se priorizara el bienestar emocional del personal. Por otro lado, el reconocimiento, con un 77% de cumplimiento, refleja una situación algo más favorable, pero aún por debajo de la media establecida. En este caso el problema radica en que si bien el personal realiza esfuerzos significativos en su día a día estos no son siempre reconocidos o valorados de manera suficiente. El reconocimiento es una pieza fundamental en la satisfacción laboral, ya que refuerza la sensación de que el trabajo realizado tiene un impacto y es apreciado. Cuando los docentes y el personal administrativo sienten que su dedicación pasa desapercibida o no se valora de manera adecuada, es probable que su motivación disminuya, lo que a largo plazo puede afectar su rendimiento. El 77% en esta área indica que, si bien se han tomado algunas acciones para reconocer el trabajo del equipo, aún falta consolidar mecanismos que garanticen un reconocimiento constante y genuino. No se trata solo de ofrecer incentivos materiales o formales, sino también de crear una cultura institucional donde el agradecimiento y el reconocimiento sean parte del día a día, desde los pequeños logros hasta los más grandes.

4.2 Detección de las principales causas

Teniendo ya identificadas las áreas de mejora, es importante profundizar en las causas que están detrás de los problemas que están afectando el ambiente laboral en la institución y comprender el origen de estas dificultades y permitirá diseñar estrategias de intervención más efectivas y tropical izadas a la realidad del Centro Escolar Profesor Saúl Flores. En el caso del Apoyo la principal causa que se ha identificado es la falta de un acompañamiento emocional adecuado para el personal. Esto no significa solo la ausencia de apoyo en términos de tareas o responsabilidades laborales, sino también la falta de espacios para la escucha y la contención emocional puesto que las áreas educativas están pasando por muchos cambios en sus sistemas de trabajo y de cómo se desempeña el docente el trabajo también se puede tomar en cuenta que en muchas instituciones educativas , especialmente en la de zonas rurales donde los recursos pueden ser limitados y los desafíos son constantes, puede ser muy demandante tanto física como emocionalmente. Los docentes y el personal administrativo se enfrentan diariamente a situaciones complejas, desde la gestión de aulas con alta diversidad de estudiantes hasta la resolución de conflictos con los propios estudiantes. En este contexto, contar con un sistema de apoyo emocional es fundamental para que el personal pueda mantener su bienestar y por lo tanto, su rendimiento sin embargo el diagnóstico revela que este aspecto ha sido descuidado. No existen suficientes espacios dentro de la institución y donde el personal pueda expresarse libremente sobre sus inquietudes o dificultades. La falta de un programa de bienestar que contemple el acompañamiento psicológico y la ausencia de grupos de apoyo entre docentes y personal administrativo junto a la falta de capacitación en manejo del estrés son algunos de los factores que contribuyen a esta sensación de aislamiento. En muchas ocasiones, los docentes y el personal administrativo pueden sentir que están solos enfrentando los problemas, lo que incrementa sus niveles de estrés y disminuye su satisfacción laboral. A largo plazo, esta situación puede derivar en agotamiento emocional lo que afectaría no solo el clima laboral, sino también la calidad educativa. En cuanto al reconocimiento la causa principal detectada es la ausencia de mecanismos claros y constantes para valorar el esfuerzo del personal. Aunque se reconocen algunos logros de manera ocasional, no existe un sistema establecido para garantizar que el reconocimiento sea una práctica regular dentro de la cultura

institucional. Los docentes y el personal administrativo, al no recibir feedback positivo sobre su desempeño, pueden llegar a sentir que sus esfuerzos no son importantes o que pasan desapercibidos por parte del encargado administrativo del centro escolar y esta falta de reconocimiento no solo afecta la motivación individual, sino también la cohesión del equipo, ya que crea un ambiente hostil entre los docentes ya que se siente el favoritismo hacia un grupo en específico. Para mejorar esta situación, es necesario implementar mecanismos que permitan un reconocimiento más frecuente y estructurado. Estos pueden incluir desde un mural de maestros de la semana o hablar personalmente con el individuo para reconocer sus esfuerzos en los trabajos hacia la población educativa.

5. PROPUESTA DE ACCIONES Y ESTRATEGIAS

Dimensión apoyo: para mejorar el ambiente laboral del Centro Escolar Profesor Saúl Flores es el apoyo emocional hacia el personal docente y administrativo. Para ello, se propone la implementas talleres de gestión emocional, que serán diseñados con el fin de ayudar a bajar el estrés laboral dentro de la institución así mismo se buscara mejorar la salud mental de cada miembro del centro educativo desde el ordenanza hasta el director ya que todos son parte fundamental del sistema laboral o de la estructura organizacional. Otra estrategia importante es la creación de espacios de diálogos regulares y seguros, donde el personal de trabajo tenga el espacio para hablar de sus problemas personales u laborales y se pueden dar como complemento y se puede organizar actividades recreativas que fortalezcan las relaciones personales entre el personal. Estas actividades pueden incluir desde jornadas deportivas hasta eventos sociales que permitan al equipo relajarse y convivir entre ellos en un entorno fuera del contexto académico. Garfield y Parker (2014) indican que los empleados que participan en actividades de cohesión de equipo no solo reportan una mayor satisfacción en su entorno laboral, sino que también muestran un aumento en su productividad y compromiso con los objetivos institucionales. Al fortalecer estos lazos, se crea una red de apoyo más sólida, lo que contribuye a un ambiente laboral más colaborativo y positivo. Este tipo de acciones también puede ayudar a reducir la sensación de aislamiento que a menudo experimentan algunos miembros del equipo en entornos laborales de alta demanda.

Por lo tanto para tener un mayor apoyo y solidificación entre los docentes y demás personal se debe crear una red de apoyo emocional y un acompañamiento regular para cumplir con el objetivo de crear un ambiente positivo y convivencia entre sí. El apoyo emocional incluye talleres de gestión emocional, espacios de diálogo y actividades recreativas. Estas medidas no solo mejorarán el bienestar del personal, sino que también promoverán una cultura de apoyo mutuo dentro de la escuela.

El reconocimiento es otro factor que se detectó para tener una mejora del clima laboral. Se puede decir que a menudo, los docentes y demás colaboradores sienten que su esfuerzo no es suficientemente valorado por las personas a cargo lo que puede afectar su motivación y a largo plazo, su productividad para abordar esta situación, se propone la creación de un sistema formal de reconocimiento que celebre tanto los logros individuales como los colectivos del personal docente y administrativo. Este sistema incluye premios al desempeño que serán entregados de manera trimestral, y destacando no solo los logros académicos, sino también aquellos comportamientos que fomentan un ambiente positivo dentro de la institución, como la cooperación, el liderazgo y la empatía. Según Kohn (1993), los programas de reconocimiento que premian actitudes y comportamientos positivos resultan más efectivos en la motivación a largo plazo, ya que refuerzan la importancia de las acciones cotidianas en la construcción de un ambiente de trabajo saludable. Teniendo en cuenta lo anterior se puede generar un sistema de premiación trimestral no económico pero si un incentivo emocional para crear y fomentar los logros de cada persona involucrada dentro del entorno escolar, todos estos elementos juegan un papel importante en mantener un nivel adecuado de motivación, sobre todo cuando se complementan con estrategias de reconocimiento no material. Estos incentivos deben ser accesibles para todos los miembros del equipo y adaptados a las necesidades y preferencias del personal, garantizando así que cada persona se sienta valorada y reconocida.

