

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



**Capacitación sobre planificación por competencias según el Currículo
Nacional Base a docentes del Instituto de educación Básica por
Cooperativa Chaculá, Nentón**

(Informe Práctica Profesional Dirigida)

Aurora Angélica Vargas Ramírez

Guatemala

2020

**Capacitación sobre planificación por competencias según el Currículo
Nacional Base a docentes del Instituto de educación Básica por
Cooperativa Chaculá, Nentón**

(Informe Práctica Profesional Dirigida)

Aurora Angélica Vargas Ramírez (estudiante)

M. Sc. Joselino Samayoa Castillo (asesor)

Magister María Elena Suárez de Pineda (revisora)

Guatemala

2020

Autoridades Universidad Panamericana

M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades Facultad de Ciencias de la Educación

M.A. Sandy Johana García Gaitán

Decana

M.A. Wendy Flores de Mejía

Vicedecana

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

ASUNTO: Aurora Angélica Vargas Ramírez
Estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de esta Facultad, solicita autorización para realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida para completar requisitos de graduación.

Dictamen No. 059 021119

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

1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **Capacitación sobre planificación por competencias según el Currículo Nacional Base a docentes del Instituto de educación Básica por Cooperativa Chaculá, Nentón.** Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
2. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
4. Por lo antes expuesto, la estudiante, **Aurora Angélica Vargas Ramírez**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en número 1.


M.A. Sandy Johana García
Decana

Facultad de Ciencias de la Educación

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.
Guatemala, 7 de diciembre de dos mil diecinueve. -----

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Capacitación a docentes sobre la planificación por competencias según el currículo Nacional Base en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa Colonia Nueva Esperanza Chaculá, Nentón Huehuetenango.**

Presentado por la estudiante: **Aurora Angélica Vargas Ramírez** previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad. Por lo anterior se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



M. Sc. Josefino Samayoa Castillo
Asesor

*UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
Guatemala 22 de abril del dos mil veinte.*

En virtud de que el Informe de tesis con el tema: “Capacitación sobre planificación por competencias según el Currículo Nacional Base a docentes del Instituto de educación Básica por Cooperativa Chaculá, Nentón”.

*Presentado por la estudiante: Aurora Angélica Vargas Ramírez. Previo a optar al Grado Académico de **Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.*


María Elena Suárez de Pineda
Revisora

*Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación
Magister en Educación con Mención en Educador de Educadores*

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, treinta de junio dos mil veinte.

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Capacitación sobre planificación por competencias según el Currículo Nacional Base a docentes del Instituto de educación Básica por Cooperativa Chaculá, Nentón**, presentado por la estudiante **Aurora Angélica Vargas Ramírez**, previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la **impresión** del Informe de Práctica Profesional Dirigida.


M.A. Sandy Johana García
Decana Facultad de Ciencias de la Educación



Nota: "Para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo"

Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1	1
Marco contextual	1
1.1 Nombre y localización	1
1.2 Descripción de la institución	1
1.3 Reseña histórica de la institución	2
1.4 Visión y misión	3
1.4.1 Visión	3
1.4.2 Misión	3
1.5 Estructura organizativa	4
1.5.1 Autoridades	5
1.5.3 Ubicación geográfica	8
1.6 Fortalezas de la institución	9
1.7 Limitantes de la institución	9
Capítulo 2	10
Anteproyecto	10
Tabla 1	10
FODA sistemático de la institución	10
2.2 Árbol de problemas	13
2.2 Árbol de objetivos	14
2.3 Metodología	15
2.3.1 Investigación acción	15
2.5 Técnicas	16
2.5.1 Observación	16
2.6 Instrumentos	17
2.6.1 FODA	17
2.6.2 Entrevista	18

2.7 Informantes	18
Capítulo 3	20
Marco teórico	20
3.1 Capacitación	20
3.1.1 Antecedentes de la capacitación a docente en la educación de Guatemala	20
3.1.2 Paradigma de la capacitación en Guatemala	20
3.1.3 Situación actual de la capacitación en Guatemala	21
3.1.4 Beneficios de una excelente capacitación	21
3.1.5 Conceptos generales que implican a la capacitación	21
3.1.6 Enfoques y conceptos de la capacitación	22
3.2 Planificación por competencias	22
3.2.1 Estructura de las áreas curriculares	23
3.2.2 Competencia	24
3.2.3 Tipos de competencia	24
3.2.4 La Planificación de los aprendizajes	25
3.2.5 Características de la planificación de los aprendizajes	25
3.2.6 Etapas de la planificación docente	25
3.2.7 Elementos de planificación de los aprendizajes	26
3.3 Currículo Nacional Base	26
3.3.1 La transformación curricular	26
3.3.2 ¿Qué propone el C.N.B?	27
3.3.3 Un nuevo paradigma educativo	27
3.3.4 Características del currículo	28
Capítulo 4	29
Propuesta	29
4.1 Nombre de la propuesta	29
4.2 Introducción	29
4.3 Justificación	30
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta	31
4.5 Objetivos	32
4.5.1 Objetivo general	32
4.5.2 Específicos	32
4.5.3 Estrategia	32
4.6 Resultados esperados	33
4.7 Actividades	33
4.8 Cronograma de actividades	34
4.9 Metodología	36
Tabla 3	39
Plan de Capacitación	39
4.10 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	44

4.11 Recursos	44
4.11.1 Humanos	44
4.11.2 Materiales	44
4.12 Presupuesto	45
Capítulo 5	46
Sistematización de la propuesta	46
5.1 Experiencia vivida	46
5.2 Reconstrucción histórica	47
5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta	48
5.4 Principales lecciones aprendidas	49
Conclusiones	51
Referencias	52
Anexos	53

Índice de tabla

Tabla 1: FODA Sistemático	
Tabla 2: propuesta	10
Tabla 3: Cronograma de Actividades	36
Tabla 4: plan de capacitación	39
Tabla 5 Presupuesto	45

Índice de figuras

Figura 1: Organigrama de la Institución	4
Figura 2: Ubicación Geográfica de la Institución	8
Figura 3: Árbol de Problemas	15
Figura 4: Árbol de Objetivos	16

Resumen

La Práctica Profesional Dirigida, se realizó utilizando la matriz FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) este instrumento permitió hacer una radiografía sobre el estado real de la institución, para ello fue necesario utilizar la observación y los diversos instrumentos que se emplearon para priorizar e identificar los problemas, para la implementación del programa de capacitación a docentes en el uso del C.N.B. y la planificación por competencias de parte de los docentes del el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Chaculá, del municipio de Nentón, Huehuetenango.

El contenido de este informe de Práctica Profesional Dirigida, que se describe a continuación, está dividido en marcos y capítulos, cada uno de ellos da a conocer los procesos necesarios que se requieren para culminar una de las etapas solicitadas en el proceso de la obtención del título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, que la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad Panamericana.

El capítulo uno contiene el marco contextual, hace una descripción general de la institución, sobre las primeras personas que gestionaron el centro educativo, la fecha de fundación y los elementos legales que dan soporte, para comprender la forma de trabajo de la institución; la visión y misión son importantes porque le dan la dirección a la institución; la filosofía orienta el trabajo y también es parte de la estructura organizativa, la ubicación geográfica, con las fortalezas y limitaciones.

En el capítulo dos se da un enfoque especial al FODA, este instrumento permitió hacer un análisis profundo sobre las fortalezas y debilidades, las fortalezas y oportunidades de la institución, para generar la propuesta que contribuyó a transformar una debilidad en fortaleza. Es necesario mencionar el árbol de problemas y el árbol de objetivos, que permiten implementar la propuesta. El capítulo tres está enfocado en autores, que han contribuido y desarrollado propuestas revolucionarias en cuanto al C.N.B y la planificación por competencias aplicándola a la enseñanza aprendizaje para el desarrollo integral del estudiante.

Introducción

Este informe de la Práctica Profesional Dirigida, se enfocó en el programa de capacitación a docentes en el uso del C.N.B. Para la planificación por competencias en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa Chaculá, tiene como primordial objetivo contribuir, en mejores prácticas de enseñanza por medio de la utilización de esta herramienta implementada por el Ministerio de educación para que el docente cree actividades innovadoras en el aula.

Para la ejecución de esta capacitación se requiere de la participación de todos los docentes, del director, como ente que dirige y promueve el desarrollo de las habilidades de los docentes, para brindar una educación de calidad. La propuesta es una herramienta que permite al docente contar con materiales innovadores al alcance de la mayoría de los estudiantes de la región. Al implementar el uso del C.N.B en el aula, se acorta la brecha que padece la educación tradicional, crea espacios para la transformación educativa.

Se capacitarán a los docentes del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Chaculá con el fin de poder propiciar la interacción y la participación guiada, brindando el apoyo pertinente para el desarrollo y mejorar el nivel de competencias del alumno. Un docente que conjugue estos elementos en el diseño de planificaciones estratégicas y por proyecto que reflejen fielmente sus intenciones didácticas y guíe el ejercicio de su trabajo en el aula.

La investigación pretende analizar de forma descriptiva las formas de planificación utilizadas por los docentes del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Chaculá, a fin de guiar y fortalecer la atención integral que se brinda a la población; propiciando en los docentes en servicio y en los estudiantes la conciencia de la importancia que tiene la organización de la labor pedagógica para el logro de los objetivos propuestos.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1 Nombre y localización

El Instituto de Educación Básica por Cooperativa Nueva Esperanza Chaculá, se encuentra ubicado en el Barrio 3, Samuel Ruiz de la Colonia Nueva Esperanza Chaculá, Nentón Huehuetenango.

1.2 Descripción de la institución

El Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Chaculá, Nentón, Huehuetenango, es una institución educativa enfocada en brindar educación de calidad a los habitantes de la Región Norte Chuj del municipio de Nentón, se ha caracterizado por brindar oportunidades, para la realización de la práctica supervisada de los egresados de las diversas universidades del país.

Cuenta con el nombramiento de un director, un secretario contador y siete docentes que dan clases en un horario de 13: 25 a 18: 20 dividido en periodos de 35 minutos y corresponde a la jornada vespertina. El modelo de administración por cooperativa funciona tripartito, la parte financiera se subsidia por financiamiento del Estado a la cuenta monetaria de BANRURAL del Instituto, la municipalidad brinda un mínimo apoyo financiero; por último los padres de familia aportan cuotas reguladas por el Ministerio de Educación pagadas en forma de colegiaturas mensuales.

La formación académica de los docentes es requisito para poder laborar en la institución, el director es licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales Abogado y Notario, el secretario/contador cuenta con Pensum completo en Ciencias Jurídicas y Sociales, tres docentes estudian la licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

La dirección se ha enfocado en la actualización docente, la utilización del Currículo Nacional Base, compra de materiales de texto para los docentes, al exigir una educación basada en valores humanos, científicos que al culminar la educación del nivel medio ciclo básico los alumnos cuenten con las competencias necesarias para solventar los problemas en su entorno. La Institución se ha enfocado en gestionar apoyo económico para brindar media beca a los alumnos que continúan sus estudios en municipios circunvecinos y en la cabecera departamental.

1.3 Reseña histórica de la institución

En 1994, vecinos radicados en el municipio de Nentón, realizaron las gestiones necesarias para la creación de una institución que ofertara educación de calidad, la burocracia en nuestro país hizo que demorara el proceso. Se realizó el censo para la matrícula de los escolares, la comunidad no se contaba con la cantidad de alumnos que se requería para la creación.

