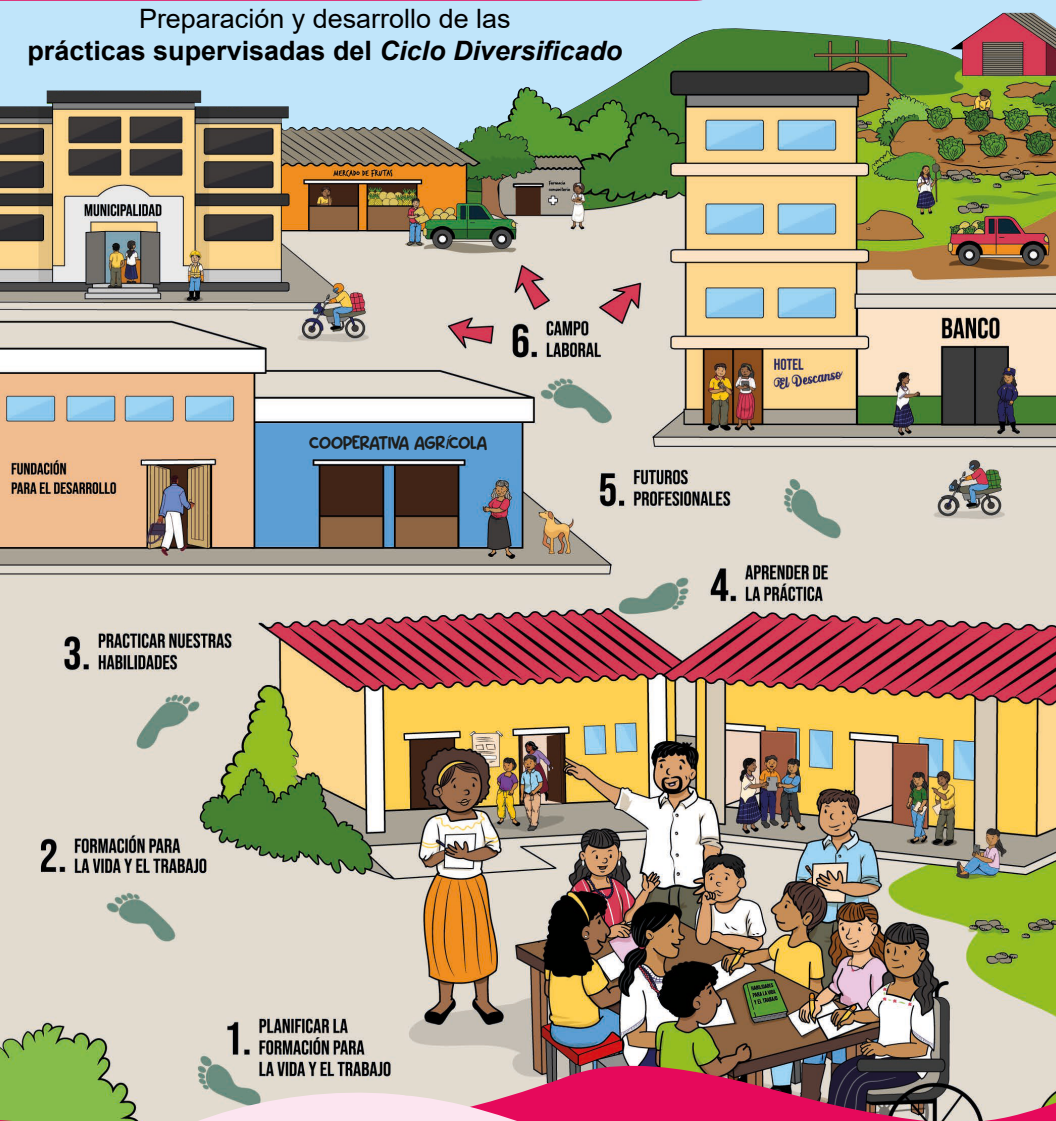


# ORIENTACIONES PARA LOS DOCENTES

Preparación y desarrollo de las prácticas supervisadas del *Ciclo Diversificado*



## PRÁCTICAS PARA LA VIDA Y EL TRABAJO



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
GUATEMALA



**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



## Orientaciones para los docentes

Preparación y desarrollo de las prácticas  
supervisadas del *Ciclo Diversificado*

# PRÁCTICAS PARA LA VIDA Y EL TRABAJO

(Versión en revisión)

Guatemala, 2024.





## MINISTERIO DE EDUCACIÓN GUATEMALA

Anabella Giracca  
Ministra de Educación

Francisco Cabrera  
Viceministro Técnico de Educación

Donaldo Carias Valenzuela  
Viceministro Administrativo de Educación

Romelia Mó  
Viceministra de Educación Bilingüe e Intercultural

Edin López  
Viceministro de Educación Extraescolar y Alternativa

Julia Aracely Oliva Pineda de Pereira  
Directora en funciones  
Dirección General de Gestión de la Calidad Educativa

Revisión de contenidos  
Marta Lizeth Cuellar Bances  
Profesional Técnica del Ciclo Diversificado

Ministerio de Educación  
Dirección General de Gestión de Calidad  
Educativa (Digecade)  
Disponible en red: <http://mineduc.gob.gt//digecade>  
©Ministerio de Educación (Mineduc)  
6ª. Calle 1-87 zona 10.  
T +502 24 11 95 95  
I [www.mineduc.gob.gt](http://www.mineduc.gob.gt)