6. ASIGNACIÓN DE RESPONSABLES Y RECURSOS

6.1.Responsables

El director, junto con un representante designado del Consejo Directivo Escolar (CDE) y el Asesor Técnico Pedagógico (ATP) serán los principales responsables de liderar y supervisar las acciones del plan de mejora del clima laboral. Este equipo multidisciplinario se encargará de coordinar los diferentes componentes del proceso, asegurando que cada acción se ejecute con el propósito de mejorar el bienestar del personal y la comunidad educativa. Dado que el bienestar en el apoyo y reconocimiento es un eje fundamental en este plan, será esencial contar con el apoyo de un psicólogo. Este profesional no solo participará en la implementación de los talleres de formación y bienestar emocional, sino que también brindará un acompañamiento psicosocial a todos los involucrados. El centro educativo el psicólogo será una figura clave para apoyar las actividades destinadas a mejorar el ambiente laboral, facilitando espacios de diálogo y reflexión que permitan a los docentes y personal administrativo manejar mejor el estrés y fortalecer sus relaciones interpersonales. Para garantizar una colaboración integral, también se sumará al equipo un representante de la alcaldía que es del departamento de relaciones humanas y que junto con el Psicólogo se apoyaran para el acompañamiento Psicosocial asimismo para asegurar que las acciones se implementen de manera coordinada y eficiente, se designará un coordinador especial que será responsable de su taller a implementar para cumplir con el programa que se llegara a desarrollar.

6.2.Recursos

La implementación del plan requerirá tanto recursos financieros como temporales para garantizar que las acciones puedan llevarse a cabo de manera efectiva. En términos de recursos financieros, será necesario contar con un presupuesto que permita la contratación de facilitadores externos, expertos en áreas como el manejo del estrés, habilidades de comunicación y resolución de conflictos. Estos facilitadores brindarán talleres y sesiones formativas que enriquecerán el ambiente laboral y promoverán un mejor clima entre los empleados. Asimismo se necesitarán fondos para el diseño e implementación de los distintos talleres además de ser un motor motivacional para el personal, debe estar respaldado por un presupuesto que permita la creación de premios simbólicos, certificados o cualquier otro tipo de reconocimiento que sea significativo y acorde a las posibilidades económicas de la institución. En cuanto a los recursos temporales , será esencial planificar el tiempo de manera eficiente para que las actividades puedan llevarse a cabo sin afectar el calendario académico. Esto implica coordinar momentos adecuados para realizar los talleres y las actividades relacionadas con el reconocimiento del personal, sin que ello interfiera con las clases o tareas administrativas. Los talleres podrían organizarse durante jornadas de formación o en horarios previamente consensuados con el equipo, como días no lectivos o en momentos específicos en los que el impacto en el desarrollo educativo sea mínimo. De esta forma, se asegura la participación de todo el personal sin comprometer las actividades regulares.

6.3. Monitoreo y Evaluación de los Recursos

Una vez asignados los responsables y los recursos necesarios, será crucial establecer un sistema de monitoreo y evaluación que permita supervisar el progreso de las acciones implementadas. El coordinador designado deberá presentar informes periódicos al equipo directivo sobre el avance de las actividades y el uso de los recursos financieros y temporales. Esto asegurará que las acciones se desarrollarán según lo planeado y permitirá realizar ajustes en caso de ser necesario. El éxito del plan dependerá no solo de la correcta ejecución de las acciones, sino también de la sostenibilidad de los recursos. Por lo tanto, será fundamental evaluar el uso de los recursos de manera continua y ajustarlos según los resultados obtenidos. De este modo, se garantizará que las mejoras en el clima laboral puedan mantenerse a largo plazo, creando un ambiente de trabajo más saludable y positivo para todo el personal del centro Escolar Profesor Saúl Flores

7. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

La ejecución del plan de mejora se llevará a cabo en diferentes fases, estructuradas para garantizar una integración paulatina y efectiva de las estrategias diseñadas. Se busca que cada fase no solo aporte cambios visibles en el ambiente laboral, sino también un seguimiento cercano para ajustar y mejorar las acciones a medida que se vayan implementando. Este método permitirá generar cambios sostenibles que verdaderamente impacten en la calidad del clima laboral.

7.1. Fase 1

Talleres de gestión emocional duración Primeros tres meses durante esta primera fase, se llevará a cabo un conjunto de talleres centrados en el desarrollo de competencias emocionales para el personal del centro escolar. Estos talleres se diseñarán para brindar herramientas prácticas que les ayuden a gestionar de manera más efectiva el estrés laboral, las emociones difíciles y las relaciones interpersonales dentro del ambiente de trabajo. La idea es que los participantes, tanto docentes como personal administrativo, puedan reflexionar sobre sus propias emociones y cómo estas impactan en su desempeño diario, al mismo tiempo que se fortalece la empatía y la colaboración entre colegas además, se fomentarán espacios de diálogo grupal para que el personal pueda compartir sus experiencias y preocupaciones en un ambiente

seguro y de apoyo mutuo estas actividades no solo ayudarán a mejorar el bienestar emocional, sino también a generar un clima de mayor confianza y cohesión dentro de la institución. Esto es especialmente relevante en un contexto donde el 69% del personal ha manifestado que siente la falta de apoyo en la gestión emocional (Véase Anexo B de la evaluación del clima laboral). Al abordar esta necesidad desde el comienzo, se espera una mejora significativa en las relaciones interpersonales y en el estado emocional de los colaboradores.

Fase 2: Sistema de reconocimiento

Duración: Seis meses. **Acciones:** En esta fase, se implementará un sistema de reconocimiento que tendrá como principal objetivo motivar al personal del centro escolar, valorando sus logros y esfuerzos tanto a nivel individual como grupal. El sistema incluirá incentivos no económicos, sino que simbólicos como reconocimientos públicos en un mural de reconocimiento como maestro de la semana o del mes, certificaciones de desempeño, y menciones especiales en reuniones o eventos institucionales. La idea es que todos los miembros del personal se sientan valorados y apreciados por su contribución diaria al bienestar y al desarrollo de la comunidad educativa. Este sistema responde a la necesidad detectada en el análisis del clima laboral, donde el 77% del personal señaló que la falta de reconocimiento es un factor que podría estar disminuyendo su motivación a largo plazo. El reconocimiento no solo mejorará el ambiente laboral, sino que también fortalecerá el compromiso del personal con los objetivos institucionales, promoviendo un mayor sentido de pertenencia y responsabilidad en el trabajo diario.

7.2. Monitoreo y seguimiento

Una de las claves para asegurar el éxito del plan de mejora es implementar un proceso de monitoreo y seguimiento constante que permita evaluar el impacto de las acciones, identificar desafíos y realizar ajustes en tiempo real. A través de un monitoreo regular, se garantizará que las estrategias estén cumpliendo con los objetivos establecidos y que el personal perciba cambios positivos en el clima laboral.