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados ACNUR, brindó becas a cincuenta estudiantes en 1995 y 1996 para completar la matrícula y así facilitar la creación del instituto. La contratación de los profesores fue a través de convocatoria para contratos de trabajo subsidiado por ACNUR, CECI, los profesionales que optaron al puesto fueron de Jacaltenango y Huehuetenango. Oficialmente el ciclo lectivo inició el 15 de enero de 1995, fecha se funda el instituto.

El sector oficial se sustenta en el Acuerdo Ministerial de los institutos por cooperativa para el año 1996, hoja 108 instituto por Cooperativa Colonia Nueva Esperanza Chaculá, Nentón, Huehuetenango.

1.4 Visión y misión

1.4.1 Visión

Lograr el desarrollo Educativo de la juventud Chaculense y lugares circunvecinos, a través de proporcionar el servicio educativo con eficiencia y eficacia, motivándolos para alcanzar su superación académica y les convierta en personas útiles para su familia, comunidad y nación.

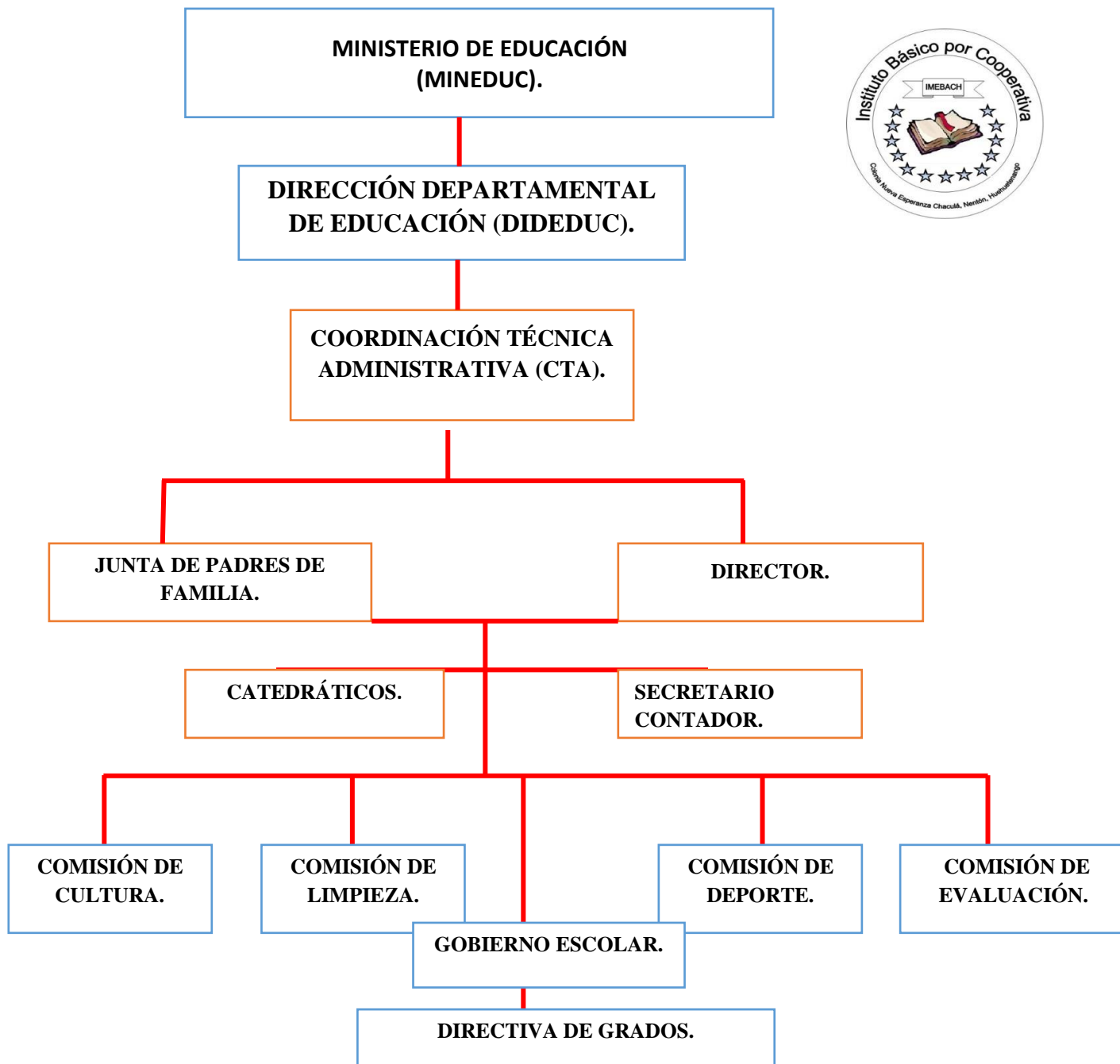
1.4.2 Misión

Brindar una formación técnica y científica en el ciclo de Educación Básica, con el mayor nivel de calidad en el marco de valores y respeto de los derechos humanos, para contribuir a su formación y realización, como ser productivo y competente dentro de la sociedad.

Grafical

Organigrama de la institución

1.5 Estructura organizativa



Fuente: director centro educativo.

1.5.1 Autoridades

- Ministerio de Educación MINEDUC

El Ministerio de Educación (MINEDUC) es el responsable de la educación en Guatemala, por lo cual le corresponde la aplicación del régimen jurídico concerniente a los servicios escolares y extra-escolares para la educación de los guatemaltecos.

- Dirección Departamental de Educación (DIDEDUC)

Se encarga de planificar las acciones educativas en el ámbito de su jurisdicción, en función de la identificación de las necesidades locales. Efectuar o supervisar la ejecución de las acciones y evaluaciones institucional para fortalecer la legislación técnica y administrativa del sistema educativo en el ámbito departamental.

- Coordinación Técnica Administrativa (CTA)

Fiscalizar y acompañar los procesos administrativos en el ámbito educativo, a fin de lograr la efectiva distribución y utilización de los recursos materiales y financieros disponibles, asignándolos equitativamente y administrándolos para el eficiente funcionamiento de los servicios y la satisfacción de las necesidades de la dependencia.

- Junta de Padres de Familia

Es una entidad dirigida por padres de familia de alumnos del instituto de Educación Básica por Cooperativa Chaculá, que velan y apoyan al desarrollo de sus hijos y la labor educativa de los intereses de todos los padres de familia que tienen a sus hijos en este centro educativo.

- Director

Las tareas que realiza el director en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa Chaculá, para su funcionamiento es la de planificar, coordinar, dirigir, controlar y acompañar las actividades académicas y administrativas del centro.

- Secretario Contador

El secretario se encarga de mantener en forma actualizada y ordenada la papelería, los archivos del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Chaculá, para prestar un buen servicio a la comunidad educativa.

- Catedráticos

La función de los docente en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa Chaculá, es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

- Comisión de Cultura

Es la comisión que tiene como compromiso fundamental el propiciar espacios de intercambio, creación, difusión y promoción de manifestaciones culturales de diversa índole. Las mismas incluyen manifestaciones artísticas, literatura, pintura, danza, artes escénicas y la trasmisión de tradiciones locales, nacionales e internacionales.

- Comisión de Limpieza

Es la encargada de organizar a los estudiantes en diferentes grupos para mantener limpio el área del establecimiento educativo.

- Comisión de Deporte

- a. Organiza y coordina la realización de jornadas y actividades deportivas.
- b. Organiza actividades de convivencia y recreación.
- c. Coordina la participación de la escuela en eventos deportivos de la comunidad.
- d. Consigue artículos para la práctica de deportes en la escuela.

- Comisión de Evaluación

Es la responsable de velar por el cumplimiento del reglamento vigente con respecto a la evolución de los aprendizajes en los niveles de educación, preprimaria, primaria y media.

- Gobierno Escolar

El Gobierno Escolar es una forma de preparación para la convivencia democrática, por medio de la participación de todos los estamentos de la comunidad educativa en la organización y funcionamiento del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

- Directiva de Grados

Cada uno de los salones de clase del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Chaculá, funcionan con una organización de alumnos llamadas Directivas de Grado, que constituyen un enlace directo con la Junta Central, para apoyar a esta en toda la organización de actividades que se planifican a lo largo del año escolar. Estas directivas de grado son elegidas en los primeros días de clases del ciclo escolar

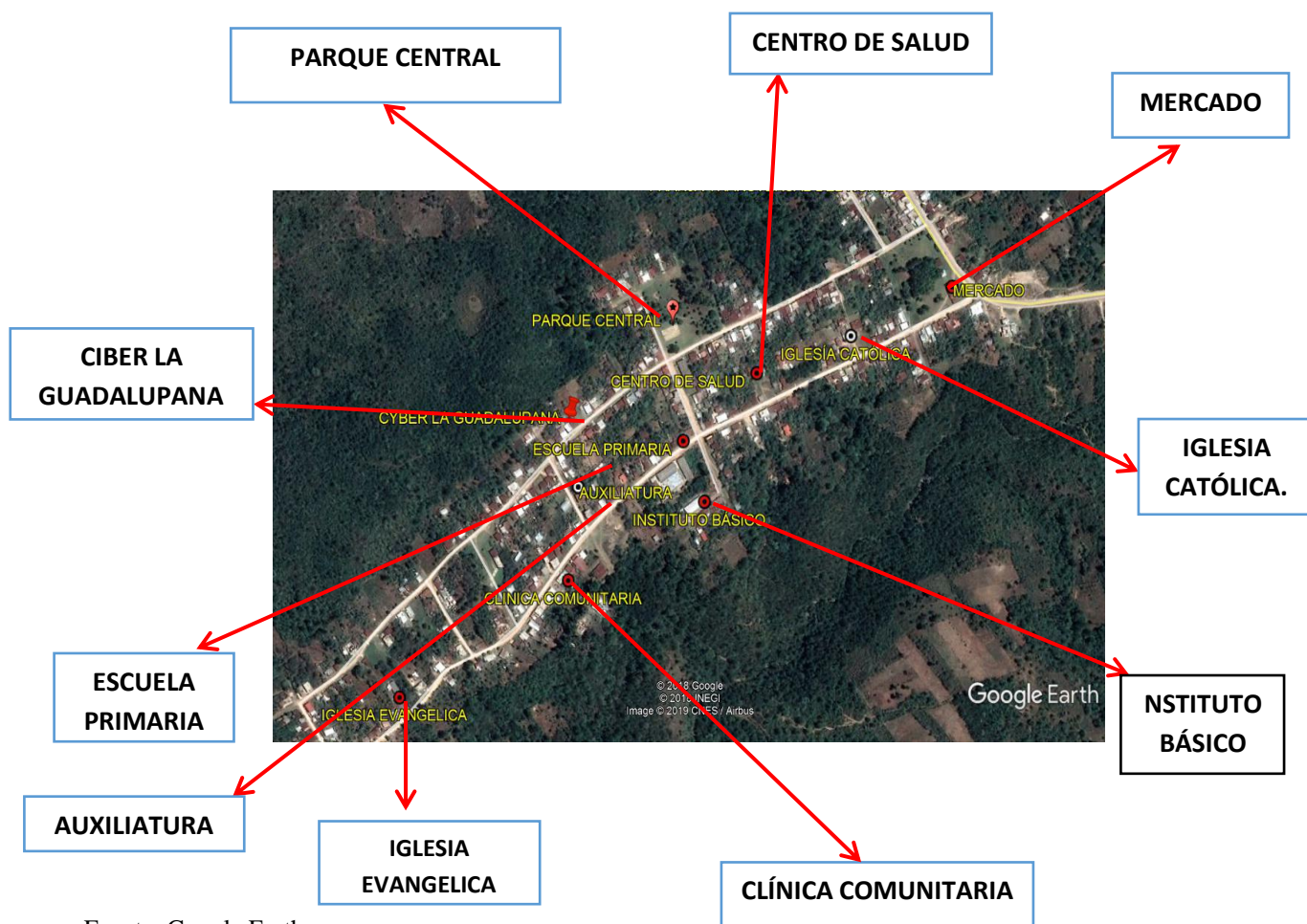
1.5.3 Ubicación geográfica

El Instituto Mixto de Educación Básica Por Cooperativa está ubicado en la Colonia Nueva Esperanza Chaculá, municipio de Nentón, departamento de Huehuetenango, cuenta con acceso terrestre asfaltado desde la cabecera departamental y municipal, además la comunidad está ubicada en la Franja Transversal del Norte. De la cabecera municipal hacia la comunidad hay 36 kilómetros asfaltados, de la cabecera departamental 150 kilómetros y de la Ciudad de Guatemala existe 410 kilómetros al seguir la ruta a occidente de la CA 1.