Publicado por:  
Deutsche Gesellschaft für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Educación para la Vida y el Trabajo (EDUVIDA)

5ª. Avenida 17-49, zona 14  
01014 Ciudad de Guatemala  
T +502 23 15 82 00  
I <https://www.giz.de/en/worldwide/72615.html>

Por encargo de:  
Ministerio Federal de Cooperación Económica y  
Desarrollo de Alemania (BMZ)

Director programa  
Josef Ising

Producción y redacción  
Fredy Waldemar Xocop Roquel  
Sandra Consuelo Gonzalez Samayó

Ilustraciones  
Yavheni de León

Diseño y diagramación  
Sue Catalán  
Luis Méndez Montañez

Revisión de contenidos  
Clara Luz Solares

Guatemala, 2024

Este documento se puede reproducir total o parcialmente, siempre y cuando se cite la fuente de origen y que no sea utilizado con fines comerciales.

El uso de un lenguaje que no discrimine, ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de la GIZ. Sin embargo, no hay un acuerdo social, ni entre los lingüistas, sobre la manera de hacerlo en el idioma castellano. En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar "o/a" para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico, reconocido por la Real Academia de la Lengua Española, en el entendido de que todas las menciones en tal género gramatical representan siempre a hombres y mujeres.

# Presentación

“Somos lo que hacemos repetidamente.  
La excelencia, entonces, no es un acto, sino un hábito”. *Aristóteles*

## Nota

*Las orientaciones contenidas en este documento están destinadas a las prácticas supervisadas de las carreras de:*

**- Secretariado y sus especialidades.**

**- Perito, sus especialidades u orientaciones.**

Regulados en el *Acuerdo Ministerial No. 2940-2011, del Ministerio de Educación de fecha 17 de octubre de 2011, que contiene el reglamento de evaluación de las áreas específicas del Nivel de Educación Diversificada de los Subsistemas de Educación Escolar y Extraescolar.*

La experiencia docente de preparar, desarrollar y evaluar las prácticas supervisadas de sus estudiantes es un trabajo de gran importancia para el desarrollo de competencias laborales. Este documento recoge las experiencias de algunos docentes y directores de centros educativos del *Ciclo Diversificado*, de los departamentos de Alta Verapaz, Chiquimula y Quiché quienes, a través de un intercambio de buenas prácticas, reflexionaron sobre las mejoras que se pueden implementar en las prácticas.

El valor de las prácticas reside en la oportunidad de ejercitar los aprendizajes escolares en ambientes reales de trabajo. Es la puerta de entrada a la dinámica productiva local y a la interacción sociolaboral. Luego de la práctica supervisada, inicia la vida laboral.

Los docentes coinciden en que se logran mejores resultados cuando hay más oportunidades de practicar los aprendizajes desarrollados. La integralidad de la formación tiene que ver con el desarrollo de competencias técnicas y de habilidades blandas o sociolaborales. La integración a un equipo de trabajo posibilita desarrollar competencias de trabajo colaborativo y de organización, que a la larga, redundan en el cumplimiento de los objetivos y en el incremento de las habilidades sociales. Por ello, su comprensión y procura es vital para potenciar la inserción laboral de los jóvenes.

Agradecemos a los docentes que hicieron aportes para construir estas orientaciones, tanto en la generación de las ideas iniciales, como en su validación posterior. A los docentes que quieran acompañar las prácticas supervisadas o bien, innovarlas, los invitamos a leer las ideas que se presentan en este documento.

# Tabla de contenido

---

|                                                                                                       |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I. Empecemos aclarando algunos conceptos .....                                                        | 7  |
| II. El sentido de la práctica .....                                                                   | 9  |
| III. Ruta para desarrollar la práctica supervisada .....                                              | 12 |
| 3.1 Esquema de la ruta .....                                                                          | 12 |
| 3.2. Orientaciones para la implementación de la ruta .....                                            | 15 |
| <b>Etapa 1</b> Las acciones inician antes de la práctica .....                                        | 15 |
| <b>Etapa 2</b> Preparar el centro de prácticas y a los<br>estudiantes para la vida y el trabajo ..... | 17 |
| <b>Etapa 3</b> Manos a la obra: <i>Aprendiendo en la práctica</i> .....                               | 24 |
| <b>Etapa 4</b> La práctica como fuente de aprendizaje .....                                           | 28 |
| <b>Etapa 5</b> Gestión del talento humano formado .....                                               | 30 |
| IV. Referencias .....                                                                                 | 31 |

# I. Empecemos aclarando algunos conceptos

**Centro de práctica:** es la empresa o institución que ofrece condiciones de aprendizaje, para que el practicante entre en contacto con procesos reales de producción y de prestación de servicios. Da la oportunidad de ejercitar las competencias laborales desarrolladas en los centros educativos. Puede ser una institución pública, municipalidad, institución del sistema bancario, organización no gubernamental o empresa privada.

**Competencias laborales:** es la capacidad para utilizar un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes en el ejercicio de una determinada ocupación o profesión (Ministerio de Educación, 2017).