7.3. Monitoreo mensual

El monitoreo mensual se llevará a cabo a través de un instrumento de observación al personal, donde se medirá su nivel de satisfacción con las acciones implementadas, particularmente en las áreas de apoyo y reconocimiento. Este instrumento ayudara y enfocadas en obtener una retroalimentación directa sobre las actividades realizadas y los cambios percibidos. El instrumento que se propone es el que está a continuación.

Fecha de Observación	Área de Observación	Indicadores a Observar	Descripción de la Observación	Acciones a Tomar	Estado (Mejora, Avance, Más Trabajo)

7.4. Reuniones de seguimiento

Las reuniones bimestrales con el equipo encargado del plan serán otro pilar fundamental en el monitoreo y seguimiento. Estas reuniones se diseñarán como espacios de diálogo abierto entre los responsables de la implementación y los colaboradores del personal. En ellas, se discutirá el avance de cada fase del plan, los obstáculos que hayan surgido y las posibles soluciones a implementar. Estas reuniones permitirán no solo compartir los resultados de las encuestas mensuales, sino también profundizar en los desafíos que pudieran no estar reflejados directamente en las encuestas. Por ejemplo si se detectan dificultades relacionadas con la implementación de los talleres o si algunos miembros del personal no han podido participar activamente en las actividades se tomarán medidas para garantizar una mayor inclusión y efectividad del plan. El objetivo es crear un espacio de confianza y colaboración donde se priorice el bienestar y el crecimiento de todos los involucrados, ajustando las estrategias conforme se identifiquen nuevas necesidades.

7.5.Evaluación final y ajustes

Al concluir la implementación del plan, será esencial llevar a cabo una evaluación final para medir el impacto global de las acciones realizadas en el clima laboral del centro escolar. Esta evaluación servirá para determinar si se han alcanzado los objetivos propuestos, así como para identificar áreas que todavía podrían necesitar ajustes o mejoras adicionales. El enfoque de esta fase no solo será analizar los resultados numéricos, sino también obtener una visión integral del bienestar emocional y profesional del personal tras la implementación del plan.

Criterio de Evaluación	Indicador	Método de Recolección	Resultado Obtenido	Análisis del Resultado	Acciones de Ajuste/Mejora
Clima Laboral General	Nivel de satisfacción del personal	Encuestas y entrevistas			
Área de Apoyo	Mejoría percibida en el apoyo emocional e interpersonal	Encuestas, observación directa			

El proceso de ajustes será una parte crucial para mantener el compromiso con la mejora constante dentro del centro escolar Profesor Saúl flores no se tratará simplemente de identificar fallos, sino de aprender de ellos y encontrar soluciones creativas y efectivas. Por ejemplo, si los talleres de gestión emocional no lograron el impacto esperado, se podrían diseñar sesiones más especializadas o individuales. O si el sistema de reconocimiento no fue bien recibido por todos los miembros del personal, se buscarían formas de hacerlo más inclusivo y motivador.

8. CONCLUSIÓN

La implementación del plan de mejora del clima laboral en el Centro Escolar Profesor Saúl Flores ha sido un proceso enfocado en fortalecer las áreas de apoyo y reconocimiento. A través de acciones concretas y monitoreo constante, se buscó promover un ambiente de trabajo más saludable y motivador para el personal. La evaluación final reflejará el impacto de estas iniciativas, permitiendo identificar los logros alcanzados y las áreas que aún requieren atención. Este enfoque participativo no solo garantiza la mejora continua, sino también el bienestar emocional y profesional del equipo docente.

El plan de mejora del ambiente laboral en una institución es un paso fundamental para garantizar no solo el bienestar de los empleados, sino también el éxito y la sostenibilidad de la organización en el largo plazo. Un clima laboral saludable fomenta el compromiso, la motivación y la satisfacción de los colaboradores, generando un impacto positivo en la productividad y en la calidad del trabajo que realiza la institución. Este entorno debe estar basado en la promoción de valores como la integridad, el respeto, la colaboración y la responsabilidad, los cuales permiten construir relaciones interpersonales.

La implementación de este plan permite identificar y abordar de manera proactiva las áreas que requieren mejoras, como la comunicación, la gestión del estrés y la cohesión entre equipos. Además, establece mecanismos de retroalimentación continua para asegurar que los empleados tengan un espacio donde expresar sus inquietudes y participar en la creación de soluciones, lo que fortalece su sentido de pertenencia.

En conclusión, el desarrollo de un plan de mejora del ambiente laboral es una inversión estratégica que impulsa el crecimiento organizacional, optimiza el rendimiento y asegura que la institución pueda enfrentar los retos futuros con mayor resiliencia.

9. RECOMENDACIONES

1. Fomentar la comunicación abierta y efectiva

- Fomentar una comunicación abierta y efectiva en cualquier entorno, ya sea laboral o educativo, es esencial para construir relaciones sólidas, generar confianza y mejorar la colaboración

2. Promotor del desarrollo profesional

- Promover el desarrollo personal en una institución, ya sea educativa o laboral, es esencial para mejorar el bienestar, la satisfacción y el crecimiento continuo de las personas.

3 Reconocimiento del esfuerzo y los logros

- Reconocer el esfuerzo de la personal ayuda a la motivación de todos y todas, esto promueve la participación voluntaria y el desempeño individual.

4. Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración

- El trabajo en equipo es muy importante dentro del ambiente de trabajo, ya que este permite que todos se apoyen mutuamente haciendo el trabajo más efectivo y de calidad.

ANEXOS







DISTRIBUCION DE ZONAS DE ASEO

Orden	Descripción de zona	Grado programado	Letras	Módulos	Horario
1	Zona de servicios básicos y atención médica a la comunidad de San Juan	8º A	7º A	7º B	8º A
2	Zona de servicios básicos y atención médica a la comunidad de San Juan	8º A	7º A	7º B	8º A
3	Zona de servicios básicos y atención médica a la comunidad de San Juan	8º A	7º A	7º B	8º A
4	Zona de servicios básicos y atención médica a la comunidad de San Juan	8º A	7º A	7º B	8º A
5	Zona de servicios básicos y atención médica a la comunidad de San Juan	8º A	7º A	7º B	8º A
6	Zona de servicios básicos y atención médica a la comunidad de San Juan	8º A	7º A	7º B	8º A
7	Zona de servicios básicos y atención médica a la comunidad de San Juan	8º A	7º A	7º B	8º A
8	Zona de servicios básicos y atención médica a la comunidad de San Juan	8º A	7º A	7º B	8º A
9	Zona de servicios básicos y atención médica a la comunidad de San Juan	8º A	7º A	7º B	8º A
10	Zona de servicios básicos y atención médica a la comunidad de San Juan	8º A	7º A	7º B	8º A
11	Zona de servicios básicos y atención médica a la comunidad de San Juan	8º A	7º A	7º B	8º A
12	Zona de servicios básicos y atención médica a la comunidad de San Juan	8º A	7º A	7º B	8º A
13	Zona de servicios básicos y atención médica a la comunidad de San Juan	8º A	7º A	7º B	8º A
14	Zona de servicios básicos y atención médica a la comunidad de San Juan	8º A	7º A	7º B	8º A
15	Zona de servicios básicos y atención médica a la comunidad de San Juan	8º A	7º A	7º B	8º A
16	Zona de servicios básicos y atención médica a la comunidad de San Juan	8º A	7º A	7º B	8º A
17	Zona de servicios básicos y atención médica a la comunidad de San Juan	8º A	7º A	7º B	8º A
18	Zona de servicios básicos y atención médica a la comunidad de San Juan	8º A	7º A	7º B	8º A
19	Zona de servicios básicos y atención médica a la comunidad de San Juan	8º A	7º A	7º B	8º A
20	Zona de servicios básicos y atención médica a la comunidad de San Juan	8º A	7º A	7º B	8º A



DIPLOMADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA.