Tabla No.2 Ubicación geográfica del instituto por cooperativa Chaculá, Nentón Huehuetenango.

Grafica2

Ubicación geográfica de la institución



Fuente: Google Earth

1.6 Fortalezas de la institución

- Personal técnico administrativo acreditado para el desempeño de sus funciones.
- Eficiencia y eficacia en la gestión de proyectos educativos.
- Infraestructura adecuada y ambiente agradable para la enseñanza.
- El establecimiento cuenta con una cancha de bol y bol.
- El Instituto brinda educación a las comunidades circunvecinas.
- La mayor parte de estudiantes son de las aldeas.
- Atención adecuada a los estudiantes y usuarios del servicio.
- El Director busca ayuda extranjera para otorgar becas a los estudiantes egresados de tercero Básico para poder continuar con sus estudios.
- Aplicación adecuada de los registros y controles administrativos.

1.7 Limitaciones de la Institución

- Asignación de cursos a docentes que no cuentan con la formación y las competencias en el área para impartir la materia.
- Cambio constante de docentes con poca experiencia.
- Las evaluaciones son de forma tradicional.
- Poco conocimiento sobre técnicas y métodos de enseñanza.
- No cuenta con suficiente mobiliario y equipo.
- los docentes no implementan el C,N,B como herramienta de enseñanza.
- Poca comunicación del Director con los docentes impide el trabajo en equipo para el desempeño de actividades.
- Poca práctica de valores.
- La mayoría de estudiantes demuestran desinterés en sus estudios
- Reiteradas ausencias del director, por compromisos ajenos a educación

Capítulo 2
Anteproyecto

Tabla 1

FODA sistemático de la institución

2.1 FODA Sistemático del instituto por cooperativa Chaculá

	Fortalezas	Oportunidades
FODA Área Administrativa	<p>-Personal docente, técnico administrativo acreditado para el desempeño de sus funciones.</p> <p>-Eficiencia y eficacia en la gestión de proyectos educativos.</p> <p>-Atención adecuada a los estudiantes y usuarios del servicio.</p> <p>-El director busca ayuda extranjera para otorgar becas a los estudiantes egresados de tercero Básico para poder continuar con sus estudios.</p> <p>-Aplicación adecuada de los registros y controles administrativos de parte del secretario.</p> <p>El Instituto brinda educación a las comunidades circunvecinas.</p>	<p>Reconocimiento en el ámbito educativo</p> <p>Fácil acceso a la información pública para los usuarios y entidades externas.</p>
Debilidades	Estrategias	Estrategias
<p>-Reiteradas ausencias del director, por compromisos ajenos a educación.</p> <p>-El director no evalúa el desempeño docente.</p>	<p>Solicitar el apoyo de institución para implementar un servicio de internet al factible acceso virtual</p> <p>Comprar archivo de diferentes casias para el lugar adecuado de cada libro de control.</p>	<p>Solicitar finanzas a institución y apoyo de pares de familia para mano de obra.</p> <p>Los alumnos deben conocer el cambio social a través de</p>

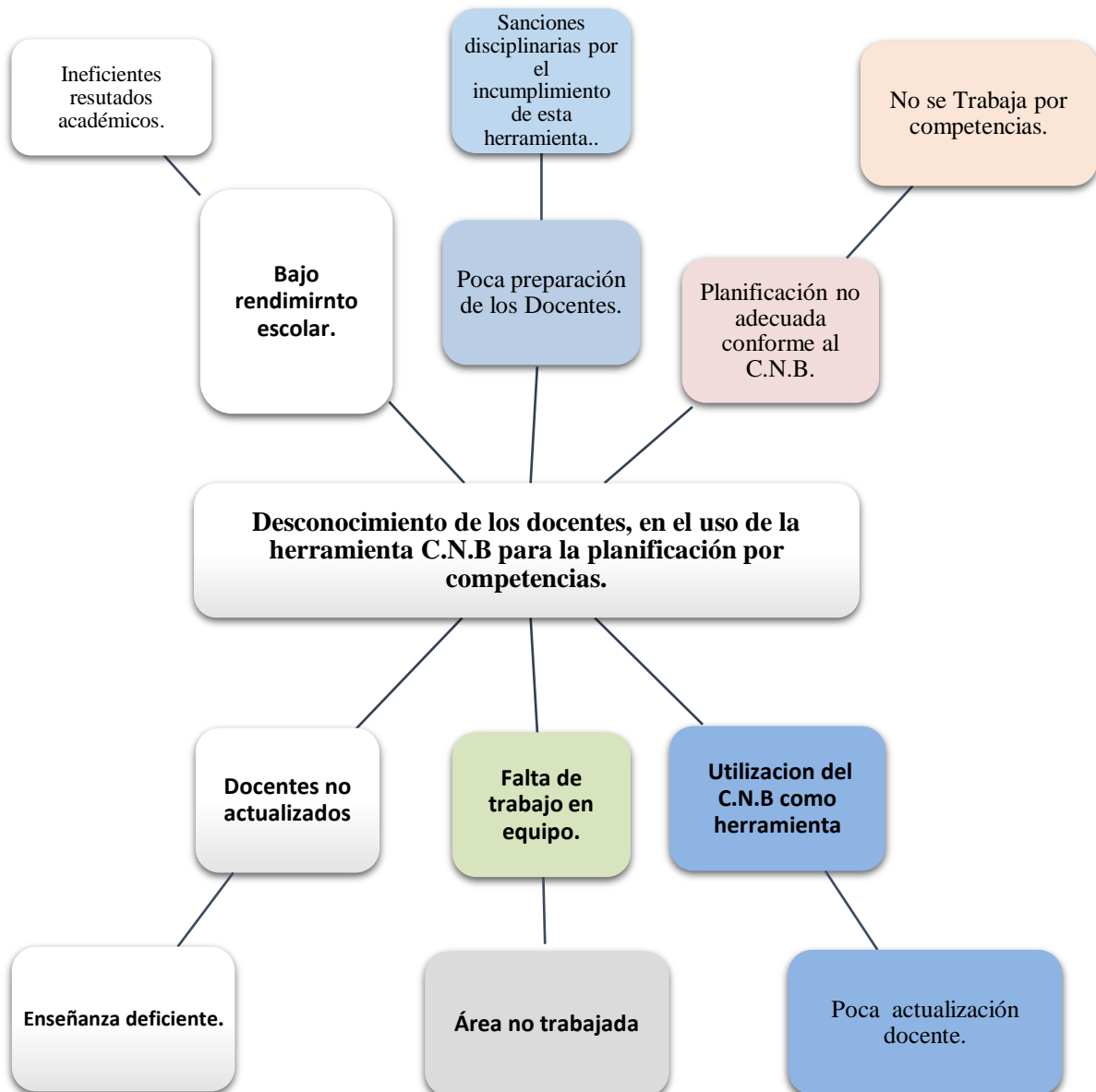
<p>-Cambio constante de docentes con poca experiencia.</p> <p>-Mucha exigencia de parte del Director.</p> <p>-El secretario toma el papel del Director en todo momento.</p> <p>-Poco interés del director eso hace que los Docentes hagan lo que quieran.</p> <p>-Desorden en el centro educativo.</p>		<p>las TICs en el ámbito educativo.</p> <p>Solicitar el apoyo del Ministerio de Educación para mobiliario y equipo para la dirección.</p>
Amenazas	Estrategias	Estrategias
<p>-Cierre del centro por la irresponsabilidad del Director.</p> <p>-Renuncia de algunos profesores.</p> <p>-Falta de personal para su funcionamiento.</p> <p>-Desconfianza de los padres.</p>	<p>-Promover la constante supervisión de parte de la C.T.A para mejor desempeño.</p> <p>-motivar a los docentes que laboran en el centro</p> <p>Solicitar un servicio de internet para que los docentes tengan acceso en cualquier investigación.</p> <p>Buscar un lugar adecuado para los libros de control para un buen servicio.</p>	<p>Tener un servicio en la dirección de ambiente agradable para los padres de familia y docentes.</p> <p>Solicitar un personal capacitado en las TICs para enseñar a los alumnos en herramientas tecnológicos.</p> <p>Identificar ciertas casias de archivo para un servicio eficaz a padres de familias</p>
<p>FODA</p> <p>Área</p> <p>Pedagógica</p>	Fortalezas	Oportunidades
	<p>Control adecuado del rendimiento académico.</p> <p>Aula letrada.</p>	<p>Posicionamiento en el contexto educativo.</p> <p>Credibilidad académica social</p> <p>Imagen Institucional favorable en la utilización del C.N.B para la adecuada</p>

		planificación por competencias.
Debilidades	Estrategias	Estrategias
Docentes desarrollan sus clases en forma tradicional Aplicación de evaluaciones objetivas como única herramienta de evaluación. Deficiencia en la comprensión lectora en estudiantes	Utilización de métodos y técnicas de enseñanza. Planificación de horarios de lectura en el aula y extra aula	Capacitación sobre metodologías de enseñanza aprendizaje Socialización de las técnicas y herramientas de evaluación Socializar el programa de lectura del Ministerio de Educación
Amenazas	Estrategias	Estrategias
<ul style="list-style-type: none"> • Mejores propuestas educativas en otros centros educativos. • Inconformidad de los padres de familia por el rendimiento de los estudiantes <p>Bajo rendimiento académico con mala alimentación de alumnos.</p>	<p>Actualización docente sobre nuevas metodologías.</p> <p>Planificación por competencias para lograr la calidad educativa.</p> <p>Solicitud a expertos para capacitar a docentes sobre la utilización del C.N.B</p> <p>Promover actividades extra aula para la adquisición de un compendio de estrategias de comprensión lectora</p>	<p>Formación universitaria del docente.</p> <p>Socialización de la herramienta C.N.B de Evaluación constante para medir el aprendizaje.</p> <p>Entrega de libros a cada alumno al inicio de clase para el desarrollo de la comprensión lectora en el aula.</p>