**Formación complementaria:** son las capacitaciones, cursos, talleres, jornadas, seminarios y visitas guiadas, que tienen como objetivo incrementar, actualizar o favorecer la formación integral de una carrera específica. Regularmente son formaciones de carácter extracurricular.

**Gestión del conocimiento:** Es un proceso reflexivo mediante el cual los practicantes generan conocimientos, solucionan problemas, visualizan escenarios y proponen posibles lecciones, que permiten seguir aprendiendo. La gestión del conocimiento favorece el intercambio de información sobre las experiencias de unos y otros, para construir un aprendizaje colectivo.

**Práctica supervisada:** es una actividad formativa que los estudiantes realizan al finalizar su educación del nivel medio. Las actividades que se realizan durante la práctica supervisada.

La práctica supervisada ofrece beneficios para los estudiantes, como:

**Integración de la teoría y la práctica:** Los estudiantes consolidan el desempeño en la ejecución de técnicas teóricas y prácticas en la especialidad de la formación en escenarios reales, junto a profesionales en su área de formación.

**Experiencia laboral en espacios reales de trabajo:** Los estudiantes tienen la oportunidad de trabajar en su campo de formación, lo que les permite obtener una valiosa experiencia laboral y fortalecer sus habilidades como la resolución de problemas, la responsabilidad, el trabajo en equipo, la planificación y la creatividad.

**Definición de intereses profesionales:** Esta experiencia brinda a los estudiantes la oportunidad de definir sus intereses particulares en el área profesional de su preferencia.

**Habilidades blandas:** están constituidas por las habilidades personales y socioafectivas que se desarrollan para un buen desempeño laboral. Algunos ejemplos de estas habilidades son: la inteligencia emocional, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva.

**Perfil profesional:** es el conjunto de competencias profesionales con las que se cuenta para desempeñar una ocupación, que pueden ser adquiridas a través de la educación, actividades de capacitación o por medio de la experiencia laboral (Ministerio de Educación, 2017).

**Vinculación con centros de práctica:** es la relación de confianza y cooperación que se establece entre centros educativos y centros de práctica, en función del logro de objetivos formativos de los estudiantes. Puede llevarse a cabo a través de encuentros, foros, conversatorios, pasantías y visitas guiadas.



# II. El sentido de la práctica

El Acuerdo Ministerial No. 2940-2011 del Ministerio de Educación, indica que:

La práctica es el proceso de aplicación de conocimientos, técnicas, procedimientos, demostración de hábitos, valores y cambios de actitudes que los estudiantes próximos a graduarse deben realizar en sectores productivos y/o de servicios. (Ministerio de Educación, 2011).

La práctica supervisada permite al estudiante:



Desarrollar una primera experiencia de socialización e interacción profesional, a partir de su participación en la actividad productiva de los centros de práctica.



Demostrar las competencias adquiridas en el centro educativo en situaciones reales de trabajo.



Comprender la realidad laboral, con sus circunstancias y condiciones que caracterizan al entorno de trabajo. Esto implica también, la comprensión del conjunto de responsabilidades, adaptación a nuevas realidades, cumplimiento de horarios y la capacidad de evaluar su satisfacción o insatisfacción en el desempeño del trabajo.



Adquirir confianza en sí, mismo y en su futuro profesional y laboral (Habilidades blandas).

Para la inserción laboral, podemos considerar que la práctica se convierte en un puente o una pasarela, que favorece el paso de la vida estudiantil a la vida laboral.



**Nota:** Elaboración propia, a partir de las ideas de docentes de práctica supervisada y directores de centros educativos de Alta Verapaz, Chiquimula y Quiché, expresadas en un ejercicio de reflexión realizado por el Programa EDUVIDA/GIZ, el 3 de mayo de 2023.

## Características de la práctica supervisada



Se lleva a cabo durante 40 horas semanales, con una duración total de 200 horas. Durante este período, el estudiante debe familiarizarse con puestos reales de trabajo afines a las habilidades en las que se ha formado.



Los centros de práctica pueden pertenecer a la grande, pequeña y mediana industria, talleres, cooperativas, establecimientos comerciales, sector bancario, fundaciones, empresas públicas, ONG, municipalidades, entidades del gobierno y otros.



Viabiliza la ejercitación de competencias adquiridas en contextos reales de trabajo.



Se busca que el centro de práctica le asigne al estudiante tareas que fortalezcan y complementen, las competencias adquiridas en el centro educativo.

**Nota:** Adaptado de *Módulo de Formación en Centro de Trabajo* (Ministerio de Educación, 2019).



### Tomémonos un tiempo para reflexionar

- ¿Cuáles son los beneficios que la práctica supervisada le ofrece a los estudiantes?
- ¿Cómo se prepara a los estudiantes para asumir de mejor manera las prácticas supervisadas?
- ¿Con qué habilidades técnicas y blandas se les envía a la práctica?
- ¿Qué aporta a los estudiantes a los centros de práctica?
- ¿Qué lecciones han aprendido de las experiencias de prácticas de los años anteriores?
- A la luz de las experiencias de prácticas supervisadas de sus estudiantes ¿han realizado cambios en su asesoría?
- ¿Los centros de trabajo tienen suficientes espacios de práctica para los estudiantes?