**UNIVERSIDAD DE EL SAVADOR
"PLAN DE EVALUACIÓN"**

I. INTRODUCCIÓN

El clima laboral de una institución es un factor determinante para el bienestar de los empleados, la productividad, y el éxito organizacional a largo plazo. Un ambiente de trabajo positivo fomenta la motivación, el compromiso y la colaboración, mientras que un clima laboral negativo puede generar insatisfacción, alta rotación y bajo rendimiento. Por lo tanto, evaluar y comprender el clima laboral se vuelve crucial para identificar áreas de mejora, implementar estrategias efectivas y promover un entorno de trabajo saludable y productivo.

El presente plan de evaluación del clima laboral tiene como objetivo realizar un diagnóstico exhaustivo del ambiente de trabajo dentro de la institución, considerando aspectos clave como la comunicación, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas y emocionales, el liderazgo y las oportunidades de crecimiento. A través de encuestas, mediante a indicadores, se obtendrán datos que permitirán una comprensión profunda de la percepción de los empleados y de las dinámicas que influyen en su desempeño y satisfacción.

Esta evaluación proporcionará una base sólida para desarrollar acciones y estrategias de mejora continua, con el fin de crear un entorno laboral más inclusivo, motivado y alineado con los valores y objetivos de la institución.

I. OBJETIVOS

- **OBJETIVO GENERAL.**

Identificar las conductas y actitudes que presentan en el clima laboral respecto a las condiciones de trabajo, actitudes individuales, cultura y desarrollo social.

- **OBJETIVO ESPECÍFICO.**

Evaluar los factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados, incluyendo liderazgo, comunicación interna, compensación y oportunidades de desarrollo mediante la obtención de datos cualitativos y cuantitativos que se obtendrán del diagnóstico.

II. METAS

1. Obtener un 85% de participación de los empleados en la encuesta de clima laboral dentro del plazo abordado
2. Identificar las áreas clave de mejora en el clima laboral que influyen en la satisfacción y desempeño de los empleados del centro escolar profesor Saúl Flores de Zacatecoluca.
3. Realizar una encuesta general a toda el área de trabajo del centro escolar Profesor Saúl Flores para obtener datos más sólidos y fundamentados.
4. Presentar un informe detallado con los resultados del diagnóstico del clima laboral a la administración en los días posteriores a la recolección de datos.
5. Establecer una línea base del índice de satisfacción laboral con una puntuación de una media de 5 o arriba de la media en las áreas de mayor relevancia.
6. Presentar un informe con propuestas de mejora antes de diciembre de 2024, con el objetivo de implementar cambios que favorezcan un ambiente de trabajo más armonioso.

III. JUSTIFICACIÓN

La evaluación del clima laboral en una institución es un proceso fundamental que permite identificar y comprender las dinámicas que influyen en la satisfacción y el desempeño de los empleados. Un clima laboral saludable no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores, sino que también se traduce en una mayor productividad, lealtad y compromiso hacia la organización. Por lo tanto, es imperativo contar con un plan de evaluación que sistematice y formalice la recolección de información relevante sobre el ambiente de trabajo.

La importancia de este plan radica en los siguientes puntos:

1. **Identificación de Fortalezas y Áreas de Mejora:** A través de la evaluación del clima laboral, se pueden identificar las áreas que funcionan bien y aquellas que requieren atención. Este diagnóstico permite a la dirección de la institución tomar decisiones informadas para fortalecer el ambiente laboral y abordar las problemáticas existentes.
2. **Aumento del Compromiso y la Retención de Talento:** Un clima laboral positivo está estrechamente relacionado con la satisfacción y el compromiso de los empleados. Evaluar el clima laboral brinda la oportunidad de implementar acciones que mejoren la experiencia del trabajador, lo que puede resultar en una mayor retención de talento y reducción de la rotación de personal.
3. **Mejora de la Comunicación y la Colaboración:** La evaluación del clima laboral fomenta una cultura de apertura y transparencia, lo que puede mejorar la comunicación interna y fortalecer la colaboración entre equipos. Los resultados de la evaluación pueden ser utilizados para promover diálogos constructivos y crear espacios de retroalimentación.

IV. PROGRAMAS DE ACTIVIDADES A REALIZAR

PROGRAMAS DE ACTIVIDADES A REALIZAR			
ACTIVIDADES	ENCARGADO	FECHAS	EXPLICACIÓN
Contacto con la institución.	Equipo evaluador	30/09/2024	Se llevó a cabo el contacto directo con la institución vía correo electrónico.
Diseño del cuestionario (Google Forms)	Equipo evaluador	05/10/2024	Diseño y creación del instrumento de recolección de datos en google forms
Primera visita.	Equipo evaluador	9/10/2024	Se extendió una carta para la autorización de las visitas a realizar.
Segunda visita	Equipo evaluador	10/10/2024	Se realizará la primera ronda de instrumentos de evaluación
Tercera visita	Equipo evaluador	15/10/24	Se realizará la segunda ronda de instrumentos de evaluación
Realización de análisis	Equipo evaluador	16/10/2024	En base a los datos obtenidos se realizará un análisis.
Presentación de resultados y propuestas	Equipo evaluador	21/10/2024 Hasta 31/10/2021	Se realizara la presentación de resultados y presentación de propuesta de plan de mejora si en caso la institución tenga intervenciones inmediatas

Tabla 1 dispuesta a cambios

V. MARCO METODOLÓGICO

El Marco Metodológico del Diagnóstico del Clima Laboral y Plan de Mejora establecerá los procedimientos, técnicas y enfoques que se utilizarán para llevar a cabo el diagnóstico y diseñar las acciones correctivas.

Por ende se realizará en primera instancia una visita a la institución educativa, donde tendremos un acercamiento a la comunidad estudiantil, como al director y encargados de la institución, en esa visita se les mostrará los instrumentos de evaluación que realizaremos.

Se acordará los días que realizaremos el diagnóstico, y los instrumentos de evaluación, para una agenda coordinada y exitosa, dichas visitas se dividirán en dos, la primera parte se enfocarán en la área docente, y la segunda área administrativa, como áreas de trabajo dentro del Centro Escolar Profesor Saúl Flores, dichos instrumentos de recolección de datos serán evaluados en una aplicación en línea para obtener datos más certeros.