Fuente: elaboración propia

2.2 Árbol de problemas

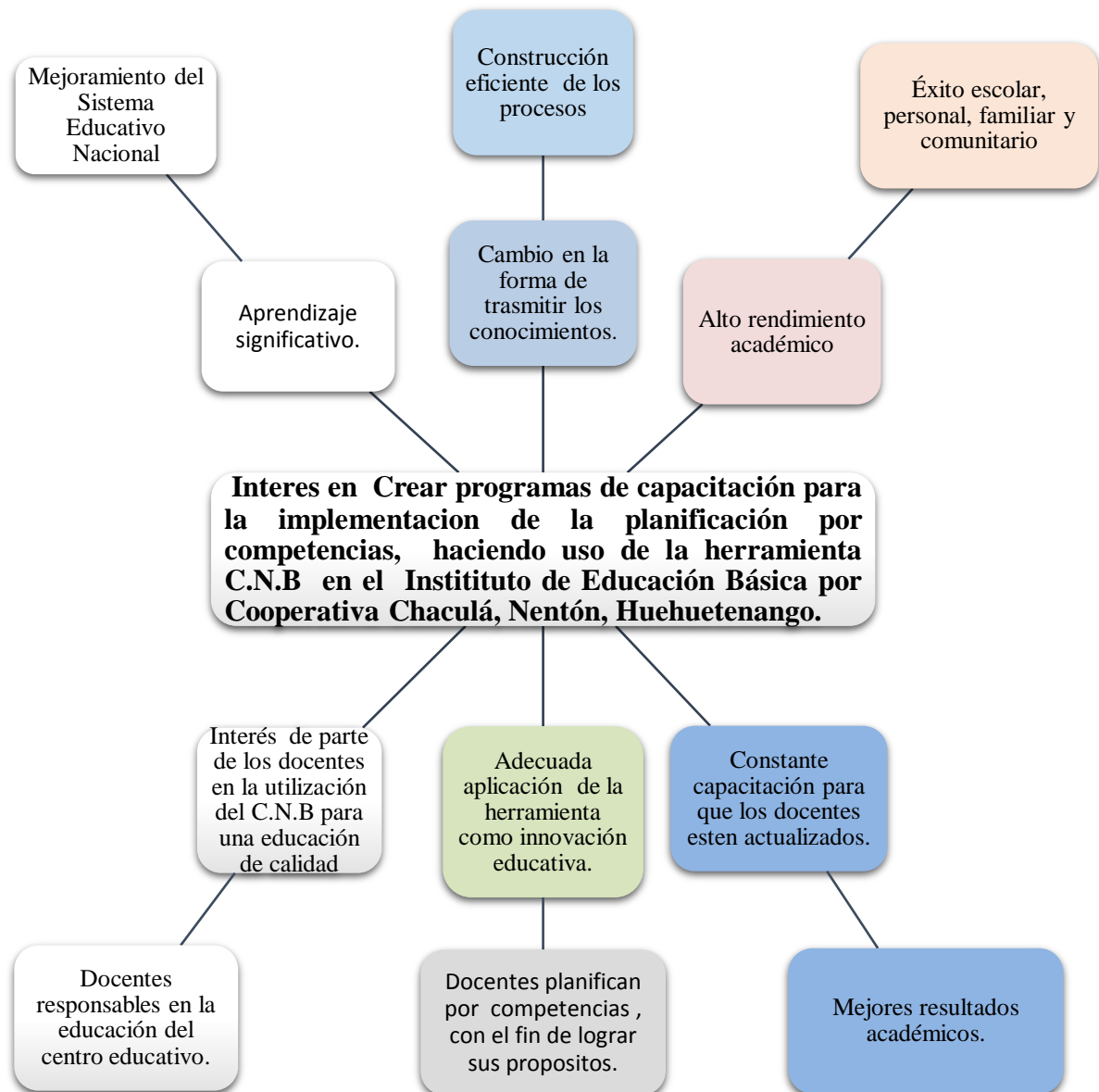
Imagen No. 1
Árbol de Problemas



Fuente: elaboración propia

2.3 Árbol de objetivos

Imagen No. 2
Árbol de Objetivos



Fuente: elaboración propia

Tabla 2

Propuesta

Problema identificado	Causas del problema	Propuesta de solución
-Existen docentes que no planifican, ni hacen uso del C.N.B como herramienta educativa, para cambiar las prácticas educativas.	De la dirección no se exige la planificación, se niega a usar una planificación eficiente, solo se toman algunos contenidos y se basan en los libros de texto utilizan tradicionalmente.	Capacitación sobre la planificación por competencias según el C.N.B y usar la esta herramienta para cambiar la enseñanza en las aulas.

Fuente: elaboración propia

2.3 Metodología

2.3.1 Investigación acción

Murillo (2011) argumenta que la investigación-acción educativa se utiliza para describir una familia de actividades que realiza el profesorado en sus propias aulas con fines tales como: el desarrollo curricular, su autodesarrollo profesional, la mejora de los programas educativos, los sistemas de planificación o la política de desarrollo. Estas actividades tienen en común la identificación de estrategias de acción que son implementadas y más tarde sometidas a observación, reflexión y cambio. Se considera como un instrumento que genera cambio social y conocimiento educativo sobre la realidad social y/o educativa, proporciona autonomía y da poder a quienes la realizan.

Creswell (2014) argumenta que la investigación acción se asemeja a los métodos de investigación mixtos, dado que utiliza una colección de datos de tipo cuantitativo, cualitativo o de ambos, sólo que difiere de éstos al centrarse en la solución de un problema específico y práctico. El mismo autor propone, estudia prácticas locales del grupo o comunidad, Involucra indagación individual o en equipo, se centra en el desarrollo y aprendizaje de los participantes, Implementa un plan de acción para resolver el problema, introducir la mejora o generar el cambio. El liderazgo lo ejercen conjuntamente el investigador y uno o varios miembros del grupo o comunidad.

De acuerdo con Hernández (2014) enlista los ciclos del proceso:

- Detección y diagnóstico del problema de investigación.
- Elaboración del plan para solucionar el problema o introducir el cambio.
- Implementación del plan y evaluación de resultados.
- Realimentación, la cual conduce a un nuevo diagnóstico y a una nueva espiral de reflexión y acción.

Bernal (2010) refiere que su aplicación ha adquirido fuerza en los países en vías de desarrollo, toda vez que propicia la participación de la comunidad en los procesos de transformación propios. Por ello es utilizada en las áreas de la sociología, educación, medicina, administración y economía, cuando se trabaja con proyectos de desarrollo comunitario. También es aplicable en las empresas y organizaciones que buscan generar transformaciones desde el punto de vista de la mejora continua.

2.5 Técnicas

2.5.1 Observación

Benguria (2010) menciona que la observación sistemática, es un procedimiento por el cual recogemos información para la investigación; es el acto de mirar algo sin modificarlo con la intención de examinarlo, interpretarlo y obtener unas conclusiones sobre ello. El objetivo es

definir de antemano varias modalidades de conducta y solicitar a los observadores que registren, cada vez que ocurra la conducta, el correspondiente código predefinido. Hay que entrenar a los observadores para que todos obtengan un protocolo similar.

2.6 Instrumentos

2.6.1 FODA

Consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que, en su conjunto, diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa, es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y que permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada.

Jessie (2009) planea las siguientes definiciones: Fortalezas: Son las características y capacidades internas de la organización que le han permitido llegar al nivel actual de éxito y lo que le distingue de la competencia (ventaja competitiva). La organización tiene control sobre ellas y son relevantes.

Debilidades son las características y capacidades internas de la organización que no están en el punto que debieran para contribuir al éxito y más bien provocan situaciones desfavorables. Al igual que las fortalezas, la organización tiene control sobre ellas y son relevantes.

Oportunidades son aquellos factores externos a la organización que esta puede aprovechar para obtener ventajas competitivas. La organización no los controla y no dependen de esta, pero puede obtener ventajas de tales hechos relevantes. Amenazas: son aquellas situaciones que presenta el 16 entorno externo a la organización, que no puede controlar pero le pueden afectar de forma desfavorable y en forma relevante.

2.6.2 Entrevista

Denzin y Lincoln (2007) comentan que la entrevista es una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas. Además, esta técnica está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador, así mismo, ha llegado a convertirse en una actividad de nuestra cultura, aunque la entrevista es un texto negociado, donde el poder, el género, la raza, y los intereses de clases han sido de especial interés en los últimos tiempos.

La entrevista cualitativa permite la recopilación de información detallada en vista de que la persona que informa comparte oralmente con el investigador aquello concerniente a un tema específico o evento acaecido en su vida, como lo dicen Fontana y Frey (2005).

Los instrumentos que se utilizó para la investigación acción es el FODA, este instrumento fue el adecuado para llevar a cabo la investigación acción, contiene lo necesario para realizar un análisis de la realidad que se ve en la institución, además permite crear espacios para la creación de mecanismos y propuestas de mejoras, para optimizar los recursos existentes. Este permite evaluar la institución, ver el estado actual, al resaltar las debilidades y las amenazas para crear proyectos de mejora.

La entrevista es otra de las técnicas que se utilizó, al realizar las observaciones y sacar las conclusiones, se vio en la necesidad de entrevistar a los docentes, director y alumnos, ellos son la fuente directa de la información que se requiere para el desarrollo de la investigación.

2.7 Informantes

Martín (2005) menciona que son aquellas personas que por sus vivencias, capacidad de socializar conocimientos que tienen en el campo, pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios.

Las personas que brindaron información precisa en el diagnóstico fueron: el director del establecimiento, el secretario contador, los docentes y algunos alumnos que manifestaron inconvenientes en la relación de los alumnos y profesores. La metodología de la investigación acción, basada en la investigación cualitativa permitió utilizar la entrevista no estructurada para la recolección de información de que se requería para plasmarlo en el FODA; la entrevista no estructurada permitió establecer diálogos que facilitaron la recolección de datos valiosos.

Capítulo 3

Marco teórico

Capacitación sobre planificación por competencias según el Currículo Nacional Base a docentes del Instituto de educación Básica por Cooperativa Chaculá, Nentón.

3.1 Capacitación

Díaz (2014) define “capacitación es un proceso el cual los participantes adquieren o desarrollan conocimientos y destrezas específicas coherentes al trabajo, y cambia sus actitudes frente a los quehaceres de la distribución, y desarrollo de los recursos humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas”

3.1.1 Antecedentes de la capacitación a docente en la educación de Guatemala

Díaz (2014) define que dentro del avance que ha tenido la capacitación en nuestro país se analiza sus comienzos, y las diferentes etapas que ha estimulado su uso cotidianamente en las organizaciones. También se investigó su labor como modelo administrativo y se desarrollan a puntualidad diferentes modelos que a la larga sirven como instrumento para mejorar y emplear un proceso administrativo de mejora.

3.1.2 Paradigma de la capacitación en Guatemala

Díaz (2014) explica que La capacitación en nuestro país tiene su propio principio y su evolución, su tradición, surge desde la época primitiva hasta donde estamos hoy en día para que cada trabajador, labore de manera positiva y productiva pero sobre todo, que logre alcanzar y explotar sus habilidades antes desconocidas.

3.1.3 Situación actual de la capacitación en Guatemala

Díaz (2014) comenta que ‘‘La situación real de la capacitación, está en términos de actualizarse, ya que son en su mayoría, empresas grandes las que están sometidas a cuidar al máximo esta área’’

3.1.4 Beneficios de una excelente capacitación

Díaz (2014) enlista los beneficios de la capacitación que ayuda favorablemente una organización.

- Crecimiento del personal.
- Aumento de la productividad.
- Mejoramiento del clima de trabajo.
- La actitud de la colaboración generada.
- La implantación de los programas a todos los niveles.