# III. Ruta para desarrollar la práctica supervisada

## 3.1 Esquema de la ruta

### Etapa 1 Las acciones inician antes de la práctica

|                                   |                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| En el primer año de la formación. |  | <p><b>Planificar antes de actuar</b></p> <p>Con el equipo docente y el director del centro educativo se definen las metas, estrategias de ejecución, actividades, responsabilidades, recursos y organización del tiempo.</p> <p>La planificación debe ser un espacio de colaboración entre los dos sujetos que forman parte de la formación laboral: centro educativo, y centro de trabajo.</p> |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### Etapa 2 Preparar el centro de práctica y a los estudiantes para la vida y el trabajo

|                                              | <b>A</b>                                                                            | <b>Tejer relaciones con los centros de trabajo</b>                                                                                                               |                                      | <b>B</b>                                                                            | <b>Preparar a los estudiantes para el ejercicio de la práctica</b>              |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Durante el o los primeros años de formación. |    | Buscar centros de trabajo, con potencial para ofrecer puestos para la práctica de la especialidad que se cursa en el centro educativo.                           | Desde el primer año de formación.    |    | Desarrollar habilidades técnicas profesionales, según la carrera.               |
|                                              |   | Realizar visitas a los centros de trabajo, para identificar los posibles puestos de práctica.                                                                    |                                      |    | Desarrollar habilidades blandas.                                                |
|                                              |  | Realizar encuentros con empresarios, para establecer relaciones de confianza y generar acuerdos para el desarrollo de la práctica y la formación complementaria. | Antes de las prácticas supervisadas. |   | Orientar a los estudiantes para la práctica supervisada.                        |
| Antes de las prácticas.                      |  | Distribuir y nombrar a los estudiantes, según el perfil requerido por los puestos de trabajo ofrecidos por el centro de práctica.                                |                                      |  | Presentar al practicante con el profesional encargado en el centro de práctica. |
| Durante las prácticas supervisadas.          |  | Desarrollar un plan conjunto entre el centro educativo y el centro de prácticas.                                                                                 |                                      |                                                                                     |                                                                                 |

## Etapa 3 Manos a la obra: *Aprendiendo en la práctica*

|                                  |                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Durante la práctica supervisada. |  | <b>Observación</b><br>El practicante observa los procesos de trabajo en donde realiza la práctica. Tiene una duración de cinco días o 40 horas.                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                  |  | <b>Auxiliatura</b><br>El practicante apoya al personal de la institución en donde se realiza la práctica. Tiene una duración de cinco días o 40 horas.                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                  |  | <b>Práctica supervisada</b><br>El practicante realiza actividades vinculadas a su formación. Tiene una duración de 15 días o 120 horas.                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                                  |  | <b>Informe final</b><br>Es un documento técnico elaborado por el estudiante en el que describe las acciones desarrolladas en las etapas de la práctica.                                                                                                                                                                                                                                   |
|                                  |  | <b>Supervisión y evaluación de la práctica</b><br>Es una acción permanente en el desarrollo de la práctica. La supervisión la realizan el docente de práctica supervisada y el profesional encargado o supervisor en el centro de práctica. Su objetivo es ofrecer retroalimentación oportuna y eficaz para el buen desempeño de las tareas y la apropiación de las destrezas necesarias. |

**Nota:** Reglamento de Evaluación de las áreas específicas de Práctica Docente, Práctica Supervisada y Seminario del Nivel de Educación Media, Ciclo de Educación, Diversificada de los Subsistemas de Educación Escolar y Extraescolar (2011).

## Etapa 4 La práctica como fuente de aprendizaje

|                                     |                                                                                     |                                                                                    |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Después de la práctica supervisada. |  | Documentación y sistematización de la experiencia de práctica supervisada del año. |
|                                     |  | Gestión del aprendizaje para la mejora continua.                                   |

## Etapa 5 La gestión del talento humano formado

|                                    |                                                                                     |                                                 |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Después de la práctica supervisada |  | Base de datos para seguimiento a los egresados. |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|



## 3.2 Orientaciones para la implementación de la ruta

### **Etap**a 1 Las acciones inician antes de la práctica



#### **Planificación de la formación laboral**

La planificación de las prácticas profesionales facilitan su ejecución. Con el equipo docente y el director se definen con claridad las estrategias pedagógicas, actividades, responsabilidades, recursos y organización del tiempo. Es importante incluir en el plan las acciones que se desarrollarán en el centro educativo y en el centro de práctica, para que la experiencia este encaminada al desarrollo de las competencias laborales deseadas.

Esta articulación posibilitará la definición de las estrategias de formación, los criterios para la selección de centros de práctica y los criterios de evaluación en función del logro de las competencias laborales deseadas. Se recomienda que este plan sea elaborado para el plazo de dos o tres años, dependiendo del tiempo que dure la formación en la carrera, debido a que el desarrollo de competencias laborales y sociolaborales no se logran en un año.