Se utilizará el método de la encuesta para medir con escala de Likert del uno al cinco desde la medición de acuerdos y desacuerdos, así mismo se medirá según dimensiones para tener una medición exacta de los datos que queremos obtener para el plan de mejora, esto permite transformar los resultados del diagnóstico en acciones concretas que impacten positivamente en el ambiente de trabajo y, en última instancia, en el desempeño de la institución educativa, para garantizar el bienestar de los empleados, mejorar el rendimiento organizacional, y asegurar un entorno laboral positivo y productivo. Población y muestra:

Todo el personal docente y administrativo del Centro Escolar Profesor Saúl Flores será incluido en la evaluación, con un estimado de 25 personas. Se espera una alta participación para garantizar la validez de los resultados. Se usara el instrumento de recolección de datos: El instrumento principal será un cuestionario digital en Google Forms, diseñado para medir la percepción del clima laboral en diferentes aspectos clave.

VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A REALIZAR EN EL CENTRO ESCOLAR PROFESOR SAUL FLORES DE ZACATECOLUCA. 2024							
SEMANA	SEMANA 1		SEMANA 2		SEMANA 3	SEMANA 4	
MES	SEPTIEMBRE		OCTUBRE				
ACTIVIDADES	30/09/2024	5/10/2024	9/10/2024	10/10/2024	15/10/2024	16/10/2024	31/10/2024
Contacto con la institución							
Diseño del cuestionario (Google Forms).							
Primera visita.							
Segunda visita.							
Tercera visita.							
Análisis de los datos							
Presentación de resultados y propuestas							

Tabla 2 sujeta a cambios

VII. PRESUPUESTO

TABLA DE PRESUPUESTO			
ASPECTO	CANTIDAD	MONTO	TOTAL
PASAJES	3 DÍAS	\$24	\$24
COMIDA	3 DÍAS	\$30	\$30
INTERNET	3 DÍAS	\$12	\$12
TOTAL			\$86

Tabla 3 sujeta a cambios

VIII. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Los instrumentos de recolección de datos son fundamentales en cualquier investigación o diagnóstico, incluyendo el diagnóstico del clima laboral. Su importancia radica en que permiten capturar, organizar y analizar información clave que será la base para tomar decisiones informadas y diseñar estrategias efectivas. A continuación se detalla el instrumento de recolección de datos que emplearemos.

- La encuesta:

Es uno de los instrumentos más utilizados para recolectar datos en diagnósticos, como el clima laboral, debido a su capacidad para captar la percepción de un gran número de personas de manera estructurada y rápida. Su importancia radica en la posibilidad de cuantificar aspectos subjetivos como la satisfacción, el compromiso o el liderazgo, permitiendo analizar tendencias y áreas críticas de mejora.

- La observación:

La observación es otro instrumento valioso para la recolección de datos en diagnósticos como el del clima laboral. A diferencia de las encuestas o entrevistas, que se basan en lo que las personas reportan, la observación permite al investigador recolectar información directamente del comportamiento y las interacciones de los individuos en su entorno natural.

IX. ANÁLISIS DE DATOS.
ANÁLISIS POR PORCENTAJES Y CLASIFICACIÓN

N°	Dimensiones	Promedio	Meta	%Cumplimiento
1	Autonomía	5	5	100%
2	Cohesión	5	5	100%
3	Apoyo	3.4	5	69%
4	Reconocimiento	3.86	5	77%
5	Equidad	4.52	5	90%
6	Innovación	4	5	79%

Calificación de Resultado		
Porcentaje	Calificación	Acción
[0, 55>	Deficiente	Atención Inmediata
[55, 70>	Regular	Minimizarlo
[70, 85>	Bueno	Controlatorio
[85, 100]	Excelente	Mantenerlo

ANALISIS

Autonomía (100%) - Excelente: El 100% de cumplimiento indica que se ha alcanzado completamente la meta establecida. No se requieren mejoras, y la recomendación es "Mantenerlo" según la tabla.

Cohesión (100%) - Excelente: Al igual que la autonomía, se ha cumplido el 100% de la meta, por lo que la acción recomendada también es "Mantenerlo".

Apoyo (69%) - Regular: El cumplimiento es del 69%, lo que según la tabla cae en la categoría de "Regular". Esta dimensión debe ser "Minimizarlo", lo que indica que se deben tomar medidas para mejorar la dimensión, sin embargo, tampoco es una situación crítica.

Reconocimiento (77%) – Bueno. Con un 77% de la dimensión alcanzada, esta dimensión se sitúa en la categoría "Bueno" y la acción sugerida es "Controlatorio". Esto significa que la situación necesita monitoreo con la opción de hacer ligeros ajustes para acercarse a la meta.

Equidad (90%) – Excelente. Una tasa de cumplimiento del 90% se clasifica como "Excelente" y, por lo tanto, debe ser "Mantenerlo" porque no es muy lejos de la meta.

Innovación (79%) - Bueno: Esta dimensión tiene un 79% de cumplimiento, lo que también la coloca en la categoría de "Bueno". La acción sugerida es "Controlatorio", lo que indica que es importante realizar un seguimiento para mejorar el desempeño hacia la meta del 100%.

La tabla analiza de seis dimensiones en términos de su promedio, meta, y clasificación de la meta, dado como desde "Deficiente" a "Excelente" de los resultados que variables de "Deficiente" a "Excelente" de los resultados que variadas. Las dimensiones de Autonomía y Coherencia cumplen al 100% y ambas se clasifican como "Excelente" en términos de implementación, lo que significa que estas áreas tienen un rendimiento excelente y no requieren más mejoras y que las acciones actuales deben mantenerse. Por otro lado, Apoyo cumple al 69% y se clasifica como "Regular"; en este caso, es decir, el déficit evaluado debe abordarse para mejorar el rendimiento en esta área.

En el nivel de cumplimiento de reconocimiento es del 77%, y el nivel se encuentra en el rango bueno; este es un progreso positivo, aunque no perfecto. Lo mismo se aplica a Innovación, ya que los resultados corresponden al 79% en esta categoría. Equidad obtiene el 90% y se refiere

a su excelente calificación. Por lo tanto, este enfoque ha sido efectivo, y las acciones deben continuar en la misma línea. Por lo tanto, los resultados muestran posibles áreas que funcionan de manera óptima, incluida la autonomía, cohesión y equidad. El reconocimiento y la innovación son satisfactorios, pero todavía es posible abordar otras áreas de mejora y convertirlas en excelentes. Es decir, el mejor enfoque debería estar en Apoyo, ya que se requiere atención para elevar su nivel

X. CONCLUSIÓN

La implementación de un plan de evaluación del clima laboral en el ámbito educativo es fundamental para promover un ambiente de trabajo saludable y productivo que beneficie tanto a docentes como a estudiantes. A través de un diagnóstico exhaustivo de las percepciones y experiencias de los miembros de la comunidad educativa, este plan permite identificar fortalezas y áreas de mejora, estableciendo un camino claro hacia la creación de un entorno que favorezca el aprendizaje y el desarrollo profesional.