3.1.5 Conceptos generales que implican a la capacitación

Díaz (2014) define que La Dirección: ‘‘Es un Proceso cuyo objetivo es la coordinación eficaz y eficiente de los recursos de un grupo social para lograr sus objetivos con la máxima productividad’’

Díaz (2014) comenta que la empresa ‘‘ Es el conjunto de personas, empleos, sistemas, funciones, que constituyen un cuerpo o institución social que rige por usos, normas, políticas y costumbres’’

Díaz (2014) explica que Proceso Administrativo: ‘‘Es el conjunto de pasos o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral’’

Díaz (2014) define que el Sistematización: ‘‘Es el conjunto de elementos, objetivos, conocimientos técnicos, normas, políticas, procedimientos, que unen a una organización con el fin de llevarlo a la práctica por los elementos humanos y material’’

3.1.6 Enfoques y conceptos de la capacitación

Díaz (2014) enlista unos enfoques y conceptos para poder definir de una forma más concreta la capacitación:

- Capacitación para el trabajo: Es de carácter escolarizado y se refiere al aprendizaje de los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que requiere el individuo para incorporarse al sistema productivo en una ocupación específica.
- Capacitación en el ámbito del trabajo: Se orienta hacia la transmisión de los conocimientos que requiere un trabajador para saber cómo hacer, para desempeñar eficientemente un puesto de trabajo (aspecto cognoscitivo).
- Entrenamiento: Se ocupa del desarrollo de habilidades y destrezas necesarias para poder hacer (aspecto psicomotriz).
- Motivación: Es otro aspecto asociado al entrenamiento, se refiere al querer hacer ocupándose de los intereses y aspiraciones de los individuos (aspecto afectivo).

3.2 Planificación por competencias

MINEDUC (2010) plantea que el Ministerio de Educación presenta a las y los docentes el módulo Planificación de los aprendizajes con la intención de orientar el manejo del Currículo Nacional Base –CNB–, en beneficio de la formación de las y los estudiantes.

MINEDUC (2010) menciona que Una de las principales complicaciones que la y el docente enfrenta cuando se trata de implementar el CNB, se refiere a cómo desarrollar las sesiones de clase para contribuir efectivamente al logro de las competencias. El planteamiento de esta interrogante se relaciona con el proceso de planificación de los aprendizajes. Es necesario

iniciar este proceso ubicando la planificación en el nivel de concreción local, considerando el nivel regional y nacional respectivamente.

MINEDUC (2010) Es necesario también, establecer la diferencia entre competencia y objetivo, así como, definir el concepto de malla curricular, el cual incluye las competencias, indicadores de logro y los contenidos de aprendizaje, para que a partir de esta estructura, se desarrolle la planificación.

MINEDUC (2010) En este módulo, se abordan diferentes conceptos tales como: plan y planificación, características, tipos, etapas y elementos que constituyen la planificación de los aprendizajes. Además, se propone un ejemplo de planificación de los aprendizajes, porque de acuerdo con la metodología activa, el aprendizaje debe partir de la propia construcción del estudiante de manera que lo que antes constituía actividades separadas “encaminadas al logro de los objetivos”, en la actualidad sean procedimientos, los cuales involucran una serie de actividades interrelacionadas entre sí.

En la planificación de los aprendizajes la participación de la y del docente constituye una metodología activa-participativa y las funciones de mediadora o mediador del aprendizaje.

3.2.1 Estructura de las áreas curriculares

MINEDUC (2010) “Las áreas, enfocan las habilidades básicas que permiten generar nuevos conocimientos en forma independiente. Establecen la base para otros aprendizajes y están desarrolladas de acuerdo con el conocimiento de las ciencias, artes y tecnología. Consideran la multiculturalidad e interculturalidad como ejes articuladores”

- En el diseño curricular, se organizan los aprendizajes en áreas que integran la disciplina y la esencia de contenido, con los conocimientos generados desde el contexto.
- Las áreas se desarrollan y orientan para responder a las necesidades, demandas y aspiraciones de las y los estudiantes, integrando los conocimientos propios de la disciplina con los conocimientos del contexto.

- Están organizadas siguiendo un enfoque globalizado e integrador del conocimiento. Se orientan hacia la contextualización, el aprendizaje significativo y funcional.
- El diccionario del idioma español presenta los significados siguientes:
- Asignatura: Cada una de las materias que se enseñan en un centro docente o de que consta una carrera o plan de estudios.
- Área: Conjunto de materias relacionadas entre sí.

3.2.2 Competencia

MINEDUC (2010) define que competencia es “La capacidad que adquiere una persona para afrontar y dar solución a problemas de la vida cotidiana y generar nuevos conocimientos”

3.2.3 Tipos de competencia

MINEDUC (2010) las competencias se clasifican en:

- Competencias Marco
Constituyen los grandes propósitos de la educación y las metas a lograr en la formación de los guatemaltecos y las guatemaltecas.
- Competencias Eje
Señalan los aprendizajes de contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales ligados a realizaciones y desempeños que articulan el currículo con los grandes problemas, expectativas y necesidades sociales.
- Competencias Área
Comprenden las capacidades, habilidades, destrezas y actitudes que las y los estudiantes deben lograr en las distintas áreas de las ciencias, las artes y la tecnología al finalizar el nivel.
- Competencias grado o etapa

Son realizaciones o desempeños en el diario quehacer del aula. Van más allá de la memorización o de la rutina y se enfocan en el “Saber hacer”

3.2.4 La Planificación de los aprendizajes

MINEDUC (2010) “Como docente, previo a iniciar el proceso de planificación, seguramente pensará el tema que planificará, cómo lo hará, con qué recursos, cuándo, dónde y quiénes serán los actores. Solamente después de formarse esas ideas procederá a escribirlo. El plan es la idea preconcebida y la planificación; por medio del cual dejamos plasmados el plan.

MINEDUC (2010) En la docencia, el plan y su respectiva planificación son importantes porque contribuyen a reducir imprevistos durante el desarrollo de la clase y prever cuáles competencias, indicadores de logro y contenidos se alcanzarán a lo largo de un período determinado. De igual forma, permiten prever las actividades, los recursos y las técnicas de evaluación que se utilizarán para asegurar el alcance de los elementos curriculares”

3.2.5 Características de la planificación de los aprendizajes

MINEDUC (2010) La planificación no puede concebirse como una propuesta aislada, ni como una secuencia fija de contenidos a transmitirse día a día, sino que deberá integrarse en un plan que brinde la oportunidad para abordar todos los conocimientos, experiencias y desarrollo de habilidades, previendo estrategias para trabajar con los alumnos y alumnas en forma individual o grupal.

3.2.6 Etapas de la planificación docente

MINEDUC (2010) “son necesarios para la realización de la planificación de los aprendizajes”

- Diagnóstico o evaluación de alumnos y alumnas, de la institución y la comunidad.
- Determinación de competencias, indicadores de logro y aprendizajes esperados.

- Selección de estrategias y recursos para el trabajo con: Las y los educandos, familias y comunidad. Organización del ambiente. Diferentes ambientes de la rutina diaria.

3.2.7 Elementos de planificación de los aprendizajes

MINEDUC (2010) “Los componentes mínimos que él o la docente deben tener en cuenta en la planificación de los aprendizajes son: competencias, indicadores de logro, aprendizajes esperados o contenidos, procedimientos, recursos y las actividades de evaluación, sin importar el formato que utilice (vertical y horizontal)”

3.3 Currículo Nacional Base

MINEDUC (2007) “se establece como cambios profundos en los procesos de enseñanza aprendizaje, con enfoques pedagógicos activos, participativos y propositivos, dándole realce a la educación y haciéndola un factor primordial en el cambio social y en el desarrollo del país”

MINEDUC (2007) El ministerio de educación autoriza el nuevo currículo Nacional Base para el ciclo básico con el acuerdo ministerial No. 178.2019.al encontrar posición a su aplicación y al cumplimiento de parte de los docentes y directores, busca socializar el C.N.B.

3.3.1 La transformación curricular

MINEDUC (2007) La Transformación Curricular es un área importante de la Reforma Educativa. Consiste en la actualización y renovación técnico pedagógica de los enfoques, esquemas, métodos, contenidos y procedimientos didácticos; de las diversas formas de prestación de servicios educativos y de la participación de todos los actores sociales.

3.3.2 ¿Qué propone el C.N.B?

MINEDUC (2007) Fundamentalmente, la evolución curricular propone el mejoramiento de la calidad de la educación y el respaldo de un currículo elaborado con intervención de todas y todos los involucrados. Así como, la incorporación al proceso enseñanza-aprendizaje, de los aprendizajes teórico prácticos para la vivencia informada, consciente y sensible; condiciones necesarias del desarrollo humano.

3.3.3 Un nuevo paradigma educativo

MINEDUC (2007) “La Transformación Curricular se fundamenta en una nueva concepción que abre los espacios para cambios profundos en el sistema educativo. Este nuevo paradigma fortalece el aprendizaje, el sentido participativo y el ejercicio de la ciudadanía”

MINEDUC (2007) Reconoce que es en su propio idioma que las y los estudiantes desarrollan los procesos de pensamiento que los llevan a la construcción del conocimiento y que la comunidad educativa juega un papel preponderante al proporcionar oportunidades de generar aprendizajes significativos.

MINEDUC (2007) Hace énfasis en la importancia de propiciar un ambiente físico y una organización del espacio que conduzcan al ordenamiento de los instrumentos para el aprendizaje en donde la integración de grupos y las normas de comportamiento estén estructuradas para crear un medio que facilite las tareas de enseñanza y de aprendizaje. Es allí que la práctica de los valores de convivencia: respeto, solidaridad, responsabilidad y honestidad, entre otros, permite interiorizar actitudes adecuadas para la interculturalidad, la búsqueda del bien común, la democracia y el desarrollo humano integral.

3.3.4 Características del currículo

MINEDUC (2007) Son características del Currículo las cualidades que lo definen y le dan un carácter distintivo frente a diversas experiencias curriculares que se han tenido en el país. Tales características son las siguientes:

- Flexible

El Currículo está diseñado de tal modo que permite una amplia gama de adaptaciones y concreciones, según los diferentes contextos en donde se aplica. Por tanto, puede ser enriquecido, ampliado o modificado, para hacerlo manejable en los diferentes contextos en donde se aplica.

- Perfectible

El Currículo es susceptible de ser perfeccionado y mejorado. En consecuencia, puede corregirse y hasta reformularse, de acuerdo con las situaciones cambiantes del país y del mundo, para que responda permanentemente a la necesidad de la persona humana, de la sociedad de los Pueblos y de la Nación.

- Participativo

El Currículo genera espacios para la participación de los distintos sectores sociales y Pueblos del país, en la toma de decisiones en distintos órdenes. El diálogo es la herramienta fundamental en estos espacios, para propiciar el protagonismo personal y social, el liderazgo propositivo y el logro de consensos.

- Integral

La integración curricular se da en tres dimensiones: las áreas curriculares, el proceso de enseñanza y el proceso de aprendizaje. Se han organizado las diversas experiencias como un todo, tomando la organización de las áreas con el propósito de promover la formación intelectual, moral y emocional de las y los estudiante

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta

Capacitación sobre planificación por competencias según el Currículo Nacional Base a Docentes del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Chaculá, Nentón, Huehuetenango.

4.2 Introducción

La propuesta educativa “Capacitación sobre Planificación por Competencias según el Currículo Nacional Base en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa Colonia Nueva Esperanza Chaculá, Nentón”; es una propuesta que fortalece las prácticas educativas la utilización de esta herramienta de trabajo permite al docente planificar su clase por competencias de una forma sistematizada.