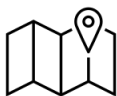
La planificación debe ser un espacio de colaboración entre los tres sujetos de la formación:





## **Etapla 2 Preparar el centro de prácticas y a los estudiantes para la vida y el trabajo**

### **A. Tejer relaciones con los centros de practica**



- **Buscar centros de practica, con potencial para ofrecer puestos para la especialidad que se cursa en el centro educativo**

Se recomienda empezar haciendo una lista de los centros de práctica con los que se ha trabajado en los últimos tres años. Se debe hacer una evaluación de la conveniencia de seguir asignando practicantes a estos centros, considerando los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Es conveniente identificar alguna entidad que brinde servicios de información, orientación, mediación e inserción laboral en el entorno (ejemplo: *Ventanillas Únicas Municipales de Empleo, Ministerio de Economía, Ministerio de Trabajo, gremiales y otros*) o localizarlos por identificación de los centros de trabajo locales.

#### **Algunos criterios generales por identificar en los centros de trabajo con potencial de ser centros de práctica son:**

- Centros de trabajo con puestos afines a las competencias laborales de los estudiantes.
- Que estén dispuestos a generar espacios de práctica con enfoque de aprendizaje para la vida laboral.
- Estar dispuestos a cooperar o aportar en la formación de los estudiantes (foros, asesorías, etc.).
- Con voluntad y capacidad de nombrar a un encargado o supervisor de práctica para acompañar a los estudiantes.
- Con disponibilidad de crear un vínculo de comunicación y coordinación con el centro educativo y otras empresas, para intercambiar aprendizajes orientados a mejorar la formación de los estudiantes.



- **Realizar visitas a los centros de trabajo, para identificar los posibles puestos de práctica**

Con el listado de potenciales centros de práctica, se debe organizar un cronograma de visitas, para establecer un contacto inicial. El objetivo de estas visitas es construir confianza entre el centro educativo y los potenciales centros de prácticas, a partir del conocimiento mutuo. Conocer su opinión de las prácticas

que atendió, su disponibilidad de recibir practicantes, o bien, brindar espacios de formación complementaria (pasantías, foros, asesorías, etc.), son aspectos para indagar.

La sensibilidad a la inclusión laboral de personas con necesidades especiales de aprendizaje asociadas o no a una discapacidad, es importante. Resulta útil identificar empresas con apertura por brindar espacios de aprendizaje y trabajo a estas personas.



- **Realizar encuentros con empresarios, para establecer relaciones de confianza y generar acuerdos para el desarrollo de la práctica y la formación complementaria**

Es necesario establecer un diálogo abierto entre los técnicos y directivos del centro de práctica y los docentes del centro educativo, para la búsqueda de acuerdos sobre el desarrollo de la práctica, la formación complementaria.

#### **Algunos temas para tratar en estos encuentros son:**

- Competencias laborales esperadas del estudiante al final de la formación (qué sabe hacer).
- Habilidades blandas esperadas del estudiante al final de la formación (cómo lo hace).
- La importancia de los centros de práctica para el mejoramiento de las habilidades, conocimientos y actitudes de los estudiantes para el trabajo.
- La contratación de profesionales con competencias técnicas y sociolaborales, que conocen y han ayudado a formar.
- Desarrollar acuerdos y alianzas entre centros educativos y empresarios locales, para sumar esfuerzos en la formación de los jóvenes.
- Llegar a acuerdos sobre el número de plazas de práctica que puede ofrecer la empresa sus objetivos y actividades.

De ser posible, se recomienda formar un comité asesor en el centro educativo constituido por distintos actores locales, para facilitar la relación entre el centro educativo, el sector empresarial, las instituciones gubernamentales y no gubernamentales del territorio.

De ser posible, lograr el respaldo de la *Dirección Departamental de Educación* en la convocatoria a los empresarios, para favorecer una asistencia más amplia.



- **Distribuir y nombrar a los estudiantes, según el perfil requerido por los puestos de trabajo ofrecidos por el centro de práctica**

Se requiere asignar a los estudiantes en los centros de práctica disponibles, según sus competencias profesionales y los requerimientos de los puestos de trabajo de los que se disponen. El practicante puede desempeñarse en un solo puesto o rotar por varios, lo cual dependerá de la disponibilidad y los acuerdos entre las partes.

También se deben considerar las necesidades, condiciones e intereses de cada practicante. Es recomendable informar a los estudiantes y obtener de ellos retroalimentación, a fin de confirmar que las selecciones son adecuadas.



- **Plan conjunto de práctica entre el centro educativo y el centro de práctica**

**Corresponde, ahora, elaborar el plan conjunto entre el docente y el encargado en el centro de práctica. Aquí se definen:**

- Los aspectos formales.
- La claridad sobre las competencias que van a ejercitar en la práctica.
- Un cronograma de implementación de acciones.
- Formatos de supervisión.
- Formas y frecuencia de acompañamientos.
- La posibilidad de desarrollar algún proyecto específico.
- La evaluación de la práctica supervisada.

Se recomienda que este plan sea firmado por el gerente, administrador o jefe del centro de trabajo y el director del centro educativo.

### **Propuesta**

Es deseable firmar un convenio, carta de entendimiento u otro documento, entre el centro educativo y el centro de práctica, para tener un marco de vinculación convenida.

## **B. Preparar a los estudiantes para el ejercicio de la práctica**



- **Desarrollar habilidades técnicas profesionales, según la carrera**

Esta formación abarca los años que propone la curricula de la carrera, incorporando las competencias científicas-tecnológicas de base (matemática, comunicación y lenguaje, habilidades digitales y computacionales, entre otras), y las específicas de la carrera (contabilidad, mecánica, electricidad, entre otras). La formación adecuada es importante para el éxito de la práctica.