La evaluación del clima laboral no solo proporciona una visión clara de la satisfacción y el compromiso del personal docente y administrativo, sino que también refuerza la importancia de la comunicación abierta y la colaboración. Al involucrar a todos los actores en el proceso evaluativo, se fomenta un sentido de pertenencia y participación que es crucial para el éxito de cualquier institución educativa. Dicho lo anterior podemos decir que en el Centro Escolar Profesor Saúl Flores hay muchos aspectos positivos que resaltar como la autonomía en el área de trabajo ya que el 100% de cumplimiento indica que se ha alcanzado completamente la meta establecida. No se requieren mejoras, y la recomendación es "Mantenerlo" siendo este el porcentaje más alto. Por otro lado el porcentaje más bajo cae en el indicador de apoyo con un (69%) - Regular: El cumplimiento es del 69%, lo que según la tabla cae en la categoría de "Regular". Esta dimensión debe ser "Minimizarlo", lo que indica que se deben tomar medidas para mejorar la dimensión, sin embargo, tampoco es una situación crítica.

En conclusión en la institución se tienen que fortalecer algunas áreas para crear un entorno de trabajo excelente de calidad, cabe recalcar que no están encaminados por algo malo, sino más bien se tienen que seguir avanzando.

XI. RECOMENDACIONES:

Fomentar una cultura de apoyo y colaboración

- **Promover la comunicación abierta:** Fomentar espacios donde los empleados puedan expresar sus ideas, opiniones. Las reuniones regulares, los buzones de sugerencias y el feedback constante facilitan una comunicación clara y honesta.
- **Establecer redes de apoyo:** Crear grupos de trabajo o comités interdepartamentales para facilitar la colaboración entre diferentes áreas y brindar soporte a los empleados en sus tareas diarias.

Desarrollar programas de mentoría y coaching

- **Mentoría:** Implementar un programa de mentoría donde los empleados más experimentados puedan guiar a los nuevos o a aquellos en proceso de desarrollo profesional. Esto crea un sentido de pertenencia y facilita la transmisión de conocimientos.
- **Coaching profesional:** Ofrecer sesiones de coaching individual o grupal para ayudar a los empleados a superar desafíos, alcanzar sus metas y mejorar su desempeño en el trabajo.

Ofrecer formación y oportunidades de desarrollo

- **Capacitación continua:** Organizar talleres, seminarios y cursos en áreas clave que permitan a los empleados adquirir nuevas habilidades y mantenerse actualizados. La formación continua fomenta un sentimiento de crecimiento personal y profesional.
- **Plan de carrera personalizado:** Ayudar a los empleados a desarrollar un plan de carrera dentro de la institución, apoyándolos con formación, asesoramiento y oportunidades de avance interno.

Fortalecer el bienestar emocional y físico

- **Programas de bienestar:** Implementar iniciativas que promuevan el bienestar físico y mental, como clases de relajación, programas de actividad física, asesoramiento psicológico y actividades recreativas.
- **Gestión del estrés:** Organizar talleres sobre gestión del estrés y el equilibrio entre la vida personal y laboral, ofreciendo herramientas que ayuden a los empleados a manejar la presión y mejorar su salud mental.

Reconocimiento y valoración del trabajo

- **Reconocimiento regular:** Establecer mecanismos para reconocer y valorar el buen trabajo, ya sea a través de programas de premios, menciones públicas o incentivos. Un reconocimiento oportuno y sincero motiva a los empleados a seguir esforzándose.
- **Cultura de agradecimiento:** Fomentar una cultura de reconocimiento mutuo, donde tanto directivos como compañeros de trabajo valoren los esfuerzos y contribuciones individuales y grupales.

Crear un ambiente de trabajo saludable

- **Mejorar las condiciones físicas del entorno laboral:** Asegurarse de que el lugar de trabajo sea seguro, cómodo y esté bien equipado. Esto incluye desde el mobiliario ergonómico hasta el acceso a espacios comunes para el descanso.
- **Promover el respeto y la inclusión:** Fomentar un ambiente de trabajo donde el respeto, la diversidad y la inclusión sean valores centrales. Esto crea un clima donde todos los empleados se sienten valorados y respetados.

ANEXOS

Instrumento de recolección de datos

La encuesta laboral será aplicada en el Centro Escolar Profesor Saúl Flores de Zacatecoluca a todo el personal administrativo y de apoyo, lo que incluye un total de 23 empleados. Cada una de las dimensiones se mide con relación a una escala de 1 a 5, con el objetivo de determinar el grado de acuerdo o desacuerdo de los empleados con respecto a las afirmaciones sobre su entorno de trabajo.

Al final de la encuesta, la institución debe tener una media de 5 donde se evalúan, a priorizar, áreas de máxima satisfacción por parte de los trabajadores. Este resultado se busca y se desea en función al tema propuesto y discutido en sesiones de clases anteriores. Si la media es de 5 tiene como resultado de que la situación laboral tiene un buen aspecto para que permitiese ejecutar el plan.

Encuesta laboral						
Puesto laboral		Institución: Centro Escolar Profesor Saúl Flores De Zacatecoluca.				
Instrucciones	Por favor completa la encuesta de clima laboral marcando con una (x) cada uno de los elementos indicados en la misma casilla.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Dimensiones	Descripción	1	2	3	4	5
Autonomía	Tomo la mayor parte de las decisiones para que fluyan en la forma en que desempeño mi trabajo					
	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.					

	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.					
	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.					
	Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
Cohesión	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros					
	Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre sí.					
	Las personas que trabajan y mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro.					
	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi empresa.					
	Siento Que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.					
	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					
	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.					
	En casa a veces temo oír sonar el teléfono porque puede tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.					
	Me siento como si nunca tuviera un día libre.					

	Mucho de los trabajadores de mi empresa en mi nivel sufren un alto estrés debido a la exigencia de trabajo.					
Apoyo	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.					
	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.					
	Mi jefe me respalda 100%.					
	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.					
	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
Reconocimiento	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					
	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hacen notar.					
	Mi jefe rápido para reconocer una buena ejecución.					
	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
Equidad	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.					
	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.					
	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.					

	Mi jefe no tiene favoritos.					
	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.					
Innovación	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.					
	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas.					
	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.					
	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					

INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL PROYECTO

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN**



TÍTULO:

“TALLER PARA EL FOMENTO DE COMPETENCIAS DOCENTES PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y BIENESTAR EMOCIONAL EN EL CENTRO ESCOLAR PROFESOR SAÚL FLORES, MUNICIPIO DE LA PAZ ESTE, DISTRITO DE ZACATECOLUCA, DEPARTAMENTO DE LA PAZ PARA EL AÑO 2025”

PRESENTADO POR:

Carlos José Aparicio Moreno
Denniss Alexander Cabrera García
Armando Antonio López Montes
Jonathan Joel Sosa Mayorga

CARNÉ:

AM17167 100%
CG18092 100%
LM16027 100%
SM18093 100%

INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL PROYECTO “TALLER PARA EL FOMENTO DE COMPETENCIAS DOCENTES PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y BIENESTAR EMOCIONAL EN EL CENTRO ESCOLAR PROFESOR SAÚL FLORES, MUNICIPIO DE LA PAZ ESTE, DISTRITO DE ZACATECOLUCA, DEPARTAMENTO DE LA PAZ PARA EL AÑO 2025”