La falta de utilización de este modelo en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de parte de los docentes, genera un ambiente tradicional y antiguo. Ya que la planificación de los aprendizajes permite al docente analizar, diseñar e implementar acciones y actividades para lograr un resultado pedagógico deseado a través de esta propuesta se orientara a los docentes a utilizar esta guía implementada por el Ministerio de Educación para que los docentes puedan planificar por competencias y ayudar a los estudiantes en su desarrollo integral.

Es primordial y de suma importancia la implementación inmediata que el docente pueda planificar por competencias, para que se genere un aprendizaje interactivo al compartir las diferentes formas de transmitir los conocimientos, el docente visualiza al educando como una persona útil y a la escuela como un centro donde se pueden resolver problemas comunes,

consolidar valores, vivir y convivir efectivamente para impulsar un proyecto educativo desde la realidad cultural del educando que redunde en bienestar para todos.

Los docentes del Instituto planifican por competencias para poder propiciar la interacción y la participación guiada, brindando la ayuda ajustada y pertinente al nivel de competencias del alumno. Un docente que conjugue estos elementos en el diseño de planificaciones estratégicas y por proyecto que reflejen fielmente sus intenciones didácticas y guíe el ejercicio de su trabajo.

La planificación utilizada por los docentes del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Chaculá, permite guiar y fortalecer la atención integral que se brinda a la población con esta condición; propiciando en los docentes en servicio y en los estudiantes de educación una conciencia acerca de la importancia que tiene la organización de la labor pedagógica para el logro de los objetivos propuestos.

Es indispensable que todos los docentes promuevan el uso del C.N.B., ya que es una herramienta que permitirá fomentar el aprendizaje con rapidez, motivación, al crear interés en el querer aprender en los alumnos en la educación. Las direcciones escolares deben promover una educación en competencias para que los docentes puedan planificar de una mejor manera.

4.3 Justificación

El C.N.B de Guatemala, es la herramienta pedagógica indispensable que los docentes deben utilizar para planificar su clase, ya que permite al docente analizar, diseñar e implementar acciones y actividades para lograr un resultado pedagógico deseado.

La falta de conocimientos en el uso del C.N.B impide a los docentes del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Chaculá planificar por competencias si los docentes no

planifican en base a este modelo hace que la institución pierda espacio manteniéndola en un estado estático, brindando una educación tradicionalista, obsoleta. Es necesaria la actualización constante de los docentes en el uso de esta herramienta para tener clases dinámicas, interactivas que motiven a los estudiantes a que se interesen en las investigaciones, la autoformación desde cualquier espacio que brinde una educación de calidad.

Se considera que las implicaciones que pudo tener esta propuesta fue la motivación de los docentes, al romper paradigmas, se estableció un cambio personal, un espacio para compartir con otros docentes. Usar el C.N.B. como única herramienta ayuda al docente para brindar una clase espléndida, pero es necesario recordar que el uso correcto de esta herramienta puede ayudar significativamente al docente, el objetivo de utilizar el C.N.B. es trabajar por competencias y de esta manera ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades para que este sea capaz de afrontar cualquier situación en su vida.

La capacitación, se hace necesaria en el uso del C.N.B. y los docentes deben planificar por competencias y poder dar una educación de calidad, los alumnos al obtener de los docentes clases dinámicas, interactivas, espacio para desarrollar destrezas, motivación para descubrir lo desconocido, así establecer un límite en la autoformación del individuo, con capacidad de discernir entre lo que le es útil en la vida, en consecuencia la comunidad educativa será la beneficiada al obtener una educación de calidad, docentes capacitados, alumnos capaces de resolver problemas de su vida cotidiana y generadores de su propio conocimiento en cualquier espacio donde se encuentre.

4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

Desconocimiento de los docentes en el uso adecuado de la herramienta C.N.B., se evidencia según los problemas detectados en el FODA y el árbol de problemas, en el poco conocimiento que tienen los docentes del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Chaculá y la poca utilización que se le da a esta herramienta para la planificación de los aprendizajes, al no hacer uso de esta herramienta que fue diseñada para que los docentes den una educación de

calidad afectan substancialmente a la preparación académica de los alumnos del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Chaculá, Nentón.

4.5 Objetivos

4.5.1 Objetivo general

Diseñar programas de capacitación a los docentes en el uso adecuado del C.N.B en planificación curricular por competencias en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Chaculá, Nentón.

4.5.2 Específicos

- Perfeccionar las prácticas docentes en todas las áreas académicas mediante la utilización del C.N.B para que pueda planificar por competencias.
- Plantear talleres de capacitación a los docentes en el uso adecuado del C.N.B para su implementación en el aula.
- Identificar el nivel de influencia de la planificación curricular por competencias en el desarrollo del aprendizaje.

4.5.3 Estrategia

Para el desarrollo de las acciones que permitirán los logros planeados en el objetivo general se presenta las acciones siguientes:

- Realizar un diagnóstico con los docentes, para determinar con exactitud el nivel de conocimientos que tienen sobre el uso del C.N.B.
- Motivar a los docentes para que se atrevan a actualizarse en el uso del C.N.B y usar esta herramienta en el aula para innovar el aprendizaje.

- Implementar la forma de enseñar, tomando en cuenta este modelo para tener una educación de calidad.
- Acompañamiento a los docentes en el uso del C.N.B en el aula.
- Darle seguimientos a las capacitaciones.
- Evaluar los programas de capacitación de los docentes, en el manejo del C.N.B.

En este espacio deben describirse las acciones que se aplicarán para el alcance del objetivo general de la propuesta. La estrategia priorizada se establece con base en el FODA sistémico.

4.6 Resultados esperados

Es necesario llevar a cabo las estrategias según lo planteado, al realizar estas acciones podrá verse los resultados siguientes.

- Comparten experiencias entre docentes sobre el C.N.B por medio de las capacitaciones y círculos de calidad.
- Creación de espacios de convivencia entre los docentes, por medio de la capacitación.
- Sensibilización de los docentes para aceptar la capacitación.
- Incorporación de conocimientos sobre la utilización y manejo del C.N.B.
- Interpretación del C.N.B en la planificación por competencias para, innovar el aprendizaje de los estudiantes, y puedan tener un aprendizaje significativo.
- Aplicación de lo aprendido en las aulas, para impactar a los alumnos con contenidos, interactivos, que generen debate, aprendizaje visual y almacenamiento en la memoria visual y abstracta.

4.7 Actividades

Las actividades que se describen a continuación son las necesarias para lograr los resultados esperados en el programa de capacitación a docentes en el uso adecuado del C.N.B.

- Crear en el docente un círculo de calidad para intercambiar algunas experiencias previas sobre el uso del C.N.B en el aula.
- Organizar el cronograma sobre la duración de la capacitación, con ayuda del experto que colaborará en la implementación de la capacitación.
- Socializar el cronograma de actividades y los contenidos a impartir después de haber realizado el diagnóstico.
- Rentar las máquinas que servirán para la implementación de la capacitación.
- Contratar los servicios de un especialista que imparta los talleres de capacitación sobre el uso del C.N.B
- Crear conciencia en los docentes sobre la formación que recibirán y que muestren interés en las capacitaciones.
- Aplicar la evaluación a los docentes antes, durante y al finalizar la capacitación.
- Acompañamiento en las aulas a los docentes al aplicar lo aprendido sobre la planificación por competencias para la implementación en las aulas

Tabla 3
Cronograma de actividades

4.8 Cronograma de actividades

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
-Realizar un diagnóstico con los docentes, para determinar con exactitud el nivel de conocimientos que tienen sobre el uso del C.N.B.	-Compartir experiencias entre docentes sobre el uso del C.N.B a través de la capacitación y círculos de calidad.	-Crear un círculo de calidad para intercambiar algunas experiencias previas sobre las TIC en el aula.				

<p>- Motivar a los docentes para que se atrevan actualizarse en el uso del C.N.B y usar esta herramienta en el aula para innovar el aprendizaje.</p> <p>Interpretar el C.N.B en la planificación por competencias para , innovar el aprendizaje de los estudiantes, y puedan tener un aprendizaje significativo.</p> <p>Acompañamiento en las aulas a los docentes al aplicar lo aprendido sobre la planificación por competencias para la implementación en las aulas</p>	<p>-Aceptación y buen recibimiento de parte de los docentes en la capacitación</p>	<p>-Contar experiencias sobre las ventajas del uso del C.N.B en la planificación de los aprendizajes por competencias.</p> <p>Organizar el cronograma sobre la duración de la capacitación, con ayuda del experto que colaborará en la implementación de la capacitación.</p> <p>Aplicar la evaluación a los docentes antes, durante y al finalizar la capacitación.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

Fuente: elaboración propia

4.9 Metodología

Según Hernández (2014) indica que la metodología activa es propuesta como una metodología que responde a las demandas que la sociedad exige y es que cada persona debe ser competitiva, analítica, crítica y reflexiva ante los desafíos que debe enfrentar en su vida. Fomenta la participación activa, trabajo en equipo, la interactividad y el protagonismo del estudiante; con ella se logran aprendizajes significativos, contextualizados y ofrece una variedad de procedimientos para el proceso enseñanza-aprendizaje.

Según Prieto, (2006) argumenta que defendiendo el enfoque de aprendizaje activo señala que el aprendizaje basado en problemas representa una estrategia eficaz y flexible que, a partir de lo que hacen los estudiantes, puede mejorar la calidad de su aprendizaje universitario en aspectos muy diversos. Así, el aprendizaje basado en problemas ayuda al alumno a desarrollar y a trabajar diversas competencias, entre ellas:

- Resolución de problemas
- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo
- Habilidades de comunicación (argumentación y presentación de la información)
- Desarrollo de actitudes y valores: precisión, revisión, tolerancia...

Tabla 4
Plan de Capacitación

Tema central: Capacitación sobre planificación por competencias según el Currículo Nacional Base a Docentes del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Chaculá, Nentón, Huehuetenango.

Objetivos:

- Mejorar la práctica docente en todas las áreas académicas mediante la utilización del C.N.B para que pueda planificar por competencias.
- Diseñar talleres de capacitación a los docentes en el uso adecuado del C.N.B para su implementación en el aula
- Visibilizar la importancia de los valores en beneficio de la comunidad educativa.
- Identificar el nivel de influencia de la planificación curricular por competencias en el desarrollo del aprendizaje.

COMPETENCIAS	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS	EVLUACIÓN
	Inscripción de los participantes. Bienvenida Invocación Inauguración De la capacitación	8:20 A 8:50		
	Inducción a la planificación por competencias según el Currículo Nacional Base	8:50 A 9:30		
Comparte inicialmente partiendo de su nombre.	Refacción. Dinámica de presentación: Cada elemento toma un marcador y un pedazo de cartulina y escribe su nombre de forma legible y visible. Letra a una pulgada aprox. de tamaño- Primer momento: Escribe su nombre en una tarjeta de cartulina o media hoja de papel bond, se	9:30 A 10:00 10: a 10:30	Cartulina o papel bond, marcadores.	