Con la intención El *Reglamento de Evaluación de las áreas específicas de prácticas del Ministerio de Educación* (2011), dispone la realización de tres laboratorios, con un valor de 15% cada uno, de forma acumulativa, que equivalen al 45% de la nota final. Aunque la valoración de estos laboratorios se tiene variantes en las carreras del Nivel Medio en función de un proceso de mejoramiento de los aprendizajes, previo a la práctica. Las carreras de *Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación Técnica, Peritos Técnicos y Bachilleratos Industriales* no tienen contemplada la realización de estos laboratorios.



### • Formación de Habilidades blandas

Se refiere a cultivar habilidades que se consideran necesarias para facilitar la inserción y permanencia de los estudiantes en el mercado laboral, ya sea para desempeñarse en un trabajo en relación de dependencia o autoempleo. Facilitar la formación de competencias socioafectivas que contribuyen a la planificación de un mejor itinerario profesional (Ministerio de Educación, 2019).

El Ministerio de Educación, con asistencia técnica del Programa Educación para la Vida y el Trabajo (EDUVIDA) de la Cooperación Alemana (GIZ), ha diseñado una propuesta de formación transversal, flexible y extracurricular para el desarrollo de habilidades blandas, que han validado con estudiantes y docentes de centros educativos a nivel nacional.

La propuesta formativa consta de siete bloques temáticos, que pueden ser facilitados durante los años que dure la carrera. Una posible distribución es la siguiente:

| Bloque temático |                                       | Años de duración de la carrera |         |         |         |         |
|-----------------|---------------------------------------|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|
|                 |                                       | 4°. año                        | 5°. año | 6°. año | 4°. año | 5°. año |
| 1               | Habilidades blandas                   |                                |         |         |         |         |
| 2               | Salud mental y apoyo socioemocional   |                                |         |         |         |         |
| 3               | Búsqueda de empleo y autoempleo       |                                |         |         |         |         |
| 4               | Derechos y deberes del trabajador     |                                |         |         |         |         |
| 5               | Salud y seguridad en el trabajo       |                                |         |         |         |         |
| 6               | Aprovechamiento de las Redes sociales |                                |         |         |         |         |
| 7               | Herramientas básicas digitales        |                                |         |         |         |         |

**Nota:** Elaboración propia

Para el desarrollo de la formación, se dispone de un cuadernillo para el estudiante y una guía para el docente, por cada bloque temático; a excepción del bloque 7, que por su naturaleza se ofrece únicamente en formato digital. Estos materiales pueden descargarse de la página del *Ministerio de Educación* a través del siguiente enlace o código QR.  
<https://www.mineduc.gob.gt/digecade/>



Para su implementación en los centros educativos, los docentes pueden adecuar esta formación a sus posibilidades de tiempo y priorización curricular.

Cada módulo tiene una aplicación del aprendizaje de vinculación con el sector productivo, sencillo y práctico, a través de foros, conversatorios y visitas guiadas, previstas para ser realizadas en una hora.

Estas son las portadas de los bloques temáticos:



También se ofrecen todos los bloques temáticos en formato para la autoformación en línea, a través de cursos libres certificados por el *Programa Nacional de Educación Alternativa (PRONEA)*. Se puede acceder a los cursos desde este enlace:  
<https://pronea.edu.gt/courses>





## • Orientar a los estudiantes para la práctica supervisada

### Reflexionar con los estudiantes respecto de los siguientes aspectos:

- Conocer el reglamento de práctica supervisada del *Ministerio de Educación*.
- Discutir su finalidad, importancia y características.
- Los estudiantes deben participar en la elaboración del plan conjunto de práctica supervisada con las empresas o validarla.
- Analizar las características generales de las empresas en donde se efectuarán las prácticas.
- Reflexionar sobre las actividades y condiciones de trabajo de la empresa.
- Dialogar sobre las condiciones de seguridad e higiene propios del sector productivo, reglas y normativas laborales en las empresas, equipo de protección personal adecuado a la actividad productiva y otros temas similares.
- Explicar los mecanismos para la supervisión y evaluación de la práctica supervisada.
- Prepararlos para la redacción del informe de práctica.
- Otros aspectos que el docente considere necesarios o que sean demandados por los estudiantes.

Es recomendable realizar una reunión informativa con los padres de familia de los estudiantes, para darles a conocer los objetivos de la práctica, las condiciones y los planes de realización.



### • Presentar al practicante al profesional encargado en el centro de práctica

El paso del ambiente académico al laboral requiere de acciones para fortalecer la seguridad y la autonomía del estudiante. Es recomendable que el estudiante elabore su curriculum vitae y su carta de presentación personal y lo entregue al encargado en el centro de práctica. Esto generará mayor conocimiento de las competencias del estudiante por el personal del centro de prácticas.

La presentación personal es esencial. Es importante ir vestido de acuerdo con los requerimientos de la empresa.

El primer día se recomienda acompañar al estudiante a su centro de prácticas, para presentarlo a la empresa y que reciba, con este gesto, respaldo de su institución formadora. De no ser posible un acompañamiento personal, hacerlo a través de una nota.