**DOCENTE DEL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN
MAESTRO ROMEO ALFREDO MERINO VELÁSQUEZ**

**COORDINADOR DEL PROCESO DE GRADO
MAESTRO REINALDO ANTONIO LÓPEZ CARRILLO**

CIUDAD UNIVERSITARIA, DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA, SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA, 27 DE NOVIEMBRE DEL 2024

INTRODUCCION

El presente informe evalúa el diseño del proyecto “Taller para el fomento de competencias docentes para la transformación digital y bienestar emocional en el Centro Escolar Profesor Saúl Flores, municipio de La Paz Este, distrito de Zacatecoluca, departamento de La Paz para el año 2025”. Este proyecto surge como una respuesta a las demandas actuales de la educación, donde la integración de herramientas digitales y el cuidado del bienestar emocional son fundamentales para garantizar un entorno educativo inclusivo, dinámico y saludable. La evaluación realizada tiene como objetivo analizar la coherencia y viabilidad del diseño propuesto, considerando las necesidades identificadas en la comunidad educativa, los objetivos planteados y las estrategias seleccionadas. En un contexto en el que la transformación digital en la educación se ha vuelto indispensable, y el bienestar emocional de los docentes es una prioridad, este proyecto busca ofrecer soluciones concretas. A través de la capacitación de los docentes, se pretende no solo mejorar sus competencias digitales, sino también proporcionarles herramientas para gestionar su bienestar emocional, lo cual es esencial para crear un ambiente de aprendizaje positivo tanto para los educadores como para los estudiantes.

OBJETIVO GENERAL

Medir la coherencia y el impacto del "Taller para el fomento de competencias docentes para la transformación digital y bienestar emocional" a través de un instrumento de evaluación, con el fin de recopilar información relevante, observaciones, comentarios y áreas de mejora que contribuyan a fortalecer futuros proyectos de capacitación y optimizar los procesos de formación docente.

Objetivos específicos

- ✚ Analizar los comentarios y observaciones realizados por los actores participantes durante la explicación del taller, para identificar oportunidades de mejora en los contenidos y metodologías aplicadas.

Registrar y sistematizar las opiniones de las autoridades de la institución para que contribuyan al diseño y mejoramiento del proyecto

REGISTRO DE LOS COMENTARIOS U OBSERVACIONES DE LOS ACTORES

Presentación del Proyecto en el Centro Escolar Profesor Saúl Flores

En la visita al Centro Escolar Profesor Saúl Flores, se presentó el proyecto titulado: "**Taller para el fomento de competencias docentes para la transformación digital y bienestar emocional en el Centro Escolar Profesor Saúl Flores**". La reunión, programada con el director y autoridades educativas del centro, únicamente contó con la presencia del director, ya que el resto de las autoridades estaban ocupadas en la organización de la graduación del nivel de kínder. Durante la presentación, se detallaron los apartados clave del proyecto, incluyendo los objetivos principales, las metas propuestas, las estrategias metodológicas y los beneficios esperados a nivel individual e institucional. Asimismo, se explicó cómo el proyecto aborda las necesidades específicas identificadas en el diagnóstico inicial, como la falta de competencias digitales y el desgaste emocional de los docentes, resaltando su relevancia en el contexto educativo actual. Se presentó la planificación estructurada de los talleres, el cronograma de actividades y los indicadores para medir el impacto, destacando el enfoque práctico e innovador del diseño. El director mostró un notable interés por la propuesta, reconociendo su potencial para transformar las prácticas pedagógicas y fortalecer el bienestar del equipo docente. Además, brindó observaciones constructivas, como ajustar el número de beneficiarios a 22 docentes, dado que tres maestros fueron retirados de sus funciones en el centro escolar. También reafirmó el compromiso del centro de apoyar el desarrollo del informe final.

Participación de los Integrantes del Equipo

A la presentación asistimos tres de los cuatro integrantes del equipo, ya que uno de los compañeros no pudo estar presente debido a compromisos laborales. Sin embargo, este miembro contribuyó activamente en todas las fases de diseño y planificación del proyecto. Como evidencia, se incluye en los **Anexos B** una constancia que respalda su ausencia

Resultados de la Evaluación del Proyecto

Para evaluar la calidad y viabilidad del diseño del proyecto, se utilizó una rúbrica compuesta por 20 ítems, cada uno con un valor de 0,5 puntos. Los aspectos evaluados incluyen la claridad de objetivos, la relevancia del proyecto, la viabilidad del cronograma y la alineación con las necesidades identificadas.

Todos los elementos fueron marcados como "Sí", lo que indica un cumplimiento pleno de los estándares establecidos. Esto resultó en una calificación total de **10 puntos**, reflejando la excelencia en la planificación y diseño del proyecto.

Observaciones adicionales

1. **Cantidad de Beneficiarios:** El número de beneficiarios se ajustó a 22 docentes, reflejando los cambios en el equipo del centro escolar.
2. **Modificaciones al Informe Final:** Se realizarán los ajustes necesarios para que la versión final del informe refleje con precisión la situación actual del centro escolar, asegurando la coherencia entre el diseño y la ejecución del proyecto.

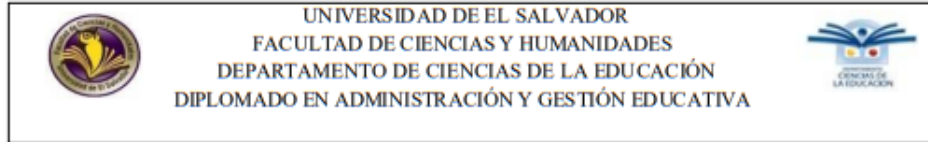
Solicitud del Director

El director del Centro Escolar Profesor Saúl Flores manifestó su interés en implementar el proyecto y solicitó una copia del informe final para gestionarlo dentro de la institución. Este respaldo institucional reafirma la relevancia y viabilidad del proyecto, asegurando su alineación con las prioridades educativas del centro.

CONCLUSIONES

La presentación del proyecto "Taller para el fomento de competencias docentes para la transformación digital y bienestar emocional en el Centro Escolar Profesor Saúl Flores" permitió evidenciar su relevancia y coherencia con las necesidades específicas identificadas en el diagnóstico inicial. A pesar de que no estuvieron presentes todas las autoridades educativas debido a la organización de la graduación de kínder, el director mostró interés y compromiso. Quedó reflejado en la solicitud formal del director de una copia del informe final, lo que reafirma la viabilidad del proyecto y la disposición de la institución para implementarlo en 2025. Los resultados de la rúbrica de evaluación, con una calificación perfecta de 10 puntos, confirman la calidad del diseño, la claridad de los objetivos y la pertinencia de las estrategias planteadas. Además, los ajustes realizados, como la actualización del número de beneficiarios y las modificaciones al informe final, aseguran que el proyecto responda a la realidad actual del centro escolar, fortaleciendo su coherencia y efectividad. En conjunto, estas condiciones garantizan un proyecto sólido, preparado para ser ejecutado con éxito y capaz de generar un impacto significativo en el desarrollo profesional y personal de los docentes del Centro Escolar Profesor Saúl Flores

ANEXOS



San Salvador, 21 de noviembre de 2024

**Licenciado Jorge Hernández Director
del Centro Escolar Profesor Saúl
Flores Presente**

Respetable licenciado Jorge Hernández:

Por este medio le saludamos, muy cordialmente deseando éxitos en sus actividades cotidianas que noblemente realiza en beneficio de la población estudiantil.