	<p>presenta indicando nombre y qué cursos imparte.</p> <p>Cada participante se integra al círculo y mediante un canto se pasan sus nombres por la derecha, el conductor de la dinámica hace un alto y tienen 10 segundos para entregar la tarjeta con nombre del compañero que corresponde.</p> <p>Segundo momento: Los participantes comparten sus opiniones sobre la actividad desarrollada, que muy bien puede desarrollarse con estudiantes en el aula a fin de conocerse mejor.</p>			
<p>Formula a partir del análisis de lo que sabe sobre una planificación</p> <p>Identifica la importancia de planificar por competencias</p> <p>Reconoce los cambios que obtendrá mediante una buena planificación utilizando la herramienta C.N.B responsabilizarse de sus actos.</p>	<p>En aula se desarrollan los contenidos teóricos con técnicas de sistematización de la información utilización de crípticos y la dinámica de lluvia de ideas.</p> <p>A partir de la utilización de tarjetas y fotocopias se realiza una ayuda para aprender a planificar mejor.</p> <p>Propósito de la Actividad. Desarrollar una capacitación partiendo del interés del sujeto a capacitar y se mantiene la expectativa durante el tiempo del desarrollo del mismo si se cumplen con los temas.</p>	10:30 a 12:30	Cartulina, marcadores, hojas de papel bond, maskintape	Se realiza el cuestionario en base a tres preguntas en relación al tema, estas están diseñadas para reconocer la importancia que tiene la planificación por competencias e implementación de nuevas prácticas educativas
	Las actividades se desarrollan mejor en Equipos de aprendizaje.	12:30 a 2:30	Cartulina, marcadores, hojas	

	<p>Se establecen equipos de acuerdo a las normas del aprendizaje cooperativo, y se inicia indicándoles como una escuela con esa organización se convierte potencialmente en un aula interactiva.</p> <p>Asignación de roles como: Coordinador, Relator, Motivador del equipo o responsable de</p>		<p>de papel bond, maskintape, laptop, cañonera, lana, crayones, equipo de sonido.</p>	
<p>Reflexionan sobre la planificación de los aprendizajes.</p>	<p>Estrategia del SQA: Lo que Sé del modelo: Tarjeta Blanca lo que Quiero saber del modelo- Tarjeta amarilla lo que quiero Aportar al modelo-Tarjeta rosada. El propósito de esta técnica es que los Docentes expresen cuánto saben de la planificación por competencias (Qué se, qué quiero aprender, que aprendí) Cierre: Cada equipo presenta sus conclusiones en paleógrafos de acuerdo a los colores de cada tarjeta. Concluye el Facilitador orientando los aportes hacia sus objetivos.</p>	<p>1:30 A 3:30</p>	<p>Papelografo.</p>	

Fuente: elaboración propia

4.10 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

La implementación de esta propuesta es pertinente y permanente, para este proceso es necesario la mención del estudiante practicante, como facilitador que estará impartiendo la capacitación en compañía de una persona experta será quien oriente a los docentes del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Chaculá sobre como planificar por Competencias según el Currículo Nacional Base esta inducción podrá ayudar al docente en la sistematización de sus clases haciendo uso de esta herramienta implementada por el Ministerio de Educación con el fin de mejorar las prácticas educativas dentro de las aulas, para continuar con la sostenibilidad del proceso, se capacitará al director del centro educativo, y un docente para darle seguimiento a la propuesta, durante dos años; para eso el director como dirigente, creará en el PEI actividades de mejoramiento de las actividades de enseñanza aprendizaje por medio de las C.N.B.

4.11 Recursos

4.11.1 Humanos

Coordinador Técnico Administrativo, docentes, Capacitador.

4.11.2 Materiales

Proyector, Computadora, Marcadores, Papelógrafo, Lapiceros, Marcadores, Folletos impresos.

Tabla 5
Presupuesto

4.12 Presupuesto

Materiales	Precio Unitario	Precio Total
Alquiler de Proyector.	Q 50.00	Q 50.00
Alquiler de computadora.	Q 100.00	Q 100.00
9 refacciones para los participantes en el desarrollo de la propuesta.	Q 10.00	Q 90.00
Pago a especialista.	Q 200.00	Q 200.00
20 Papelógrafo	Q 1.00	Q 20.00
10 Marcadores.	Q 3.50	Q 35.00
9 folletos impresos sobre el tema de la propuesta.	Q 15.00	Q 135.00
Total		Q 630.00

Fuente: elaboración propia

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

5.1 Experiencia vivida

El proceso de Práctica Profesional Dirigida, de la Facultad de Educación, en la carrera a nivel Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, es una experiencia valiosa que se puede experimentar, como estudiante; en las aulas se sabe de teoría, pero en la práctica se desconoce la manera sobre cómo aplicar las normas en materia educativa, al estar junto a los profesionales que están activos y son responsables de la educación que se imparte en un determinado lugar. Este proceso se inició, con las primeras pláticas sobre esta etapa, la elección del establecimiento educativo.

Esta etapa está marcada por varios procesos, lo primero fue solicitar al director del establecimiento, sus buenos oficios para aceptar y compartir las experiencias educativas diarias; luego fue la etapa de la observación, este proceso consistió en las observaciones directas, sobre todo en las actividades que realizan los docentes, el director, la infraestructura física, la presentación con los estudiantes; después se realizó la observación sistemática estructura, con entrevistas a las personas con más confianza, entre ellos, el secretario, los docentes y algunos alumnos, estos datos sirvieron para contar con una idea más acertada sobre el diagnóstico.

Con los datos recopilados se realizó la estructura del FODA administrativo y el pedagógico, este instrumento permitió realizar un estudio sobre las fortalezas, las oportunidades, las debilidades y las amenazas que presenta la institución; cuando se tuvo los datos requeridos se enfocó en un análisis de las debilidades, después pensar en estrategias para poder convertirlo en una fortaleza, al de igual manera, convertirse en oportunidades. El análisis de las debilidades, permitió crear estrategias y programas de capacitaciones a los docentes en la implementación del C.N.B.

La práctica consistió en estar doscientas horas, en el centro educativo, se tuvo la oportunidad de trabajar en la entrega de papelería final, de fin de ciclo, la organización del acto de graduación de los alumnos que finalizaban el nivel medio, ciclo básico, realizar la evaluación del ciclo escolar, y participar con los docentes y los alumnos finalistas de tercero básico en una actividad que por tradición lo realizan, la despedida, consistente en socializar con todos los graduandos yendo a un lugar turístico con alimentación.

5.2 Reconstrucción histórica

El proceso de Práctica Profesional Dirigida, es una de las etapas, en este caso, teórica-práctica que se desarrolla con el fin concluir el proceso indispensable para la obtención del título que acredita, como profesional, en la Facultad de Ciencias de la Educación en la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, se tuvieron las primeras pláticas con el coordinador de la sede, en el cual, le pidió a cada alumno ver las posibilidades de encontrar un establecimiento educativo, por cooperativa o privado, pero que tuviera un director, secretario, para que el practicante tomara una experiencia que le permitiera obtener mayor conocimiento en el ámbito administrativo en educación.

Se tuvo el primer acercamiento al centro educativo, en este caso el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Chaculá, Nentón, Huehuetenango, jornada vespertina, plan diario, con horario de 13:25 a 18:30 horas; de lunes a viernes; llevando la solicitud formal, firmada y sellada por el coordinador de la sede; para la realización de la Práctica Profesional Dirigida; se obtuvo los buenos oficios con respuesta positiva del director al aceptar la realización de la práctica.

El primer día de práctica se empezó con la etapa de la observación, esta observación consistió en ver la estructura física del centro educativo, hacer un análisis sobre su repercusión en los problemas de aprendizaje que puede generar en los estudiantes, también al observar la

relación de los docentes, el comportamiento de los estudiantes y los trabajos en conjunto que realizan para la obtención de una educación de calidad.

Después de haber conocido un poco sobre la institución se empezó la realización de la matriz de la estructura del FODA, instrumento de vital importancia para la realización del anteproyecto, con las actividades anteriores como la observación, las entrevistas se logró recabar la información necesaria para plasmarlo de forma estructural en el FODA. Con este instrumento, diseñado para el diagnóstico, se pudieron ver las fortalezas que tienen la institución, las oportunidades y las debilidades.

Se realizó un análisis de las debilidades de la institución, para plantearlo en el anteproyecto; en esta etapa se presentaron las estrategias que se tomaría para convertir las debilidades en fortalezas y convertirlas en oportunidades que logren del Instituto un lugar que pueda atraer alumnos para formarlas con competencias necesarias en la vida. Al ser aprobado el anteproyecto, se empezó a trabajar el árbol de problemas y el árbol de objetivos. En el árbol de problemas se emplearon en forma gráfica las anomalías que impide el buen funcionamiento del centro educativo.

En el árbol de objetivos, la visualización de las acciones que se llevarían en la propuesta, en la creación del programa de capacitación por competencias según el C.N.B. a los docentes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Chaculá, se realizó el marco teórico, al buscar la información reciente de autores reconocidos que con sus ideas y conocimientos han aportado estrategias y metodologías en el uso del C.N.B en los centros educativos.

5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta

La sistematización permite plasmar con ideas claras proyectos que generen aprendizajes que pueden ser aplicados en cualquier centro educativo, con un poco de infraestructura para innovar en el aprendizaje que lleguen y cambie la forma de pensar y de adaptarse a los

jóvenes en este mundo globalizado que hace más grande la brecha entre un mundo de innovación con oportunidades y un mundo que cada día se queda rezagado.

Los resultados esperados fueron los que se plantearon en el árbol de objetivos, pero es necesario dar a conocer que los docentes, rompieron paradigmas. Se generó un espacio de convivencia entre los docentes, se evidencia que algunos de ellos no tienen el conocimiento necesario, pero también se vio el interés que mostraron durante los programas implementados. Los docentes compartieron las experiencias, argumentando que esto les servirá para mejorar en las investigaciones que realizarán en las áreas y subáreas que establece el currículum y cumplir de la mejor manera los objetivos que son:

- Mejorar las prácticas docentes en todas las áreas académicas mediante la utilización del C.N.B para que pueda planificar por competencias.
- Crear talleres de capacitación a los docentes en el uso adecuado del C.N.B para su implementación en el aula.
- Determinar el nivel de influencia de la planificación curricular por competencias en el desarrollo del aprendizaje.

5.4 Principales lecciones aprendidas

- La implementación de la planificación por competencias a través de la utilización de esta herramienta para la transformación, para lograr cambios positivos.
- Las capacitaciones son actividades en las cuales se fortalecen algunos temas que estén deficientes en las instituciones, con el fin de lograr los objetivos propuestos.
- Los directores tienen que capacitar constantemente a los docentes sobre la labor y la responsabilidad que tienen como docentes que es planificar sus actividades educativas conforme a lo propuesto por el Ministerio de Educación.

- Para impartir una capacitación, el facilitador debe tener conocimientos amplios y un dominio aceptable acerca del tema a desarrollar, de tal manera que esté a la altura de las circunstancias.
- Cuando los docentes aplican el Currículum Nacional Base adecuadamente en cada una de las áreas y sub-áreas del pensum, se logren los fines y las políticas del mismo, y principalmente se alcanzan los perfiles deseados del estudiante egresado.

Conclusiones

La práctica Profesional Dirigida permite al estudiante, conocer la realidad de la educación según el contexto, desarrollar habilidades para enfrentar y contribuir con una propuesta para mejorar las fortalezas de la institución.

La etapa de observación permite entrar en contacto con los sujetos inmersos en el proceso de formación de los alumnos, algunas veces es incómodo recapitular información, pero es necesario implementar estrategias específicas para recabar la información.

La realización del FODA, permite obtener una radiografía completa de la institución, enfocarse en las debilidades, eso permite desarrollar propuesta, de mejora para convertirlo en fortalezas de la institución.

El marco teórico permite obtener información de profesionales reconocidos, que han contribuido con aportes valiosos sobre investigaciones, que se incluyen en este apartado.

El diseño, elaboración e implementación del uso de la herramienta C.N.B, requiere de la aplicación de actividades de forma correcta para obtener los resultados esperados.