Al recibir al estudiante, la empresa le ofrecerá una inducción a cerca de sus objetivos, filosofía de servicio, su organización, horarios laborales, el reglamento interno, las reglas de salud, seguridad e higiene en el trabajo, el reconocimiento de las áreas de la empresa, la maquinaria y los equipos humanos.

## Notas

## Etapa 3 Manos a la obra: Aprendiendo en la práctica

El Acuerdo Ministerial 2940-2011 del Ministerio de Educación, que contiene el reglamento de práctica supervisada, sugiere que esta se desarrolle de la siguiente manera:



### Observación

Es el momento en el que el estudiante observa el trabajo de la institución en donde se realiza la práctica, tiene una duración de cinco días o 40 horas hábiles. Al finalizar, el profesional responsable en el centro de práctica, elabora un informe equivalente al 10% de la nota asignada. En las carreras de *Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación Técnica*, la ponderación de la observación es del 20% de la nota asignada.

La parte inicial de este momento es la inducción a la dinámica productiva y organizacional del centro de práctica. La observación implica que el estudiante adquiera y procese información, para analizarla y autoevaluar sus capacidades en función del trabajo que debe realizar. Durante la observación se identifican procesos generales y específicos de los puestos de trabajo y su importancia en la productividad. Ofrece la oportunidad de contrastar la teoría con la práctica y, así, mejorar su potencial profesional.



### Auxiliatura

En este momento, el practicante asume funciones delegadas por el supervisor de práctica. Tiene una duración de cinco días o 40 horas hábiles. Al finalizar este tiempo, el supervisor de la práctica elabora un informe equivalente al 20% de la nota. En las carreras de *Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación Técnica*, la ponderación es del 30% de la nota asignada. Un ejemplo de auxiliatura es el caso de un practicante de la carrera de *Perito en Informática* quien, para instalar aplicaciones digitales, requiere de la asistencia del profesional experto que realiza esas funciones en la empresa.



### Práctica supervisada

El estudiante desarrolla las actividades vinculadas a su formación, con mayor autonomía, pero con supervisión. Tiene una duración de 15 días o 120 horas hábiles. Al finalizar, el profesional responsable en el centro de práctica elabora un informe equivalente al 25% de la nota. En las carreras de *Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación Técnica*, el porcentaje de ponderación es del 50% de la nota.

“Este es el momento en donde se ponen a prueba los conocimientos teóricos y las habilidades personales que ya poseen, las cuales mediante la acción y la reflexión darán lugar a nuevos conocimientos” (Ramos Escobar, 2016, pág. 45).

## Informe final de práctica



Es un documento técnico, escrito por el estudiante, en el que se describen las acciones. Se recomiendan dos instrumentos:

### a) Cuaderno de informes semanales

Es una herramienta de evaluación, que forma parte del informe final. En esta se registran las actividades realizadas cada día y los números de horas ocupados para llevarlas a cabo, se describen las actividades más significativas para el estudiante, las habilidades blandas que más han practicado, como el trabajo en equipo, la responsabilidad, el compromiso, la iniciativa y la creatividad, entre otras; sus logros personales, dificultades y conclusiones.

### b) Informe

Es un documento técnico escrito por el estudiante en el que se describe las acciones desarrolladas en las distintas etapas de la práctica. Para su elaboración, se recomienda acordar los elementos por incluir, la estructura y las normas de redacción. Este debe registrar un trabajo reflexivo, en el que el estudiante toma consciencia de sus aprendizajes.

## Notas

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Algunos elementos para el contenido del informe final de prácticas:

### 1. Datos generales del estudiante

- 1.1. Nombre del estudiante.
- 1.2. Nombre de la carrera.
- 1.3. Período de ejecución de la práctica.
  - 1.3.1. Fecha de inicio.
  - 1.3.2. Fecha de término.
- 1.4. Total de horas acumuladas.
- 1.5. Nombre del docente de prácticas supervisadas.

### 2. Detalles del centro de práctica

- 2.1. Nombre del centro de práctica.
- 2.2. Dirección.
- 2.3. Número de teléfono.
- 2.4. Dirección web.
- 2.5. Nombre del encargado o supervisor de prácticas.
- 2.6. Descripción de las actividades que realiza.
- 2.7. Organización del centro de prácticas.

### 3. Desarrollo de las prácticas

- 3.1. Descripción de las actividades realizadas:

| No. | Actividad | Área de la organización | Tareas realizadas | Maquinario/equipo utilizado | Herramientas o insumos utilizados |
|-----|-----------|-------------------------|-------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
|     |           |                         |                   |                             |                                   |

- 3.2. Innovaciones encontradas en el centro de práctica.
- 3.3. ¿Qué competencias ha adquirido en el centro de práctica que no se le brindaron en el establecimiento educativo?

### 4. Logros

### 5. Dificultades

### 6. Conclusiones

- 6.1. Relación entre la formación en el centro educativo y el trabajo en el centro de práctica.
- 6.2. Sobre la adaptación a las normas del centro de práctica:
  - a) Jornada laboral.
  - b) Horario de trabajo.
  - c) Indumentaria personal.
  - d) Higiene y seguridad laboral.
  - e) Habilidades blandas.
- 6.3. Su aporte al logro de los resultados de la institución.