El motivo de la presente, es para solicitarle de manera muy atenta, permita a las estudiantes egresados: **Armando Antonio López Montes Carlos José Aparicio Moreno, Denniss Alexander Cabrera García y Jonathan Joel Sosa Mayorga;** de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, de la Universidad de El Salvador, realicen la presentación del proyecto **“taller para el fomento de Taller Para El Fomento De Competencias Docentes Para La Transformación Digital Y Bienestar Emocional En El Centro Escolar Profesor Saúl Flores, Municipio De La Paz Este, Distrito De Zacatecoluca, Departamento De La Paz Para El Año 2025”**, como requisito fundamental del Diplomado en Administración y Gestión Educativa. Dicha presentación del proyecto se realizará el día lunes 25 de noviembre de 2024.

Como equipo, agradecemos su apoyo y contribución a nuestra formación como futuros profesionales de la educación.

“HACIA LA LIBERTAD POR LA CULTURA”

Firma: 

Sello de la institución:





Colegio "Licenciado. Luis Alonso Aparicio Osegueda"

COD. INFRA: 20347 Acuerdo n° 15-738 Nacimos un 3 de noviembre de 1993.



A QUIEN CORRESPONDA:

Por la presente, se certifica que el docente **Jonathan Joel Sosa Mayorga** laboró en esta institución educativa durante el turno matutino, comprendido entre las 8:00 am hasta las 12:00 md, desempeñándose en sus funciones asignadas de manera responsable y comprometida.

Esta certificación se expide a solicitud del interesado para los fines que estime convenientes, el día lunes 25 de noviembre de 2024.



F. _____

Lic. Javier Hernández Amaya
Colegio Licenciado Luis Alonso Aparicio Osegueda

Dirección: Calle El Calvario, contiguo a Radio Guazapa en la ciudad de Guazapa, 100 mts. al oriente del km. 24 de carretera Troncal del Norte.
Tel: 503 2324-0831 WhatsApp: 503 7787-1543
Facebook:
<https://www.facebook.com/luisalonso.aparicioosegueda>
<https://www.facebook.com/clapsscolegioaparicio/>
Correo electrónico: erjavilio@yahoo.es



INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL PROYECTO

Centro Escolar: "Prof. Saul Flores"
Fecha: 25/10/2024
Nombre del Evaluador: Jorge Alberto Hernández G
Cargo: Director
Firma: Jorge G

Instrucciones:

- Responda "Sí" o "No" a cada pregunta en los criterios de evaluación.
- Agregue observaciones en los espacios correspondientes.

Preguntas Dicotómicas con Observaciones

#	Criterio de evaluación	Respuesta (subraye una opción)	Observaciones
1	¿El título del proyecto es claro y refleja los objetivos principales?	<u>Sí</u> / No	
2	¿Los objetivos del proyecto son específicos y medibles?	<u>Sí</u> / No	
3	¿Los beneficiarios están claramente identificados?	<u>Sí</u> / No	
4	¿El diseño del módulo educativo es práctico y relevante para los docentes?	<u>Sí</u> / No	
5	¿Los resultados esperados son realistas y alcanzables?	<u>Sí</u> / No	
6	¿Los indicadores seleccionados permiten medir el éxito del proyecto?	<u>Sí</u> / No	
7	¿El proyecto tiene estrategias claras para garantizar su	<u>Sí</u> / No	

	sostenibilidad a largo plazo?		
8	¿El proyecto fomenta el uso de tecnologías innovadoras en el ámbito educativo?	Sí / No —	
9	¿La metodología del proyecto está alineada con las necesidades identificadas en el diagnóstico inicial?	Sí / No —	
10	¿Se describen adecuadamente los recursos necesarios para implementar el proyecto?	Sí / No —	
11	¿El proyecto promueve la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes?	Sí / No —	
12	¿Los talleres programados son adecuados para desarrollar competencias digitales en los docentes?	Sí / No —	
13	¿Se incluyen estrategias para fortalecer el bienestar emocional de los docentes?	Sí / No —	
14	¿El proyecto considera un cronograma realista para alcanzar las metas propuestas?	Sí / No —	
15	¿El diseño del proyecto promueve un ambiente escolar positivo?	Sí / No —	
16	¿Se incluye un plan para monitorear y evaluar los resultados del proyecto?	Sí / No —	
17	¿El proyecto está alineado con los objetivos institucionales del Centro Escolar Saúl Flores?	Sí / No —	

18	¿El diseño del proyecto refleja un enfoque innovador y práctico para la transformación educativa?	<u>Sí / No</u>	
19	¿Se especifican claramente los roles y responsabilidades de los involucrados en la ejecución del proyecto?	<u>Sí / No</u>	
20	¿Se espera que el proyecto tenga un impacto significativo en la mejora de las competencias digitales y emocionales?	<u>Sí / No</u>	

Espacio para Comentarios Generales

Lista de Asistencia

Centro Escolar: "Profesor Saúl Flores"

Fecha: 25/11/2024

Nº	Nombre Completo	Firma
1	Jorge Alberto Herminio García	JAG
2		
3		
4		
5		
6		

Formato de rubrica



INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL PROYECTO

Centro Escolar: _____

Fecha: _____

Nombre del Evaluador: _____

Cargo: _____

Firma:

Instrucciones:

- Responda "Sí" o "No" a cada pregunta en los criterios de evaluación.
- Agregue observaciones en los espacios correspondientes.

Preguntas Dicotómicas con Observaciones

#	Criterio de evaluación	Respuesta (subraye una opción)	Observaciones
1	¿El título del proyecto es claro y refleja los objetivos principales?	Sí / No	_____
2	¿Los objetivos del proyecto son específicos y medibles?	Sí / No	_____
3	¿Los beneficiarios están claramente identificados?	Sí / No	_____
4	¿El diseño del módulo educativo es práctico y	Sí / No	_____

	relevante para los docentes?		
5	¿Los resultados esperados son realistas y alcanzables?	Sí / No	_____
6	¿Los indicadores seleccionados permiten medir el éxito del proyecto?	Sí / No	_____
7	¿El proyecto tiene estrategias claras para garantizar su sostenibilidad a largo plazo?	Sí / No	_____
8	¿El proyecto fomenta el uso de tecnologías innovadoras en el ámbito educativo?	Sí / No	_____
9	¿La metodología del proyecto está alineada con las necesidades identificadas en el diagnóstico inicial?	Sí / No	_____
10	¿Se describen adecuadamente los recursos necesarios para implementar el proyecto?	Sí / No	_____

Espacio para Comentarios Generales

Lista de asistencia de evaluadores de proyecto

N°	Nombre Completo	Firma
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Fotografías de la presentación