La implementación de la sistematización permite dar a conocer en forma, organizada, objetiva y clara la experiencia vivida, de la propuesta, en el proceso de Práctica Profesional Dirigida.

Referencias

- Benguria, (2010) *Observación, Métodos de Investigación en Educación Especial*. España. Editorial.
- Bernal, (2010). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia.
- Creswell, (2014) *investigación acción investigación acción* Colombia
- Denzin y Lincoln, (2007) *The Sage Handbook of Qualitative Research*. London, Inglaterra: Sage.
- Díaz, (2014) *Importancia de la capacitación de los docentes de educación básica para alcanzar la calidad educativa*. México.
- Fontana y Frey,(2005) *La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos*. Costa Rica
- Hernández, (2014) *Metodología de la investigación*. 5ta. Edición. México.
- Hernández, R. (2009) *Metodología de la investigación*. 5ta. Edición. México.
- Jesse, (2009) *Diagnostico Estratégico del sector pesquero*. Perú
- Martín, (2005) *Marco referencial de resultados*. Cataluña – España
- Martín, (2005) *Museo de la Revolución*. Buenos Aires
- MINEDUC (2007) *C.N.B. Nivel Medio – ciclo Básico*. Primera Edición Guatemala.
- MINEDUC (2010) *C.N.B Nivel Primario*, Guatemala.
- Ministerio de Educación (2010) *Diseño Curricular por Competencias*. Primera Edición Diciembre, Guatemala.
- Murillo (2011) *Investigación acción*, Madrid. España.
- Prieto,(2006) *Técnicas de estudio: El aprendizaje activo y positivo (Libro Práctico)* La Puebla de Montalbán, TOLED, España

Anexos

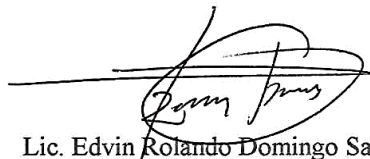
Anexo 1
Cartas de autoridades

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Sede Nentón, Huehuetenango

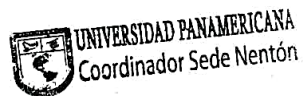
CARTA DE APROBACIÓN

El Infrascrito Coordinador de Universidad Panamericana, sede Nentón, Huehuetenango, HACE CONSTAR, que analizada la solicitud de realización de Práctica Profesional Dirigida, presentada por el estudiante. Aurora Angélica Vargas Ramírez, carné No. 201804767, inscrita en la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa y que cumple con los requisitos y lineamientos respectivos, APRUEBA para que el mencionado estudiante realice su práctica en la institución: Instituto de Educación Básica por Cooperativa, ubicado en la colonia: Nueva Esperanza Chaculá, del municipio de Nentón, departamento de Huehuetenango en las fechas del 15 de Agosto al 7 De Diciembre de 2019.

Y, a solicitud del interesado, extendiendo, firmo y sello la presente en el municipio de Nentón, Huehuetenango, el veinticinco de mayo de dos mil diecinueve.-----



Lic. Edwin Rolando Domingo Santos
Cordinador, sede Nentón





UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias de la Educación
Sede – Nentón

Nentón, 29 de Junio de 2019.

Lic. Jubinal Carrillo Funes
Director del Instituto de Educación Básica por cooperativa Chaculá

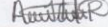
Estimado Licenciado.

Sirve la presente para hacer de su conocimiento, que debo realizar una práctica Administrativa como parte del pensum de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, por lo que con todo respeto SOLICITO me autorice realizar la Práctica en el Centro Educativo que usted dirige. Adjunto la carta de autorización de la Universidad Panamericana en la cual me encuentro legalmente inscrito

Dicha práctica está programada del 15 julio al 30 de octubre del 2019, para promediar un total de 200 horas en oficina.

Al agradecer la atención prestada y en una respuesta favorable, me suscribo de usted.

Atentamente.

f. 
PEM. Aurora Angélica Vargas Ramírez.



Recibido
09-07-2019

Anexo 2

Ficha informativa del estudiante



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

FICHA INFORMATIVA DEL ESTUDIANTE

Datos del estudiante

Nombre completo: Aurora Angélica Vargas Ramírez
Carné: 2 01804767 Fecha de nacimiento: 01 de octubre de 1991
Edad 28 años Dirección: Colonia Nueva Esperanza Chaculá, Nentón, Huehuetenango.
Números de teléfono: 53151343
Correo electrónico: doricitavargas25@gmail.com

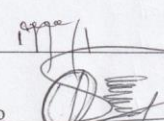
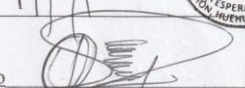
Datos de la institución educativa en donde realizó la Práctica Administrativa

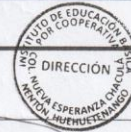
- Nombre de la institución educativa: Instituto de Educación Básica por Cooperativa Colonia Nueva Esperanza Chaculá Nentón, Huehuetenango.
- Nombre del jefe inmediato: Lic: Jubinal Carrillo Fúnes.
- Dirección: Colonia Nueva Esperanza Chaculá, Nentón, Huehuetenango.
- Números de teléfono: 30296981
- Correo electrónico: jubinalcarrillo@gmail.com

Datos de la práctica

Periodo del 15 de julio al 31 de octubre

Nombre y firma del jefe inmediato y/o supervisor

- Por la institución educativa:
Lic: Jubinal Carrillo Fúnes 
- Por la Universidad Panamericana:
Lic: Joselino Samayoa Castillo 



Lugar y fecha: Colonia Nueva Esperanza Chaculá 31 de octubre de 2019.

Anexo 3

Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica.



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Nombre de la institución educativa: Instituto de Educación Básica por Cooperativa Colonia Nueva Esperanza Chaculá, Nentón Huehuetenango.

Nombre del Supervisor: Joselino Samayoa Castillo.

Nombre del alumno practicante: Aurora Angélica Vargas Ramírez.

CONTROL DE ASISTENCIA

No	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	15-07-2019		5 horas
2	17-07-2019		5 horas
3	19-07-2019		5 horas
4	22-07-2019		5 horas
5	23-07-2019		5 horas
6	25-07-2019		5 horas
7	29-07-2019		5 horas
8	30-07-2019		5 horas
9	05-08-2019		5 horas
10	06-08-2019		5 horas
11	07-08-2019		5 horas
12	08-08-2019		5 horas
13	08-08-2019		5 horas
14	12-08-2019		5 horas
15	13-08-2019		5 horas
16	14-08-2019		5 horas
17	15-08-2019		5 horas
18	16-08-2019		5 horas
19	19-08-2019		5 horas
20	21-08-2019		5 horas

(f)
Supervisor



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Nombre de la institución educativa: Instituto de Educación Básica por Cooperativa Colonia Nueva Esperanza Chaculá, Nentón Huehuetenango.

Nombre del Supervisor: Joselino Samayoa Castillo.

Nombre del alumno practicante: Aurora Angélica Vargas Ramírez.

CONTROL DE ASISTENCIA

No	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
21	23-08-2014		5 horas
22	26-08-2014		5 horas
23	27-08-2014		5 horas
24	28-08-2014		5 horas
25	30-08-2014		5 horas
26	02-09-2014		5 horas
27	03-09-2014		5 horas
28	05-09-2014		5 horas
29	06-09-2014		5 horas
30	09-09-2014		5 horas
31	10-09-2014		5 horas
32	11-09-2014		5 horas
33	12-09-2014		5 horas
34	17-09-2014		5 horas
35	18-09-2014		5 horas
36	19-09-2014		5 horas
37	20-09-2014		5 horas
38	23-09-2014		5 horas
39	24-09-2014		5 horas
40	25-09-2014		5 horas

200 horas

(f)
Supervisor

**INSTITUTO DE EDUCACIÓN BÁSICA POR COOPERATIVA NUEVA
ESPERANZA CHACULÁ, MUNICIPIO DE NENTÓN, DEPARTEMENTO DE
HUEHUETENANGO.**

31 de octubre de 2019

RESOLUCION No. 02-2019

CONSIDERANDO

Que los Institutos por Cooperativa tienen como finalidad contribuir a la formación integral de los guatemaltecos, en las áreas y niveles regidos y autorizados por el Ministerio de Educación

CONSIDERANDO.

Que la práctica docente supervisada es parte esencial para la formación de nuevos profesionales que están en la etapa final de su formación, es requisito indispensable para alcanzar el grado académico de Licenciatura en Pedagogía y administración educativa.

POR TANTO.


La Dirección del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Colonia Nueva Esperanza Chaculá, municipio de Nentón, departamento de Huehuetenango.

RESUELVE.

Dar por finalizada la práctica docente supervisada de la estudiante Aurora Angélica Vargas Ramírez con carné No. 201804767 de la Universidad Panamericana de Guatemala, sede Nentón, Huehuetenango. El proceso se realizó del quince de julio al treinta de octubre del año 2019. En el Instituto de Educación Básica por Cooperativa Nueva Esperanza Chaculá, municipio de Nentón, departamento de Huehuetenango

La presente resolución surte efecto inmediatamente.

COMUNÍQUESE.


Jubinal Carrillo Fúnes
Director IEB Chaculá
Tel: 46760008



Anexo 4
Galería fotográfica

Dirección del Instituto Básico.



Entregando solicitud de la práctica



Cronograma Guía de la Práctica Profesional Dirigida

	Semanas												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Inducción													
Normas administrativas y financieras para elaborar la PPD Explicar cronograma. Qué es Investigación Acción													
Capítulo 1 Marco contextual													
1.1 Descripción de la institución 1.2 Reseña histórica de la institución 1.3 Visión y misión 1.4 Estructura organizativa 1.5 Ubicación geográfica (google map) 1.6 Fortalezas de la institución 1.7 Limitantes de la institución 1.8 Problemática inicial detectada													
Capítulo 2 Diagnóstico institucional													
2.1 Problemática 2.2 FODA sistémico 2.3 Árbol de problemas 2.4 Árbol de objetivos 2.5 Metodología 2.6 Técnicas 2.7 Instrumentos 2.8 Informantes 2.9 Resultados del diagnóstico institucional													
2.10 Presentación de resultados del diagnóstico a las autoridades institucionales 2.11 Presentación y aprobación de propuesta													
Capítulo 3 Marco teórico													
Desarrollo del marco teórico													
Referencias													

II Trimestre

	Semanas												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Capítulo 4 Diseño e implementación de propuesta													
4.1 Diseño de propuesta													
4.1.1 Nombre de la propuesta													
4.1.2 Introducción													
4.1.3 Justificación													
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta													
4.5 Objetivos													
4.6 Objetivo general													
4.7 Específicos													
4.8 Estrategia													
4.9 Resultados esperados													
4.10 Actividades													
4.11 Cronograma de actividades													
4.12 Metodología													
4.13 Implementación y sostenibilidad de la propuesta													
4.14 Recursos													
Humanos													
Materiales													
4.15 Presupuesto													
4.2 Implementación de propuesta													
Capítulo 5 Sistematización de la propuesta													
5.1 Experiencia vivida													
5.2 Reconstrucción histórica													
5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta													
5.4 Principales lecciones aprendidas													
Conclusiones de la práctica													
Referencias													
Anexos													
Anexo 1 Cartas de las autoridades													
Anexo 2 Ficha informativa del estudiante													
Anexo 3 Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de													

práctica. Certificación de acta de inicio y final																						
Anexo 4 Galería fotográfica																						
Introducción y Resumen																						
Entrega del informe final escrito al asesor																						
Elaboración del dictamen de asesor																						