### 7. Anexos (fotografías, fichas, registros, manuales, otros.)

**Nota:** Esquema adaptado del Módulo de Formación en Centro de Trabajo. (Ministerio de Educación, 2019)



## Supervisión y evaluación de la práctica

Se recomienda que, previo a la práctica, la comisión de evaluación del centro educativo, en coordinación con el docente de prácticas, elaboren un instrumento que permita calificar los aspectos técnicos.

La supervisión la realizan el docente de práctica supervisada y el profesional encargado o supervisor en el centro de práctica, el primero acompaña al estudiante desde afuera del centro de práctica en tanto el segundo, lo hace desde el ámbito de trabajo del practicante. Las apreciaciones de ambos se complementan en favor de la retroalimentación y mejora de los aprendizajes de cada persona en formación; por lo que se deben realizar reuniones periódicas para compartir sus valoraciones.

Al encargado o supervisor en el centro de práctica le corresponde monitorear y dar seguimiento a las actividades desarrolladas por el estudiante en el centro de práctica. Esta persona debe ofrecer una retroalimentación oportuna y eficaz para el buen desempeño de las tareas y procurar que el estudiante de apropie de las destrezas necesarias para ejecutar las tareas. (Ministerio de Educación, 2019, pág.10).

En función de la evaluación, al responsable de las prácticas supervisadas en la empresa le corresponde realizar evaluaciones periódicas al estudiante, documentarlas e informar al centro educativo sobre los avances en los aprendizajes. Al concluir el período de práctica supervisada, le corresponde realizarle una evaluación final al estudiante y certificar que ha adquirido las competencias laborales que se determinaron (Ministerio de Educación, 2019, pág.11).

## Notas

---

---

---

---

---

---

---

---

## Etapa 4 La práctica como fuente de aprendizaje



### Sistematización y documentación de la experiencia de práctica supervisada del año

Un espacio privilegiado para esta acción es reunir a los estudiantes practicantes, para compartir sus informes y su experiencia. Son insumos valiosos para documentar, sistematizar la experiencia, reflexionar, evaluar y tomar decisiones para la mejora continua de la formación.

Se recomienda al docente de práctica la elaboración de dos documentos complementarios, la sistematización de la experiencia y la memoria anual sobre las prácticas supervisadas.

La sistematización es el proceso de ordenar la información e interpretarla de manera crítica. Visibiliza la ruta que se ha recorrido, los factores que han intervenido, cómo han interactuado y por qué lo han hecho de esa forma.

Es aprender de la práctica a partir de documentarla, interpretarla de forma crítica, rescatar las relaciones de los sujetos que intervinieron y determinar los aprendizajes enriquecedores.

#### **Para la sistematización, hay preguntas que pueden ayudar a ordenar el conocimiento generado en la práctica:**

- ¿Qué hicimos bien?
- ¿Qué aprendimos del ejercicio de práctica?
- ¿Los centros de práctica realmente generaron espacios de aprendizaje?
- ¿Cómo contribuye este ejercicio para la preparación de los estudiantes de cara al mundo laboral?
- ¿Qué podemos hacer para mejorar el ejercicio de práctica el próximo año?

La memoria anual, sirve como base de la sistematización, en esta se registran los espacios de práctica las notas de monitoreo, supervisión y evaluación de la práctica. Debe estar disponible en la dirección del centro educativo y en las instancias ministeriales que así lo requieren.



### Gestión del aprendizaje para la mejora continua

Para capitalizar las lecciones aprendidas, aprendizajes significativos y testimonios que sirvan para la retroalimentación de la oferta formativa del centro, se sugiere desarrollar un proceso reflexivo para la práctica supervisada, con los estudiantes,

el docente encargado de la práctica, docentes de otras áreas curriculares, el director del centro educativo y con el profesional encargado en el centro de práctica.

Para generar aprendizajes sociales y mejoras continuas en torno a la práctica, se recomienda a las coordinaciones de práctica supervisada en los departamentos, que se organicen espacios de reflexión, para que los docentes intercambien experiencias de innovación, buenas prácticas y resuelvan inquietudes conceptuales, procedimentales y metodológicas.

Estos espacios de gestión de aprendizaje pueden organizarse entre centros de formación, redes educativas, redes empresariales y actores de la sociedad civil interesados en el tema. Podría pensarse en intercambios entre departamentos, para compartir conocimientos de manera horizontal.

Todas las acciones se plantean en función a la mejora de la oferta formativa del centro educativo y de responder, a mejor manera, al perfil profesional requerido por los centros de practica.

# Notas



# IV. Referencias

Ministerio de Educación (2011). Acuerdo Ministerial No. 2940-2011, Reglamento de Evaluación de las Áreas Específicas de Práctica Docente, Práctica Supervisada y Seminario del Nivel de Educación Media, Ciclo de Educación Diversificada de los Subsistemas de Educación Escolar y Extraescolar. Guatemala.

Ministerio de Educación (2017). Sistema Nacional de Formación Laboral. Guatemala.

Ministerio de Educación. (2019). Módulo de Formación en Centro de Trabajo. Guatemala.

Ramos Escobar, H. L. (2016). Hacia un nuevo modelo de prácticas profesionales. Guatemala: Ms.







## Orientaciones para los docentes

Preparación y desarrollo de las prácticas supervisadas del *Ciclo Diversificado*

Guatemala, 2024.